



Negocjacje na rzecz równouprawnienia

W jaki sposób układy zbiorowe przyczyniają się do likwidacji dyskryminacyjnego wynagradzania kobiet i mężczyzn wykonujących tę samą pracę lub pracę o równej wartości



CONFEDERATION
**SYNDICAT
EUROPÉEN
TRADE UNION**



Dr Jane Pillinger
2014



Con il sostegno finanziario
della Commissione europea

Negocjacje na rzecz równouprawnienia

W jaki sposób układy zbiorowe
przyczyniają się do likwidacji
dyskryminacyjnego wynagradzania
kobiet i mężczyzn wykonujących
tę samą pracę lub pracę o równej
wartości



Europejska Konfederacja Związków Zawodowych

SPIS TREŚCI

Podziękowania	3
Streszczenie	4
Część 1: Wprowadzenie i kontekst	6
1.1 Wprowadzenie	6
1.2 Rozbieżności w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn w Europie	7
1.3 Rola układów zbiorowych pracy w ograniczaniu nierównego wynagradzania kobiet i mężczyzn	10
1.4 Polityka EKZZ w zakresie nierówności w wynagradzaniu kobiet i mężczyzn w Europie	12
1.5 Wnioski	13
Część 2: Wpływ kryzysu gospodarczego na działalność związków zawodowych na rzecz ograniczenia różnic w wynagradzaniu kobiet i mężczyzn	14
2.1 Wprowadzenie	14
2.2 Wyniki ankiety EKZZ „Negocjacje na rzecz równouprawnienia”	15
2.3. Konkretnie środki wprowadzone w konsekwencji kryzysu gospodarczego	18
2.4 Wnioski	19
Część 3: Przejrzystość polityki wynagrodzeń, dane dotyczące płac oraz nierówne wynagradzanie kobiet i mężczyzn	20
3.1 Wprowadzenie	20
3.2 Wyniki ankiety EKZZ „Negocjacje na rzecz równouprawnienia”	21
3.3 Wnioski	26
Część 4: Układy zbiorowe pracy ukierunkowane na ograniczanie nierównego wynagradzania	28
4.1 Wprowadzenie	28
4.2 Rola przepisów prawnych w promowaniu negocjacji na rzecz równouprawnienia	28
4.3 Główne cechy układów zbiorowych ukierunkowanych na ograniczanie nierównego wynagradzania kobiet i mężczyzn	32
4.4 Godzenie pracy, życia rodzinnego i prywatnego	36
4.5 Wynagrodzenia minimalne i podwyżki dla nisko wynagradzanych pracowników	40
4.6 Podwyższenie płac w sektorach zdominowanych przez kobiety	42
4.7 Przejrzystość płac	44
4.8 Neutralne pod względem płci systemy klasyfikacji miejsc pracy oraz oceny pracy	44
4.9 Płaca uzależniona od wyników	46
4.10 Sposoby negocjacji porozumień	47
4.11 Wnioski	48
Część 5: Strategie, polityka i działania związków zawodowych zmierzające do ograniczania nierównego wynagradzania kobiet i mężczyzn	49
5.1 Wprowadzenie	49
5.2 Strategie i polityka związków zawodowych	49
5.3 Środki wsparcia stosowane przez związki zawodowe do nagłaśniania potrzeby negocjacji na rzecz równouprawnienia	51
5.4 Wnioski	58
Część 6: Wnioski i zalecenia	59
6.1 Wnioski	59
6.2 Zalecenia	60
Załącznik 1: Związki zawodowe, które odpowiedziały na przeprowadzoną przez EKZZ ankietę „Negocjacje na rzecz równouprawnienia”	61
Załącznik 2: Odpowiedzi na ankietę przeprowadzoną w ramach analizy EKZZ pt. „Negocjacje na rzecz równouprawnienia” dotyczące wpływu kryzysu gospodarczego na wysiłki związków zawodowych zmierzające do ograniczenia nierównego wynagradzania kobiet i mężczyzn	62
Załącznik 3: Przegląd porozumień uwzględnionych w analizie EKZZ pt. „Negocjacje na rzecz równouprawnienia”	72
Bibliografia	82

PODZIĘKOWANIA

Dragę podziękować związkom zawodowym, które odpowiedziały na pytania ankiety w ramach przygotowywanej przez Europejską Konfederację Związków Zawodowych analizy pt. „Negocjacje na rzecz równouprawnienia”, oraz przedstawicielom związków zawodowych, którzy wzięli udział w seminariach EKZZ w Paryżu, Sztokholmie, Sofii i Brukseli, oraz w konferencji EKZZ w Wilnie, za ich istotny wkład w dyskusję, przekazane doświadczenia i gruntowną znajomość tematu, które przyczyniły się do powstania niniejszego sprawozdania. Podziękowania za wskazówki należą się również członkom Komitetu Doradczego EKZZ ds. Negocjacji na Rzecz Równouprawnienia, a w szczególności France Sponem Perez, przewodniczącej Komitetu EKZZ ds. Kobiet oraz Ekaterinie Jordanowej, jego wiceprzewodniczącej.

W szczególności chciałabym podziękować Claudii Menne i Lucce Visentiniemu (Sekretariat EKZZ), Cinzii Sechi, Marco Cilento i Sarah King (doradcy EKZZ) za pomoc w przygotowaniu ankiety oraz za istotny wkład w niniejszą analizę i informacje do niej.

Dr Jane Pillinger

STRESZCZENIE

Podstawą niniejszego sprawozdania jest przeprowadzona w 2013 r. przez organizację zrzeszone w EKZZ ankieta, stanowiąca część projektu EKZZ pt. „Negocjacje na rzecz równouprawnienia”. Sprawozdanie opisuje dostępne związkom zawodowym narzędzia pozwalające na ograniczenie zjawiska różnego wynagradzania kobiet i mężczyzn, a szczególny nacisk położono na rolę układów zbiorowych pracy w ograniczaniu nierównego wynagradzania kobiet i mężczyzn. Sprawozdanie odzwierciedla sposób, w jaki związki zawodowe podeszły do kwestii rozbieżności w wynagradzaniu kobiet i mężczyzn w układach zbiorowych pracy oraz przedstawia przykłady korzystnych porozumień zawartych na poziomie konkretnych branż oraz przedsiębiorstw, jak również wyzwania, przed którymi stoją związki zawodowe w odniesieniu do coraz trudniej sytuacji w negocjacjach, wynikającej z kryzysu gospodarczego.

CZĘŚĆ 1: Wprowadzenie i kontekst przedstawia kontekst i metodologię przyjętą w sprawozdaniu, zawiera streszczenie głównych tendencji i wyzwań w odniesieniu do ograniczania odmiennego wynagradzania kobiet i mężczyzn oraz przedstawia całe zagadnienie w kontekście pogłębiających się różnic w wynagrodzeniach i kryzysu gospodarczego. Sprawozdanie przedstawia, w jaki sposób układy zbiorowe pracy mogą korzystnie wpłynąć na ograniczenie różnic w traktowaniu kobiet i mężczyzn oraz ich wynagradzaniu. Jednakże znaczące rozbieżności w zakresie i poziomie układów zbiorowych w Europie wpływają na stopień, w jakim związki zawodowe mogą skorzystać z politycznej i gospodarczej karty przetargowej w negocjacjach na rzecz ograniczenia rozbieżności w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn. Odsetek pracowników objętych zbiorowymi układami pracy wynosi od 90% i więcej we Francji, Belgii, Austrii, Finlandii i Słowenii do 30% i mniej w Bułgarii, Wielkiej Brytanii, Polsce i na Litwie. Na koniec części pierwszej przedyskutowano strategię polityczną EKZZ w zakresie różnego wynagradzania kobiet i mężczyzn, jak również bieżące wyzwania w negocjacjach układów zbiorowych w świetle kryzysu gospodarczego oraz zagrożenia dla niezależności tych układów.

CZĘŚĆ 2: Wpływ kryzysu gospodarczego na działania związków zawodowych na rzecz ograniczenia różnic w wynagradzaniu kobiet i mężczyzn dowodzi wpływu kryzysu gospodarczego na równouprawnienie płci, zaś szczególny nacisk położono na to, w jaki sposób kryzys wpłynął na negocjacje na rzecz równouprawnienia. W części tej wykazano, że kryzys jeszcze nasilił istniejące już wcześniej zjawisko nierównego traktowania kobiet i mężczyzn. Na próby przyjęcia odpowiedniego podejścia do strukturalnego braku równouprawnienia zasadniczo wpłynął fakt, iż zarówno rządy, jak i pracodawcy nie zwracali uwagi na to, jakie piętno kryzys odcisnął na zatrudnieniu i wynagrodzeniu kobiet. Od początku kryzysu negocjacje układów zbiorowych toczyły się w bardzo wrogiej atmosferze, co doprowadziło do osłabienia działań negocjacyjnych, szczególnie w krajach najbardziej dotkniętych recesją gospodarczą. Dodatkowe problemy były związane z próbami uwzględniania konkretnych aspektów problematyki równouprawnienia płci w negocjacjach zbiorowych oraz z próbami przekonania pracodawców, by utrzymali problematykę równouprawnienia płci na negocjacyjnym porządku obrad. Jednakże w części tej zwrócono również uwagę

na fakt, że związki zawodowe w niektórych krajach odegrały szczególnie istotną rolę w częściowym łagodzeniu negatywnego wpływu kryzysu na wynagrodzenia i zatrudnienie kobiet, np. przez ochronę pracowników o najniższym wynagrodzeniu przed cięciami płac oraz przez kwestionowanie niestabilnych form zatrudnienia. Co więcej, wiele związków zawodowych wciąż angażuje się w równouprawnienie płci, a w niektórych przypadkach kryzys sprawił, iż wzmocniły one i na nowo podjęły działania zmierzające do uwzględnienia problematyki równouprawnienia płci w negocjacjach.

CZĘŚĆ 3: Przejrzystość polityki wynagrodzeń, dane dotyczące płac oraz nierówne wynagradzanie kobiet i mężczyzn analizuje rolę związków zawodowych w negocjacjach na rzecz większej przejrzystości polityki płacowej oraz w gromadzeniu danych ujmowanych w podziale na płeć, stanowiących podstawę do negocjacji układów zbiorowych pracy. Dla wielu związków zawodowych brak danych w podziale na płeć oraz niejasna polityka płacowa, to główne przeszkody w prowadzeniu negocjacji na rzecz ograniczania nierównego wynagradzania kobiet i mężczyzn. W części tej przeanalizowano również rolę, jaką może odegrać odpowiednie ustawodawstwo w poprawie przejrzystości płac. W szczególności EKZZ i organizacje zrzeszone wywierały wpływ na Komisję Europejską, by ta poprawiła przepisy dotyczące równouprawnienia kobiet i mężczyzn pod względem wynagrodzenia w dyrektywie ws. równych wynagrodzeń (2006/54/WE) w obszarze przejrzystości płac. Na poziomie krajowym związki zawodowe były szczególnie skuteczne w walce o poprawę przejrzystości wynagrodzeń oraz we wdrażaniu przepisów w tym zakresie, na przykład za pomocą prowadzonych w przedsiębiorstwach audytów wynagrodzeń, analizy wynagrodzeń, planów na rzecz równouprawnienia oraz sprawozdań w zakresie wynagrodzeń. W szczególności analiza EKZZ wskazuje na przekonanie związków zawodowych, że atmosfera negocjacji układów zbiorowych pracy w celu ograniczenia nierównego wynagradzania kobiet i mężczyzn poprawiłaby się, gdyby przyjęto surowsze przepisy wymagające od pracodawców przedstawiania przejrzystych danych w podziale na płeć. W części tej przedstawiono również przykłady dobrych sposobów postępowania z tych krajów, w których wynegocjowano porozumienia w sprawie przejrzystości wynagrodzeń, w tym zaangażowania związków zawodowych w przygotowanie analizy polityki płacowej poszczególnych przedsiębiorstw oraz sprawozdań w zakresie wynagrodzeń, które pozwoliły na zgromadzenie przejrzystych danych w podziale na płeć, stanowiących podstawę do porozumień branżowych. Wyniki analizy przeprowadzonej przez EKZZ wskazują również na to, że jakość danych dotyczących wynagrodzeń poprawia się, gdy negocjuje się ich dostępność i wspólnie je analizuje.

CZĘŚĆ 4: Układy zbiorowe pracy jako narzędzie ograniczania rozbieżności w wynagrodzeniach stanowi szczegółową analizę układów zbiorowych pracy zawieranych w celu ograniczenia zjawiska nierównego wynagradzania kobiet i mężczyzn. W części 4 wykazano, że układy zbiorowe pracy są promowanym przez związki zawodowe podstawowym mechanizmem ograniczania nierównego wynagradzania pracowników, a w wielu przypadkach promują strategię na rzecz równouprawnienia kobiet i mężczyzn. Analiza wykazuje również, że surowe ustawodawstwo zwiększa

jące możliwości w odniesieniu do równouprawnienia płci może stanowić zasadniczą zachętę do negocjacji, w szczególności jeżeli chodzi o przekonanie pracodawców o gospodarczym i społecznym znaczeniu prowadzenia negocjacji na rzecz równouprawnienia. Związki zawodowe z Francji, Hiszpanii, Austrii i Szwecji przedstawiają przykłady na poparcie tej tezy. Analiza wykazuje, iż ponad połowa związków zawodowych, które odpowiedziały na ankietę, negocjowała układy zbiorowe pracy koncentrujące się w szczególności na ograniczeniu nierównego wynagradzania kobiet i mężczyzn, a znaczna ich liczba negocjowała porozumienia uzupełniające podpisane już układy zbiorowe pracy o kwestie równouprawnienia. Niektóre związki zawodowe przeprowadzały również ocenę porozumień, aby zapewnić, że kwestie płci zostaną uwzględnione w negocjacjach nowych oraz odnawianych układów zbiorowych pracy.

Ogólnie rzecz ujmując, ponad połowa związków zawodowych odpowiadających na ankietę informowała o porozumieniach w sprawie godzenia pracy zawodowej z życiem prywatnym oraz porozumieniach w sprawie szkoleń dla kobiet i rozwoju ich kariery zawodowej. Najczęściej związki zawodowe wspominają porozumienia w sprawie płac, które wynegocjowano, aby ograniczyć nierówne wynagradzanie kobiet i mężczyzn i które koncentrowały się na płacach minimalnych i podwyższeniu wynagrodzeń najmniej zarabiających pracowników, do czego odnosiła się prawie 1/3 związków. Prawie 20% związków zawodowych wynegocjowało porozumienia dotyczące segregacji zawodowej, przynajmniej większe podwyżki najmniej zarabiającym pracownikom w branżach zdominowanych przez kobiety. Inne porozumienia, które przeważnie zawiera się w tym obszarze, dotyczą przejrzystości polityki płacowej, oceny pracy bez względu na płeć oraz systemów klasyfikacji miejsc pracy, jak i przeprowadzanych w miejscu pracy audytów w zakresie równych płac i analiz wynagrodzeń. Pomimo zawarcia wielu korzystnych porozumień, związki zawodowe wciąż napotykały trudności w negocjacjach zmierzających do ograniczenia nierównego wynagradzania kobiet i mężczyzn. Ogólnie rzecz ujmując niniejsza część zwraca uwagę na znaczenie układów zbiorowych pracy w ograniczaniu nierównego wynagradzania kobiet i mężczyzn oraz w zwalczaniu segregacji zawodowej, zaniżania wartości pracy kobiet oraz niemożności pogodzenia życia rodzinnego z pracą zawodową. Niniejsza część wskazuje również na znaczenie uwzględniania kwestii płci w głównym nurcie polityki, co może stanowić narzędzie pozwalające zdemaskować zakorzenione, strukturalne nierówne traktowanie kobiet i mężczyzn oraz na znaczenie neutralnych płciowo kryteriów ustalania wysokości wynagrodzenia.

CZĘŚĆ 5: Strategie, polityka i działania związków zawodowych zmierzające do ograniczania nierównego wynagradzania kobiet i mężczyzn opisuje szeroki wachlarz strategii i działań związków zawodowych oraz politykę związkową, które zostały wdrożone, by poprawić możliwości i wpływ negocjacji układów zbiorowych pracy w zakresie ograniczania nierównego wynagradzania kobiet i mężczyzn. Ponad połowa związków zawodowych, które odpowiedziały na ankietę przyjęła strategię i ogólną politykę zmierzające do ograniczenia nierównego wynagradzania pracowników, zaś jeszcze większa liczba związków zaangażowała się we wspólne inicjatywy podejmowane

z pracodawcami i/lub władzami publicznymi, a ukierunkowane na zwalczanie dyskryminacji pod tym względem. Prawie połowa związków zawodowych zorganizowała szkolenia dla zespołów negocjacyjnych w zakresie równouprawnienia płci oraz uwzględniania kwestii płci w głównym nurcie polityki, 40% związków przyjęło wytyczne dla negocjatorów, zaś podobna liczba przyjęła środki zmierzające do poprawy reprezentacji kobiet w zespołach negocjujących układy zbiorowe pracy. Inne działania, o których informują związki zawodowe, obejmują: ocenę wpływu podejmowanych działań na kwestię równouprawnienia płci, monitorowanie układów zbiorowych pracy, wspólnie negocjowane systemy certyfikacji równego wynagrodzenia oraz kampanie i lobbing związków zawodowych zmierzające do poszerzenia wiedzy w zakresie uwarunkowanych płcią różnic w wynagradzaniu oraz do poprawy przepisów.

W **CZĘŚCI 6** znalazły się **wnioski i zalecenia** wynikające z analizy. Analiza dowiodła przede wszystkim, że wiele związków zawodowych nie tylko zmieniło swoją strategię negocjacyjną, tak aby lepiej uwzględnić kwestię braku równouprawnienia płci, ale również aktywnie angażowało się w negocjacje dotyczące strukturalnych rozbieżności w zależności od płci, przejawiających się między innymi większą gospodarczą, społeczną i zawodową segregacją kobiet, zaniżaniem wartości pracy kobiet oraz niepewnymi warunkami ich pracy. Sformułowane w sprawozdaniu zalecenia zostały podzielone na te skierowane do związków zawodowych na poziomie krajowym oraz na zalecenia dla EKZZ.

Zalecenia dla krajowych związków zawodowych obejmują potrzebę promowania układów zbiorowych pracy w celu ograniczenia zjawiska nierównego wynagradzania kobiet i mężczyzn, uwzględnienia aspektu płci we wszystkich negocjacjach i porozumieniach, jak również w ocenach kryzysu gospodarczego. Inne zalecenia dotyczą roli, jaką związki zawodowe mogą odegrać w prowadzeniu lobbingu na rzecz obowiązkowych audytów wynagrodzeń oraz planów na rzecz równouprawnienia płci, koordynacji negocjacji układów zbiorowych pracy w odniesieniu do zjawiska nierównego wynagradzania kobiet i mężczyzn, szkoleń i wytycznych dla związkowców prowadzących negocjacje oraz promowania równego udziału kobiet i mężczyzn w zespołach negocjujących układy zbiorowe pracy. Sprawozdanie zaleca również krajowym związkom zawodowym zaangażowanie się w semestr europejski i zalecenia UE dla poszczególnych państw członkowskich oraz uwzględnienie kwestii płci na poziomie krajowym.

Zalecenia dla EKZZ obejmują potrzebę utrzymania bieżącego tempa negocjacji, by w oparciu o ustalenia niniejszego sprawozdania wdrożyć i uaktualnić przyjętą w 2008 r. rezolucję w sprawie różnego traktowania kobiet i mężczyzn pod względem wynagrodzeń. Inne zalecenia obejmują strategiczną współpracę Komitetu EKZZ ds. Układów Zbiorowych Pracy i Komitetu EKZZ ds. Kobiet w odniesieniu do konkretnych zaleceń UE dla poszczególnych państw członkowskich oraz koordynację negocjacji układów zbiorowych pracy, monitorowanie wdrażania niewiążących zaleceń Komisji Europejskiej w zakresie przejrzystości polityki płacowej oraz przeprowadzenie przez Europejski Instytut Związków Zawodowych (EIZZ) szkoleń dla negocjatorów.

CZĘŚĆ 1: WPROWADZENIE I KONTEKST

1.1 WPROWADZENIE

Niniejsze sprawozdanie dokumentuje badania przeprowadzone przez EKZZ w ramach finansowanego ze środków Unii Europejskiej projektu zatytułowanego „Negocjacje na rzecz równouprawnienia”. Stanowi analizę podejścia do nierównego wynagradzania kobiet i mężczyzn w strukturach i procesach związanych ze zbiorowymi układami pracy. Dokumentując zarówno wyzwania, przed którymi stają związki zawodowe, jak i prawidłowe sposoby postępowania, sprawozdanie ma na celu wskazanie EKZZ i organizacjom z nim stowarzyszonym kierunków działań zmierzających do ograniczenia różnic w wynagradzaniu pracowników.

Celem projektu „Negocjacje na rzecz równouprawnienia” jest:

- ▶ tworzenie i ulepszanie narzędzi pozwalających związkowi zawodowemu na ograniczenie różnic w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn w ramach strategii negocjacyjnych; zwiększenie obecności kobiet w zespołach negocjacyjnych oraz zadbanie o uwzględnienie problematyki płci w negocjacjach układów zbiorowych pracy;
- ▶ poszerzenie świadomości związków zawodowych w zakresie potrzeby uwzględniania równouprawnienia płci w negocjacjach układów zbiorowych na poziomie przedsiębiorstw, branż i kraju;
- ▶ poszerzanie wiedzy i szerzenie prawidłowych sposobów postępowania w zakresie działań partnerów społecznych zmierzających do zajęcia się nierównym wynagradzaniem kobiet i mężczyzn w negocjacjach układów zbiorowych pracy;
- ▶ wkład w europejską politykę na rzecz równouprawnienia płci oraz określenie priorytetów i działań dla UE.

Niniejsze sprawozdanie opiera się na szczegółowej ankiecie przesłanej do organizacji zrzeszonych w EKZZ w 2013 r. Odesłano 47 kwestionariuszy (z czego 33 nadesłały konfederacje z 25 państw, zaś 13 federacje związków zawodowych z 11 państw). **Załącznik 1 zawiera wykaz związków zawodowych, które odpowiedziały na ankietę.** Ponadto w roku 2013 odbyły się cztery seminaria w Paryżu, Sztokholmie, Sofii i Brukseli,¹ które zgromadziły związkowców oraz przedstawicieli zespołów negocjujących układy zbiorowe oraz komitetów ds. kobiet z 10 państw (Belgia, Bułgaria, Czechy, Estonia, Francja, Hiszpania, Norwegia, Szwecja, Turcja i Włochy). W dniach 5-6 listopada 2013 r. w Wilnie odbyła się również konferencja EKZZ pt. „Negocjacje na rzecz równouprawnienia”. Niniejsze sprawozdanie dokumentuje wyniki ankiety oraz czerpie z licznych

publikacji, jak również dyskusji odbywających się na forum organizowanych przez EKZZ seminariów i europejskiej konferencji „Negocjacje na rzecz równouprawnienia”, jak również z prac grupy doradczej ds. realizacji projektu. Sprawozdanie przedstawia również przegląd tendencji w negocjacjach układów zbiorowych oraz ich wpływ na nierówne wynagradzanie kobiet i mężczyzn, jak również podaje przykłady różnorodnych podejść do kwestii negocjacji oraz przykłady konkretnych inicjatyw podejmowanych na mocy odpowiednich przepisów, które wymagają od partnerów społecznych, aby negocjowali na temat ograniczenia nierówności w wynagradzaniu kobiet i mężczyzn.

Badania prowadzono w 2013 r., w okresie gdy wiele związków zawodowych broniło wynegocjowanych z takim trudem układów zbiorowych i stawiało czoła konsekwencjom pogarszającej się atmosfery negocjacji i środków oszczędnościowych wprowadzonych w odpowiedzi na kryzys gospodarczy. Doprowadziło to do znaczącego pogorszenia się atmosfery w negocjacjach na rzecz równouprawnienia płci, w szczególności w krajach najbardziej dotkniętych przez kryzys gospodarczy. Negatywny wpływ kryzysu gospodarczego na równouprawnienie płci jest szeroko udokumentowany i poważnie spowolnił postępy w osiągnięciu celów wyznaczonych w strategii Europa 2020 (EKZZ, 2012; EPSU, 2013; Parlament Europejski, 2012(a) i 2013).

Materiał zgromadzony w ramach ankiety zatytułowanej „Negocjacje na rzecz równouprawnienia” wskazuje na to, że układy zbiorowe mogą odgrywać zasadniczą rolę w promowaniu równouprawnienia płci oraz w ograniczaniu nierównego wynagradzania kobiet i mężczyzn. Fakt, że znaczny odsetek pracowników jest objęty układami zbiorowymi pracy korzystnie wpływa na wynagrodzenia i warunki pracy kobiet, bezpieczeństwo zatrudnienia i ochronę przed bezrobociem, krótsze godziny pracy i uelastycznienie czasu pracy. Jednakże wyniki ankiety należy interpretować w kontekście ogólnych tendencji zmierzających do zdecentralizowanej i zindywidualizowanej polityki płacowej (Plantenga i Remery, 2006; Eurofound, 2010; EKZZ, 2012) oraz niechęci Komisji Europejskiej, by dalej rozszerzać i zaostrzać przepisy w zakresie równych wynagrodzeń zawarte w opublikowanej w 2006 r. dyrektywie (2006/54/WE) przekształcenie². Poczyniono jednak pewne postępy w obszarze przejrzystości wynagrodzeń na podstawie zaleceń wydanych przez Komisję Europejską w marcu 2014 r. w celu poprawienia przejrzystości wynagrodzeń (dokument ten zostanie szczegółowo przedyskutowany w Części 3 poniżej).

1 Paryż (14 marca 2013 r.), Sztokholm (12 kwietnia 2013 r.), Sofia (17 kwietnia 2013 r.) i Bruksela (10 października 2013 r.).

2 Dyrektywa 2006/54/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 5 lipca 2006 r. w sprawie wprowadzenia w życie zasady równości szans oraz równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia i pracy (wersja preredagowana). Dokument dostępny pod poniższym adresem: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2006:204:0023:0036:en:PDF>

1.2 ROZBIEŻNOŚCI W WYNAGRODZENIACH KOBIEI I MĘŻCZYZN W EUROPIE

Jak przedstawiono w **Tabeli 1** w 2012 r. nieskorygowana rozbieżność w wynagrodzeniu kobiet i mężczyzn (w oparciu o średnią stawkę godzinową brutto) wynosiła **16,4 %**, czyli niewiele mniej niż w 2006 r., kiedy wynosiła 17,7% (Eurostat, 2012). Rozbieżność w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn były nieco większe (16,7%) w siedemnastu państwach strefy euro (EA-17). We wszystkich państwach członkowskich rozbieżności w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn wahały się o 27,5 punktów procentowych, od 2,5 % w Słowenii do 30,0% w Estonii. **Tabela 2.** ilustruje rozbieżności między sektorem publicznym a prywatnym. W większości krajów (poza Bułgarią, Łotwą i Węgrami) obserwuje się większą rozbieżność wynagrodzeń kobiet i mężczyzn w sektorze prywatnym, w porównaniu z sektorem publicznym. Największe rozbieżności wynagrodzeń kobiet i mężczyzn w sektorze publicznym odnotowano na Węgrzech (24%). W oświacie największe rozbieżności w wynagrodzeniach obserwuje się w Estonii oraz w Irlandii (25%). Pomimo że rozbieżności w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn są mniejsze w sektorze publicznym, istnieje niebezpieczeństwo, że kryzys gospodarczy może negatywnie wpłynąć na sytuację w tym sektorze (EPSU, 2013; Komisja Europejska, 2013a).

W 2012 r. w UE rozbieżności w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn zatrudnionych w niepełnym wymiarze godzin wahały się o 31 punktów procentowych, przy czym największe rozbieżności odnotowano w Hiszpanii (31,8 %), Portugalii (26,1 %) oraz na Słowacji (24,4 %). Dane Eurostatu wskazują, że najmniejsze rozbieżności w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn obserwuje się wśród młodych pracowników w większości państw członkowskich UE; rozbieżności te pogłębiają się z wiekiem i dotyczą szczególnie kobiet po dłuższych urlopiach ze względów rodzinnych. W każdej grupie zawodowej mężczyźni zarabiają więcej, jednak rozbieżności w wynagrodzeniach są większe w przypadku pracowników umysłowych w zawodach zdominowanych przez mężczyzn (Eurofound, 2013). Obserwuje się rozbieżności branżowe. Największe rozbieżności występują w branży finansowej i ubezpieczeniowej (największe w Wielkiej Brytanii – 43%, a najmniejsze w Bułgarii – 21%). W odniesieniu do przedsiębiorczości największe rozbieżności w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn obserwuje się w Estonii (27%), zaś najmniejsze w Słowenii (8%). W branży produkcyjnej Szwecja (8%) ma najmniejszą rozbieżność w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn, zaś Portugalia największą (33%). Z analiz wynika również, że rozbieżności wynagrodzeń kobiet i mężczyzn są większe w lepiej opłacanych zawodach, gdzie istnieje silny związek między różnicami w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn a tzw. szklanym sufitem, co wynika z faktu, że rozbieżności w wynagrodzeniach co do zasady pogłębiają się na wyższych stanowiskach. Jednak w niektórych krajach rozbieżność wynagrodzeń kobiet i mężczyzn jest również większa na niższych stanowiskach, co wskazywałoby na zjawisko tzw. lepkiej podłogi (Arulampalam i in., 2007).

TABELA 1: Nieskorygowane rozbieżności wynagrodzeń kobiet i mężczyzn w 2012 r.

UE-28	16,4
EA-17	16,7
Estonia	30,0
Austria	23,4
Niemcy	22,4
Czechy	22,0
Słowacja	21,5
Węgry	20,1
Finlandia	19,4
Wielka Brytania	19,1
Chorwacja	18,0
Hiszpania	17,8
Holandia	16,9
Cypr	16,2
Szwecja	15,9
Portugalia	15,7
Dania	14,9
Francja	14,8
Bułgaria	14,7
Irlandia	14,4
Łotwa	13,8
Litwa	12,6
Belgia	10,0
Rumunia	9,7
Luksemburg	8,6
Włochy	6,7
Polska	6,4
Malta	6,1
Słowenia	2,5
Szwajcaria	17,9
Norwegia	15,1

Źródło: Eurostat, 2012 r.

TABELA 2: Nieskorygowane rozbieżności w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn (sektor publiczny i prywatny)

	Rozbieżności (%)	
	sektor publiczny	sektor prywatny
Belgia	-3,0	13,8
Bułgaria	20,9	12,6
Czechy	21,2	22,7
Dania	12,9	17,7
Niemcy	14,0	25,7
Irlandia	11,9	20,0
Hiszpania	13,4	21,5
Włochy	6,4	16,3
Cypr	0,3	24,3
Łotwa	17,5	13,2
Litwa	13,3	16,1
Węgry	24,4	16,3
Holandia	17,2	17,4
Polska	3,7	16,1
Portugalia	13,5	29,4
Słowenia	5,3	8,9
Słowacja	15,6	23,1
Finlandia	18,3	19,4
Szwecja	13,6	13,4
Wielka Brytania	19,7	24,5
Norwegia	13,5	17,8
Islandia	16,2	18,5
Szwajcaria	13,3	21,1

Źródło: Eurostat, 2012 r.

Zmniejszanie rozbieżności w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn: konsekwencja kryzysu gospodarczego

Zmniejszenie się rozbieżności w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn z 17,7 % w 2006 r. do 16,4 % w 2012 r. (w 16 z 25 krajów) wskazuje na wyrównywanie w dół. Największe zmniejszenie rozbieżności w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn odnotowano na Litwie, w Holandii i w Słowenii; umiarkowane – w Danii, na Cyprze, Malcie oraz w Polsce, Szwecji, na Słowacji i w Wielkiej Brytanii; zmniejszenie o mniej niż 1% w Belgii,

we Francji, w Finlandii, Luksemburgu, Rumunii i Hiszpanii. Rozbieżności w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn pogłębiły się w państwach członkowskich UE najbardziej dotkniętych przez kryzys gospodarczy, było to najbardziej widoczne w Rumunii, Grecji, Irlandii, Hiszpanii i Portugalii.

Ogólne niewielkie zmniejszenie się rozbieżności w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn tłumaczy się trzema czynnikami: cięciami dodatkowych składników wynagrodzeń, takich jak dodatki i premie za nadgodziny, które są najczęściej wypłacane w branżach/ zawodach zdominowanych przez mężczyzn; segregacją branżową oraz strategią polityczną zmierzającą do zmniejszania rozbieżności w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn (Karamessini i Rubery, 2014).). Niektórzy wskazują na spadek wynagrodzeń mężczyzn zatrudnionych na niższych stanowiskach oraz wzrost liczby kobiet na stanowiskach kierowniczych, jako na czynniki przyczyniające się do zmniejszenia rozbieżności wynagrodzeń kobiet i mężczyzn (Perrons i Plomient, 2014).

Komisja Europejska stwierdza, że:

[t]endencję tę można opacznie zrozumieć, jako poprawę sytuacji. Nieznaczna tendencja spadkowa na przestrzeni ostatnich lat jest zasadniczo wynikiem kryzysu gospodarczego, który spowodował spadek wynagrodzeń mężczyzn, nie zaś wzrost płac kobiet. Na przykład w branży produkcyjnej, która zasadniczo charakteryzuje się dużymi rozbieżnościami wynagrodzeń kobiet i mężczyzn, obserwuje się poważne problemy od początku kryzysu gospodarczego (Komisja Europejska, 2014a).

Wyniki analizy „Negocjacje na rzecz równouprawnienia” i wyniki prac podejmowanych przez EKZZ w tym obszarze były również negatywne (EKZZ 2013a, O’Dorchai, 2014).

W ramach analizy EKZZ „Negocjacje na rzecz równouprawnienia” niektóre związki zawodowe kwestionowały rzetelność danych Eurostatu w odniesieniu do nieskorygowanej różnicy w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn, wskazując na fakt, że godzinowe ujęcie danych ukrywa rzeczywiste oblicze zawodowego życia kobiet, które często charakteryzuje się krótszymi godzinami pracy lub pracą w niepełnym wymiarze. Jeżeli weźmie się pod uwagę tygodniowe lub miesięczne zarobki kobiet, różnice między wynagrodzeniami kobiet i mężczyzn mogą okazać się dwukrotnie większe, a według Eurofoundu (2013) wzrastają do 23,8%, jeżeli weźmie się pod uwagę zarobki miesięczne. Co więcej nieskorygowane różnice w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn nie uwzględniają wszystkich czynników, które wpływają na nierównie wynagradzanie kobiet i mężczyzn, takie jak różnice w wykształceniu, doświadczenie na rynku pracy, staż pracy, rodzaj pracy, itd., jak również innych czynników, których się w ogóle nie rejestruje, takich jak wynagrodzenie za nadgodziny, wynagrodzenie związane z wydajnością w pracy czy inne dodatki do wynagrodzenia. Jeżeli dane te zostaną „skorygowane”, tak by uwzględnić te czynniki, to wciąż według danych szacunkowych nie da się wyjaśnić od 12% do 50% różnic w wynagrodzeniu kobiet i mężczyzn. Zatem mimo że poziom nieskorygowanych różnic w wynagrodzeniu kobiet i mężczyzn obniżył się z czasem,

procent rozbieżności, których nie da się wytłumaczyć, lub które mają charakter dyskryminujący, pozostaje bez zmian.

Rozbieżności w wysokości emerytur

Wzrasta zaniepokojenie zwiększającymi się różnicami w uprawnieniach emerytalnych kobiet i mężczyzn – szacuje się że rozbieżności te to przeciętnie 39% w całej UE (Komisja Europejska, 2013b). Ogólnie w 17 z 27 państw członkowskich UE odnotowano rozbieżności w uprawnieniach emerytalnych kobiet i mężczyzn na poziomie 30% i wyższe. Jest to wynik dwukrotnie wyższy niż w przypadku rozbieżności w wynagrodzeniach, które wynoszą 16,4%. Największe rozbieżności emerytalne występują w Luksemburgu (47%) i Niemczech (44%); zaś najmniejsze w Estonii (4%) i na Słowacji (8%). Nie stwierdza się związku z rozbieżnościami w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn w tych krajach, dla przykładu, Estonia ma najmniejsze różnice w uposażeniu emerytalnym (4%), ale największe rozbieżności w zarobkach kobiet i mężczyzn. Niektóre związki zawodowe, uznając istniejące rozbieżności, rozpoczęły działania lobbujące na rzecz uznawania urlopów wychowawczych za okres składkowy, aby zapewnić, że kobiety nie znajdą się w mniej korzystnej sytuacji pod względem uprawnień emerytalnych.

Powody występowania rozbieżności w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn:

Różnice w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn wynikają z wielu czynników, co wskazuje na potrzebę przyjęcia strategii obejmującej szeroko zakrojone czynniki strukturalne związane z bezpośrednią i niebezpośrednią dyskryminacją (Komisja Europejska, 2009a; 2011a; 2011b; 2012a). Na sytuację wpływa sposób ujęcia wynagrodzeń w zbiorowych układach pracy, systemach klasyfikacji miejsc pracy oraz indywidualnie negocjowanych pensjach i premiach za wydajność. Systemy wynagrodzeń i zaszerogowywania pracowników na stanowiskach mogą również zaniżać wartość pracy zawodowej i umiejętności kobiet lub przyznawać wyższe premie i dodatki mężczyznom. Dalsze rozbieżności wynikają z braku równowagi między pracą wynagradzaną i niewynagradzaną kobiet i mężczyzn. Brak elastyczności warunków zatrudnienia zmniejsza szanse na godzenie pracy zawodowej i obowiązków opiekuńczych, co w szczególności dotyczy kobiet. Choć kobiety zazwyczaj spędzają mniej czasu niż mężczyźni wykonując pracę wynagradzaną, jeżeli weźmiemy pod uwagę zarówno pracę zarobkową, jak i niezarobkową wykonywaną przez kobiety, to pracują one przeciętnie 64 godziny tygodniowo, w porównaniu z 53 godzinami tygodniowej pracy mężczyzn – przeciętnie kobiety spędzają 26 godzin tygodniowo wykonując obowiązki opiekuńcze, w przypadku mężczyzn jest to 9 godzin (Eurofound, 2013). Co więcej, wskaźnik równouprawnienia płci Europejskiego Instytutu Równouprawnienia Kobiet i Mężczyzn (EIGE) wykazuje zasadnicze różnice w podziale czasu spędzonego na czynnościach opiekuńczych i udziale w życiu społecznym. Średni wynik 38,8 (na 100) w całej UE jest najniższym wynikiem wśród ośmiu badanych obszarów równouprawnienia płci (EIGE 2013).

Fakt, że więcej kobiet wykonuje pracę nisko wynagradzaną, rutynową i w niepełnym wymiarze godzin wynika z konieczności wykonywania obowiązków opiekuńczych i struktury rynku

pracy. Kluczowym czynnikiem wpływającym na uwarunkowane płcią różnice w wynagrodzeniach jest segregacja zawodowa, prowadząca do kojarzenia kobiet z nisko wynagradzanymi zawodami i branżami, w których zaniża się wartość ich umiejętności, co nasila się ze względu na powszechne założenia dotyczące wartości pracy kobiet w zawodach tradycyjnie wykonywanych przez kobiety. Fakt, że kobieta opuszcza rynek pracy i wraca nań po urlopie macierzyńskim, odbija się negatywnie na jej wynagrodzeniu (Eurofound, 2012b). Praca w niepełnym wymiarze godzin nie tylko zmniejsza zarobki kobiet, ale również wpływa na ich długofalowe perspektywy zarobkowe i emeryturę.

Uwarunkowane płcią rozbieżności w wynagradzaniu i różnice w zarobkach

Rozbieżności zarobkowe systematycznie wzrastały w całej Europie, są one najwyższe w Wielkiej Brytanii, lecz widoczne również w Danii, Szwecji i Holandii, Belgii, Niemczech, Francji i Irlandii (OECD, 2012; Greg, 2013; Vaughan-Whitehead, 2012). Ograniczenie negocjacji układów zbiorowych pracy w odniesieniu do wynagrodzeń przyczyniło się do pogłębienia nierówności w wynagrodzeniach (Reegård, 2011), jednak nie jest to jedyne wyjaśnienie tego zjawiska (Hacker, 2011). Z danych Komisji Europejskiej wynika, że w latach 2008—2012 nierówny rozdział zarobków pogłębił się w Irlandii, Grecji, Hiszpanii i Portugalii, co wynikało z cięcia płac w sektorach publicznym i prywatnym oraz wzrostu zubożenia pracowników z uwagi na cięcia płac minimalnych bądź ich zamrożenie (Parlament Europejski, 2013b i 2014). Na przykład odsetek osób zagrożonych ubóstwem bądź wykluczeniem społecznym wzrósł do 26% w Portugalii i do 15% w Irlandii. Ocena pogłębiających się rozbieżności wynagrodzeń w Europie wskazała również na potrzebę reform, które pozwoliłyby na wzmocnienie roli związków zawodowych i układów zbiorowych pracy w ograniczaniu nierówności, co zgodnie z opinią EKZZ (2013) wymaga zarówno od konfederacji, jak i od zrzeszonych z nią związków zawodowych zwiększenia koordynacji negocjacji układów zbiorowych pracy.

Rozbieżności wynagrodzeń między najlepiej i najmniej zarabiającymi zasadniczo wpływają na uwarunkowane płcią rozbieżności w zarobkach. Na przykład w Niemczech pogłębiające się rozbieżności w wynagrodzeniach zarówno w przypadku mężczyzn, jak i kobiet w latach 2001—2006 wynikały zasadniczo z rzeczywistych podwyżek płac na stanowiskach najlepiej wynagradzanych, ale równie istotny był rzeczywisty spadek pensji pracowników zarabiających poniżej średniej (Antonczyk i in., 2010; Busch i Holst, 2011). Wyjaśnia się to niewielkim odsetkiem pracowników objętych układami zbiorowymi pracy na poziomie branż, jak i na poziomie przedsiębiorstw, poważnymi różnicami w wynagrodzeniach w tej samej branży, jak i w różnych branżach oraz indywidualnymi cechami pracowników.

1.3 ROLA UKŁADÓW ZBIOROWYCH PRACY W OGRANICZANIU NIERÓWNEGO WYNAGRADZANIA KOBIECI I MĘŻCZYŹN

Najmniejsze różnice w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn obserwuje się w krajach, gdzie równouprawnienie płci jest większe (OECD, 2013) oraz w krajach, gdzie układami zbiorowymi pracy objęto znaczny odsetek pracowników, jak również w przedsiębiorstwach, które są związane zbiorowym układem pracy (Eurofound, 2010; MOP, 2011a; MOP, 2011b; Hayter i Weinberg, 2011). Z danych szacunkowych wynika, że 1% nasilenie działań w ramach dialogu społecznego ogranicza rozbieżne traktowanie kobiet i mężczyzn pod względem wynagrodzenia o 0,16% (Komisja Europejska, 2009b), a im wyższy stopień koordynacji w odniesieniu do kształtowania struktury płac, tym mniej różnic w wynagrodzeniach (EKZZ, 2012; Tilly, 2013). Reegård (2013) twierdzi, że „zbiorowe centralnie sterowane negocjacje wynagrodzeń ograniczają rozbieżności w wynagrodzeniach i przyczyniają się do większej równości społecznej”.

Przede wszystkim analiza EKZZ wskazuje na niekwestionowaną rzeczywistość i potencjalnie korzystną rolę układów zbiorowych pracy w ograniczaniu nierównego wynagradzania.

Niektóre związki zawodowe mówią o potencjalnej roli negocjacji zbiorowych układów pracy w zmianie zależności płci oraz strukturalnym braku ich równouprawnienia.

Na przykład w **Norwegii** od 2008 r. obserwuje się stopniowe ograniczenie nierównego wynagradzania kobiet i mężczyzn, co częściowo przypisuje się roli negocjacji układów zbiorowych pracy. Udało się to osiągnąć przede wszystkim dzięki podwyższeniu wynagrodzeń kobiet w branżach przez nie zdominowanych, co przyczyniło się do 1% ograniczenia nierówności w wynagradzaniu kobiet i mężczyzn w latach 2010–2011. W 2003 r. 1 na 4 pracowników (24%) otrzymywał niskie wynagrodzenie. Odsetek ten zmniejszył się do 19% (1 na 5 pracowników) w 2012 r.

O podobnej korzystnej tendencji informuje **Komitet ds. Równości Kobiet i Mężczyzn** Czesko-Morawskiej Konfederacji Związków Zawodowych **CMKOS**. Konfederacja przeanalizowała wpływ układów zbiorowych pracy na zmiany średniego wynagrodzenia kobiet i mężczyzn. Wykazano, że w 2012 r. średnie wynagrodzenia pracowników średniego szczebla w przedsiębiorstwach posiadających zbiorowe układy pracy były znacznie bardziej korzystne, niż wynagrodzenia w przedsiębiorstwach, gdzie nie podpisano takich układów. Konfederacja twierdzi, że objęcie danego przedsiębiorstwa układem zbiorowym pracy – nawet bardziej w czasach kryzysu niż w czasach dobrobytu – pozytywnie wpływa na zarobki pracowników, przede wszystkim wpływając na podwyższenie wynagrodzeń grupom pracowników o niskich i średnich dochodach, które obejmują znaczący odsetek kobiet. W **Finlandii** wprowadzenie krajowego programu na rzecz równych wynagrodzeń doprowadziło do 1% ograniczenia różnic w wynagradzaniu kobiet i mężczyzn, a osiągnięto to dzięki

negocjacji układów zbiorowych pracy w odniesieniu do równego wynagradzania.

Analiza EKZZ wykazuje, że negocjacje układów zbiorowych pracy w Europie to zagadnienie złożone i wielowątkowe. Jasne jest jednak, że krajowe branżowe negocjacje układów zbiorowych pracy miały zasadnicze znaczenie w kształtowaniu strategii na rzecz równości płci w całej gospodarce i w zakresie negocjowania pensji dla całej branży, co z kolei szczególnie korzystnie wpłynęło na zarobki kobiet i równouprawnienie płci. Jasne jest jednak również, że negocjacje na poziomie przedsiębiorstw odgrywają istotną rolę w wyznaczaniu celów w zakresie równouprawnienia w przedsiębiorstwie, w szczególności tam, gdzie równouprawnienie to przewidziano przepisami prawa, na przykład, w odniesieniu do negocjacji na temat audytów/ analiz struktury płac w danym przedsiębiorstwie, elastycznego czasu pracy i godzenia pracy zawodowej z życiem rodzinnym. Według analiz współistnienie układów zbiorowych na poziomie branż i przedsiębiorstw najlepiej wpływa na równouprawnienie płci. Jednakże analiza EKZZ wykazała, że w niektórych krajach obserwuje się ogólną tendencję skłaniania się w stronę negocjacji w przedsiębiorstwach, a odchodzenia od negocjacji branżowych, co prowadzi do zawężenia zakresu układów zbiorowych pracy. W innych krajach, w szczególności w Europie Środkowej i Wschodniej, wątle struktury negocjacji układów zbiorowych pracy, które powstały po upadku komunizmu, sprawiły, że w krajach tych układy zbiorowe pracy są niejednolite oraz obejmują nieznaczny odsetek pracowników, a także są negocjowane przede wszystkim na poziomie przedsiębiorstw. Sytuacja w tych krajach jest całkowicie odmienna od obserwowanego na przestrzeni ostatnich dwudziestu lat w Niemczech i Wielkiej Brytanii stopniowego przechodzenia do negocjowania układów zbiorowych pracy na poziomie przedsiębiorstw. W Niemczech, na przykład, od zjednoczenia obserwuje się stały spadek odsetka pracowników objętych układami zbiorowymi pracy, co wynika z niechęci pracodawców do zawierania układów branżowych czy regionalnych. Pogłębiło to jeszcze tendencję do zawierania układów zbiorowych na poziomie przedsiębiorstw. Niemieckie związki zawodowe próbowały odwrócić tę tendencję w związku ze zbliżającym się wejściem w życie w 2017 r. nowych przepisów o wynagrodzeniach minimalnych.

Nieumniejszając znaczenia branżowych negocjacji układów zbiorowych pracy dla równouprawnienia płci, analiza wykazała również, że związki zawodowe przywiązują wagę do szeroko zakrojonych przepisów zobowiązujących przedsiębiorstwa do prowadzenia negocjacji w zakresie równouprawnienia, na przykład, aby ograniczyć nierówne wynagradzanie kobiet i mężczyzn, wprowadzić przejrzystość płac i przeprowadzać audyty/ analizy struktury wynagrodzeń.

Rozbieżności w poziomie negocjacji i odsetka pracowników objętych układami zbiorowymi

W Europie obserwuje się znaczące rozbieżności w zakresie i poziomie negocjacji zbiorowych układów pracy, uznawania praw do negocjowania zbiorowych układów pracy w przepisach prawa i ich egzekwowania oraz odsetku pracow-

ników objętych układami zbiorowymi pracy. Analiza EKZZ „Negocjacje na rzecz równouprawnienia” wykazała, że kraje w których negocjacje mają charakter scentralizowany (branżowy i międzybranżowy) oraz w których duży odsetek pracowników jest objęty układami zbiorowymi odnoszą większe sukcesy w skutecznym ujmowaniu problematyki równouprawnienia płci w negocjacjach układów zbiorowych pracy. Zasadniczo analiza EKZZ wykazała również, że kryzys gospodarczy zastrzył już i tak silną tendencję do decentralizacji negocjacji układów zbiorowych pracy. **Tabela 3** ilustruje odsetek pracowników objętych układami zbiorowymi pracy w 27 państwach członkowskich UE i w Norwegii, jak również poziom, na którym negocjacje te są głównie prowadzone. W UE około dwie trzecie pracowników (62%) jest objętych zbiorowymi układami pracy (najwyższy odsetek obserwuje się we Francji, Belgii, Austrii, Portugalii, Finlandii i Słowenii, zaś najniższy w Bułgarii, Polsce i na Litwie). W krajach nordyckich, na przykład, układami zbiorowymi pracy objęto znaczny odsetek pracowników, w porównaniu z Wielką Brytanią i niektórymi krajami w Europie Środkowej i Wschodniej, gdzie odsetek ten jest niewielki, a układy te są negocjowane głównie na poziomie przedsiębiorstw. Jedynie w nielicznych państwach, na przykład, w Belgii, we Włoszech i w niektórych krajach nordyckich, układy zbiorowe pracy są negocjowane na poziomie kraju, a negocjacje takie są punktem odniesienia dla negocjacji prowadzonych na pozostałych poziomach.

TABELA 3: Odsetek pracowników objętych układami zbiorowymi pracy i poziom ich zawierania

Kraj	Odsetek pracowników objętych układami (%)	Układy zbiorowe pracy zawierane głównie na poziomie
Francja	98%	branż i przedsiębiorstw
Belgia	96%	kraju (ramy odniesienia dla pozostałych poziomów)
Austria	95%	branż
Portugalia	92%	branż
Finlandia	91%	branż – wiele kwestii regulują jednak negocjacje w przedsiębiorstwach
Słowenia	90%	branż
Szwecja	88%	branż – wiele kwestii regulują jednak negocjacje w przedsiębiorstwach
Holandia	81%	branż (również niekiedy na poziomie przedsiębiorstw)
Dania	80%	branż – wiele kwestii regulują jednak negocjacje w przedsiębiorstwach
Włochy	80%	branż
Norwegia	70%	krajowym i branż
Hiszpania	70%	branż – nowe przepisy priorytetowo traktują porozumienia zawierane na poziomie przedsiębiorstwa
Grecja	65%	branż – kryzys zwiększył znaczenie negocjacji na poziomie przedsiębiorstw
Chorwacja	61%	branż i przedsiębiorstw
Malta	61%	przedsiębiorstw
Niemcy	59%	branż
Cypr	52%	branż i przedsiębiorstw
Luksemburg	50%	branż i przedsiębiorstw (zależnie od branży)
Irlandia	44%	przedsiębiorstw
Czechy	38%	przedsiębiorstw
Rumunia	36%	branż i przedsiębiorstw
Słowacja	35%	branż i przedsiębiorstw
Łotwa	34%	przedsiębiorstw
Estonia	33%	przedsiębiorstw
Węgry	33%	przedsiębiorstw
Bułgaria	30%	przedsiębiorstw
Wielka Brytania	29%	przedsiębiorstw
Polska	25%	przedsiębiorstw
Litwa	15%	przedsiębiorstw
średnia UE (w tym Norwegia)	62%	

Źródło: Analiza EKZZ „Negocjacje na rzecz równouprawnienia” oraz EIZZ (worker-participation.eu)

Analiza EKZZ „Negocjacje na rzecz równouprawnienia” wykazała również, że 85% związków zawodowych jest zaangażowane w negocjacje układów zbiorowych pracy na poziomie przedsiębiorstw, 72% na poziomie branży, zaś 32% na poziomie ogólnokrajowym. Negocjacje zbiorowych układów pracy są często prowadzone na wielu poziomach, 30% negocjacji wielopoziomowych prowadzi się na poziomie przedsiębiorstwa i branży, zaś 28% na wszystkich trzech poziomach. Mniej związków zawodowych było zaangażowanych w negocjacje jedynie na poziomie przedsiębiorstwa (2%), jedynie na poziomie branży (6%), a jedynie na poziomie krajowym (2%). Kraje, w których układy zbiorowe pracy obejmują około 80% pracowników lub więcej charakteryzują się gęstą siatką przepisów lub surowymi przepisami regulującymi negocjacje układów zbiorowych pracy. Na przykład, w Austrii wszyscy pracodawcy są negocjatorami (Krajowa Izba Gospodarczo-Przemysłowa), co prowadzi do tego, że 95% pracowników jest objętych zbiorowymi układami pracy. W Belgii wyższy odsetek pracowników jest objęty układami zbiorowymi pracy, ponieważ układy te są podpisywane na poziomie branż i automatycznie obejmują wszystkich pracowników danej branży. We Francji rząd rozciąga układy zbiorowe pracy na pracodawców niebędących ich sygnatariuszami i prawnie zobowiązuje pracodawców do prowadzenia negocjacji w zakresie równouprawnienia na poziomie przedsiębiorstwa, jak również w niektórych przypadkach na poziomie branży, co podwyższa odsetek pracowników objętych układami zbiorowymi pracy. W Grecji, Hiszpanii, Luksemburgu, Niemczech i Norwegii od 60% do 75% pracowników jest objętych układami zbiorowymi pracy, w ramach których prowadzi się szeroko zakrojone negocjacje branżowe, choć kryzys gospodarczy w zasadzie położył kres negocjacom w Grecji i Hiszpanii.

Branżowe ogólnokrajowe negocjacje układów zbiorowych pracy w Szwecji, Danii, Norwegii oraz we Włoszech wyznaczyły ramy odniesienia dla negocjacji na poziomie przedsiębiorstwa i na danym obszarze. We Włoszech branżowe negocjacje układów zbiorowych pracy w przeszłości zapewniły podwyżki płac uwzględniające inflację. Jednak nowe zasady prowadzenia negocjacji przykładają większą wagę do ich prowadzenia na poziomie przedsiębiorstwa, co dotyczy również negocjacji w zakresie równouprawnienia płci. Ostatnio przyjęte w Hiszpanii przepisy uznały porozumienia podpisane na poziomie przedsiębiorstwa za istotniejsze niż wszelkie inne porozumienia podpisane na wszystkich innych poziomach, zaś w innych krajach branżowe negocjacje układów zbiorowych pracy w sektorze prywatnym zostały w większości zastąpione negocjacjami na poziomie przedsiębiorstwa. Odmienne zasady prowadzenia negocjacji zbiorowych układów pracy mogą obowiązywać w obrębie jednej branży, co może wpływać na koordynację negocjacji. Z sytuacją taką mamy wyraźnie do czynienia w Wielkiej Brytanii, gdzie Krajowy Związek Zawodowy Nauczycieli (NUT) wskazał w ankiecie na rozbieżne zasady prowadzenia negocjacji przez nauczycieli na różnych poziomach szkolnictwa ponadpodstawowego. NUT starał się utrzymać równowagę między pensjami ustalonymi w negocjacjach ogólnokrajowych a warunkami wynegocjowanymi z instytucjami szkolnictwa ponadpodstawowego, które zostały wynegocjowane bez udziału samorządu lokalnego lub w sektorze prywatnym.

Europejskie Federacje Związków Zawodowych

Niektóre europejskie federacje związków zawodowych przygotowały strategię polityczną odnoszącą się do rozbieżności w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn. W szczególności, Europejska Unia Urzędników Państwowych (EPSU) przeprowadziła szeroko zakrojone prace w tym obszarze, opierając się na przyjętej w 2009 r. przez Kongres EPSU rezolucji w sprawie równego wynagradzania, w której zwrócono uwagę na niektóre powody, dla których kobiety zarabiają mniej niż mężczyźni, i potwierdziła, że celem jej członków jest ograniczenie rozbieżności wynagrodzeń kobiet i mężczyzn o przynajmniej 5% do 2014 r. Dodatkowo przeprowadzona przez EPSU analiza równych płac (EPSU, 2007 i 2010) wskazuje na to, że wielu członków nie rozumie tego zjawiska oraz że – poza organizacjami z Wielkiej Brytanii i krajów nordyckich – członkowie nie są w stanie dostarczyć danych dla swojej branży. Przeprowadzona niedawno analiza EPSU (2013) wykazała utrzymujące się niedociągnięcia w zakresie przekazywania danych w całym sektorze publicznym.³ Europejski Komitet Dialogu Społecznego dla Centralnej Administracji Publicznej przyjął wspólne oświadczenie pt. „W stronę równouprawnienia kobiet i mężczyzn w odniesieniu do wynagrodzenia” (EPSU, 2011), a w 2008 r. Komitet Dialogu Społecznego dla Administracji Samorządu Lokalnego i Regionalnego przyjął wytyczne w sprawie przygotowania planu działania na rzecz równouprawnienia (CEMR/EPSU, 2008). EPSU było również stroną w negocjacjach zmierzających do zawarcia europejskiego porozumienia ws. równouprawnienia w spółce GDF-Suez. Ostatnie rozmowy prowadzone w 2011 r. koncentrowały się wokół godzenia pracy zawodowej z życiem rodzinnym, urlopów rodzicielskich i molestowania seksualnego.

1.4 POLITYKA EKZZ W ZAKRESIE NIERÓWNOŚCI W WYNAGRADZANIU Kobiet i Mężczyzn w Europie

EKZZ zobowiązał się już dawno do eliminowania uwarunkowanego płcią nierównego wynagradzania. W 2008 r. Rada Wykonawcza EKZZ przyjęła rezolucję ws. ograniczania rozbieżności w wynagradzaniu kobiet i mężczyzn (ETUC, 2008a). Przyjęte przez EKZZ na Kongresie w Atenach w 2011 r. strategię i plan działania na lata 2011–2015 uznały rozbieżności w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn za priorytet działania EKZZ, który zobowiązał się do:

...wspierania podejmowanych przez członków inicjatyw na rzecz likwidacji strukturalnych problemów braku równości wynagrodzeń oraz tendencji, by płaca (zarówno mężczyzn, jak i kobiet) była niższa w branżach zdomi-

3 Aby uzyskać bardziej szczegółowe informacje na temat prac EPSU w zakresie równości płac, patrz: <http://www.epsu.org/r/28>; Analiza EPSU w sprawie równouprawnienia kobiet i mężczyzn w zakresie wynagrodzenia, przeprowadzona w 2011 r.: http://www.epsu.org/IMG/pdf/EPSU_Gender_Pay_Gap_Report_2010_2_-2.pdf oraz sprawozdanie EPSU z 2013 r. ws. rozbieżności w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn zatrudnionych w sektorze publicznym <http://www.epsu.org/a/10142>

nowanych przez kobiety, w porównaniu do branż zdominowanych przez mężczyzn. Należy przywrócić wartość wielu zawodów, które są przeważnie wykonywane przez kobiety, a EKZZ zamierza wspierać swoich członków w wymianie informacji w zakresie osiągnięcia tego celu przez negocjacje układów zbiorowych pracy oraz/lub wykorzystując obowiązujące przepisy.

Sprawiło to, że Komitet Wykonawczy przyjął plan działań EKZZ na rzecz równouprawnienia płci (EKZZ, 2012a), zawierający kilka kluczowych działań, w tym kampanie na rzecz surowszych przepisów, aby zniwelować różnice w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn w ramach przeglądu dyrektywy (2006/54/WE). EKZZ (2008b, 2012c i 2013) opowiadał się za wzmocnionymi ramami prawnymi UE przewidzianymi w komunikacie Komisji Europejskiej pt. „Znoszenie różnic w wynagradzaniu kobiet i mężczyzn”, w tym za pełnym przeglądem obowiązujących przepisów, w szczególności zaś za zajęciem się zaniżaniem wartości pracy kobiet, danymi dotyczącymi płci oraz przejrzystością w ustalaniu wysokości wynagrodzeń, obowiązkowymi audytami systemu wynagrodzeń, rozszerzeniem reprezentacji prawnej na działalność związków zawodowych oraz promowaniem negocjacji układów zbiorowych pracy na wszystkich poziomach.

Zalecenia dla poszczególnych państw a semestr europejski

EKZZ (2013a i 2013b) szczególnie krytycznie podszedł do zaleceń Komisji Europejskiej w sprawie decentralizacji negocjacji układów zbiorowych pracy, którą Komisja zaleciła ośmiu państwom członkowskim oraz czterem państwom, które są już objęte programem Trojki. EKZZ uważa, że zalecenia w ramach procedury zarządzania gospodarką UE i semestru europejskiego (Komisja Europejska, 2013) są ingerencją w niezależność partnerów społecznych w odniesieniu do kształtowania struktury wynagrodzeń, co wpływa na mechanizmy ustalania wynagrodzeń, odsetek pracowników objętych układami zbiorowymi pracy, jak również nierówne wynagradzanie kobiet i mężczyzn. Działania interwencyjne polegały na obniżeniu minimalnego wynagrodzenia w niektórych państwach, elastyczności wynagrodzeń z tendencją zniżkową, aż po marginalizację czy ograniczenie znaczenia układów zbiorowych pracy oraz roli tych układów w negocjowaniu wynagrodzeń.

Działania takie mogą okazać się groźne dla systemów automatycznej indeksacji, istniejących na przykład w Luksemburgu i Belgii. Komisja Europejska i Europejski Bank Centralny utrzymują, że mechanizmy automatycznej indeksacji należy znieść, a nominalna wartość wynagrodzenia powinna zależeć jedynie od wydajności. EKZZ stoi na stanowisku, że proces ten narusza postanowienia konwencji MOP oraz Europejskiej Karty Praw Podstawowych. EKZZ proponuje skuteczniejszą koordynację zrzeszonych organizacji, aby poprawić stosunki panujące w negocjacjach zbiorowych oraz bronić statusu tych negocjacji. EKZZ uważa, iż w pełni niezależni krajowi partnerzy społeczni winni być angażowani na wszystkich etapach rządowego procesu decyzyjnego związanego z krajowymi programami reform oraz zaleceniami dla poszczególnych państw członkowskich. Zostało to również podkreślone w oświadczeniu

Europejskich partnerów społecznych w sprawie europejskiego zarządzania gospodarką (EKZZ i in., 2013).

Choć od 2013 r. niektóre konkretne zalecenia dla państw członkowskich odnosiły się do kwestii zatrudnienia kobiet, brak równouprawnienia płci pod względem wynagrodzeń został ujęty jedynie w zaleceniach dla Austrii, pomimo faktu, iż wszystkie państwa członkowskie UE borykają się z tym problemem. EKZZ zakwestionował ten tok rozumowania, szczególnie tam, gdzie rozbieżność wynagrodzeń kobiet i mężczyzn przekracza 20% (Estonia, Czechy, Niemcy, Austria i Grecja) i uważa, że „wszystkie państwa członkowskie, w których występują rozbieżności w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn powinny otrzymać zalecenia, aby podjąć istotne działania zmierzające do usunięcia tych rozbieżności”. (EKZZ, 2013c:3)

1.5 WNIOSKI

Powyzsza część wskazuje, że związki zawodowe stają obecnie przed wielorakimi wyzwaniami. Na działalność związków zawodowych wpływa coraz bardziej nieprzychylna atmosfera wokół negocjacji zbiorowych oraz zagrożenie ich niezależności, czemu towarzyszy utrzymujący się brak równowagi w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn, strukturalne rozbieżności w traktowaniu płci oraz segregacja zawodowa. W Europie obserwuje się znaczące rozbieżności w poziomie uzwiązkowienia pracowników oraz poziomie negocjacji układów zbiorowych pracy i odsetku pracowników objętych układami, wszystko to ma wpływ na stopień, w jakim związki zawodowe mogą wykorzystać polityczną i gospodarczą kartę przetargową, by wpływać na negocjacje, w taki sposób, aby ograniczyć nierówne wynagradzanie kobiet i mężczyzn.

Kolejna druga część niniejszego sprawozdania analizuje wyniki uzyskane w ramach analizy EKZZ dotyczącej wpływu kryzysu na wysiłki związków zawodowych zmierzające do ograniczenia nierównego wynagradzania kobiet i mężczyzn. Kolejna trzecia część dokumentu przedstawia obowiązujące przepisy prawne, porozumienia partnerów społecznych oraz inne postanowienia dotyczące danych na temat wynagrodzeń oraz przejrzystości polityki płacowej wobec kobiet i mężczyzn. Część 4 przedstawia wyniki analizy w zakresie rodzaju, zakresu, i treści układów zbiorowych pracy oraz działań związków zawodowych podejmowanych w celu ograniczenia nierównego wynagradzania kobiet i mężczyzn. Kolejna część zawiera dyskusję strategii związków zawodowych oraz innych szerszej zakrojonych środków wprowadzonych, by wspierać negocjacje układów zbiorowych pracy na rzecz ograniczenia uwarunkowanych płcią nierówności w wynagradzaniu. Na zakończenie w Części 6 znalazły się ogólne wnioski i zalecenia wynikające z przeprowadzonej analizy.

CZĘŚĆ 2: WPŁYW KRYZYSU GOSPODARCZEGO NA DZIAŁALNOŚĆ ZWIĄZKÓW ZAWODOWYCH NA RZECZ OGRANICZENIA RÓŻNIC W WYNAGRADZANIU KOBIECI I MĘŻCZYŹNE

„Kryzys gospodarczy wywołał obawy w odniesieniu do pogłębiających się w całej Europie rozbieżności między zamożnymi i ubogimi oraz między różnymi grupami pracowników. Kryzys gospodarczy doprowadził do zmniejszenia rozbieżności w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn, jednak wynikało to z ogólnej „niżkowej tendencji” w polityce wynagrodzeń. Oficjalne dane nie odzwierciedlają rzeczywistości; zmniejszenie się rozbieżności w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn z 18% do 16,5% nie wynika z mniejszych rozbieżności między kobietami a mężczyznami, a raczej z faktu, że kryzys gospodarczy wpłynął na znaczną część zawodów zdominowanych przez mężczyzn. Ogólna tendencja to równanie w dół. EKZZ chciałaby obserwować ujednolicanie w górę oraz lepszą jakość pracy”

Claudia Menne (Sekretarz Generalna EKZZ) – przemówienie na seminarium EKZZ „Negocjacje na rzecz równouprawnienia” w Sofii, dnia 17 kwietnia 2013 r.

2.1 WPROWADZENIE

Kryzys gospodarczy przyniósł nowe wyzwania dla związków zawodowych w negocjacjach układów zbiorowych pracy i w ich wysiłkach na rzecz ograniczania nierównego wynagradzania kobiet i mężczyzn. Wszystkie związki zawodowe udzielające odpowiedzi na ankietę EKZZ „Negocjacje na rzecz równouprawnienia” stwierdziły, że kryzys gospodarczy w różnym stopniu wpłynął na pogorszenie się wynagrodzeń kobiet oraz negatywnie odbił się na ich prawach w pracy. Jednakże znacząca liczba związków zawodowych stwierdziła, że kryzys gospodarczy wzmocnił ich determinację, by zająć się wpływem kryzysu na problematykę płci i by kontynuować walkę z utrzymującym się nierównym traktowaniem kobiet i mężczyzn, które istniało już przed kryzysem.

Negatywny wpływ kryzysu na kobiety pogłębiła jeszcze niepewność zatrudnienia kobiet, krótsze godziny pracy, zatrudnienie w niepełnym wymiarze oraz segregacja zawodowa, zjawiska, które często zaniechano w ocenach kryzysu (EKZZ, 2011; Grupa Doradcza Komisji Europejskiej ds. Równouprawnienia Kobiet i Mężczyzn, 2009; Maier, 2011; Europejskie Lobby Kobiet, 2009; TUC 2009). Doroczna analiza EKZZ (2011b, 2012 i 2013a) przygotowywana na 8 marca wskazuje na znaczący wpływ kryzysu na zatrudnienie kobiet, dowodząc, że kryzys różnie wpłynął na kobiety i mężczyzn. Wyniki analizy wskazują również na to, że nowy czas pracy, wprowadzony przez przedsiębiorców w odpowiedzi na kryzys, jest często uzależniany od płci, przy czym przedsiębiorstwa najczęściej zwalniają kobiety (Smith, 2009). Dodatkowo nie przeprowadzono wielu ocen wpływu krajowych programów reform na kwestie płci, co wskazuje na niewielkie zaangażowanie w uwzględnianie tych kwestii w głównym nurcie polityki (Villa i Smith, 2014; Parlament Europejski, 2012) oraz wpływu rządowych środków oszczęd-

nościowych i reform na sytuację kobiet (EPSU, 2013; Villa i Smith, 2010; Leschke i Jepsen, 2011). Wskazuje się również na to, że problematyka płci była zaniechana w działaniach UE podejmowanych w odpowiedzi na kryzys (Komisja Europejska, 2013a; Grupa Doradcza Komisji Europejskiej ds. Równouprawnienia Kobiet i Mężczyzn, 2009). Ma to szczególne znaczenie, gdyż monitorowanie rynku pracy ze szczególnym uwzględnieniem aspektu płci jest konieczne, by odpowiednio podejść do średnio i długofalowych zagrożeń związanych z brakiem równouprawnienia płci (Eurofound, 2013).

W przeprowadzonej przez Leschke i Jepsen (2011) analizie kryzysu w Niemczech, Wielkiej Brytanii i Danii autorki stwierdziły, że „...polityczna odpowiedź na kryzys wykazuje się mocno zarysowaną tendencją wspierania branż zdominowanych raczej przez mężczyzn niż kobiety oraz faworyzowania działań politycznych na rzecz zatrudnienia, które co do zasady częściej wybierają mężczyźni, a nie kobiety (np. krótkoterminowe umowy o pracę)” (s. 58). Autorki twierdzą, że brak oceny strategii politycznych realizowanych w odpowiedzi na kryzys pod względem problematyki płci oraz brak środków zmierzających do zajęcia się nierówną sytuacją kobiet i mężczyzn na rynku pracy i w zapewnianiu środków do życia „jest bardzo niepokojącą tendencją”.

Od początku kryzysu gospodarczego w 2008 r. obserwuje się znaczne wyrównanie w dół rozbieżności między mężczyznami a kobietami w odniesieniu do zatrudnienia i bezrobocia, wynagrodzeń oraz ubóstwa w całej Europie (Karamessini i Rubery, 2013; Komisja Europejska, 2013a; Parlament Europejski, 2012). Jak już powiedziano w Części 1 różnice w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn zmniejszyły się znacznie w UE, jednak jest to przeważnie wynikiem wyrównania w dół wynagrodzeń mężczyzn, nie zaś zwykłymi tren-

dami w wynagradzaniu kobiet. Jest to szczególnie niepokojące, ponieważ różne wynagradzanie kobiet i mężczyzn ma ogromny wpływ na zarobki kobiet na przestrzeni ich kariery zawodowej, co prowadzi do rozbieżności w wysokości emerytur w jesieni życia (Komisja Europejska, 2013). Wpływ kryzysu na równouprawnienie kobiet i mężczyzn był szczególnie poważny w krajach najbardziej dotkniętych przez kryzys gospodarczy. Objawiało się to wzrastającym bezrobociem, coraz częstszą niestabilnością zatrudnienia i wprowadzanymi przez rządy środkami oszczędnościowymi. Przejawy dyskryminacji obejmują ograniczenie praw do urlopu macierzyńskiego oraz do zasiłków, fakt, że powracające z urlopu macierzyńskiego kobiety są zwalniane jako pierwsze, jak również ograniczenia wynegocjowanych układów zbiorowych pracy jeśli chodzi o godzenie pracy i życia prywatnego oraz elastyczny czas pracy. Co więcej wydaje się prawdopodobne, że kryzys gospodarczy mógł doprowadzić do pogłębienia rozbieżności między kobietami a mężczyznami, co wynika z niedawnych cięć w wynagrodzeniach kobiet zatrudnionych w sektorze publicznym oraz nacisków, by zamrozić ustawowe i wynegocjowane w ramach układów zbiorowych pracy pensje minimalne, co prawdopodobnie znacząco wpłynie na sytuację kobiet (Eurofound, 2013; Rubery i Grimshaw, 2011).

2.2 WYNIKI ANKIETY EKZZ „NEGOCJACJE NA RZECZ RÓWNOUPRAWNIENIA”

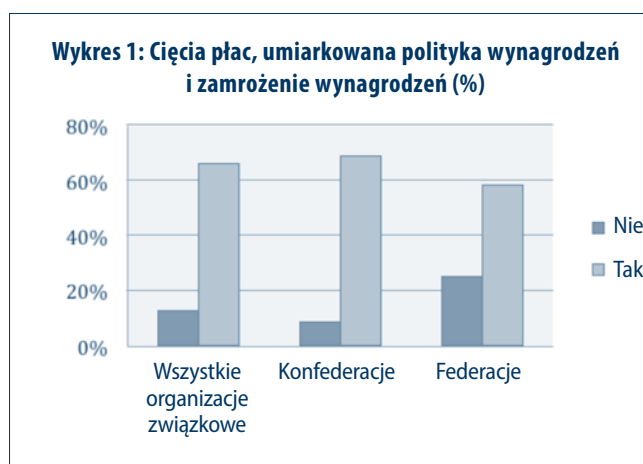
Wpływ kryzysu na wynagrodzenia i zatrudnienie kobiet

Analiza EKZZ „Negocjacje na rzecz równouprawnienia” dotyczyła wpływu kryzysu gospodarczego na wysiłki związków zawodowych zmierzające do ograniczenia nierównego wynagradzania kobiet i mężczyzn. **Załącznik 2** zawiera przekazane przez związki zawodowe w ramach analizy EKZZ informacje z poszczególnych państw dotyczące wpływu kryzysu gospodarczego na równouprawnienie kobiet i mężczyzn. Odpowiedzi wskazują na pewne wzorce w zakresie ograniczania wynagrodzeń i w zakresie warunków zatrudnienia oraz zwolnień, o których informują związki zawodowe w Chorwacji, na Cyprze, w Estonii, Hiszpanii, Irlandii, na Litwie i Łotwie, w Polsce, Portugalii, Rumunii, na Węgrzech i we Włoszech. Kraje najbardziej dotknięte przez kryzys gospodarczy miały największe trudności, by chronić wynagrodzenie kobiet. Konfederacje związków zawodowych z Norwegii, Austrii i Niemiec oraz niektóre federacje z Belgii, Norwegii i Szwecji twierdzą, że kraje te nie zostały bezpośrednio dotknięte przez kryzys, jednak, recesja obserwowana we wszystkich krajach ma pewne konsekwencje. Negocjacje układów zbiorowych pracy okazały się szczególnie istotne w ochronie pracowników przed bezrobociem i poważnymi cięciami płac. Na przykład w **Austrii ÖGB** (Austriackie Zrzeszenie Związków Zawodowych) twierdzi, że układy zbiorowe pracy w odniesieniu do przejrzystości polityki płacowej oraz sprawozdań w zakresie wynagrodzeń chroniły pracowników przed ewentualną obniżką wynagrodzeń. W innych przypadkach związkom zawodowym udało się zapobiec cięciom płac lub wynegocjować porozumienia w sprawie umiarkowanego wzrostu płac, będącego alternatywą dla cięć. W szczególności związki zawodowe odegrały

bardzo istotną rolę w niektórych krajach, zapewniając możliwość zawierania krótkoterminowych umów o pracę, stanowiących alternatywę dla zwolnień.

Analiza wykazała również, że zwiększyła się niepewność zatrudnienia, a pensje uległy obniżeniu, znaczna liczba kobiet – aby utrzymać zatrudnienie – jest zmuszona godzić się na zatrudnienie w niepełnym wymiarze, krótkoterminowe umowy o pracę oraz gorsze warunki zatrudnienia. Dodatkowy problem odnotowany przez niektóre związki zawodowe, to fakt, że niewiele rządów uwzględniło aspekt płci w głównym nurcie polityki lub przeprowadziło analizę wpływu kryzysu gospodarczego na równouprawnienie kobiet i mężczyzn.

Wykres 1 pokazuje, że spośród związków zawodowych odpowiadających na ankietę **66% informowało o cięciach płac, zamrożeniu wynagrodzeń lub umiarkowanych podwyżkach**. W szczególności analiza wykazała, że wszystkie te środki dotknęły przede wszystkim, choć nie wyłącznie, kobiet w sektorze publicznym.



Źródło: Ankieta EKZZ, 2013 r.

Analiza potwierdziła:

- ▶ znaczące cięcia płac w sektorze publicznym: około 25% w Rumunii, 15% w Irlandii, 10% w Czechach i Estonii, 9% na Węgrzech. W oświacie nauczyciele musieli stawić czoła cięciom wynagrodzeń nawet o 40% na Łotwie oraz o ponad 25% w przypadku rozpoczynających pracę nauczycieli w Irlandii. Dodatkowo, związki informują o cięciach premii i świadczeń specjalnych w sektorze publicznym w Portugalii oraz Irlandii oraz o zamrażaniu płac w sektorze publicznym w Wielkiej Brytanii;
- ▶ poważne cięcia płac w sektorze prywatnym nawet do 50% w niektórych przedsiębiorstwach i w branży usług finansowych na Cyprze oraz o około 10% w Estonii;
- ▶ zamrożenie pensji minimalnych we Francji i Hiszpanii oraz problemy, z którymi borykały się związki zawodowe próbujące negocjować podwyższenie płacy minimalnej w ramach układów zbiorowych pracy.

Choć niektóre związki zawodowe informowały, że kryzys gospodarczy nie wpłynął na nierówności w wynagradzaniu kobiet i mężczyzn lub w niektórych przypadkach obserwowano zmniejszenie się tych rozbieżności, odzwierciedla to jedynie wyrównanie wynagrodzeń w dół. Utrata pracy przez kobiety, w tym zatrudnienia na pełen etat, wzrost nietypowych i niestabilnych form zatrudnienia oraz wzrost przymusowego akceptowania pracy w niepełnym wymiarze zaobserwowały związki zawodowe w Austrii, Bułgarii, Czechach, Hiszpanii, Irlandii, Polsce, Portugalii, Rumunii i we Włoszech. Przedstawiono również konkretne przykłady negatywnego wpływu kryzysu na sytuację kobiet zatrudnionych w branżach tradycyjnie zdominowanych przez kobiety, w szczególności w sektorze publicznym, na Węgrzech, w Rumunii, Irlandii, Portugalii, Hiszpanii, Bułgarii i na Łotwie. Z Litwy i Niemiec napłynęły informacje o zwiększeniu roli kobiet jako głównych zarabiających w gospodarstwie domowym, możliwe że ma to również miejsce w innych państwach członkowskich.

We Włoszech nierówne wynagradzanie uwarunkowane płcią zaostriżyło się przez pierwsze dwa lata kryzysu, co sugeruje, iż więcej kobiet niż mężczyzn zarabia poniżej granicy ubóstwa (Veraschchangina i Capparucci, 2014). W Hiszpanii wprowadzono w maju 2010 r. cięcia pensji o przeciętnie 5% dla pracowników sektora publicznego, przy czym osoby lepiej zarabiające doświadczyły większych cięć niż osoby gorzej wynagradzane. Wydaje się, iż przyczyniło się to do ograniczenia rozbieżności w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn, jednak jednocześnie „stanowi z perspektywy problematyki płci środek zasadniczo regresywny, ponieważ kobiety są dotknięte znacznie bardziej ze względu na ich większe zatrudnienie w sektorze publicznym” (Gonzales Gago i Kirzner, 2014). W latach 2010–2011 cięcia płac w greckim sektorze publicznym doprowadziły do 15% obniżenia pensji urzędników państwowych i 25% obniżenia wynagrodzeń pracowników przedsiębiorstw użyteczności publicznej, agencji i przedsiębiorstw państwowych. Kolejne cięcia w wysokości 20% wprowadzono w listopadzie 2011 r. jako część reformy systemu wynagrodzeń w sektorze publicznym (Karamessini, 2014). Uzgodnione w ramach wspólnych negocjacji ogólnokrajowych wynagrodzenia minimalne zostały obniżone przez rząd grecki o 22% w lutym 2012 r. (32% dla ludzi młodych poniżej 25 roku życia), a od kwietnia 2013 r. wynagrodzenie minimalne nie będzie już ustalane w porozumieniu z partnerami społecznymi, lecz jedynie przez rząd. Cięcia pensji minimalnych oraz premii wypłacanych do krótkoterminowych umów o pracę w niepełnym wymiarze godzin w sektorze prywatnym dotknęły głównie kobiety i ludzi młodych, którzy są częściej zatrudniani na gorzej wynagradzanych stanowiskach.

Kilka związków zawodowych podkreśliło wpływ przemian w rolach kobiet i mężczyzn w gospodarstwie domowym, na podstawie faktu, że środki oszczędnościowe często opierają się na błędnym przeświadczeniu o roli kobiet jako opiekunek. Na przykład, szwedzki LO i włoskie związki zawodowe uważają, że kluczowe znaczenie ma uwzględnienie szerszego kontekstu niewynagradzanej pracy kobiet jako opiekunek, w szczególności ponieważ środki oszczędnościowe mają bezpośredni wpływ na działania podejmowane w ramach polityki społecznej na rzecz wspierania roli kobiety jako opiekunki. W

tym kontekście niedostrzeżenie przez pracodawców, związki zawodowe i władze związku między wykonywanymi nieodpłatnie przez kobiety czynnościami opiekuńczymi a odpłatną pracą zawodową jeszcze bardziej negatywnie wpłynęła na sytuację kobiet. Umieszczając tę kwestię w centrum negocjacji zbiorowych układów pracy, związki zawodowe w Szwecji i we Włoszech stanęły na czele debaty o wzajemnych powiązaniach między wykonywanymi nieodpłatnie przez kobiety obowiązkami opiekuńczymi i takim podejściem do tego zjawiska, by kobiety miały dostęp do godnego zatrudnienia. Niektóre związki zawodowe zwróciły uwagę na ogólną atmosferę wokół środków oszczędnościowych, wpływającą na uwstecznienie się polityki w zakresie równouprawnienia, co na przykład wynika ze znacznego ograniczenia działalności organów zajmujących się równouprawnieniem, o czym informowano z Irlandii. Dodatkowo niektóre związki zawodowe odnotowały znaczący wpływ środków oszczędnościowych na sytuację kobiet, co doprowadziło do obniżenia się standardu życia, na przykład w Portugalii i Rumunii, gdzie zmniejszył się poziom zamożności, ograniczono działalność państwowych instytucji opieki nad dziećmi i podniesiono stawki podatku VAT.

Wpływ kryzysu na negocjacje na rzecz równouprawnienia

Podsumowując, analiza wykazała, że wroga atmosfera wokół negocjacji wynikająca z kryzysu gospodarczego charakteryzuje się:

- ▶ decentralizacją negocjacji, co prowadzi do osłabienia struktur negocjacyjnych i zmniejszenia odsetka pracowników objętych zbiorowymi układami pracy;
- ▶ rozdrobnieniem i indywidualizacją negocjacji;
- ▶ dodatkowymi problemami w ujęciu konkretnych zagadnień równouprawnienia płci w negocjacjach zbiorowych układów pracy, a w szczególności negocjacjach w sprawie wynagrodzeń;
- ▶ dodatkowymi trudnościami we wdrażaniu przepisów prawnych wymagających zawierania zbiorowych układów pracy lub ich negocjowania w odniesieniu do równouprawnienia.

Odpowiedź władz na kryzys gospodarczy, często narzucona przez wprowadzane przez Trojkę środki pomocowe, pominęła dialog społeczny i doprowadziła do znacznej restrukturyzacji zatrudnienia, wpływając na pogorszenie płac i warunków pracy oraz osłabiła struktury negocjowania układów zbiorowych pracy. Analiza EKZZ wykazała, że próbując utrzymać zatrudnienie, pracownicy są rzadko skłonni skarżyć się na nierówne traktowanie czy dyskryminację w odniesieniu do wynagrodzeń, a reprezentujące ich związki zawodowe twierdzą, że znacznie istotniejsze są inne kwestie. Analiza wykazała również, że w niektórych krajach kryzys gospodarczy doprowadził do wytworzenia się korzystnej atmosfery dla prywatyzacji, podwykonawstwa oraz komercjalizacji usług pożytku publicznego, zaś niektóre związki zawodowe uznały, że budzi to poważne zaniepokojenie, szczególnie że w sektorach tych kobiety stanowią większość pracowników. Przejście od zatrudnienia

w sektorze publicznym do zatrudnienia w sektorze prywatnym często prowadzi do niższego wynagrodzenia i gorszych warunków pracy. Parlament Europejski (2014) również zwrócił uwagę na ostrzeżenia MOP, Rady Europy i organizacji związków zawodowych w zakresie wpływu „nowej skali wynagrodzeń oraz nowego systemu zaszeregowywania i zwolnień w sektorze publicznym na różnice w traktowaniu kobiet i mężczyzn” (2014, ust. 19). Parlament stwierdza, że „w państwach członkowskich objętych środkami dostosowawczymi należy zwrócić większą uwagę na nierówności pod względem wynagrodzenia i spadek wskaźnika zatrudnienia kobiet” (2014, ust. 19).

Jednym z poważnych problemów poruszanych przez szereg związków zawodowych jest fakt, że władze podejmują daleko idące próby ograniczenia zakresu i autonomii negocjacji układów zbiorowych pracy, kierując się przesłanką, że wewnętrzna elastyczność, a nie zwolnienia grupowe zwiększą konkurencyjność przedsiębiorstw. EKZZ (2014b) stanowczo twierdzi, że środki oszczędnościowe nie odnoszą zamierzonego efektu i że Europa powinna pójść inną drogą. Program Trojki oznaczał, że Komisja Europejska „aktywnie współdziałała przy naruszaniu podstawowych zasad europejskich przepisów socjalnych” zaś EKKZ wzywa do „pełnego poszanowania postanowień traktatu jako niezbędnej gwarancji kształtowania strategii politycznych, które przyniosą wymierne efekty” (EKZZ, 2014b:9).

Analiza wykazała, że rozdrobnienie i osłabienie procesu negocjacyjnego, które często wynika z narzucanych przez władze reform negocjacji układów zbiorowych pracy prowadzonych przez związki zawodowe, było bezpośrednim skutkiem kryzysu. Program Trojki w Irlandii, Grecji, Portugalii i Hiszpanii bardzo negatywnie wpłynął na negocjacje układów zbiorowych pracy, pozwalając przedsiębiorstwom na odejście od negocjowania układów zbiorowych, zaś rządowi na przegląd i ograniczenie zakresu branżowych porozumień w sprawie wynagrodzeń (ETUC, 2014a; Parlament Europejski, 2014). Przepisy wprowadzone w Grecji i Hiszpanii w ramach zarządzania kryzysowego doprowadziły do tego, że pracodawcom wolno było negocjować warunki zatrudnienia na poziomie przedsiębiorstw, przy czym warunki te były gorsze od ustalonych w porozumieniach ogólnokrajowych bądź branżowych. Dodatkowo tendencja, by decentralizować negocjacje układów zbiorowych pracy i przenosić je na poziom przedsiębiorstwa pociąga za sobą szczególne zagrożenia dla równego traktowania pracowników pod względem wynagrodzenia, jako że ułatwia zawieranie indywidualnych umów o pracę i utrudnia porównanie wynagrodzeń, szczególnie w branżach zdominowanych przez kobiety (EKZZ, 2012c).

W **Irlandii** odgórne wprowadzenie środków oszczędnościowych prowadzących do redukcji zatrudnienia i cięć wynagrodzeń w sektorze publicznym, zakończyło epokę układów zbiorowych pracy zawieranych na poziomie krajowym; przed kryzysem w negocjacjach ogólnokrajowych ustalano podwyżki wynagrodzeń stanowiące punkt wyjścia do negocjacji na poziomie przedsiębiorstw, co często działało na korzyść kobiet zatrudnionych w nisko wynagradza-

nych branżach. W **Portugalii** kryzys gospodarczy położył kres rozszerzeniu układów zbiorowych pracy na pracodawców, którzy nie byli ich sygnatariuszami, przez co ograniczono liczbę pracowników objętych układami zbiorowymi pracy. Trybunał Konstytucyjny uchylił niektóre przepisy w Portugalii. W **Grecji** negocjacje zbiorowych układów pracy w przedsiębiorstwach państwowych zostało zniesione; zbiorowe układy pracy w zakresie wynagrodzeń są obecnie wiążące wyłącznie dla ich sygnatariuszy, a minister pracy nie rozszerza ich zakresu, tak jak miało to miejsce w przeszłości; nie dopuszcza się odstępstw od postanowień porozumień branżowych przyjmowanych w ramach porozumień na szczeblu przedsiębiorstwa, zaś zakres postępowania arbitrażowego ogranicza się do wynagrodzeń podstawowych, jest ono prowadzone wyłącznie za zgodą pracodawcy (Karamessini, 2014). Komitet Ekspertów MOP zażądał przywrócenia dialogu społecznego w Grecji. W **Hiszpanii** pracodawcy mogą zawiesić układy zbiorowe pracy ze względów gospodarczych (określanych jako bieżące lub przewidywane straty na przestrzeni dwóch kolejnych kwartałów). Priorytetowo traktuje się układy zbiorowe pracy zawierane na poziomie przedsiębiorstwa w porównaniu z układami zawieranymi na poziomie regionu, branży czy krajowym. W związku z tym reforma obejmuje nierównomierne przekształcenie stosunków pracy w taki sposób, by były one korzystne dla pracodawców, pracownikom zaś daje się niewielkie pole manewru. Pracodawcy mają teraz prawo do zasadniczego zmieniania warunków pracy, a pracownicy nie mają w zasadzie możliwości odpowiedzieć na te zmiany” (Gonzales Gago i Segales Kirzner 2014: 244). Może to negatywnie wpłynąć na prawa kobiet i ochronę matek i ojców, co ostatecznie wpływa na obecność kobiet na rynku pracy.

W innych krajach osłabiono ramy negocjacji układów zbiorowych pracy. Na przykład w **Rumunii** przyjęte w 2011 r. przepisy pogorszyły negocjacje układów zbiorowych pracy, co doprowadziło do zniesienia negocjacji układów zbiorowych pracy na poziomie krajowym i pozwoliło na ustalenie płacy minimalnej i warunków pracy dla całej gospodarki. W wielu krajach konieczne było negocjowanie porozumień o charakterze obronnym. Na przykład w **Finlandii** w 2011 r., a następnie w 2013 r., partnerzy społeczni wynegocjowali obronne porozumienia ramowe w celu ujednoczenia podwyżek wynagrodzeń z rozwojem produktywności, tak aby podwyższyć zewnętrzną konkurencyjność kraju. Według doniesień nieprzychylna atmosfera w negocjacjach panowała na **Cyprze i w Czechach**. Związki zawodowe w **Estonii, Hiszpanii, Norwegii i Szwecji** informowały o tendencji do większej indywidualizacji negocjacji. W niektórych przypadkach kryzys gospodarczy doprowadził do tego, że przedsiębiorstwa odmawiały podpisania układów zbiorowych pracy, sytuacja taka miała miejsce w **Belgii, Estonii i Rumunii**, lub też odmówiły odnowienia porozumień (**Turcja i Bułgaria**). Zgodnie z informacjami **ABVV-FGTB w Belgii** negatywne skutki kryzysu doprowadziły do podważenia niezależności krajowych negocjacji układów zbiorowych pracy i struktur dialogu społecznego, pracodawcy zaczęli przywiązywać mniejszą wagę do równouprawnienia płci, co wskazuje na fakt, że kryzys położył się cieniem na negocjacjach na wszystkich poziomach

2.3 KONKRETNE ŚRODKI WPROWADZONE W KONSEKWENCJI KRYZYSU GOSPODARCZEGO

Analiza pozwoliła również na ustalenie, że związki zawodowe odegrały rolę w minimalizowaniu wpływu cięć płac poprzez negocjowania, między innymi:

- ▶ tymczasowych porozumień w sprawie pracy w krótszym wymiarze godzin, co pozwoliło na obniżenie wynagrodzeń, wynegocjowanej przez związki zawodowe, aby chronić miejsca pracy w siedmiu krajach oraz czasowego obniżenia wynagrodzeń w branży produkcyjnej w Chorwacji oraz w niektórych branżach na Cyprze, wynegocjowanego jako alternatywa dla zwolnień.
- ▶ zamrożenia wynagrodzeń, wynegocjowanego jako alternatywa dla obniżenia wynagrodzeń w przedsiębiorstwach dotkniętych przez kryzys w przemyśle metalowym we Francji oraz czasowego ograniczenia wzrostu wynagrodzeń, jako alternatywy dla obniżenia wynagrodzeń, wynegocjowanego przez związki zawodowe w Austrii oraz w branżach objętych układami zbiorowymi pracy w Estonii. zamrożenia wynagrodzeń w sektorze publicznym w Portugalii, Polsce, Francji i Belgii, choć w przypadku tej ostatniej związkom zawodowym udało się przekonać rząd, że zamrożenia takie nie wpłyną na pogłębienie się różnic w wynagradzaniu kobiet i mężczyzn.
- ▶ ochrony najgorzej wynagradzanych pracowników przed obniżeniem wynagrodzeń na Islandii czy rozłożonych cięć płac, które zmniejszyły wpływ kryzysu na źle wynagradzanych pracowników na Islandii.

Znaczna liczba związków zawodowych mówi o trudnościach w utrzymaniu zagadnienia nierównego wynagradzania kobiet i mężczyzn na porządku negocjacji. Jak pokazuje Tabela 2, nieliczne związki zawodowe wprowadziły konkretne środki dotyczące nierównego wynagradzania kobiet i mężczyzn w obliczu kryzysu gospodarczego (jedynie 9% związków twierdzi, że wprowadziło odpowiednie środki, zaś ponad połowa twierdzi, że nie zostały wprowadzone żadne konkretne środki zaradcze). Najczęściej podawanym powodem jest fakt, że rozbieżności w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn zmniejszyły się podczas kryzysu gospodarczego oraz że kryzys negatywnie wpłynął przede wszystkim na wynagrodzenia mężczyzn. Jednak wiele związków zawodowych stwierdziło, że będą wciąż próbować przyglądać się nierównemu wynagradzaniu kobiet i mężczyzn oraz w ogóle brakowi równouprawnienia – w niektórych przypadkach sytuacji przybrała bardzo korzystny obrót.



Źródło: Ankieta EKZZ, 2013 r.

Niektóre związki zawodowe informują, iż mimo kryzysu gospodarczego nie zaprzestały priorytetowego traktowania kwestii braku równouprawnienia płci. Sytuacja wygląda tak w **Austrii**, gdzie związki zawodowe były aktywnie zaangażowane we wdrażanie przejrzystości płacowej za pomocą sprawozdań w zakresie wynagrodzeń, w promowanie udziału kobiet w zespołach negocjacyjnych oraz w radach zakładowych i w przygotowywanie wytycznych w zakresie równouprawnienia płci w negocjacjach układów zbiorowych pracy. Podobnie związki zawodowe w **Szwecji, Norwegii i Finlandii** walczyły o utrzymanie zagadnień równouprawnienia płci na porządku obrad negocjacji, w szczególności podczas negocjacji nowych warunków urlopów rodzicielskich i znacznych podwyżek wynagrodzeń dla pracowników w branżach, w których zatrudnia się głównie kobiety.

W niektórych przypadkach związki zawodowe odegrały aktywną rolę, przekonując władze do odejścia od budżetowych środków oszczędnościowych i planowania na rzecz wzrostu. Na przykład **ICTU w Irlandii** wraz ze zrzeszonymi związkami prowadziło aktywną kampanię na rzecz zmiany strategii rządowych przyjętych w odpowiedzi na kryzys. Analiza przeprowadzona przez finansowany przez związki zawodowe Nevin Economic Research Institute (NERI, 2013) wskazuje na 3% spadek konsumpcji w 2013 r., jest to *największy kwartalny spadek* zaobserwowany od początku recesji. NERI niedawno przygotował zręby alternatywnego podejścia budżetowego na najbliższe lata, który pozwoliłby uniknąć zwolnień i zwiększyłby popyt w gospodarstwach domowych. Porozumienie w sprawie wynagrodzeń w krajowym sektorze publicznym zawarte w 2013 r. doprowadziło do zmniejszenia wynagrodzeń tylko tych pracowników, których pensje wynosiły 65.000 funtów i więcej, co pozwoliło w pewnym stopniu ochronić kobiety zatrudnione na nisko wynagradzanych stanowiskach w służbie cywilnej i w sektorze usług użyteczności publicznej. Jednakże praca w sektorze usług użyteczności publicznej jest dla kobiet atrakcyjna ze względu na elastyczne warunki pracy, o czym często się zapomina. Porozumienie zawiera propozycje aktualizacji warunków pracy, a niektóre związki zawodowe, na przykład

związek zawodowy sektora publicznego **IMPACT** oraz związek zawodowy pielęgniarek i położnych **INMO**, zagwarantowały ochronę swoich członków jeżeli chodzi o podział pracy oraz elastyczne warunki pracy.

Rola porozumień wynegocjowanych przez **Islandzką Konfederację Pracy** w czasach kryzysu gospodarczego jest interesującym przykładem na to, w jaki sposób chroniono nisko wynagradzanych pracowników w czasach kryzysu i w jaki sposób doprowadziło to w konsekwencji do ograniczenia nierównego traktowania pracowników pod względem wynagrodzenia. Na Islandii podwyżki dla nisko wynagradzanych pracowników były negocjowane w ramach układów zbiorowych pracy w 2008 r. i w 2010 r., co pozwoliło na podwyższenie wynagrodzeń nisko wynagradzanym pracownikom, przede wszystkim w branżach, w których zatrudnia się głównie kobiety oraz pracownikom niewykwalifikowanym i nie w pełni wykwalifikowanym w służbie zdrowia i w branży usług opiekuńczych. Analizy wykazały, że podczas kryzysu finansowego oraz po jego zakończeniu rzeczywiste wynagrodzenia nisko wynagradzanych pracowników na Islandii nie obniżyły się, a związki zawodowe były w stanie utrzymać te same wynagrodzenia rzeczywiste w tym okresie. Rozbieżności w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn na Islandii zmniejszyły się podczas kryzysu, lecz zaczęły znów rosnąć w okresie naprawy gospodarczej. Znaczny spadek rozbieżności zaobserwowano w sektorze prywatnym w 2009 r., jednak w latach 2010–2011 nastąpił ich ponowny gwałtowny wzrost, spadek rozbieżności w sektorze publicznym nie był tak widoczny. Przeprowadzona w 2012 r. doroczna analiza Związku Urzędników Publicznych wykazała, że rozbieżności w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn w sektorze publicznym zmniejszyły się z 27% w 2008 r. do 21,4% w 2009 r., a następnie znów wzrosły do 23,7% w 2009 r. i 24% w 2010 r. i 2011 r. Jednakże zaobserwowano pewne różnice w zależności od grupy zawodowej w sektorze publicznym, przy czym cztery grupy zawodowe zdominowane przez kobiety (pielęgniarki, inspektorzy BHP, fizykoterapeuci i terapeuci rozwojowi) miały znacznie niższe podwyżki, co wskazuje na uprzedzenia płciowe w polityce płacowej (Thorsdottir, 2014).

2.4 WNIOSKI

Zasadniczo związki zawodowe udzielające odpowiedzi na ankietę EKZZ informowały, że kryzys gospodarczy miał wpływ na negocjacje układów zbiorowych pracy i na poziom wynagrodzeń, a co za tym idzie na równouprawnienie płci, wszyscy respondenci uważają, że kryzys negatywnie wpłynął na proces negocjacji. Kryzys gospodarczy zaostrzył strukturalne rozbieżności w traktowaniu kobiet i mężczyzn. Rodzi to poważne konsekwencje dla negocjacji układów zbiorowych pracy dotyczących równouprawnienia kobiet i mężczyzn i stanowi zagrożenie dla osiągnięcia celów UE związanych z osiąganiem wzrostu i podwyższeniem stopy zatrudnienia kobiet. Analiza EKZZ „Negocjacje na rzecz równouprawnienia” jasno wykazała, że atmosfera prowadzenia negocjacji układów zbiorowych pracy w całej Europie cechuje się coraz większą wrogością. Wpłynęło to na odsetek pracowników objętych negocjacjami układów zbiorowych pracy, a w niektórych przypadkach prowadzi do niechęci pracodawców do przedłużania obowiązujących porozumień. W krajach najbardziej dotkniętych przez kryzys gospodarczy zaobserwowano najpoważniejsze pogorszenie się sytuacji w zakresie negocjacji układów zbiorowych. Kryzys gospodarczy odciągnął uwagę od negocjacji na rzecz równouprawnienia, a w większości państw przeprowadzono ocenę wpływu podejmowanych często bez zaangażowania związków zawodowych środków oszczędnościowych i cięć wynagrodzeń na zagadnienia równouprawnienia płci. Mimo niekorzystnej atmosfery prowadzenia negocjacji związki zawodowe udzielające odpowiedzi na ankietę są nadal zaangażowane w kwestie równouprawnienia płci. Ma to zasadniczy wpływ na strategię negocjacyjną oraz na położenie większego nacisku na uwzględnianie aspektu płci w głównym nurcie polityki i na ocenę wpływu kryzysu na kwestie równouprawnienia i na sytuację kobiet.

Kolejna część analizuje bardziej szczegółowo konkretne kwestie poruszone przez związki zawodowe jeżeli chodzi o przejrzystość wynagrodzeń, dane gromadzone w podziale na płeć, jako podstawę do negocjacji w sprawie rozbieżności w wynagradzaniu kobiet i mężczyzn.

CZĘŚĆ 3: PRZEJRZYSTOŚĆ POLITYKI WYNAGRODZEŃ, DANE DOTYCZĄCE PŁAC ORAZ NIERÓWNE WYNAGRADZANIE Kobiet I MĘŻCZYŹN

3.1 WPROWADZENIE

Brak dostępu do skategoryzowanych danych gromadzonych według kryterium płci oraz brak przejrzystości polityki wynagrodzeń stanowią znaczące przeszkody na drodze do likwidacji nierówności w wynagradzaniu kobiet i mężczyzn. Fakt ten został podkreślony przez EKZZ jako kluczowa kwestia w obszarze równouprawnienia płci; brak obiektywnych i skategoryzowanych danych z poszczególnych przedsiębiorstw i branż w odniesieniu do rozbieżności w wynagrodzeniach poważnie utrudnia negocjacje zmierzające do ograniczenia nierównego wynagradzania kobiet i mężczyzn (EKZZ, 2008b; 2012b). Nawet jeżeli dane takie są dostępne, niemożliwe może okazać się ich porównanie w podziale na płeć, godziny pracy lub rodzaj umowy o pracę. Przejrzystość polityki wynagrodzeń zasadniczo umożliwia związkom zawodowym ocenę, czy występują rozbieżności w wynagradzaniu kobiet i mężczyzn oraz w przekazywaniu informacji niezbędnych do przygotowania negocjacji układów zbiorowych pracy zarówno pod względem ich treści, jak i zakresu.

W sprawie Danfoss Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej orzekł, że brak przejrzystości systemów wynagrodzeń może prowadzić do dyskryminacji ze względu na płeć, uznając, że jeżeli kobieta może wykazać, iż padła ofiarą dyskryminacji ze względu na płeć; ciężar dowodu będzie spoczywał na pracodawcy, który będzie zmuszony dowieść, że stosowany przez niego system wynagrodzeń nie jest dyskryminujący.⁴ Kwestia przejrzystości polityki wynagrodzeń była podkreślana w wielu strategiach politycznych i debatach UE, w tym w dwóch rezolucjach Parlamentu Europejskiego dotyczących przejrzystości wynagrodzeń jako mechanizmu promowania równego wynagradzania za pracę tej samej wartości (2008 i 2012b). Konkluzje Rady Europejskiej (2010 r.) uznały brak przejrzystości polityki płacowej za jedną z podstawowych przyczyn nierównego traktowania kobiet i mężczyzn pod względem wynagrodzenia. W ramach przyjętej przez Komisję Europejską (2010 r.) Strategii na rzecz równouprawnienia kobiet i mężczyzn na lata 2010–2015 jednym z priorytetów jest promowanie takiego samego wynagrodzenia za pracę równej wartości w UE. Strategia stwierdza, że Komisja „... wraz z partnerami społecznymi przeanalizuje możliwości w zakresie poprawy przejrzystości systemów wynagrodzeń”.

Wzrastały naciski zmierzające do nowelizacji przepisów dotyczących równego wynagrodzenia w ramach przeglądu dyrektywy (2006/54/WE), która w obszarze przejrzystości

systemów wynagrodzeń jedynie zachęca pracodawców do przekazywania informacji, stanowiąc, że „pracodawcy są wspierani w zapewnianiu pracownikom lub ich przedstawicielom, w odpowiednio regularnych odstępach czasu, właściwych informacji dotyczących równego traktowania kobiet i mężczyzn w przedsiębiorstwie, sytuacji kobiet i mężczyzn na różnych poziomach przedsiębiorstwa oraz rozbieżności w wynagrodzeniach. W swojej rezolucji (2013b) Parlament Europejski zalecił, by Komisja przestrzegała zasad w zakresie przejrzystości systemu wynagrodzeń, stosując zasadę równego wynagrodzenia dla zatrudnionych kobiet i mężczyzn za tę samą pracę lub pracę równej wartości w ramach przeglądu dyrektywy. Zalecono również poprawę w zakresie analizy i przejrzystości wynagrodzeń oraz zadbania o to, by dane były odpowiednio gromadzone i przekazywane partnerom społecznym oraz analizowane przy ich udziale. Parlament zalecił również ocenę stanowisk pracy i wprowadzenie systemu klasyfikacji miejsc pracy, opierając się na zasadzie neutralności płciowej oraz wspólnej skali wynagrodzeń dla poszczególnych przedsiębiorstw i branż. Przedstawiono również konkretne zalecenia zmierzające do poprawy procesu przygotowywania wytycznych i służenia wiedzą ekspercką w zakresie metod oceny stanowisk pracy w oparciu o zasadę równouprawnienia i wzmocnienia potencjału partnerów społecznych w określaniu równego wynagrodzenia za pracę tej samej wartości.

EKZZ (2008a i 2012b) próbował skłonić Komisję Europejską, by wzmocniła przepisy tej dyrektywy, zawierając w niej postanowienia, które zmusiłyby pracodawców do ujawnienia informacji w zakresie wynagrodzeń w podziale na płeć. Pozwoliłoby to przezwyciężyć jedną z przeszkód na drodze do osiągnięcia przejrzystości polityki wynagrodzeń wynikającą z wykorzystania „klauzuli poufności”, którą stosowano w niektórych państwach, by nie ujawniać różnic w wynagrodzeniach (Parlament Europejski, 2013). Na przykład w Wielkiej Brytanii Ustawa o równouprawnieniu delegalizuje działania pracodawców, którzy uniemożliwiają lub ograniczają pracownikom dostęp do informacji o wynagrodzeniach, w sytuacji gdy informacje te pozwoliłyby ujawnić ewentualną dyskryminację w wynagrodzeniach.

Pomimo wezwań EKZZ i kilku organizacji społeczeństwa obywatelskiego do zaostrenia postanowień dyrektywy w procesie jej przeglądu w marcu 2014 r. Komisja Europejska wydała niewiążące **Zalecenia w sprawie poprawy przejrzystości systemu wynagrodzeń**, które miały stanowić narzędzie pozwalające zniwelować rozbieżności w wynagradzaniu kobiet i mężczyzn, w których zawarła zobowiązania dla państw członkowskich w zakresie sprawozdawczości. Sprawozdania z postępów będą przekazywane do Komisji do końca 2015 r.

⁴ Handels og Kontorfunktionaerernes Forbund i Danmark v Dansk Arbejdsgiverforening (działający w imieniu Danfoss) [1989] IRLR 532, [1991] ICR 74.

Zdaniem Komisji Europejskiej (2014) „zwiększona przejrzystość polityki płacowej mogłaby poprawić sytuację obywateli, którzy padli ofiarą dyskryminacji płacowej, gdyż mogliby oni z łatwością porównać swoją sytuację z sytuacją pracowników drugiej płci”. W zaleceniach proponuje się, by państwa członkowskie wdrożyły co najmniej jeden z **czterech** proponowanych środków w celu poprawienia przejrzystości polityki wynagrodzeń.

- ▶ Po pierwsze, pracownicy winni móc wnioskować o przekazanie informacji w podziale na płeć odnoszących się do wszelkich aspektów polityki wynagrodzeń, a odnoszących się do równego wynagradzania takiej samej pracy czy pracy równej wartości.
- ▶ Po drugie duże i średnie przedsiębiorstwa zachęca się do regularnej sprawozdawczości w zakresie przeciętnego wynagrodzenia i do prezentowania danych w podziale na płeć.
- ▶ Po trzecie audyty systemu wynagrodzeń powinny być przeprowadzane w dużych przedsiębiorstwach przy współpracy z partnerami społecznymi i powinny obejmować systemy oceny stanowisk stosowane w danym przedsiębiorstwie.
- ▶ Po czwarte, uwzględnienie kwestii równego wynagrodzenia i audytów w ramach negocjacji układów zbiorowych pracy.

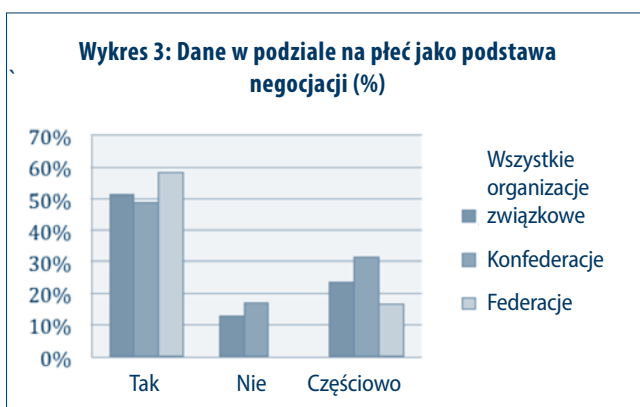
3.2 WYNIKI ANKIETY EKZZ „NEGOCJACJE NA RZECZ RÓWNOUPRAWNIENIA”

Analiza wykazała, że brak dostępu do przejrzystych danych na temat wynagrodzeń kobiet i mężczyzn jest główną przeszkodą w negocjacjach. W wielu przypadkach pracownicy i związki zawodowe nie mają dostępu do informacji na temat wynagrodzeń, która pozwoliłaby im na zadawanie pytań na temat różnic w wynagradzaniu kobiet i mężczyzn i wpłynęłyby na negocjacje zmierzające do ograniczania różnic w wynagradzaniu kobiet i mężczyzn. Pomimo tych problemów analiza stosuje się szereg godnych naśladowania rozwiązań, w tym że poprawia się jakość danych, które są poddawane pod dyskusję partnerów społecznych i analizowane przez nich. Według informacji przekazanych przez związki zawodowe w Austrii, Belgii, Danii i Francji przepisy prawne, w których przewiduje się, że związki zawodowe mają mieć dostęp do ujmowanych w podziale na płeć danych w zakresie zatrudnienia, mają znaczenie dla poprawy jakości tych danych i dostępu do nich.

Związki zawodowe w całej Europie różnie podeszły do kwestii przejrzystości systemu wynagrodzeń, uwzględniając trzy różne rodzaje danych. Pierwszy rodzaj danych to wyliczenia oparte na różnicach między przeciętną (średnią) godzinną stawką wynagrodzenia kobiet i mężczyzn. W drugim podejściu związki zawodowe poszły dalej porównując dane dotyczące wynagrodzeń w zależności od płci oraz rodzaju pracy, gdzie uwzględnia się również wymagania na danym stanowisku. Po trzecie bierze się pod uwagę rozbieżności w początkowym wynagrodzeniu kobiet i mężczyzn, co świadczy o świadomym podejściu do kwestii płac.

Dostęp do danych w podziale na płeć stanowiących podstawę negocjacji

Dostęp do danych w podziale na płeć jest warunkiem wstępnym negocjacji układów zbiorowych pracy zmierzających do ograniczenia nierównego wynagradzania kobiet i mężczyzn. **Nieco ponad połowa związków zawodowych, które odpowiedziały na ankietę, stwierdziła, że ma dostęp do danych w podziale na płeć.** Z wykresu 3 wynika, że 49% konfederacji związkowych oraz 58% federacji informuje, iż ma dostęp do danych ujmowanych w podziale na płeć. Jednak nawet w przypadku, gdy dane takie są dostępne wiele związków informuje, że są to dane niskiej jakości, niepełne lub zbyt ogólne, 23% związków informuje, że ma jedynie dostęp do części danych.



Źródło: Ankieta EKZZ, 2013 r.

Wiele związków zawodowych stwierdza, że istnieją poważne przeszkody w uzyskiwaniu dostępu do danych ujmowanych w podziale na płeć. W **Rumunii**, na przykład, przedsiębiorstwa rzadko przekazują dane prezentowane w podziale na płeć. W odpowiedzi na tę sytuację konfederacja BNS podjęła aktywne działania, by uzyskać dane z rumuńskiego Głównego Urzędu Statystycznego oraz za pośrednictwem **Obserwatorium Rynku Pracy i Jakości Zatrudnienia BNS**. Związek zawodowy aktywnie przekazywał te informacje organizacjom zrzeszonym za pośrednictwem Komisji Kobiet oraz Sieci Komisji ds. Równouprawnienia Płci. Podobnie **Estońska Konfederacja Związków zawodowych** stwierdza, że organizacje związkowe borykają się z poważnymi trudnościami w uzyskiwaniu u pracodawców dostępu do danych na temat płac. Ponieważ większość porozumień zawiera się w tej chwili na poziomie przedsiębiorstwa, dane krajowe nie są dostatecznie dokładne i nie uwzględniają specyfiki poszczególnych branż. **Łotewski Związek Zawodowy Nauczycieli i Naukowców** również mówi o trudnościach z dostępem do danych, jednak uznaje również, że kwestie równouprawnienia płci nie są traktowane priorytetowo zarówno w samym związku, jak i w ogóle w gospodarce. W **Liechtensteinie LANV** stwierdza, że nie ma dobrych źródeł, z których związki zawodowe mogłyby czerpać dane na temat wynagrodzeń, zaś dane rządowe dotyczą wyłącznie średniego wynagrodzenia na poziomie branży, nie zaś w podziale na konkretne zawody. Pomimo to związki zawodowe zebrały dane dla Szwajcarii, a przedsiębiorców

zachęca się do wykorzystywania **szwajcarskiego systemu Logib**, by samodzielnie oceniać, czy istnieje uwarunkowana płcią rozbieżność w wynagrodzeniach.

Stawiając czoła tej sytuacji, związki zawodowe mogłyby odegrać istotną rolę w monitorowaniu i analizowaniu danych. W **Hiszpanii** konfederacja CCOO przeprowadza okresową kontrolę danych statystycznych dotyczących nierównego wynagradzania kobiet i mężczyzn, a jej wyniki są udostępniane negocjatorom związków zawodowych, „tak by byli oni świadomi powodów dyskryminacji pod względem wynagrodzenia oraz tego, z jakich środków można skorzystać, by wyeliminować to zjawisko”. Pozwoliło to negocjatorom na zaznajomienie się z kryteriami, z których korzysta się w ramach przyjmowanych w przedsiębiorstwach **planów na rzecz równouprawnienia** oraz stanowi podstawę środków na rzecz równouprawnienia przyjmowanych w porozumieniach podpisywanych na poziomie branż i przedsiębiorstw.

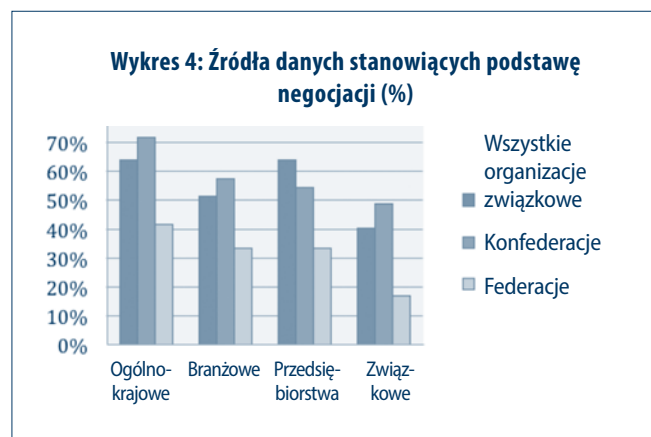
W Finlandii, Norwegii i Szwecji związki zawodowe mają dostęp do przejrzystych danych dotyczących rozbieżności w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn, na podstawie układów zbiorowych pracy związki mają też prawo do uzyskiwania dostępu do tych informacji, choć funkcjonuje to lepiej w sektorze publicznym, niż w sektorze prywatnym. EPSU twierdzi, że w sektorze publicznym:

ujęcie prawa do szczegółowych informacji dotyczących rozbieżności w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn w układach zbiorowych pracy jest szczególnie korzystnym rozwiązaniem, gdyż sprawia, że kwestia ta jest przedmiotem wspólnych uregulowań, nie zaś decyzji podejmowanej przez pracodawcę lub krajowy główny urząd statystyczny; ujęcie tego prawa w układach zbiorowych powinno również zagwarantować, że przekazane informacje dotyczą obszaru objętego układem zbiorowym pracy oraz wspierają związki zawodowe w ocenie skuteczności podejmowanych działań. (2013: 12).

Typy danych wykorzystywanych przez związki zawodowe

Różnice w jakości i ilości dostępnych danych ujmowanych w podziale na płeć zostały uznane za szczególny problem, gdy związki zawodowe próbowały uwzględnić kwestie równouprawnienia płci w negocjacjach dotyczących wynagrodzeń prowadzonych na poziomie branży lub w odniesieniu do konkretnej grupy zawodowej. W szczególności analiza wykazała, że **ponad połowa związków zawodowych, które odpowiedziały na ankietę miała dostęp do danych krajowych, zaś 45% związków miało dostęp do danych dla poszczególnych branż, a 40% do danych na poziomie przedsiębiorstwa.**

Wykres 4 przedstawia główne źródła danych stanowiących podstawę w negocjacjach. Znacznie częściej wykorzystuje się dane krajowe i dane z przedsiębiorstw (64% dane krajowe, 64% dane z przedsiębiorstw, 51% dane branżowe oraz 40% dane i analizy związków zawodowych). Ogólnie rzecz ujmując konfederacje związkowe częściej niż federacje wykorzystują dane ze wszystkich źródeł.



Źródło: Ankieta EKZZ, 2013 r.

Związki zawodowe, które udzieliły odpowiedzi na ankietę, informują, że dane dotyczące sektora publicznego były zasadniczo wyższej jakości, choć w niektórych krajach dane te były jedynie częściowe lub też nie było ich w ogóle w odniesieniu do również niedawno przeprowadzona przez EPSU analiza dotycząca nierównego wynagradzania kobiet i mężczyzn w sektorze publicznym (EPSU, 2013). Choć większość związków zawodowych, które odpowiedziały na ankietę EPSU, miała dostęp do danych dotyczących nierównego wynagradzania kobiet i mężczyzn, wiele z nich nie ma dostępu do danych wysokiej jakości, albo ponieważ dane takie są niekompletne, bądź też niewystarczająco szczegółowe, by pozwolić związkom zawodowym na skuteczne prowadzenie negocjacji. **Niemiecki** związek pracowników branży usługowej **Ver.di** stwierdził na przykład, że oficjalne dane statystyczne dotyczące usług publicznych i ochrony zdrowia nie rozróżniają między sektorem publicznym i prywatnym, a w Irlandii związek pracowników służby cywilnej (**CPSU**) oraz związek zawodowy pielęgniarek i położnych (**INMO**) informują o braku danych dla całego sektora publicznego i dla branż, w których związki te prowadzą działalność. Odmianą sytuację obserwuje się w krajach nordyckich i na Słowacji, gdzie główne urzędy statystyczne przekazują informacje na temat wynagrodzeń na różnych poziomach administracji. W Hiszpanii związek zawodowy pracowników sektora usług użyteczności publicznej **CCOO FSC** stwierdza, że dostępne są ograniczone dane dotyczące administracji centralnej, nie są one zaś dostępne dla regionów i gmin miejskich. W niektórych przypadkach związki zawodowe otrzymują od pracodawców dane, jest tak w przypadku wynagrodzeń w administracji centralnej w Wielkiej Brytanii i Francji, dane na temat wynagrodzeń są publikowane w rocznym sprawozdaniu ws. służby cywilnej. W innych przypadkach dane pozyskuje się z innych źródeł. Na przykład, trzy przedsiębiorstwa użyteczności publicznej we Francji zebrały dane dotyczące różnic w wynagradzaniu kobiet i mężczyzn (EDF, GDF-SUEZ i AREVA). W GDF-Suez i EDF na wniosek **Komisji ds. Równouprawnienia** centralnych rad zakładowych przeprowadzono **analizy dotyczące równouprawnienia.**

Związki zawodowe, które informują o dobrym dostępie do danych prezentowanych w podziale na płeć, mówiły

o zasadniczej roli, jaką odgrywa to w omawianiu kwestii nierównego wynagradzania kobiet i mężczyzn, oraz podkreślały, że można z tego skorzystać, by przekonać pracodawców do podjęcia działań i zawierania porozumień zmierzających do ograniczania nierównego wynagradzania pracowników. Na przykład w Szwecji, IF Metall negocjuje porozumienia w branży metalowej na poziomie branży i na poziomie przedsiębiorstw. Dostęp do danych w podziale na płeć na poziomie przedsiębiorstwa i na poziomie branży umożliwia związkowi zawodowemu określenie nieusprawiedliwionych i niczym nieuzasadnionych różnic w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn wykonujących podobne zadania i podjęcie działań w tym zakresie przed zawarciem porozumienia w sprawie wynagrodzeń. Wynegocjowano konkretne porozumienia dotyczące analizowania wynagrodzeń w poszczególnych przedsiębiorstwach, zawarto w nich przepisy dotyczące dostępu do danych o nierównym wynagradzaniu kobiet i mężczyzn oraz o negocjacjach w sprawie dodatkowych podwyżek (były to konkretne kwoty nie procent wynagrodzenia) dla nisko wynagradzanych pracowników w sektorach zdominowanych przez kobiety.

W Austrii związki zawodowe mają dość dobry dostęp do danych dotyczących wynagrodzeń w podziale na płeć na poziomie przedsiębiorstw, co stanowi podstawę negocjacji układów zbiorowych pracy. ÖGB informuje, że jakość danych dotyczących wynagrodzeń zależy od poziomu, na którym zawarto porozumienie. Na poziomie branż dane przekazywane przez główny urząd statystyczny nie zawsze są aktualne. Jednak od wprowadzenia sprawozdań w zakresie wynagrodzeń na poziomie przedsiębiorstwa przejrzystość dochodów poprawiła się, a rady zakładowe mają dostęp do danych, co pozwala im ocenić ewentualne rozbieżności w systemie wynagrodzeń. Niestety nie w każdym przedsiębiorstwie powołano radę zakładową, rzadko też zasiadają w niej kobiety.

W Belgii ABVV-FGTB informuje o znaczeniu rocznych sprawozdań w sprawie nierównego wynagradzania kobiet i mężczyzn, publikowanych od 2007 r. przez belgijski Instytut ds. Równouprawnienia Kobiet i Mężczyzn. Miało to niebagatelne znaczenie w utrzymaniu uwagi ogólnokrajowej na negocjacjach układów zbiorowych pracy w zakresie równych wynagrodzeń i jest szczególnie istotne, ponieważ bierze także pod uwagę zatrudnienie w niepełnym wymiarze. Brak danych dotyczących wynagrodzeń na poziomie przedsiębiorstw doprowadził do nacisków ze strony związków zawodowych wywieranych na rząd, by wprowadzić przepisy, które przyjęto dnia 22 kwietnia 2012 r. (tak jak to opisano w Części 2), zawierające wymaganie, że na poziomie branż partnerzy społeczni będą negocjować środki zmierzające do ograniczenia różnic w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn i wprowadzenia neutralnej płciowo klasyfikacji miejsc pracy. W tej chwili na poziomie przedsiębiorstw wdraża się przepisy dotyczące roli zarządów w przygotowywaniu co dwa lata sprawozdań w zakresie struktury płac, w tym systemów emerytalnych. Co więcej konieczne jest przygotowanie planu działania dotyczącego równouprawnienia płci. Pracodawcy próbowali sprzeciwić się tym środkom, twierdząc, że wprowadzają one nadmierne obciążenia administracyjne. Związki zawodowe argumentują, że przepisy – choć są ważne – nie są dostatecznie szeroko zakrojone i nie obej-

mują niestandardowych dodatków do wynagrodzeń, takich jak samochód służbowy.

W Islandii, w ustawie nr 10/2008 w sprawie równego statusu i równych praw kobiet i mężczyzn (znowelizowanej ustawami nr 162/2010 i nr 126/2011)⁵ stwierdza się, że partnerzy społeczni „powinni współpracować, by umożliwić równe traktowanie kobiet i mężczyzn na rynku pracy”. Przyjęte przepisy mają zapewnić, że przy ustalaniu wynagrodzenia stosowane będą neutralne kryteria oraz że pracownicy będą mogli ujawniać wysokość wynagrodzenia. Specjalny protokół w sprawie równouprawnienia płci wynegocjowany przez partnerów społecznych miał zasadnicze znaczenie w negocjacjach dotyczących jakości danych na poziomie branży i przedsiębiorstwa, co zdaniem Islandzkiej Konfederacji Pracy z pewnością doprowadzi do lepszej polityki wynagrodzeń w przyszłości.

Przeszkody w negocjacjach

Związki zawodowe, które informują, że dane w podziale na płeć nie są dostępne lub też są dostępne w ograniczonym zakresie, stwierdzają, że jest to główną przeszkodą w negocjowaniu układów zbiorowych pracy. Na przykład w Chorwacji, gdzie porozumienia w branży metalowej zawiera się jedynie na poziomie przedsiębiorstw, UATUC zrzeszony w EKZZ związek zawodowy pracowników branży metalowej stwierdza, że na drodze negocjacji dotyczących nierównego wynagradzania kobiet i mężczyzn stoi brak danych w podziale na płeć oraz fakt, iż nie zawarto porozumień w tym obszarze. Ustawa ws. pracy oraz ustawa antydyskryminacyjna przewidują jednak zakaz nierównego traktowania kobiet i mężczyzn pod względem wynagrodzeń. Demokratyczna Federacja Pracy na Cyprze (DEOK) stwierdza, że na poziomie branż i przedsiębiorstw związki zawodowe mają jedynie częściowy dostęp do danych w podziale na płeć. Ma to szczególne znaczenie, ponieważ wynagrodzenia kobiet w branżach przez nie zdominowanych są niskie, a rynek pracy charakteryzuje się znaczącą segregacją zawodową. Zespoły negocjacyjne wykorzystują wszelkie dostępne dane, by negocjować na rzecz ograniczenia nierównego wynagradzania kobiet i mężczyzn, choć dane te mają bardzo często ogólny charakter.

Rola związków zawodowych w gromadzeniu i analizowaniu danych w podziale na płeć

Przeprowadzona przez EKZZ analiza „Negocjacje na rzecz równouprawnienia” wykazała, że niektóre związki zawodowe odegrały aktywną rolę w gromadzeniu i analizowaniu danych dotyczących wynagrodzeń w podziale na płeć. Na przykład austriacki związek zawodowy branży produkcyjnej PRO-GE informuje o znaczeniu obowiązujących w Austrii przepisów, które umożliwiły związkowi zawodowemu gromadzenie danych na temat wynagrodzeń, przekazywanych przez członków rad zakładowych zaangażowanych w sprawozdawczość w zakresie wynagrodzeń. Dane dotyczące wynagrodzeń zebrane w

5 Patrzą: http://eng.velferdarraduneyti.is/media/acrobat-enskar_sidur/Act-on-equal-status-and-equal-rights-of-women-and-men_no-10-2008.pdf

ramach tych analiz są prezentowane w ramach przeglądów dla poszczególnych branż i wykorzystywane jako podstawa negocjacji układów zbiorowych w różnych branżach. Sprawozdania w zakresie wynagrodzeń są teraz przygotowywane zgodnie z nowymi poprawkami dotyczącymi przejrzystości polityki płacowej i wykazały, że nierówne traktowanie pracowników pod względem wynagrodzeń na poziomie przedsiębiorstwa wynika często z dyskryminującej klasyfikacji miejsc pracy. Związek twierdzi, że sprawozdania w zakresie wynagrodzeń stały się istotnym narzędziem dla członków rad zakładowych, którzy mogą teraz żądać równego traktowania kobiet i mężczyzn, jeżeli chodzi o zakres obowiązków i którym udaje się osiągnąć ten cel.

Szwajcarska konfederacja związków zawodowych USS realizuje trójstronny projekt (2011–2014) pt. „Dialog w sprawie równych wynagrodzeń”, który pozwala przedsiębiorstwom uzyskać informacje pozwalające sprawdzić, czy w danym przedsiębiorstwie mamy do czynienia z dyskryminacją pod względem wynagrodzeń. Jednakże dane te są wciąż ograniczone i mają niewielki wpływ na negocjacje układów zbiorowych pracy.⁶ Czesko-Morawska Konfederacja Związków Zawodowych **CMKOS** informuje, że dostęp do przejrzystych danych ma szczególne znaczenie dla zawierania skutecznych układów zbiorowych pracy na poziomie przedsiębiorstwa i branży. Niewielki jest odsetek pracowników objętych układami zbiorowymi pracy, a kryzys gospodarczy doprowadził do poważnych zmian na gorsze, jeżeli chodzi o negocjacje. Związek zawodowy ma dostęp do niektórych danych w podziale na płeć na poziomie kraju, branży i przedsiębiorstw, jak również samodzielnie gromadzi dane. **Krajowe dane dotyczące wynagrodzeń (Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej) oraz dane branżowe są dostępne na stronie czeskiego Głównego Urzędu Statystycznego. Dane są również gromadzone przez branżowe związki zawodowe.**

Wiele związków zawodowych próbowało poprawić przejrzystość polityki wynagrodzeń oraz jakość danych w podziale na płeć wykorzystywanych w negocjacjach układów zbiorowych pracy, jak również gromadziło własne dane i przygotowywało analizy. Na przykład w **Portugalii CGTP-IN** przyjął strategię na rzecz poprawy jakości danych wykorzystywanych przez zespoły negocjacyjne na poziomie przedsiębiorstwa i branży, ponieważ wiele danych rządowych jest niekompletnych i nie są one też prezentowane w na poziomie przedsiębiorstw czy branż w podziale na płeć. Projekt związku na rzecz poprawy jakości danych statystycznych („Quadros de Pessoal”), którego celem jest wspieranie negocjatorów związków zawodowych, obejmuje plan **stworzenia bazy danych** zawierającej odnośne wskaźniki na poziomie przedsiębiorstwa dotyczące równouprawnienia płci oraz rozbieżności w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn. Jeżeli chodzi o dane w zakresie wynagrodzeń brytyjski **Krajowy Związek Nauczycieli (NUT)** wykorzystuje różne źródła ich pozyskiwania, w tym analizy związkowe, oficjalne krajowe dane statystyczne oraz analizy/ sprawozda-

nia publikowane przez organizacje niezależne. Zgromadzone dane okazały się wielokrotnie przydatne w działaniach promocyjnych związków zawodowych w odniesieniu do lepszego wynagradzania nauczycieli i lepszych warunków pracy, w tym dla nauczycielek, oraz poprawy przejrzystości systemu wynagrodzeń.

Poprawa przejrzystości systemów wynagrodzeń była priorytetem dla związków zawodowych w Niemczech, gdzie różnice w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn wynoszą przeciętnie 23%. **DGB** informuje, że związki zawodowe wdrożyły szereg środków zmierzających do eliminacji tych rozbieżności przez poprawę jakości danych udostępnianych zespołom negocjacyjnym. Jednym z przykładów jest system „**wskaźnika wynagrodzenia**”, stworzony przez Instytut Badawczy DGB (WIS) oraz Fundację Hansa-Böcklera.⁷ System ten obejmuje platformę internetową zawierającą duży zbiór danych obejmujących 374 grupy zawodowe, co pozwala na indywidualne porównanie pensji, umożliwiające zweryfikowanie, czy mamy do czynienia z dyskryminacją w kontekście ustawy o równym traktowaniu oraz europejskich przepisów dotyczących równego wynagrodzenia. Dostęp do danych mają zarówno pracodawcy, jak i pracownicy, przedstawiciele rad zakładowych, zespoły negocjujące układy zbiorowe pracy oraz administracja rządowa.

Polska konfederacja związków zawodowych **NSZZ Solidarność**, tak jak i inne związki zawodowe w Środkowej i Wschodniej Europie, wciąż musi stawiać czoła nieprzychylniej atmosferze negocjacyjnej i faktowi, że nieliczni pracownicy są objęci układami zbiorowymi pracy. Porozumienia zawierane są w większości na poziomie przedsiębiorstw. Polskie związki zawodowe wskazują na niespójność danych dotyczących płac pochodzących z Głównego Urzędu Statystycznego z danymi gromadzonymi na portalu internetowym wynagrodzenia.pl. Brak danych na temat nierównego traktowania pracowników pod względem wynagrodzeń doprowadził do tego, że pracodawcy proponują wyższe wynagrodzenia mężczyznom, niższe zaś kobietom na tym samym stanowisku, pomimo obowiązujących przepisów w zakresie równego wynagrodzenia za pracę tej samej wartości i zakazu dyskryminacji przewidzianego w kodeksie pracy. Kodeks pracy nakłada obowiązek w zakresie przeciwdziałania dyskryminacji w miejscu pracy na barki pracodawców; skutkiem czego „obie strony pracodawcy i pracownicy uważają, że nie jest to kwestia, którą mogliby negocjować partnerzy społeczni”.

⁶ Patrz: <http://www.dialogue-egalite-salaires.ch>

⁷ Aby uzyskać więcej informacji, patrz: <http://www.eg-check.de>. oraz Wskaźnik płac kobiet: www.lohnspiegel.de/main/frauenlohnspiegel

Ramka informacyjna 1: Dane wskaźnika płac

W analizie EKZZ kilka związków zawodowych wskazało na korzyści, jakie wynikają z danych na temat wynagrodzeń gromadzonych przez Fundację WageIndicator. Fundacja WageIndicator powołana do życia przez Amsterdamski Instytut Szczegółowych Analiz Rynku Pracy (AIAS), Uniwersytet w Amsterdamie, dostarcza pracownikom i pracodawcom przejrzystych danych w zakresie wynagrodzeń i zatrudnienia. Inicjatywa, która narodziła się w Holandii, obejmuje teraz ponad 70 krajów. Fundacja WageIndicator gromadzi, porównuje i upowszechnia informacje na temat wynagrodzeń i zatrudnienia wynikające z analiz w terenie i badań naukowych. Jest również internetową biblioteką informacji na temat wynagrodzeń, prawa pracy oraz doradztwa zawodowego. W szeregu krajów projekty Fundacji WageIndicator były realizowane w partnerkiej współpracy z organizacjami związkowymi.

Dane i analizy Fundacji WageIndicator, obejmujące następujące kraje: Austria, Belgia, Cypr, Czechy, Dania, Estonia, Finlandia, Francja, Hiszpania, Holandia, Litwa, Luksemburg, Łotwa, Niemcy, Polska, Słowacja, Słowenia, Turcja, Węgry, Wielka Brytania, Włochy.

Dodatkowe informacje można uzyskać pod adresem: <http://www.wageindicator.org/main/Wageindicatorfoundation/wageindicatorcountries>

Rola układów zbiorowych pracy a przejrzystość systemu wynagrodzeń

Poza przykładami podanymi powyżej związki zawodowe priorytetowo traktowały w negocjacjach przejrzystość systemu wynagrodzeń. Na przykład, francuski związek zawodowy pracowników przemysłu metalowego **FO METALUX** informuje o znaczeniu krajowego wspólnego gremium (APEC), które co trzy lata przeprowadza analizę danych w zakresie rozbieżności w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn. Dane pochodzą z przedsiębiorstw, gdzie przepisy prawne przewidują, jaki rodzaj danych przedsiębiorstwo ma gromadzić.

Związki zawodowe w krajach nordyckich informują o najwyższych poziomach przejrzystości danych dotyczących wynagrodzeń, która często wynika z układów zbiorowych pracy, określających typ i treść danych krajowych i branżowych. **Wynegocjowane w ramach układów zbiorowych pracy w Norwegii, Szwecji, Finlandii i Islandii dane** pozwoliły związkowi zawodowemu na uzyskanie szerokiego dostępu do danych ujmowanych w podziale na płęć, co miało niebagatelne znaczenie dla wysiłków podejmowanych w ramach negocjacji układów zbiorowych na rzecz ograniczenia nierównego wynagradzania kobiet i mężczyzn. Na przykład związek zawodowy LO w Szwecji informuje, że organizacje związkowe mają dostęp do dobrej jakości danych w podziale na płęć na każdym poziomie negocjacji. W niektórych przypadkach strony układów zbiorowych pracy uzgodniły wspólne podejście do gromadzenia danych w branżach objętych układami

zbiorowymi pracy oraz zobowiązania pracodawców w zakresie przekazywania danych dotyczących pensji i warunków pracy, ujmowanych w podziale na płęć. Od 2001 r. krajowy Instytut ds. Mediacji publikuje **dane z całego roku dotyczące rozbieżności w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn**.⁸

W **Norwegii** (patrz Ramka informacyjna 2) dane są przygotowane w celu odpowiedniej koordynacji kolejnych rund negocjacji układów zbiorowych pracy przez **trójstronną Komisję Analiz Technicznych**, która skupia się na rozbieżnościach w wynagradzaniu kobiet i mężczyzn w całej gospodarce i w różnych sektorach.

Ramka informacyjna 2: Norweski Komitet Analiz Technicznych

W Norwegii ujawnianie danych dotyczących wynagrodzeń wynika z postanowień układów zbiorowych pracy. Norwegia ma skoordynowany system ustalania wynagrodzeń, uzgadniany w rundach negocjacyjnych pomiędzy konfederacją związków zawodowych LO a federacją pracodawców NHO. Branże produkcyjne wyznaczają normy dla innych branż, co pozwala wyznaczyć tempo rozwoju gospodarczego. Po zawarciu porozumienia rozpoczynają się negocjacje w sektorze publicznym. LO odgrywa ważną rolę w koordynacji negocjacji płacowych niezależnie od tego, czy porozumienia są zawierane centralnie, czy dla poszczególnych branż. Jednakże możliwe jest uzgodnienie podwyżek płac bez udziału centralnych związków zawodowych/pracodawców. Porozumienia takie zazwyczaj obowiązują przez dwa lata, choć przepisy stanowią o dostosowaniu poziomu wynagrodzeń do inflacji w drugim roku obowiązywania porozumienia.

Trójstronny **Komitet Analiz Technicznych (TBU)** ds. Porozumień Płacowych przygotowuje dane na rundy negocjacyjne na różnych poziomach i w różnych obszarach, w tym informacje na temat rozbieżności w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn. Komitet powstał w 1967 r. i jest trójstronnym gremium, w którego skład wchodzi norweski Główny Urząd Statystyczny, przedstawiciele pracodawców i związków zawodowych oraz przedstawiciele ministerstw. Rolą Komitetu jest dbanie o wzajemne zrozumienie zagadnień gospodarczych, co stanowi podstawę negocjacji układów zbiorowych pracy, oraz zażegnywanie ewentualnych konfliktów. Jest on punktem wyjściowym, jeżeli chodzi o dane i ustalanie wynagrodzeń. Dane są publikowane w dorocznym sprawozdaniu, co daje

⁸ Patrz Medlingsinstitutet, 2013, *Vad säger den officiella lönestatistiken om löneskillnaden mellan kvinnor och män 2012?*, [Co mówią oficjalne statystyki w zakresie wynagrodzeń o różnicach w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn w 2012 r.?). Opracowanie dostępne również w języku angielskim pod adresem: http://www.mi.se/files/PDF-er/ar_foreign/eng_wage_differentials_2012.pdf

zaangażowanym stronom ogląd sytuacji gospodarczej. Sprawozdanie zawiera rozdział na temat wynagrodzeń kobiet i mężczyzn oraz zestawienia danych ukazujące tendencje w płacach. Pozwala to na przyjmowanie strategii zmierzających do likwidacji rozbieżności w wynagradzaniu kobiet i mężczyzn. Na przykład, strategia na rzecz wynagrodzeń miała na celu priorytetowe traktowanie pracowników nisko wynagradzanych.

Rozkład podwyżek wynagrodzeń wskazuje na rozbieżności w wynagradzaniu kobiet i mężczyzn w niektórych branżach. Na przykład w latach 2011–2012 zaobserwowano zmniejszenie się rozbieżności w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn wśród pracowników fizycznych, co było zasadniczo wynikiem szczególnie korzystnej dla kobiet podwyżki wynagrodzeń w 2010 r. w przemyśle rybnym. W sprzedaży detalicznej rozbieżności w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn wynikające z danych można wyjaśnić tym, że zaczęto zatrudniać młodsze kobiety z niższym uposażeniem.

3.3 WNIOSKI

W niniejszej Części przedstawiono prawidłowe sposoby postępowania związków zawodowych w zakresie poprawienia przejrzystości polityki wynagrodzeń, jak również problemy utrzymujące się w niektórych krajach. Dane dobrej jakości ujmowane w podziale na płeć są bardzo istotne dla negocjacji związkowych. Niektóre związki zawodowe odnoszą znaczące sukcesy w zawieraniu porozumień i wykorzystywaniu możliwości w zakresie pozyskiwania i analizy danych ujmowanych w podziale na płeć, które stają się podstawą negocjacji układów zbiorowych pracy. Bez dostępu do takich danych związki zawodowe często nie są w stanie stawić czoła segregacji zawodowej lub niedocenianiu pracy kobiet.

Związki zawodowe proponują, by poprawić możliwości negocjacji zbiorowych w zakresie przejrzystości wynagrodzeń w oparciu o krajowe i europejskie przepisy prawne, zgodnie z zaleceniami zawartymi w rezolucjach Parlamentu Europejskiego (2008 i 2012b). Wspólne podejście związków zawodowych i pracodawców do przejrzystych danych płacowych ujmowanych w podziale na płeć może podwyższyć jakość gromadzonych danych; a tam, gdzie obowiązują stosowne przepisy prawne pracodawców można zmuszać do zajęcia się kwestią przejrzystości wynagrodzeń w zakładzie pracy. Szereg związków zawodowych podkreśla znaczenie poprawy możliwości związków zawodowych, na przykład przez odpowiednie wytyczne i szkolenia, w zakresie gromadzenia i analizy przejrzystych danych płacowych prezentowanych w podziale na płeć, co może stanowić podstawę negocjacji.

Analiza EKZZ „Negocjacje na rzecz równouprawnienia” wykazała, że poza postanowieniami układów zbiorowych pracy, które dotyczą przejrzystości wynagrodzeń, związki zawodowe stosowały trzy metody negocjacyjne, by poprawić przejrzystość systemu wynagrodzeń (Metody te zostały szczegółowo przedyskutowane w kolejnej części). Metody obejmują:

► neutralne płciowo systemy klasyfikacji miejsc pracy, przy zachowaniu ich pełnej przejrzystości;

► ocenę miejsca pracy, która jest narzędziem pozwalającym odpowiednio podejść do dyskryminacji opartej na zaniżaniu wartości pracy kobiet, co może prowadzić do większej przejrzystości wynagrodzeń;

► analizy równego traktowania w systemie płac/ sprawozdania w zakresie wynagrodzeń identyfikujące rozbieżności płacowe w miejscu pracy i przedstawiające odpowiednie rozwiązania.

Analiza przytacza szereg przykładów porozumień wynegocjowanych w odniesieniu do przejrzystości wynagrodzeń. Organizacje stowarzyszone z EKZZ określiły szereg zasad, które powinny stanowić podstawę przejrzystości systemów wynagrodzeń. Choć pensje poszczególnych pracowników są informacją poufną, zasady te podkreślają znaczenie jasnych i dostępnych kryteriów dotyczących wyliczania wynagrodzeń oraz ogólnego poziomu rozbieżności w wynagradzaniu kobiet i mężczyzn. Ramka informacyjna 3 określa podstawowe kryteria, które powinny stanowić podstawę przejrzystości systemu wynagrodzeń.

Analiza przytacza szereg przykładów porozumień wynegocjowanych w odniesieniu do przejrzystości wynagrodzeń. Organizacje stowarzyszone z EKZZ określiły szereg zasad, które powinny stanowić podstawę przejrzystości systemów wynagrodzeń. Choć pensje poszczególnych pracowników są informacją poufną, zasady te podkreślają znaczenie jasnych i dostępnych kryteriów dotyczących wyliczania wynagrodzeń oraz ogólnego poziomu rozbieżności w wynagradzaniu kobiet i mężczyzn. Ramka informacyjna 3 określa podstawowe kryteria, które powinny stanowić podstawę przejrzystości systemu wynagrodzeń.

Ramka informacyjna 3: Kryteria stanowiące podstawę przejrzystości i niedyskryminacyjnego charakteru systemów wynagrodzeń

- ▶ Systemy wynagrodzeń powinny być dostrzegalne i zrozumiałe dla pracowników i związków zawodowych.
- ▶ Informacje powinny jasno przedstawiać sposób wyliczania wynagrodzenia. Wszelkie składniki wynagrodzenia (podstawa wynagrodzenia oraz dodatki) są jasno określone i opatrzone informacją, jaki udział w zarobkach ma każdy z tych elementów..
- ▶ Dodatki do pensji podstawowej są jasno określone, np. wynagrodzenie za nadgodziny, zasiłki i dodatki, premie uznaniowe, premie i świadczenia rzeczowe.
- ▶ W przypadku podwyżek indywidualnych lub premii za szczególne osiągnięcia stosuje się przejrzyste kryteria wolne od dyskryminacji ze względu na płeć.
- ▶ Przedstawia się jasne informacje w zakresie odsetka kobiet i mężczyzn zatrudnianych na danym stanowisku i na różnych szczeblach, przedziałów wynagrodzeń oraz płci pracowników tymczasowych ich zaszeregowania i wynagrodzenia.
- ▶ Udostępnia się informacje o różnicach w ogólnym przeciętnym (średnim) wynagrodzeniu w podziale na płeć, jak i na każdym stopniu zaszeregowania, w każdym przedziale wynagrodzenia.
- ▶ Przedstawia się informacje o różnicach w początkowych wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn po zatrudnieniu, po awansie oraz w zależności od wydajności.
- ▶ Przedstawia się informacje na temat stopnia zaszeregowania i rodzaju pracy, wykazując różnice pomiędzy przeciętną pensją podstawową i średnimi całkowitymi zarobkami kobiet i mężczyzn na każdym stopniu zaszeregowania i w zależności od wykonywanej pracy.

CZĘŚĆ 4: UKŁADY ZBIOROWE PRACY UKIERUNKOWANE NA OGRANICZANIE NIERÓWNEGO WYNAGRADZANIA

4.1 WPROWADZENIE

Układy zbiorowe pracy są podstawowym, promowanym przez związki zawodowe, mechanizmem pozwalającym ograniczyć rozbieżności w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn. Analiza EKZZ „Negocjacje na rzecz równouprawnienia” wykazała jednak, że surowe przepisy prawne dotyczące równouprawnienia płci są istotnym punktem odniesienia w negocjacjach układów zbiorowych. Związki zawodowe przypisują niezależnym układom zbiorowym szczególne znaczenie, jednak szczegółowe przepisy dotyczące równouprawnienia płci, a w szczególności wymagające, by w negocjacjach układów zbiorowych ograniczać nierówne wynagradzanie kobiet i mężczyzn, zyskały na znaczeniu w działaniach związków zawodowych zmierzających do ograniczenia nierównego wynagradzania kobiet i mężczyzn, a w szczególności do skłonięcia pracodawców do współdziałania ze związkami zawodowymi w tym zakresie.

Należy jednak zauważyć, że analiza wykazała, iż przepisy prawne mogą wywierać odwrotny skutek. Z jednej strony, stanowią poważną zachętę dla partnerów społecznych i wymagają od nich, by negocjowali w zakresie równouprawnienia płci na poziomie branż i przedsiębiorstw. Z drugiej strony, ustawodawstwo może negatywnie wpływać na niezależność związków zawodowych i poważnie ograniczać ich wpływy, tak jak to miało miejsce w niektórych krajach dotkniętych kryzysem gospodarczym. W Części 2 opisano konsekwencje kryzysu gospodarczego oraz próby podejmowane na poziomie UE, ogólnokrajowym i poszczególnych pracodawców prowadzące do ograniczenia znaczenia negocjacji układów zbiorowych pracy.

Niektóre problemy wynikają z jednostkowego charakteru europejskich i krajowych przepisów dotyczących równouprawnienia, opierających się na prawach jednostki, w porównaniu ze zbiorowym charakterem negocjacji układów zbiorowych pracy, których celem jest ustalenie stawek wynagrodzeń i propagowanie równouprawnienia w całej gospodarce, w oparciu o działania grupowe. Nawet jeżeli wprowadza się przepisy w zakresie zaangażowania partnerów społecznych, na przykład w ramach przyjmowanych w przedsiębiorstwach planów na rzecz równouprawnienia lub innych podobnych inicjatyw, związki zawodowe informują, że następuje to bardzo często w atmosferze decentralizacji negocjacji i podkopywania możliwości związków zawodowych w całej gospodarce.

Analiza wykazała, że scentralizowane i branżowe negocjacje, które wpływają na całą gospodarkę, są najskuteczniejszym sposobem realizacji przez związki zawodowe działań zmierzających do ograniczenia nierównego wynagradzania kobiet i mężczyzn. Jednakże analiza wykazała również, że można osiągnąć znaczące postępy, zajmując się podczas negocjacji prowadzonych na poziomie przedsiębiorstw kluczowymi kwestiami w zakresie równouprawnienia w miejscu pracy,

które można uregulować na przykład w porozumieniach dotyczących audytu/analiz wynagrodzeń w przedsiębiorstwie oraz środków na rzecz godzenia życia rodzinnego z pracą.

4.2 ROLA PRZEPISÓW PRAWNYCH W PROMOWANIU NEGOCJACJI NA RZECZ RÓWNOUPRAWNIENIA

W kilku państwach członkowskich UE przyjęto przepisy, które zobowiązują partnerów społecznych, by zajęli się nierównym wynagradzaniem kobiet i mężczyzn. Związki zawodowe w niektórych krajach nie tylko odgrywają kluczową rolę, jeżeli chodzi o ustalanie tematów negocjacji (Briskin i Muller, 2011), ale również prowadzą aktywną kampanię na rzecz zaostrezenia przepisów, tak by uzasadnić prowadzenie w przedsiębiorstwach negocjacji w odniesieniu do kwestii równouprawnienia oraz by zobowiązać pracodawców do ich prowadzenia. W tym kontekście wiele związków zawodowych prowadziło kampanię na rzecz przyjmowania odpowiednich przepisów, które mogłyby wzmocnić negocjacje porozumień na rzecz równouprawnienia płci. Jak wskazuje Wykres 5 około **jedna czwarta związków zawodowych, które wypełniły ankietę, wskazała na istnienie przepisów, które umożliwiają ograniczenie nierównego wynagradzania w ramach układów zbiorowych pracy.**

Zasadniczo większość związków zawodowych poinformowała, że w kodeksach pracy oraz ustawach ws. równouprawnienia i przeciwdziałania dyskryminacji znalazły się przepisy dotyczące wolnego od dyskryminacji charakteru układów zbiorowych pracy, takie przepisy są na przykład normą w aktach prawnych dotyczących równych wynagrodzeń. Przepisy w zakresie równych wynagrodzeń, na przykład na Cyprze, w Irlandii i Wielkiej Brytanii, zawierają konkretne postanowienia, których celem jest zakaz dyskryminujących systemów klasyfikacji miejsc pracy i układów zbiorowych pracy. Cypryjski **DEOK** informuje, że przepisy o równych wynagrodzeniach są szeroko zakrojone i obejmują postanowienia wymagające, by układy zbiorowe pracy nie zawierały postanowień o podstawowych i dodatkowych wynagrodzeniach i świadczeniach, które prowadziłyby do dyskryminacji. Prawo upoważnia Departament Pracy w Ministerstwie Pracy i Ubezpieczeń Społecznych do monitorowania stosowania tych przepisów i do wnioskowania o informacje od partnerów społecznych w zakresie nierównego traktowania kobiet i mężczyzn w układach zbiorowych pracy.



Źródło: Ankieta EKZZ, 2013 r.

Niektóre związki zawodowe informują, że przepisy prawne przewidują, iż partnerzy społeczni winni uwzględniać równouprawnienie płci w negocjacjach, co ma na przykład miejsce we Francji. Przepisy takie poprawiają możliwości negocjacyjne w odniesieniu do równouprawnienia. W Finlandii pracodawcy zatrudniający 30 lub więcej pracowników muszą – we współpracy ze związkami zawodowymi – przygotowywać plan dotyczący nierównych wynagrodzeń, klasyfikacji miejsc pracy i innych warunków zatrudnienia. W Niemczech ustawa o radach zakładowych (Betriebsverfassungsgesetz) zawiera przepisy, według których nagłaśnianie uwzględniania aspektu płci w głównym nurcie polityki należy do ogólnych kompetencji rad zakładowych. W wielu przypadkach związki zawodowe uznają przepisy prawa za istotny czynnik stymulujący świadome podchodzenie do kwestii równouprawnienia w ramach dialogu społecznego oraz pozwalający przekonać niechętnych pracodawców do poważnego podchodzenia do kwestii równouprawnienia. Konkretnie rzecz ujmując, w szeregu krajów istnieją przepisy wymagające od partnerów społecznych, by negocjowali ograniczanie różnic w wynagrodzeniach, na przykład w ramach przyjmowanych na poziomie przedsiębiorstwa planów na rzecz równouprawnienia oraz sprawozdań w zakresie wynagrodzeń, jak również przejrzystości systemu wynagrodzeń w przedsiębiorstwach. Przykłady, które przedyskutowano w szczegółach poniżej, obejmują negocjacje na rzecz równouprawnienia we francuskich, hiszpańskich i włoskich przedsiębiorstwach, sprawozdania w zakresie wynagrodzeń w przedsiębiorstwach w Austrii oraz analizy w zakresie równości wynagrodzeń w Szwecji.

Negocjacje na rzecz równouprawnienia we francuskich przedsiębiorstwach

Francuskie przepisy⁹ wymagają od partnerów społecznych prowadzenia negocjacji zmierzających do ograniczenia różnic w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn. Przepisy przyjęte w 2006 r. i znowelizowane w 2010 r. wprowadziły obowiązek prowadzenia negocjacji na rzecz równouprawnienia, przy czym wymaga się określenia i zaplanowania kroków koniecznych, by wyeliminować zjawisko nierównego wynagradzania kobiet i mężczyzn. Przepisy wymagają od przedsiębiorstw zatrudniających 50 lub więcej osób, by przygotowały plan działania, zajęły się nierównym wynagradzaniem kobiet i mężczyzn w porozumieniach zawieranych na poziomie przedsiębiorstwa oraz przygotowały doroczne sprawozdania w zakresie środków podejmowanych w celu ograniczania nierównego wynagradzania kobiet i mężczyzn. Przedsiębiorstwa zatrudniające poniżej 300 pracowników mają obowiązek zawierania porozumień i przygotowywania planów działania, które obejmują środki dotyczące co najmniej dwóch z ośmiu zagadnień negocjacyjnych, a w przypadku przedsiębiorstw zatrudniających powyżej 300 pracowników – co najmniej trzech zagadnień. Zagadnienia te obejmują: rekrutację, szkolenia, awans zawodowy, kwalifikacje i stopień zaszerogowania, warunki pracy, rzeczywiste wynagrodzenia, godzenie pracy i życia prywatnego oraz dialog z władzami, którym należy przedłożyć porozumienie lub plan działania w celu sprawdzenia, czy są one zgodne z przepisami.

Przegląd negocjacji układów zbiorowych pracy opublikowany przez Ministerstwo Pracy w 2010 r. wykazał, że osiągnięto postępy oraz że związki zawodowe są zaangażowane w negocjacje na poziomie przedsiębiorstw, jak również w przygotowywanie planów działania w przedsiębiorstwach; jednak związki zawodowe we Francji informują, że niewiele przedsiębiorstw zastosowało się do wymagań. Od 2013 r. brak przepisów pozwalających na ograniczenie rozbieżności w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn w porozumieniach doprowadził do tego, że rząd zastosował sankcje finansowe w wysokości 1% budżetu przeznaczonego na wynagrodzenia. W 2013 r. po raz pierwszy wystosowano ostrzeżenia do 500 przedsiębiorstw, na pięć przedsiębiorstw nałożono grzywny. Konfederacja FO stwierdziła, że związki zawodowe były siłą napędową w uwzględnieniu negocjacji międzybranżowych w strategiach politycznych, jako części zintegrowanego podej-

⁹ Przepisy, które wprowadzono po raz pierwszy w 2001 r. (ustawa Genissona), a następnie znowelizowano w 2006 r. i 2010 r., przewidują uwzględnienie równouprawnienia w dorocznych negocjacjach na temat wynagrodzeń, szkoleń i organizacji pracy, a przyjęte w 2006 r. przepisy (ustawa nr 2006-340) zostały rozszerzone, by obejmować negocjacje na rzecz ograniczenia rozbieżności w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn. Jednakże ponieważ nie zrealizowano założeń, przyjęte w 2010 r. przepisy przewidywały sankcje dla pracodawców, którzy nie przygotowali planu na rzecz równouprawnienia (w wysokości 1% budżetu na wynagrodzenia). Kodeks pracy przewiduje obowiązkowe doroczne negocjacje dotyczące wynagrodzeń w przedsiębiorstwach, w których należy określić rozbieżności w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn i zająć się nimi (art. L.2242-7). Układy zbiorowe pracy w oddziałach przedsiębiorstw muszą zawierać klauzulę dotyczącą zniesienia różnic w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn (ustawa nr 2006-340).

ścia do negocjacji na rzecz jakości życia w pracy. Jednakże FO sprzeciwia się wycinkowemu podchodzeniu do negocjacji i ich lokalnemu charakterowi. Negocjacje w tym zakresie są coraz trudniejsze w kontekście bieżącego kryzysu gospodarczego, przepisy wymagające negocjacji na rzecz równouprawnienia prowadzonych na poziomie branży i przedsiębiorstwa nie są w zasadzie egzekwowane, a treść porozumień jest często niedostatecznie rozbudowana.

Plany na rzecz równouprawnienia w Hiszpanii

Ustawa w sprawie równouprawnienia (ustawa nr 3/2007 z dnia 22 marca 2007 r., w sprawie rzeczywistego równouprawnienia kobiet i mężczyzn) nakłada na przedsiębiorstwa zatrudniające powyżej 250 osób obowiązek przyjmowania planów na rzecz równouprawnienia płci, koncentrujących się na dostępie do zatrudnienia, klasyfikacji miejsc pracy, awansach, szkoleniach, wynagrodzeniach, czasie pracy, godzeniu pracy i życia rodzinnego oraz molestowaniu seksualnym. Krajowy instytut ds. równouprawnienia płci – Instituto de la Mujer – przygotował przewodnik mający pomóc przedsiębiorstwom w przyjmowaniu planów na rzecz równouprawnienia płci, koncentrujący się w sposób szczególny na kwestii nierównego wynagradzania kobiet i mężczyzn. Przepisy nie mają jednak zastosowania do większości przedsiębiorstw, gdyż przedsiębiorstwa zatrudniające mniej niż 10 osób stanowią 38% wszystkich firm.

Dwie główne konfederacje związków zawodowych w Hiszpanii – CCOO oraz UGT – odegrały bardzo aktywną rolę w promowaniu równouprawnienia płci oraz uwzględniania aspektu płci w głównym nurcie polityki z pomocą specjalnych departamentów ds. równouprawnienia, zobowiązań politycznych oraz poprzez skupienie się na nierównych wynagrodzeniach w układach zbiorowych pracy. Choć negocjacje układów zbiorowych pracy koncentrują się przede wszystkim na czasie pracy i wynagrodzeniach, związki zawodowe próbowały również uwzględnić w nich takie kwestie, jak wykorzystywanie seksualne. Od 2007 r. związki zawodowe odgrywają istotną rolę w przygotowywaniu planów na rzecz równouprawnienia na poziomie przedsiębiorstw. Według CCOO plany na rzecz równouprawnienia na poziomie branż i przedsiębiorstw różnią się stopniem uwzględnienia wszystkich czynników, które prowadzą do nierównego wynagradzania pracowników; większość tych planów wynegocjowano i podpisano w sektorze prywatnym. CCOO podkreśla znaczenie branżowych negocjacji układów zbiorowych pracy dotyczących nierównego wynagradzania kobiet i mężczyzn. Zawarcie takich układów wprowadziło pewne istotne korzystne rozwiązania w polityce równouprawnienia płci. Eliminacja zjawiska nierównego wynagradzania kobiet i mężczyzn w konkretnych grupach zawodowych jest nadal problemem. Trudno jest również ujawnić dyskryminujące praktyki w ustalaniu wynagrodzeń w poszczególnych zawodach. Pomimo tych problemów partnerzy społeczni są zobowiązani prawnie do negocjowania planów na rzecz równouprawnienia oraz w przypadkach gdy jest to przewidziane w branżowych układach zbiorowych pracy. CCOO stwierdza, że przedsiębiorstwa nie będą rentowne, „dyskryminując 40% pracowników, przy założeniu, że celem jest utrzymanie utalentowanych pracowników w przedsiębiorstwie. Równouprawnienie rzeczywiście

niesie z sobą pewne korzyści finansowe dla przedsiębiorstw, takie jak dostęp do przejrzystych mechanizmów zatrudniania oraz lepsza renoma społeczna”.

Hiszpański związek zawodowy przemysłu metalowego, budowlanego i branż pokrewnych MCA-UGT informuje, że przepisy prawne określiły nową rolę partnerów społecznych w formułowaniu planów na rzecz równouprawnienia na poziomie przedsiębiorstw, w tym wyłanianiu z przedstawicieli pracodawców i związków zawodowych komitetów ds. równouprawnienia, które zajmą się negocjacjami tych planów. Związek jest pewien, że organizacje związkowe odegrają w przyszłości aktywną rolę w tych komitetach odpowiedzialnych za ostateczne uzgodnienie planu. MCA-UGT również promuje negocjacje w sprawie planów na rzecz równouprawnienia we wszystkich przedsiębiorstwach niezależnie od ich wielkości. Związek zawodowy monitoruje warunki wynagradzania pracowników w okresowych sprawozdaniach oraz kontroluje system wynagrodzeń (pensje, premie, dodatki itd.). Co więcej, związek monitoruje rozwój kariery zawodowej w przedsiębiorstwie, by sprawdzić, czy kobiety mogą awansować na odpowiedzialne stanowiska. MCA-UGT analizuje obecnie pierwsze sprawozdania ze zrealizowanych planów na rzecz równouprawnienia. Wydaje się jednak, że plany te nie doprowadziły do znaczącego ograniczenia nierównego wynagradzania pracowników. Rzeczywiście obserwuje się pozytywny wpływ działań w zakresie przeciwdziałania przemocy i wykorzystywaniu seksualnemu oraz godzenia pracy i życia rodzinnego.

Związki zawodowe odgrywają aktywną rolę w negocjowaniu planów na rzecz równouprawnienia w różnych branżach, ze szczególnym uwzględnieniem zwalczania bezpośredniej i pośredniej dyskryminacji płacowej. Jednakże sprawienie, by przedsiębiorstwa przestrzegały wytycznych wynikających z planów na rzecz równouprawnienia jest ogromnym wyzwaniem. Jednym z przykładów są domy towarowe El Corte Inglés, gdzie zatrudnia się dużo kobiet na nisko wynagradzanych i szeregowych stanowiskach. W przedsiębiorstwie tym obserwuje się znaczące rozbieżności w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn, a Państwowa Inspekcja Pracy wielokrotnie informowała o naruszeniach, zaś Krajowy Sąd Apelacyjny nakładał grzywny za nieprzestrzeganie postanowień planu na rzecz równouprawnienia.

Ramy prawne negocjacji na rzecz równouprawnienia we Włoszech

Ustawodawstwo (dekret nr 198/2006) opiera się na ugruntowanych tradycjach dialogu społecznego oraz porozumień trójstronnych, które stanowią podstawę układów zbiorowych pracy o równouprawnieniu płci. Zobowiązuje one pracodawców zatrudniających ponad sto osób do przygotowywania sprawozdań koncentrujących się na równouprawnieniu płci. W ustawie nr 248/2006 powołano fundusz równych szans. Takie korzystne przepisy prawne doprowadziły do zawarcia szeregu porozumień ogólnokrajowych i zawartych na poziomie przedsiębiorstw. Ich celem było poprawienie kwalifikacji zawodowych kobiet, warunków pracy, dostępu do zawodów, w których kobiety są rzadko obecne oraz godzenia pracy z życiem rodzinnym. Wiele porozumień ogólnokrajowych i w

przedsiębiorstwach zawiera klauzule dotyczące równouprawnienia płci oraz przewiduje działania, w tym utworzenie – na poziomie regionów i przedsiębiorstw – dwustronnych komisji ds. równouprawnienia, które zajmą się wdrażaniem przepisów (Schiek, 2012). Szczególny nacisk położono na środki pozwalające godzić pracę z życiem prywatnym, na przykład dające zarówno kobietom, jak i mężczyznom prawo do wnioskowania o elastyczne godziny pracy lub pracę w niepełnym wymiarze godzin. Krajowa Komisja Gospodarki i Pracy *Consiglio Nazionale dell'Economia e del Lavoro* (CNEL) stworzyła bazę danych układów zbiorowych pracy.

Trzy włoskie konfederacje związków zawodowych CGIL, CISL i UIL informują, że pomimo korzystnych ram prawnych dotyczących równych szans i korzystnych działań, negocjacje układów zbiorowych pracy na poziomie kraju, branż i przedsiębiorstw są najlepszym sposobem, by promować najlepsze sposoby postępowania oraz wdrażać ramy prawne na rzecz równych szans. Związki zawodowe informują jednak również, że kryzys gospodarczy miał poważny negatywny wpływ na negocjacje układów zbiorowych pracy, szczególnie w sektorze publicznym, sprawiając, że negocjacje warunków pracy korzystnych dla kobiet pracujących w niepełnym wymiarze godzin oraz elastycznego czasu pracy są coraz trudniejsze.

Sprawozdania w zakresie wynagrodzeń w przedsiębiorstwie w Austrii

W Austrii przyjęta w 2011 r. nowelizacja Ustawy o równouprawnieniu wprowadziła przepisy dotyczące nierównego wynagradzania kobiet i mężczyzn, zmierzające do zwiększenia przejrzystości systemu wynagradzania w miejscu pracy. Uznano to za priorytet w przyjętym w 2008 r. ogólnokrajowym planie działania na rzecz równouprawnienia kobiet i mężczyzn na rynku pracy. Jest to szczególnie istotna kwestia, gdyż w Austrii obserwuje się jedne z najpoważniejszych rozbieżności w wynagradzaniu kobiet i mężczyzn w UE (w 2011 r. różnice te wynosiły 23,7%). Od 2011 r. przedsiębiorstwa zatrudniające powyżej 1 000 osób są zobowiązane do przygotowywania co dwa lata sprawozdań w zakresie wynagrodzeń, które mają na celu zwiększenie przejrzystości wynagrodzeń i działania naprawcze zmierzające do zniwelowania rozbieżności w wynagradzaniu kobiet i mężczyzn. W 2012 r. przepis ten został rozszerzony na przedsiębiorstwa zatrudniające powyżej 500 osób, w 2013 r. na przedsiębiorstwa z zatrudnieniem powyżej 250 osób, zaś w 2014 r. na przedsiębiorstwa z zatrudnieniem powyżej 150 osób. Austriacka Federacja Związków Zawodowych (ÖGB) oraz Izba Pracy brały aktywny udział w tworzeniu tych przepisów w celu poprawy przejrzystości wynagrodzeń. Każde przedsiębiorstwo jest zobowiązane do przekazania sprawozdanie w zakresie wynagrodzeń radzie zakładowej, a w przedsiębiorstwach, które nie mają takiego gremium, wszystkim pracownikom. Sprawozdania w zakresie wynagrodzeń opierają się na danych dla poszczególnych grup zawodowych, wymienionych w układach zbiorowych pracy każdego przedsiębiorstwa. Biorąc pod uwagę, że układami zbiorowymi pracy objętych jest 95% pracowników, ma to zastosowanie do większości podmiotów gospodarczych. Jeżeli nie podpisano układów zbiorowych pracy, sprawozdanie w zakresie wynagrodzeń winno dotyczyć poziomu płac okre-

ślonych w strukturze wynagrodzeń przedsiębiorstwa. W przypadku braku takiej struktury, pracodawca jest zobowiązany do określenia grup zawodowych w przedsiębiorstwie.

Zadaniem **Rzecznika ds. Równego Traktowania Kobiet i Mężczyzn** jest przekazywanie danych o wynagrodzeniach, budowa potencjału oraz ocena przedsiębiorstw jeżeli chodzi o przejrzystość danych dotyczących wynagrodzeń. Austriackie Ministerstwo ds. Równouprawnienia Kobiet, we współpracy z partnerami społecznymi i Rzecznikiem ds. Równego Traktowania Kobiet i Mężczyzn przygotowali szereg materiałów, w tym podręcznik sporządzania sprawozdań w zakresie wynagrodzeń oraz wyliczania danych. Przygotowano również ulotkę i wytyczne dla rad zakładowych oraz zorganizowano seminaria informacyjne dla pracodawców. Stworzono kalkulator wynagrodzeń¹⁰, by pomagać pracodawcom w przygotowywaniu sprawozdań w zakresie wynagrodzeń. Narzędzie to pozwala wyliczyć odpowiedni poziom wynagrodzenia w oparciu o kwalifikacje, zawód i inne czynniki. Z kalkulatora mogą również skorzystać pracownicy, by dowiedzieć się, jaki jest prawidłowy poziom wynagrodzenia w danym zawodzie lub by przygotować się do rozmowy o pracę. Narzędzie bierze pod uwagę wykształcenie, doświadczenie zawodowe i rodzaj pracy. Dane te pozwalają określić różnice w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn wykonujących tę samą pracę lub pracę o równej wartości. Oba narzędzia przyczyniają się do zwiększenia przejrzystości systemów wynagrodzeń. Przesłanką ich stworzenia było poszerzenie wiedzy pracodawców i pracowników o powodach rozbieżności w wynagradzaniu w zależności od płci oraz o sposobach rozwiązywania tego problemu. Nie zakłada się jednak sankcji, które skłoniłyby przedsiębiorstwa do zajęcia się rozbieżnościami w wynagrodzeniach wykazaną w sprawozdaniach w zakresie wynagrodzeń. Pomimo to do końca 2011 r. około dwie trzecie przedsiębiorstw przygotowało sprawozdania w zakresie wynagrodzeń w wyznaczonym terminie.

Poza tym austriacka ustawa ws. rad zakładowych wymaga od partnerów społecznych, by zajęli się równością szans w układach zbiorowych pracy oraz zawiera postanowienia dotyczące tworzenia przez rady zakładowe komitetów ds. równouprawnienia oraz zawierania porozumień na poziomie przedsiębiorstw. Związki zawodowe GPA-DJP i VIDA poparły inicjatywę organizacji **specjalnej rundy negocjacji układów zbiorowych, podczas której zajęto by się utrzymującymi się znacznymi rozbieżnościami w wynagradzaniu kobiet i mężczyzn w Austrii**. GPA-DJP zasugerował trzykrotną organizację takich negocjacji na przestrzeni 10 lat. Podczas rokowań pracodawcy i związki zawodowe mogłyby przedyskutować szczegółowe dane dotyczące wynagrodzeń w odnośnej branży i przyjąć konkretne środki ograniczania nierównego wynagradzania kobiet i mężczyzn.

¹⁰ Aby uzyskać więcej informacji nt. kalkulatora wynagrodzeń, patrz: http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/exchange_of_good_practice_de/discussion_paper_austria_de_2011_en.pdf

Analiza równych wynagrodzeń w Szwecji

Ustalanie wynagrodzeń w **Szwecji** jest niezależne od władz państwowych, co oznacza, że to partnerzy społeczni uzgadniają przepisy i porozumienia w sprawie wynagrodzeń i warunków pracy. Wprowadzone w **1994 r. w Ustawie o równości szans analizy równych wynagrodzeń** są powszechnie uznawane za odejście od szwedzkiego modelu prowadzenia negocjacji w sprawie płac. W 2001 r. wprowadzono znowelizowane przepisy, zawierające konkretne instrukcje, jak analizować rozbieżności w wynagrodzeniach, wymagające od pracodawców przygotowywania planów działania pozwalających na eliminację nieuzasadnionych różnic w wynagrodzeniach. Przepisy prawa wymagają od pracodawców przekazywania przejrzystych danych w zakresie wynagrodzeń kobiet i mężczyzn oraz warunków zatrudnienia, co pozwala określić rozbieżności na poziomie przedsiębiorstw. Przepisy te mają zastosowanie do treści układów zbiorowych pracy, określania dodatków i kryteriów oceny wydajności pracowników oraz nakładają na partnerów społecznych obowiązki w zakresie uwzględniania postanowień dotyczących analiz wynagrodzeń w negocjacjach układów zbiorowych pracy.

Zmiany wprowadzone w 2009 r., krytykowane wówczas przez związki zawodowe, doprowadziły do zawężenia zakresu przepisów, co zdaniem rządu było koniecznym krokiem, by ograniczyć obciążenia administracyjne i czasowe pracodawców. Od 2009 r. analizy wynagrodzeń muszą być sporządzane jedynie co trzy lata, plany działań, mają zastosowanie do podmiotów gospodarczych zatrudniających 25 i więcej pracowników (wcześniej było to 10 i więcej pracowników) i muszą być uaktualniane co najmniej co trzy lata. Przepisy przewidują analizę różnic w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn wykonujących tę samą bądź podobną pracę, w celu wykazania różnic w rozkładzie wynagrodzeń i ich wzroście w całym przedsiębiorstwie, jak również wymóg przeprowadzania analizy w zakresie równych płac za pracę równej wartości pracowników gorzej wynagradzanych, do których zaliczają się przede wszystkim kobiety, i pracowników lepiej wynagradzanych, czyli przeważnie mężczyźni. Wszelkie różnice w wynagrodzeniach muszą być uzasadnione obiektywnymi powodami, a do wszelkich nieuzasadnionych różnic powinien odnosić się odpowiedni plan działania.

Według Krajowego Biura Mediacji (2008) przepisy przewidują istotną rolę partnerów społecznych w negocjacjach porozumień w zakresie równego traktowania, równych wynagrodzeń i analiz wynagrodzeń. Porozumienia związkowe zawierają klauzule, które priorytetowo traktują zdominowane przez kobiety zawody. Klauzule te mają zasadnicze znaczenie w wyrównywaniu rozbieżności w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn. Od pracodawców wymaga się, by współpracowali z pracownikami i reprezentującymi ich związkami zawodowymi w zestawianiu, analizowaniu i rozpowszechnianiu wyników analiz wynagrodzeń, zaś związki zawodowe, by zrealizować ten cel, mają prawo dostępu do danych o wynagrodzeniach w przedsiębiorstwie. Związki zawodowe aktywnie współpracują w przygotowywaniu i przeprowadzaniu analiz wynagrodzeń. Ustawa przewiduje, że dane dotyczące płac winny być przekazywane pracownikom, tak by umożliwić im porównanie wynagrodzeń za tę samą pracę i pracę równej wartości. Ogólnie

rzecz biorąc, układy zbiorowe pracy doprowadziły do większej przejrzystości wynagrodzeń i poprawiły rozumienie partnerów społecznych jeżeli chodzi o korzystanie z obiektywnych kryteriów określania równych wynagrodzeń.

Rzecznik ds. Równouprawnienia Kobiet i Mężczyzn w Szwecji odpowiada za wspieranie i monitorowanie przeprowadzania analiz wynagrodzeń. W latach 2001–2008 analizami wynagrodzeń objęto jedną czwartą pracowników na szwedzkim rynku pracy. Korzystnym skutkiem analiz wynagrodzeń są korekty wynagrodzeń dla kobiet wykonujących typowy dla kobiet zawód. Kolejna analiza 600 pracodawców wykazała, że 60% pracodawców dostosowało wynagrodzenia lub wprowadziło inne środki zmierzające do wyrównania wynagrodzeń za pracę równej wartości. Dostosowanie wynagrodzeń dotyczyło 5.800 pracowników, z których 90% stanowią kobiety, zaś jedna trzecia pracodawców podjęła inne działania zmierzające do wprowadzenia równych wynagrodzeń, w tym w zakresie rozwoju zawodowego, szkoleń dla kadry kierowniczej dotyczących ustalania wynagrodzeń oraz środków umożliwiających kobietom awans na wyższe stanowiska. Szwedzki rynek pracy, w porównaniu z innymi państwami na świecie, charakteryzuje się znaczną segregacją pracowników ze względu na płeć, a związki zawodowe uważają, że wartość pracy kobiet w zawodach dla nich typowych jest stale zaniżana, nawet jeżeli kobiety są przeciętnie lepiej wykształcone od mężczyzn.

4.3 GŁÓWNE CECHY UKŁADÓW ZBIOROWYCH UKIERUNKOWANYCH NA OGRANICZANIE NIERÓWNEGO WYNAGRADZANIA Kobiet I MĘŻCZYŹN

Z przeprowadzonej przez EKZZ analizy pt. „Negocjacje na rzecz równouprawnienia”, dotyczącej zakresu i rodzaju wynegocjowanych przez związki zawodowe porozumień mających na celu zmniejszenie nierówności płac między mężczyznami a kobietami wyłaniają się trzy ogólne wnioski.

Pierwszym z nich jest to, że wszyscy respondenci wykazali się świadomością zagadnienia i pokazali, że do równouprawnienia płci przywiązują duże znaczenie. Uważa się, że jest to wynikiem o wiele wyższego poziomu powszechnej wiedzy na temat nierównego traktowania płci, w tym segregacji zawodowej. Na postęp na tym polu wpłynęło wiele czynników:

- ▶ rosnąca feminizacja związków zawodowych (kobiety stanowią ok. 45% członków EKZZ);
- ▶ dowody wzrastającego znaczenia zapotrzebowania na politykę i strategię skupiające się na równouprawnieniu płci w związkowych strukturach decyzyjnych;
- ▶ istotny wpływ ustawodawstwa UE dotyczącego równouprawnienia płci;
- ▶ duże zaangażowanie EKZZ w sprawy równouprawnienia płci;

- ▶ niektóre kluczowe osiągnięcia w dialogu społecznym UE, np. „Social Partner Framework of Actions on Gender Equality” [„Działania ramowe partnerów społecznych w zakresie równouprawnienia płci”], EKZZ i in., 2005 oraz Guidelines to Drawing up Gender Equality Action Plans in local and regional government” [„Wytyczne w zakresie przygotowywania planów działania na rzecz równouprawnienia płci przez samorządy lokalne i władze regionalne”], CEMR/EPSU, 2007 r.

Wiele związków, które nie wynegocjowały porozumień w sprawie ograniczania nierówności w wynagrodzeniach między kobietami a mężczyznami argumentuje, iż wynikało to raczej z braku obowiązujących układów zbiorowych i niechęci pracodawców do współpracy, niż z braku zaangażowania w sprawę równouprawnienia płci.

Drugi wniosek to istniejące między związkami różnice pod względem strategii negocjacyjnych. Związki reprezentujące pracowników w krajach o dużej różnicy poziomów płac kobiet i mężczyzn (tj. głównie krajach Europy północnej i zachodniej) siłą rzeczy więcej uwagi poświęcają „strukturalnym” przyczynom nierówności wynagrodzeń, np. zaniżaniu wartości pracy kobiet, segregacji zawodowej i niskim wynagrodzeniom kobiet. Inne strategie mają związki działające w krajach o niewielkiej różnicy płac między płciami (tj. przede wszystkim w środkowej i wschodniej części Starego Kontynentu): często ich głównym frontem działań jest walka z niskimi płacami, zwiększanie wynagrodzeń minimalnych w całej gospodarce i wdrażanie zasad godzenia pracy z życiem rodzinnym. W wielu przypadkach mechanizmem używanym do negocjowania minimalnych stawek wynagrodzenia w poszczególnych branżach jest dialog społeczny na szczeblu ogólnokrajowym; dzieje się tak zwłaszcza tam, gdzie odsetek pracowników objętych układami zbiorowymi pracy jest niski. Jako ważne czynniki o znacznym wpływie na zdolność do negocjowania w zakresie równouprawnienia wskazywano też przepisy prawne dotyczące takich rokowań, jak również odsetek pracowników objętych układami zbiorowymi i poziom, na jakim zawierane są układy.

Po trzecie, okazuje się, że znaczna liczba związków przyjęła szeroko zakrojone podejście do ograniczania różnic w wynagrodzaniu kobiet i mężczyzn, odzwierciedlające w niektórych przypadkach świadomość, iż przyczyny tych różnic o charakterze strukturalnym wymagają spojrzenia na wiele różnych aspektów problemu. Analiza wykazała, że kwestiami najczęściej negocjowanymi z pracodawcami są porozumienia o godzeniu pracy zawodowej i życia rodzinnego oraz szkoleniach/ rozwoju kariery, gdyż to właśnie te tematy są często uregulowane ustawowo lub zajmują ważne miejsce w polityce krajowej lub unijnej. Można też spekulować, że obie te kwestie w odniesieniu do sytuacji zawodowej kobiet stanowią względnie „miękkie” obszary negocjacyjne, charakteryzujące się wyższą gotowością pracodawców do ustępstw, niż niwelowanie nierówności wynagrodzeń bezpośrednio drogą zbiorowych rokowań płacowych. Znajduje tu swoje odzwierciedlenie fakt, iż pracodawcy często wykazują wolę negocjowania innowacji w miejscach pracy, takich jak szkolenia czy

rozwój zawodowy kobiet, jeżeli zmiany te okazują się mieć korzystny wpływ na konkurencyjność firmy (Wolf i Heinze, 2007; Eurofound, 2012a, 2012b).

Analiza EKZZ pt. „Negocjacje na rzecz równouprawnienia” wykazała, że **ponad połowa związków zawodowych negocjowała układy zbiorowe pracy koncentrujące się w szczególności na ograniczeniu nierównego wynagradzania kobiet i mężczyzn**. Większa ich liczba potwierdziła, iż ma na swoim koncie próby uwzględnienia aspektów równouprawnienia płci w najważniejszych zawieranych przez siebie porozumieniach, lub że porozumienia te nie zawierały postanowień skutkujących dyskryminacją ze względu na płeć i były w równym stopniu korzystne dla kobiet i mężczyzn. W niektórych przypadkach stosowano określone strategie **uwzględniania kwestii płci w głównym nurcie polityki** w celu zagwarantowania, że porozumienia te uwzględniają płeć pracowników, a niektóre związki, np. w Hiszpanii i Finlandii, specjalnie monitorują pod tym kątem postanowienia zawieranych układów.

W ramach analizy udało się zgromadzić ponad 100 przykładów układów zbiorowych zawartych na szczeblu krajowym, branżowym i ograniczonych do konkretnych przedsiębiorstw, wyraźnie stawiających za swój cel ograniczanie różnic w wynagradzaniu kobiet i mężczyzn. Ich podsumowanie zawarto w **Załączniku 3**, a obejmują one wiele różnych zagadnień, w tym porozumienia o kategoryzowaniu danych ze względu na płeć pracowników, postanowienia o podwyższeniu płac nisko wynagradzanych pracowników, podwyższeniu minimalnych wynagrodzeń, podwyższeniu płac pracowników w branżach zdominowanych przez kobiety, niezależnych od płci metodach oceny/ klasyfikacji miejsc pracy, godzeniu pracy zawodowej i życia rodzinnego oraz rozwoju kariery i szkoleniach. Niektóre porozumienia dotyczą konkretnych, niekiedy pojedynczych spraw, np. audytów/ analiz płac w przedsiębiorstwie, oceny/ klasyfikacji miejsc pracy, godzenia pracy z życiem rodzinnym, szkoleń lub rozwoju kariery. Inne obejmują szersze spektrum zagadnień z dziedziny równouprawnienia, mających wpływ na istnienie braków lub niedociągnięć na tym polu.

Związki zawodowe odpowiadające na ankietę poproszono o przedstawienie rodzajów porozumień negocjowanych przez nie w celu ograniczania nierównego wynagradzania kobiet i mężczyzn. **Jak dowodzi Tabela 4, porozumienia o godzeniu pracy z życiem rodzinnym wskazała niemal połowa wszystkich respondentów**, a 38% negocjowało kwestie dotyczące szkoleń i rozwoju karier kobiet. Mniej związków wprowadziło natomiast środki bezpośrednio przekładające się na negocjacje płacowe, np. przez uwzględnianie kwestii nierównego wynagradzania kobiet i mężczyzn w toczących się negocjacjach lub obowiązujących już porozumieniach w sprawie wynagrodzeń. W tym kontekście najczęściej zgłaszanym typem układów (wskazany przez 30% związków) były porozumienia przyznające **podwyżki nisko wynagradzanym pracownikom** oraz dodatkowe **świadczenia wyrównawcze dla nisko wynagradzanych pracowników w branżach zdominowanych przez kobiety** (19% związków). Jedynie nieco ponad jedna czwarta związków potwierdziło udział w

negocjowaniu umów poprawiających **przejrzystość systemów wynagrodzeń/ klasyfikacji miejsc pracy**, a 23% wynegocjowało umowy dotyczące **audytów/ analiz wynagrodzeń**.

Porozumienia o **ocenie pracy, odnoszące się do zaniżanej wartości pracy kobiet** zgłosiło 21% związków, a jeszcze mniejsza ich liczba (4%) negocjowało układy o **uzależnianiu**

wynagrodzeń od wydajności. Tylko co piąty respondent zaznaczył, że zajmował się nierównością między płacami w innych rodzajach porozumień. Na przykład niemiecka konfederacja DGB poinformowała, że wdrożenie europejskiej Dyrektywy ws. pracy tymczasowej (2008/104/WE) skłoniło związki do zawierania na lata 2013-2017 porozumień o podwyższaniu wynagrodzeń pracowników tymczasowych, z których znaczną część stanowią kobiety.

TABELA 4: Układy zbiorowe w ograniczaniu nierównego wynagradzania kobiet i mężczyzn

	Konfederacje	Federacje	Wszystkie
Godzenie pracy i życia rodzinnego	51% (18)	42% (5)	49% (23)
Szkolenia i rozwój kariery	43% (15)	25% (3)	38% (18)
Podwyżki wynagrodzeń dla nisko wynagradzanych pracowników	34% (12)	17% (2)	30% (14)
Niskie płace kobiet w branżach przez nie zdominowanych	26% (9)	0%	26% (9)
Przejrzystość danych w systemach wynagrodzeń/ klasyfikacji miejsc pracy	26% (9)	25% (3)	26% (12)
Analizy/ audyty wynagrodzeń	23% (8)	25% (3)	23% (11)
Ocena pracy/ zaniżanie wartości pracy kobiet	20% (7)	25% (3)	21% (10)
Uwzględnianie płci w wynagrodzeniach uzależnionych od wydajności	6% (2)	0%	4% (2)
Inne	6% (2)	25% (3)	11% (5)

Źródło: Ankieta EKZZ, 2013 r.

Duża liczba związków zawodowych stosowała w rokowaniach szerokie podejście do negocjowanych postulatów, co szczególnie dotyczy porozumień o równouprawnieniu zawieranych na poziomie przedsiębiorstw we Francji. **Fińska Konfederacja Związków Profesjonalistów i Kadry Kierowniczej AKAVA** negocjuje porozumienia branżowe oraz ogólnokrajowe. Mając dostęp do względnie dobrej jakości danych, uwzględniających płeć pracowników, związek ten wskazuje na praktyczną przydatność tego rodzaju zasobów dla negocjatorów, gdyż zyskują oni dzięki nim możliwość wskazania faworyzowanych grup płacowych lub grup dyskryminowanych ze względu na płeć i użycia tego faktu do nadania im odpowiedniego priorytetu przy negocjowaniu podwyżek płac. Porozumienia dotyczyły różnego rodzaju zagadnień, w tym podwyżek wynagrodzeń dla nisko wynagradzanych pracowników oraz dla pracowników w branżach zdominowanych przez kobiety, przejrzystości systemów wynagrodzeń, oceny pracy neutralnej pod względem płci, analiz wynagrodzeń w konkretnych przedsiębiorstwach oraz polityki w zakresie czasu pracy.

W toku analizy wyników ankiety dostrzeżono też nową rolę **inspektorów pracy** w procesie identyfikowania naruszeń ustaw o równouprawnieniu płci na Litwie, Łotwie i Cyprze. Działający na Łotwie związek LBAS wymienił m.in. umowę z państwowym inspektorem pracy, aktualnie wdrażaną w pięciu ośrodkach przy wsparciu doradcy z dziedziny prawa pracy.

Negocjacje układów zbiorowych pracy jako wyzwanie dla związków zawodowych

Tabela 5 przedstawia największe wyzwania, przed którymi stają obecnie związki zawodowe biorące na celownik zjawisko nierównego wynagradzania kobiet i mężczyzn. Przedstawione w tabeli dane oparto na pytaniach zadanych przedstawicielom związków w celu oceny wagi poszczególnych problemów.

Ogólnie można zauważyć, że we wszystkich obszarach większość wyzwań związki oceniają jako poważne, i jest ich znacznie więcej, niż wyzwań określonych jako średnie lub niewielkie. Największym problemem jest brak danych dotyczących płac kobiet i mężczyzn na poziomie branż i poszczególnych przedsiębiorstw; tuż za nim plasuje się trend ku indywidualizacji negocjacji i wzrastająca liczba branż charakteryzujących się niskimi płacami. Wielu respondentów było zdania, że za wieloma z tych problemów stoi niski i spadający odsetek pracowników objętych układami zbiorowymi pracy oraz wpływ kryzysu gospodarczego, o czym jest mowa w Części 2, dotyczącej tego ostatniego.

TABELA 5: Wskazane przez związki zawodowe problemy napotymane przy negocjacjach o ograniczaniu nierównego wynagradzania kobiet i mężczyzn)

Ranking największych wyzwań wg związków biorących udział w badaniu (%)	Mały problem	Średni problem	Duży problem
Brak wiedzy negocjatorów na temat równouprawnienia płci	31%	34%	35%
Brak związkowej strategii lub zobowiązania do uznania problemu nierówności płac między kobietami a mężczyznami za przedmiot negocjowanych w ramach układów zbiorowych pracy	43%	23%	34%
Niski odsetek pracowników objętych układami zbiorowymi	26%	15%	59%
Brak po stronie władz lub pracodawców zobowiązania do promowania dialogu społecznego	19%	18%	63%
Trend indywidualizacji wynagrodzeń (indywidualne negocjowanie płac)	15%	12%	73%
Obniżenia rangi problemu braku równouprawnienia płci w związku z kryzysem gospodarczym	18%	19%	63%
Wzrost liczby branż uznawanych za charakteryzujące się niskimi płacami	10%	17%	73%
Brak przejrzystości systemów wynagrodzeń i zaszeregowywania pracowników	20%	15%	65%
Brak danych o płacach w rozbiu na płace mężczyzn i kobiet na poziomie branżowym i na poziomie poszczególnych przedsiębiorstw	12%	8%	80%

Źródło: Ankieta EKZZ, 2013 r.

Wyzwania istnieją nawet w krajach o najwyższym odsetku pracowników objętych układami zbiorowymi pracy. Układami tymi nie są bowiem objęte pracownice w sektorze prywatnym, zatrudnione na stanowiskach nieobjętych ochroną związków zawodowych, w tym w szczególności imigrantki i kobiety pracujące w domu. Kilka związków wskazało na niskie, niekiedy wręcz znamiona wyzysku płace imigrantek i kobiet pracujących w domu oraz na znaczenie faktu ratyfikowania przez rząd danego kraju **Konwencji MOP dotyczącej pracowników domowych**. W Turcji głównym problemem jest zatrudnienie wielu kobiet w szarej strefie i wynikający z tego brak ochrony prawnej, nie wspominając już o ochronie oferowanej przez układy zbiorowe pracy. **Związek LO-Norway** dostrzega jeszcze inny problem: w niektórych rodzajach firm prywatnych branży usługowej zatrudnienie kobiet jest bardzo wysokie, lecz odsetek pracownic objętych układami zbiorowymi jest niski, co utrudnia utrzymywanie płac na wysokim poziomie. Wiąże się to po części z walką z dumpingiem społecznym imigrantek, gorzej opłacanych i pracujących na gorszych warunkach. Równocześnie pracownicy o wysokim uposażeniu, przeważnie mężczyźni, mogą cieszyć się wysokim stopniem indywidualizacji płacy, której wysokość znajduje się poza zasięgiem stanowiących o wynagrodzeniach układów zbiorowych. Mimo to stosowana przez LO-Norway strategia negocjowania układów zbiorowych w kierunku podnoszenia pensji nisko wynagradzanych kobiet w znacznej mierze odniosła pożądany skutek, gdyż „w Norwegii grupa kobiet o niskich wynagrodzeniach stale maleje”. Obowiązujący w **Luksemburgu** kodeks pracy (art. 162-12) wprowadza wymóg włączenia warunku równego wynagrodzenia

kobiet i mężczyzn w zawierane w tym kraju układy zbiorowe pracy. Podjęta przez Viviane Ecker analiza układów zbiorowych (Ecker, 2007) dowodzi, że kwestie równouprawnienia są zwykle traktowane w porozumieniach w sposób ogólny; wiele układów zawiera jedynie ogólnikowe klauzule, przedstawiające na odniesieniu się do postulatu równego traktowania mężczyzn i kobiet lub stwierdzające, że dany układ zbiorowy będzie stosować zasadę równości płac. Najnowszy układ zbiorowy zawarty w luksemburskiej branży bankowej zobowiązuje jednak banki do umożliwiania przerw w karierze i urlopu rodzicielskiego i zobowiązuje je do wdrażania planu na rzecz równouprawnienia (Diallo i Plasman, 2011).

Niski odsetek pracowników objętych układami zbiorowymi utrudnia zawieranie porozumień o równouprawnieniu w szczególności niektórym związkom zawodowym Europy Środkowej i Wschodniej. Przykładem może być Estonia, w której niski poziom członkostwa w związkach i niewielka grupa pracowników objętych układami zbiorowymi pracy pozostają głównym wyzwaniem, niezwykle osłabiając możliwości związków w zakresie wpływania na równouprawnienie płci. Mimo to na poziomie konfederacyjnym prowadzone są tam dla zrzeszonych organizacji szkolenia na temat kwestii płci i warunkowanych płcią nierówności płac. W 2011 r. opracowano podręcznik o układach zbiorowych i negocjowaniu równouprawnienia płci. Estońskie zrzeszenie związków zawodowych informuje, że układy, owszem są zawierane, ale na poziomie przedsiębiorstw, co nie wystarcza, aby mogły one skutecznie rozwiązywać problem niskich płac kobiet. Takich umów zawarto zresztą niecałe 200. Znaczna liczba zatrudnio-

nych (97%) pracuje dla małych i średnich firm, na które związki nie mają wpływu i których układy nie obejmują. W sektorze ochrony zdrowia głównym problemem są pensje i dbanie o to, by obowiązujące porozumienia obejmowały wszystkich pracowników. Układy zostały zawarte jedynie w dwóch branżach – transporcie drogowym i opiece zdrowotnej – regulując także kwestię wynagrodzeń minimalnych, na czym zdaniem związku skorzystały także pracujące w nich kobiety.

Kolejnym poważnym wyzwaniem jest brak zaangażowania i zobowiązań w negocjowanie równouprawnienia płci po stronie pracodawców, co — według wypowiedzi jednego z respondentów — „wiąże związkom ręce”. Zarówno węgierska Liga Demokratyczna Na Rzecz Niezależnych Związków Zawodowych (LIGA), jak i Niezależne Zrzeszenie Związków Zawodowych VDSZ donoszą, że głównym przedmiotem układów zbiorowych są w tym kraju niskie płace i podstawowe problemy egzystencjonalne. Nie przyglądano się im konkretnie pod kątem równouprawnienia płci ani nierównego wynagrodzenia kobiet i mężczyzn i brak jest układów zbiorowych zajmujących się tym zagadnieniem. Związki argumentują, że niski odsetek pracowników objętych układami zbiorowymi i ograniczony dostęp do danych uwzględniających płec pracowników jeszcze bardziej utrudnia wprowadzenie tych kwestii do zakresu rokowań. W podobnym tonie wypowiada się cypryjska konfederacja **SEK**, która nie zawierała dotąd porozumień o płacach odnoszących się konkretnie do warunkowanej płcią nierówności wynagrodzeń, choć ma na swoim koncie układy wprowadzające postanowienia o godzeniu pracy zawodowej z życiem rodzinnym. Jednym z wyzwań, jakie pojawiły się wraz z nastaniem kryzysu gospodarczego, jest to, że „kwestie równouprawnienia nie są uważane za priorytet”. Mimo to równa płaca za pracę równej wartości była już przedmiotem dialogu społecznego na Cyprze, a tamtejsi partnerzy społeczni zobowiązali się wprowadzić środki zmniejszające różnicę wynagrodzeń między kobietami a mężczyznami. SEK dostrzega potrzebę uchwalenia **porozumienia między partnerami społecznymi**, wyrażającego zobowiązanie pracodawców do stosowania przepisów o równości wynagrodzeń oraz kodeksu postępowania odnoszącego się do analizy wysokości wynagrodzeń i zwiększenia ich przejrzystości, a także zauważa, że akty te powinny zyskać aprobatę Ministerstwa Pracy i Ubezpieczeń Społecznych.

Do związków borykających się z największymi przeszkodami należą organizacje tureckie. Zrzeszająca je konfederacja **HAK-İŞ** informuje, że chociaż uprawnienia związków zawodowych są gwarantowane prawem pracy, w praktyce napotyka poważne utrudnienia w egzekwowaniu swych praw. Nieuregulowane i nierejestrowane zatrudnienie jest w tym kraju poważnym problemem, dotyczącym około 50% wszystkich osób pracujących; w niektórych branżach, np. tekstylnej, odsetek ten sięga 80%. Na przestrzeni ostatnich lat zdarzają się masowe zwolnienia, a bezpieczeństwo zatrudnienia pracowników zachowujących swoje posady jest coraz niższe. Układy zbiorowe obowiązują wyłącznie na poziomie przedsiębiorstw, a i tak są obwarowane określonymi progami, m.in. warunkującym prawo związku do zawierania porozumień wymogiem członkostwa ponad 50% pracowników (40% w firmach o więcej niż jednym miejscu pracy). Innym problemem jest to,

że korzyści gwarantowane układami zbiorowymi należą się wyłącznie członkom związków. Zrzeszenie wskazuje na niski udział kobiet w zespołach negocjujących układy zbiorowe, a po stronie uczestniczących w nich mężczyzn — brak poczucia potrzeby forsowania spraw ważnych dla zatrudnienia kobiet. Turecki respondent przytacza przykłady wyższego wynagrodzenia mężczyzn niż kobiet na porównywalnych stanowiskach, nawet w przypadkach, gdy mają wyższe wykształcenie.

4.4 GODZENIE PRACY, ŻYCIA RODZINNEGO I PRYWATNEGO

Wiele związków zawodowych informowało o wyzwaniach wynikających z poważnych zmian społecznych, gospodarczych i demograficznych w Europie, wiele też potraktowało priorytetowo strategię polityczną na rzecz godzenia pracy z życiem rodzinnym, w tym zapewniania opieki nad dziećmi. W niektórych przypadkach związki zawodowe odegrały zasadniczą rolę w dążeniu do ustalenia prawa do pracy w elastycznych godzinach (miało to miejsce w Holandii, Niemczech i Wielkiej Brytanii) oraz w zawieraniu ogólnokrajowych, branżowych i podpisywanych na poziomie przedsiębiorstw porozumień, w których bierze się pod uwagę czas pracy w ciągu całego życia (Fagan, Hegewisch i Pillinger, 2006; Anxo i in., 2013), jak również w nagłaśnianiu równouprawnienia płci (Eurofund, 2006, 2010 i 2012b). Wyniki wcześniejszych analiz EKZZ (Pillinger, 2006, 2010) wskazują na fakt, że partnerstwo społeczne może kształtować innowacyjne podejście do czasu pracy przez wspólne rozwiązywanie problemów i wypracowywanie wspólnych rozwiązań problemów.

Godzenie pracy z życiem rodzinnym jest coraz częściej uznawane za podstawową zasadę równouprawnienia płci, a postępy w kierunku jej poszanowania zostały zapisane w szerokim wachlarzu środków politycznych UE, w tym w strategii Komisji Europejskiej na rzecz równouprawnienia kobiet i mężczyzn na lata 2010–2015, która potwierdza zobowiązanie w zakresie promowania wolnego od dyskryminacji podejścia do ról kobiet i mężczyzn oraz godzenia pracy z życiem rodzinnym. UE odegrała szczególnie istotną rolę w kształtowaniu strategii politycznych pozwalających godzić pracę z obowiązkami opiekuńczymi w drodze porozumień UE z partnerami społecznymi, w tym dyrektywy z 1996 r. ws. urlopu rodzicielskiego oraz jej nowelizacji z 2010 r.¹¹, jak również dyrektywy z 1997 r. w sprawie równego traktowania osób pracujących w niepełnym wymiarze godzin¹². Inne

11 Dyrektywa Rady 96/34/WE z dnia 3 czerwca 1996 r. w sprawie porozumienia ramowego dotyczącego urlopu rodzicielskiego zawartego przez UNICE, CEEP oraz ETUC oraz dyrektywa Rady 2010/18/UE z dnia 8 marca 2010 r. w sprawie prawie wdrożenia zmienionego porozumienia ramowego dotyczącego urlopu rodzicielskiego zawartego przez BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP i ETUC oraz uchylająca dyrektywę 96/34/WE

12 Dyrektywa Rady 97/81/WE z dnia 15 grudnia 1997 r. dotycząca Porozumienia ramowego dotyczącego pracy w niepełnym wymiarze godzin zawartego przez Europejską Unię Konfederacji Przemysłowych i Pracodawców /UNICE/,

odnośne przepisy zawarto w dyrektywie z 1993 r. w sprawie czasu pracy¹³ oraz przyjętych w 2002 r. w Barcelonie konkluzjach Rady Europejskiej w zakresie opieki nad dziećmi.¹⁴

Niwelowanie rozbieżności w wynagradzaniu kobiet i mężczyzn, a w szczególności rozbieżności w uprawnieniach emerytalnych jest nierozdzielnie związane z polityką na rzecz godzenia pracy z życiem prywatnym, która umożliwia kobietom rozpoczęcie i kontynuowanie pracy (Eurofund, 2010 i 2013). Wymaga to zintegrowanego podejścia politycznego, zaś Komisja Europejska sugeruje przyjęcie „zestawu środków politycznych pozwalających na godzenie pracy z życiem rodzinnym, obejmujących elastyczne stosunki pracy, systemy urlopów rodzinnych, w tym poważne zachęty dla ojców, by przyjmowali na siebie obowiązki rodzicielskie, oraz dostępność przystępnych cenowo usług opieki nad dziećmi wysokiej jakości” (Komisja Europejska, 2013:12). Cele przewidziane w barcelońskich konkluzjach Rady w zakresie opieki nad dziećmi oraz wdrażanie zrównoważonej polityki opiekuńczej w przyszłości mają kluczowe znaczenie dla promowania w ramach strategii politycznych UE i jej państw członkowskich zrównoważonego wzrostu opartego na równouprawnieniu oraz osiągnięcia celu 75% zatrudnienia w kontekście strategii Europa 2020 oraz europejskiej strategii na rzecz wzrostu i zatrudnienia. Choć różnice między kobietami a mężczyznami wciąż się utrzymują i wskazują na nie wszystkie wskaźniki, polityka w zakresie godzenia pracy z życiem prywatnym przyczynia się do podwyższenia odsetka pracujących kobiet. Jednak dane wskazują, że udział matek w rynku pracy ma niewielki wpływ na stopę ubóstwa dzieci, przy czym rodziny bezdzietne odnotowują większy przyrost dochodów (OECD, 2011), oraz że kobiety mające dzieci są „karane”, ponieważ nie otrzymują takich samych podwyżek, co jedynie pogłębia uwarunkowane płcią rozbieżności w wynagrodzeniach (Eurofund, 2012b). EKZZ wielokrotnie wzywało do przyjęcia kompleksowej strategii obejmującej zagadnienia polityczne od inwestycji w opiekę nad dziećmi oraz ośrodki opieki nad osobami starszymi po wprowadzenie nowych dyrektyw ws. urlopów rodzinnych, uwzględniających na przykład prawo do urlopu ojcowskiego na poziomie UE (EKZZ 2006 i 2007).

W ramach układów zbiorowych pracy i negocjacji z partnerami społecznymi ustalono elastyczne warunki pracy, by promować urlop ojcowski oraz dzielenie się obowiązkami rodzinnymi, jak również krótsze godziny pracy pozwalające pracownikom lepiej kontrolować wykorzystywany czas (Plantenga i Remery, 2006; Eurofund, 2012; Pillinger, 2006 i 2010). Na przykład, polityka i ustawodawstwo w Holandii zachęca zarówno mężczyzn, jak i kobiety do skracania godzin pracy i częstszego przechodzenia na pracę w niepełnym wymiarze. Analiza EKZZ „Negocjacje na rzecz równouprawnienia” wskazuje, że związki zawodowe coraz częściej uznają znaczenie większego udziału

ojców w opiece nad dziećmi, co wymaga lepszych przepisów prawnych, zakorzenionych i rozszerzanych w ramach negocjacji układów zbiorowych pracy, by kompensować urlop rodzicielski, zapewniając, że elastyczne godziny pracy i organizacja miejsca pracy sprzyjają wspieraniu wykonywania przez rodziców ich obowiązków opiekuńczych, a w szczególności by zachęcać mężczyzn do brania urlopów rodzinnych. Transpozycja znowelizowanej dyrektywy ramowej partnerów społecznych w sprawie urlopów rodzicielskich (dyrektywa 2010/18/UE) będzie mieć zatem niebagatelne znaczenie w wydłużaniu urlopów rodzicielskich dla pracujących rodziców do czterech miesięcy, zachęcając ojców do brania urlopów (przy czym prawo do co najmniej jednego z czterech miesięcy urlopu nie może zostać przeniesione na drugiego z rodziców). Dyrektywa uznaje również poziom dochodów za jeden z czynników, które wpływają na decyzję rodziców, a w szczególności ojców, o przejściu na urlop i jest szczególnie istotny, biorąc pod uwagę rzadkie przechodzenie przez mężczyzn na urlop rodzicielski (Komisja Europejska, 2012b). Jednakże w wielu państwach członkowskich, gdzie urlopy rodzicielskie są niepłatne, utrzymują się wciąż znaczące przeszkody. W analizie EKZZ związki zawodowe w niektórych krajach informowały, że krótsze godziny pracy kobiet oraz trudności w godzeniu pracy z życiem rodzinnym były najpoważniejszymi przeszkodami na drodze do równouprawnienia płci.

Jak pokazuje Tabela 5 powyżej **największą liczbę porozumień zawiera się w odniesieniu do godzenia pracy z życiem rodzinnym**. Ogólnie można zauważyć, że 49% związków odpowiadających na ankietę EKZZ zawierało porozumienia w tym obszarze (51% konfederacji i 42% federacji). Porozumienia te dotyczą trzech szeroko zakrojonych zagadnień:

- ▶ środków pozwalających pogodzić pracę z życiem rodzinnym, wdrożonych w ramach indywidualnych układów zbiorowych pracy lub jako część szerszej zakrojonych układów dotyczących równouprawnienia, czasu pracy lub wynagrodzeń;
- ▶ porozumień, które odnoszą się konkretnie do godzin pracy, elastyczności czasu pracy, praw osób pracujących w niepełnym wymiarze oraz praw pracowników posiadających dzieci do wydłużania lub skracania czasu pracy oraz uzgodnień w zakresie urlopów rodzicielskich, w tym dodatkowych praw dla ojców, by umożliwić im udział w życiu rodzinnym;
- ▶ porozumień, które w pełni przyczyniły się do poszerzenia praw do godzenia życia rodzinnego z pracą, na przykład, w ramach urlopów rodzicielskich czy macierzyńskich, rozszerzając postanowienia przepisów ogólnokrajowych.

W **Bułgarii, CITUB i Podkrepa** twierdzą, że pracodawcy – by utrzymać wykwalifikowane kobiety w przedsiębiorstwie – chętnie angażują się w negocjacje porozumień dotyczących godzenia pracy z życiem prywatnym dla kobiet. Układy zbiorowe pracy dotyczące wynagrodzeń mają niewielki wpływ na ograniczanie nierównego wynagradzania kobiet i mężczyzn, co sprawia, że związki zawodowe skupiają się na porozumieniach pozwalających podwyższyć pensje minimalne, zwiększyć dodatki dla kobiet na urlopiach macierzyńskich oraz

Europejskie Centrum Przedsiębiorstw Publicznych /CEEP/ oraz Europejską Konfederację Związków Zawodowych /ETUC/.

¹³ Dyrektywa 2003/88/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 4 listopada 2003 r. dotycząca niektórych aspektów organizacji czasu pracy

¹⁴ Patrz: http://ec.europa.eu/invest-in-research/pdf/download_en/barcelona_european_council.pdf

poprawić możliwość godzenia pracy z życiem rodzinnym. Związek Podkrepa „jest przekonany, że negocjacje układów zbiorowych pracy, mogą odegrać kluczową rolę w podejściu do kwestii braku równouprawnienia płci, w tym do różnego wynagradzania pracowników. Z tego powodu związek nalega na prowadzenie negocjacji w zakresie pakietów korzystnych rozwiązań, które mogą wpływać na dyskryminację niebezpieczną”. W Bułgarii istnieją poważne rozbieżności w traktowaniu kobiet i mężczyzn, a związki zawodowe koncentrują się na ochronie pracujących kobiet, promowaniu ich równouprawnienia i praw do ochrony matek. Obawy związane z przemianami demograficznymi i niską płodnością doprowadziły niektóre przedsiębiorstwa do wprowadzenia środków wspierających pracujące matki. Poniżej znajduje się krótki opis dwóch przykładowych porozumień wynegocjowanych przez związek Podkrepa, które wydłużyły roczny płatny urlop dla matek:

- ▶ Branżowy układ zbiorowy pracy został zawarty dnia 27 października 2011 r. między spółką Irrigation Systems Plc oraz federacją związków zawodowych Podkrepa. Porozumienie przewiduje poprawę warunków urlopu dla pracujących matek (dodatkowe trzy dni płatnego urlopu dla matek z dwojgiem dzieci poniżej 18 roku życia; pięć dni dodatkowego urlopu dla matek z trojgiem lub większą liczbą dzieci poniżej 18 roku życia). Pracownik może brać urlop zgodnie z potrzebami, za urlop nie wolno wypłacać ekwiwalentu w gotówce w przypadku zakończenia stosunku pracy.
- ▶ Porozumienie między państwową spółką z ograniczoną odpowiedzialnością Bulgartransgaz EAD a związkiem zawodowym Podkrepa przewiduje, że matki wychowujące dzieci do 18 roku życia mają prawo do dodatkowego płatnego urlopu w każdym roku kalendarzowym (dodatkowe cztery dni płatnego urlopu, sześć dni dla matek z dwojgiem lub większą liczbą dzieci).

W **Turcji HAK-İŞ** uznaje brak instytucji opiekuńczych za główną przeszkodę na drodze udziału kobiet w rynku pracy. Konfederacja była zaangażowana w projekt poprawy warunków pracy kobiet w ramach dialogu społecznego. Przepisy stanowią, że jeżeli przedsiębiorstwo zatrudnia powyżej 150 osób, pracodawca ma obowiązek otwarcia żłobka, jednak konfederacja twierdzi, że pracodawcy obchodzą ten przepis, zatrudniając 149 pracowników. Projekt skupił się na mniejszych przedsiębiorstwach organizując pilotażowe dzienne centra opieki nad dziećmi. W świetle trudności w zawieraniu porozumień w tym obszarze jest to dobry przykład działania związków poza układami zbiorowymi pracy.

W niektórych przypadkach w oparciu o właściwe przepisy wynegocjowano i rozszerzono porozumienia na poziomie przedsiębiorstw. Jest tak we **Włoszech**, gdzie ramowe przepisy dotyczące równouprawnienia płci oraz wysoki odsetek pracowników objętych układami zbiorowymi pracy doprowadziły do znacznej liczby porozumień zawieranych na poziomie przedsiębiorstw, a dotyczących godzenia pracy z życiem rodzinnym. **W Norwegii związki zawodowe zajęły się również strukturalnymi nierównościami w odniesieniu**

do pracy w niepełnym wymiarze i urlopów, na przykład, związek pracowników branży metalowej zawarł w 2012 r. porozumienie gwarantujące dwutygodniowy płatny urlop dla ojców (rozwiązanie takie istnieje już w sektorze publicznym).

Szwedzki związek LO twierdzi, że poza urlopem rodzicielskim, który ma kluczowe znaczenie dla związku, inne ważne kwestie obejmują bezpieczeństwo socjalne, dobre wynagrodzenia i dostęp do przystępnej cenowo opieki nad dziećmi; jednak kwestiami tymi zajmują się raczej politycy. Konfederacja twierdzi, że jeżeli mężczyźni i kobiety zarabialiby tyle samo, mężczyźni znacznie chętniej korzystaliby z urlopów rodzicielskich. W związku z tym konfederacja wprowadziła szereg środków. **Porozumienie między konfederacją LO a Konfederacją Szwedzkich Pracodawców stanowiące część prowadzonych w 2013 r. negocjacji, doprowadziło do wprowadzenia dodatku rodzicielskiego wypłacanego w oparciu o nowy wspólnie uzgodniony system ubezpieczeń. Porozumienie w szczególności uwzględniło obszary negocjacyjne zdominowane przez kobiety i doprowadziło do wydłużenia urlopu rodzicielskiego ze 150 do 180 dni, a dodatkowo wszyscy rodzice będą mieć prawo do odwiedzin na oddziale położniczym dwa razy w czasie godzin pracy. Ogólnokrajowe ubezpieczenie na poczet urlopów rodzicielskich kompensuje około 80% cięć wynagrodzeń, ustalając wynagrodzenie na 37 000 SEK miesięcznie. Ubezpieczenie jest współfinansowane w formie stałej składki przekazywanej przez wszystkich pracodawców w wysokości ustalonej w porozumieniu. Porozumienie zastępuje wpłaty na poczet urlopu rodzicielskiego wprowadzone we wcześniejszych porozumieniach i podwaja okres, w którym pracownicy otrzymują od pracodawcy dodatkowe wypłaty poza wypłacanymi przez państwo urlopami rodzicielskimi. Związki zawodowe zauważają, że wyższe wynagrodzenie podczas urlopu rodzicielskiego zachęci większą liczbę mężczyzn do przechodzenia na urlop rodzicielski.**

Inne podejście przyjęte w negocjacjach polega na uznawaniu urlopu rodzicielskiego za okres składkowy, który będzie brany pod uwagę w przypadku podwyżek uzgodnionych w układach zbiorowych pracy. Jest to podejście przyjęte, na przykład, przez związki zawodowe w Austrii i Szwecji. **Austriacki związek PRO-GE** stwierdza, że jest to „zasadniczy krok do ograniczenia rozbieżności w traktowaniu kobiet i mężczyzn [i że większa on] uznawalność bezpłatnych urlopów rodzicielskich w układach zbiorowych pracy”. W tym kontekście związek informuje, że uwzględnienie w układach zbiorowych pracy okresów kwalifikujących pracownika do podwyżki będzie nadal priorytetem. W niektórych porozumieniach określono również, że składki emerytalne należy płacić także podczas urlopów rodzicielskich, tak jak przewidują porozumienia zbiorowe na przykład w Bułgarii. W **Luksemburgu** podpisane w 2005 r. porozumienia w branży bankowej zawierały postanowienia uznające okres urlopu rodzicielskiego za zatrudnienie, w przypadku decyzji dotyczących awansu. W **Danii** związek zawodowy HK informuje, że układy zbiorowe pracy w sektorze publicznym i prywatnym zawierają obecnie

klauzule uznające urlop rodzicielski za okres składkowy. Związek priorytetowo traktuje uwzględnianie w przyszłych układach zbiorowych pracy równego podziału urlopów rodzicielskich między kobietą a mężczyzną.

Związki zawodowe **we Włoszech** uznały zawierane na poziomie branż i przedsiębiorstw układy zbiorowe pracy w zakresie godzenia pracy z życiem rodzinnym za priorytet, w ramach celu, który polega na zmianie podejścia społeczeństwa i walce ze stereotypami na temat płci. Na przykład, związek pracowników branży produkcyjnej **FILCTEM** (CGIL) chce wprowadzić szeroko zakrojone **przemiany społeczne, gospodarcze, i kulturowe** przez nadanie większych praw kobietom w pracy i w całym społeczeństwie (patrz Ramka informacyjna 4 poniżej). Jednym z problemów, z którym borykają się kobiety we Włoszech, jest fakt, że cięcia dodatków do wynagrodzeń wynikające ze środków oszczędnościowych wpłynęły na udział kobiet w rynku pracy. **CISL**, na przykład, uważa, że dobre warunki pracy w przedsiębiorstwach, ze szczególnym uwzględnieniem godzenia pracy z życiem rodzinnym, mają nie tylko zasadnicze znaczenie dla równouprawnienia płci, ale również dla sukcesów przedsiębiorstwa. Wychodząc z założenia, że kobiety powinny mieć większą kontrolę nad swoim życiem, CGIL żąda, by inwestowano w system świadczeń dodatkowych oraz przyznawano kobietom równe i powszechne prawa. **Porozumienie w sprawie nagłaśniania korzystnych działań ułatwiających godzenie pracy z życiem rodzinnym** zostało podpisane w 2014 r. w regionie Marchii Ankonitańskiej przez związki zawodowe: **ANCI, UPI, CGIL, CISL, UIL** i główne zrzeszenia pracodawców. Ma to ogromne znaczenie, gdyż potwierdza potrzebę promowania dzielenia się obowiązkami rodzinnymi przez kobiety i mężczyzn w układach zbiorowych pracy drugiego stopnia, skupiających się w szczególności na elastycznych godzinach pracy i organizacji pracy, która pomaga w godzeniu obowiązków służbowych i rodzinnych. Związki zawodowe stoją na stanowisku, że negocjowanie porozumień w tym obszarze ma zasadnicze znaczenie w ochronie miejsc pracy kobiet.

CGIL, CISL i UIL wynegocjowały szereg korzystnych porozumień z dużymi koncernami, takimi jak ENEL, Nestle/San Pellegrino i Bitron. Na przykład, porozumienie z przedsiębiorstwem energetycznym zawarte w ramach porozumienia w sprawie dobrych warunków pracy „**ENEL chroniąc pracowników**”, dotyczy dobrego samopoczucia i zdrowia pracowników, rodzinnych obowiązków opiekunów, elastycznego czasu pracy oraz awansów kobiet na stanowiska kierownicze. Porozumienie skupia się w szczególności na elastycznych warunkach pracy, w tym na telepracy i urlopach rodzicielskich. Porozumienie z **Nestle/San Pellegrino** zawarto w odniesieniu do telepracy i urlopów rodzicielskich, w tym w zakresie wydłużenia urlopu rodzicielskiego oraz rekompensaty dla mężczyzn. **Bitron**, firma produkująca elektronikę, negocjuje od lat dziesięćdziesiątych ubiegłego wieku porozumienia w zakresie elastycznych godzin pracy i praw osób pracujących w niepełnym wymiarze. W spółce tej podpisano również w 2009 r. jedno z pierwszych porozumień dotyczących elastycznego czasu pracy.

Ramka informacyjna 4: Negocjacje FILCTEM w branży produkcyjnej na rzecz modelu przedsiębiorstwa opartego na równouprawnieniu społecznym kobiet i mężczyzn

Włoski związek zawodowy przemysłu wytwórczego FILCTEM promował zmiany w modelach negocjacyjnych i przemiany kulturowe, co pozwala wziąć pod uwagę różnice między kobietami a mężczyznami w negocjacjach drugiego stopnia. Przykłady zagadnień równouprawnienia płci, które zostały uwzględnione w układach zbiorowych pracy obejmują: opiekę nad dziećmi, świadczenia dla matek, elastyczny czas pracy i zmiany czasu pracy, zgodnie z wiekiem dziecka i obowiązkami rodzinnymi, prawo pracujących rodziców do przechodzenia z pracy w niepełnym wymiarze godzin na pracę na pełen etat, telepracę oraz szkolenia dla kobiet wracających z urlopów macierzyńskich. W niektórych dużych przedsiębiorstwach wynegocjowano dodatkowe ułatwienia rodzinne i świadczenia, w takich obszarach jak opieka nad dziećmi i wsparcie dla rodzin opiekujących się osobami w podeszłym wieku. Ma to szczególne znaczenie dla branży tekstylnej, gdzie kobiety stanowią 62% wszystkich zatrudnionych.

Priorytetem strategicznym związku jest doprowadzenie do przemian w kulturze negocjacyjnej przez uwzględnienie wymiaru płci w działaniach na rzecz ochrony miejsc pracy kobiet oraz negocjacji porozumień branżowych i na poziomie przedsiębiorstw. Punktem centralnym jest zmiana organizacji pracy oraz segregacja zawodowa. Jest to szczególnie ważne, ponieważ zatrudnienie kobiet jest coraz częściej niepewne i tymczasowe. Punktem wyjściowym są negocjacje, a układy zbiorowe pracy nie są neutralne pod względem płci, szczególnie w dobie kryzysu gospodarczego. Jeżeli potrzeby kobiet zostaną uwzględnione w negocjacjach, będzie to miało korzystny wpływ na wszystkich. FILCTEM, wraz z pozostałymi głównymi branżowymi związkami zawodowymi, wynegocjowało pokaźną liczbę porozumień na poziomie przedsiębiorstw z pracodawcami branży wytwórczej (przemysł tekstylny, chemiczny, gumowy/ tworzyw sztucznych oraz usługi użyteczności publicznej), gdzie kobiety stanowią 40% wszystkich zatrudnionych. Porozumienia branżowe oceniono pod względem ich wpływu na problematykę równouprawnienia płci, co umożliwiło związkowi zawodowemu uwzględnienie równouprawnienia kobiet i mężczyzn w negocjacjach nowych porozumień i odnawianych 30 ogólnokrajowych porozumień branżowych, jak również szeregu porozumień na poziomie przedsiębiorstw. Porozumienia zostały wynegocjowane z dużymi producentami, w tym z koncernami międzynarodowymi, takimi jak ENEL, Bridgestone, Gucci, Luxottica, L’Oreal oraz ITC Farma. Porozumienia zawierane na poziomie przedsiębiorstw koncentrują

się szczególnie na godzeniu życia rodzinnego z pracą, uwzględniając szerszy kontekst społecznej roli kobiet.

Taki „społeczny model równouprawnienia płci” uwzględnia analizę sposobu w jaki podchodzono do kwestii równouprawnienia w porozumieniach branżowych i zawieranych na poziomie przedsiębiorstw, w odniesieniu do pięciu zagadnień: 1) elastyczny czas pracy; 2) szkolenia; 3) środki wsparcia uzupełniające budżet rodzinny; 4) czas pracy, godzenie pracy z życiem rodzinnym oraz opieka nad dziećmi; jak również 5) organizacja pracy. Związek zawodowy przeprowadził analizę wpływu tych porozumień na kwestię płci w sektorze wytwórczym i przytacza 40 korzystnych porozumień, które uwzględniły wszystkie pięć zagadnień równouprawnienia płci. Przygotowano praktyczne narzędzia i listy kontrolne dla przedsiębiorców dotyczące sposobu w jaki należy uwzględnić kwestie płci oraz środki godzenia pracy z życiem rodzinnym w porozumieniach. Związek uważa, że do równouprawnienia płci można doprowadzić jedynie wtedy, gdy negocjacje będą brać pod uwagę szerszy kontekst społeczny życia prywatnego i roli społecznej kobiet.

Podczas konferencji EKZZ pt. „Negocjacje na rzecz równouprawnienia”, która odbyła się w Wilnie w 2013 r. Delia Nardone, sekretarz krajowa FILCTEM powiedziała: „Celem było zajęcie się stereotypami na temat płci i zaproponowanie innego modelu kulturowego, a dzięki analizie porozumień mogliśmy wykazać, że żaden układ zbiorowy pracy nie jest neutralny pod względem płci”. Pani sekretarz powiedziała również, że „promowanie innego modelu społeczno-organizacyjnego w negocjacjach pozwoliło uprzytomnić pracodawcom, że kobiety są dla nich równie ważne. A równouprawnienie płci jest celem, który musimy zrealizować”.

Ostatnia przeprowadzona w Niemczech analiza **IG Metall** w ramach kampanii „**Działaj teraz**” wykazała, że kobiety potrzebują więcej czasu, by zachować równowagę między pracą a życiem prywatnym. Na przestrzeni ostatnich lat związki zawodowe w Niemczech skupiają się bardziej na godzeniu pracy z życiem prywatnym IG Metall wynegocjował porozumienia wydłużające urlop rodzicielski w branży metalowej i elektronicznej (Knüttel, 2013). W analizie przeprowadzonej przez IG Metall dwie trzecie rad zakładowych oświadczyło, że jest to istotna kwestia, choć do dziś jedynie 15% porozumień zawartych przez rady zakładowe zawierało środki dotyczące godzenia pracy z życiem rodzinnym. IG Metall zobowiązało się do priorytetowego traktowania kwestii godzenia pracy z życiem rodzinnym jako celu działalności związków na rundę negocjacyjną w 2015 r. Co więcej, związki zawodowe wynegocjowały porozumienia z przedsiębiorstwami w zakresie elastycznego czasu pracy i rozliczania przepracowanych godzin. Związek zawodowy twierdzi, że porozumienia prowadzące do ograniczania czasu pracy do 35 godzin tygodniowo były korzystne dla rodziców.

4.5 WYNAGRODZENIA MINIMALNE I PODWYŻKI DLA NISKO WYNAGRADZANYCH PRACOWNIKÓW

Związki zawodowe od dawna twierdzą, że podwyższenie płacy nisko wynagradzanych pracowników i wprowadzenie pensji minimalnych może mieć zasadniczy wpływ na ograniczenie różnic w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn. Płace minimalne ustala się na trzy podstawowe sposoby: 1) **ustawowe pensje minimalne** określone w przepisach prawa; 2) **podwyższone pensje minimalne** uzgodnione w układach zbiorowych pracy dla regionu, branży czy grupy zawodowej oraz 3) **pensje minimalne negocjowane w układach zbiorowych pracy** zawieranych z pracodawcami w oparciu o ich minimalne możliwości płacowe, przy czym ostatnie rozwiązanie najczęściej stosowano w krajach, w których nie ma ustawowo ustalonych pensji minimalnych, na przykład w Niemczech i krajach nordyckich.

Choć rodzaj ustalonej pensji minimalnej zależy od kraju, dane wskazują, że wzrost wynagrodzeń minimalnych może ograniczyć rozbieżności w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn (Grimshaw i in., 2013; Rubery i Grimshaw, 2011; Eurofund, 2013). Państwa, w których uzgodniono pensje minimalne w układach zbiorowych pracy, mają mniej pracowników nisko wynagradzanych oraz lepszą ochronę pracowników pracujących w niepełnym wymiarze oraz pracowników tymczasowych (Eurofund, 2013 i 2014). Na przykład analizy przeprowadzone w **Belgii** wskazują, że kiedy wzrastają wynagrodzenia minimalne, różnice w dochodach oraz rozbieżności w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn maleją (Vandekerckhove, 2012). Niektóre związki zawodowe twierdzą jednak, że zastosowanie tylko tego środka ma charakter zbyt ogólny i nie pozwala usunąć strukturalnych przyczyn rozbieżności w wynagrodzeniach.

Wzrost **zagrożenia ubóstwem zatrudnionych** w całej Europie nieproporcjonalnie dotyka pracujących kobiet (Komisja Europejska, 2010 i 2014b). Niemal jedną trzecią populacji w wieku produkcyjnym określa się jako pracującą biedotą, z której wiele osób to kobiety (Komisja Europejska, 2014b). Ponad 8% pracowników w Europie żyje z pensji poniżej europejskiego progu ubóstwa, co w szczególności dotyczy krajów z nierównym rozkładem dochodów i niskimi wynagrodzeniami minimalnymi (Komisja Europejska, 2012c). W niektórych państwach niskie ustawowe pensje minimalne skłoniły wiele związków do priorytetowego traktowania kampanii na rzecz minimalnych pensji umożliwiających godne życie. Na przykład w **Bułgarii** 42,6% kobiet, w porównaniu do 37,4% mężczyzn, otrzymuje niskie wynagrodzenia. W tym kontekście pensja minimalna może podwyższyć dochody kobiet (MOP, 2012). W **Rumunii** do 2011 r. ogólnokrajowa pensja minimalna była ustalana w konsultacjach z partnerami społecznymi i stanowiła punkt wyjściowy do zakończonych już negocjacji w sprawie wynagrodzeń. Związki zawodowe w Rumunii twierdzą, że pensje minimalne są wciąż poniżej minimum zapewniającego utrzymanie; wynagrodzenie minimalne wynosi jedną czwartą przeciętnego, w porównaniu do połowy przeciętnego wynagrodzenia w Irlandii.

Pracownicy na niepełny etat, którymi są przeważnie kobiety, zarabiają znacznie mniej na godzinę niż pracownicy pełnoetatowi. Niskie pensje minimalne oraz fakt, że w niektórych krajach nie udało się podnieść wynagrodzeń dla najgorzej wynagradzanych pracowników, pogłębiają rozbieżności w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn (Eurofund, 2010). Coraz większe ryzyko ubóstwa pracujących doprowadziło Parlament Europejski do przyjęcia w 2010 r. rezolucji w sprawie roli dochodu minimalnego w promowaniu społeczeństwa integracyjnego, a Komisję Europejską do przedłożenia w 2012 r. wniosku zmierzającego do wprowadzenia pensji minimalnych w całej Europie i – w miarę możliwości – do ich podwyższenia, tak by ograniczyć zjawisko dumpingu społecznego i rywalizacji w formie obniżania kosztów pracy.

Niemal trzy czwarte państw członkowskich UE ma jakąś formę ustawowej ogólnokrajowej pensji minimalnej, w pozostałych krajach w branżowych układach zbiorowych pracy ustalono minimalne wynagrodzenia, tak jak ma to miejsce w Austrii, Danii, Finlandii, Niemczech, Szwecji, Norwegii, we Włoszech i na Cyprze. Jednakże odsetek pracowników objętych porozumieniami o wynagrodzeniach minimalnych w najgorzej wynagradzanych branżach, które przeważnie zatrudniają kobiety, jest znacznie niższy w Niemczech i Norwegii. Na przykład w Norwegii 68% pracowników handlu detalicznego oraz 50% pracowników branży hotelarsko-gastronomicznej jest objętych układami zbiorowymi pracy w zakresie wynagrodzeń minimalnych. W Niemczech odsetek ten jest niższy, ok. 50% w przemyśle tekstylnym/ odzieżowym, 55% w handlu detalicznym i zaledwie 36% w usługach dla osób indywidualnych (uwzględniając fryzjerstwo). W kilku państwach, w tym w Norwegii, Niemczech, Finlandii i we Włoszech, układy zbiorowe pracy mogą rozszerzyć obowiązek stosowania pensji minimalnych na pracodawców niezrzeszonych. Komisja Europejska zalecała jednak, by kraje o stosunkowo wysokich pensjach minimalnych miały prawo do ich obniżenia. Zalecenie takie było elementem programu Trojki dla Grecji.

Tabela 5 powyżej ilustruje, że **niemal jedna trzecia związków zawodowych negocjowała porozumienia o pensjach minimalnych oraz o podwyżkach dla pracowników nisko wynagradzanych**. Przykłady negocjacji związkowych w sprawie wynagrodzeń minimalnych, które według związków zawodowych będą mieć zasadniczy wpływ na niskie wynagrodzenia kobiet:

- ▶ **ÖGB i zrzeszone związki zawodowe w Austrii** od dawna żądają minimalnej miesięcznej pensji brutto w wysokości 1.500 euro w układach zbiorowych pracy zawartych przez partnerów społecznych, co odpowiada stawce godzinowej brutto w wysokości 8,70 euro. Jeżeli porozumienia te zostaną wdrożone, będzie to korzystne dla około 600.000 pracowników, z których połowa to osoby pracujące w niepełnym wymiarze, a około 70% to kobiety. Związki zawodowe wynegocjowały pensję minimalną w wysokości 1.000 euro we wszystkich porozumieniach branżowych zawartych w 2008 r.
- ▶ Niektóre związki zawodowe wynegocjowały porozumienia dla grup zawodowych lub konkretnych branż,

by zagwarantować pensje minimalne nisko wynagradzanym kobietom. Na przykład w **Irlandii związek zawodowy pracowników branży usługowej SIPTU** wynegocjował obowiązek uregulowania stosunku pracy z kontraktowymi pracownikami wykonującymi usługi sprzątające, co oznacza ochronę minimalnego wynagrodzenia za godzinę w wysokości 9,50 euro. Porozumienie to miało zasadnicze znaczenie, ponieważ sprawiło, że poziom wynagrodzeń nie jest elementem konkurencji, a przedsiębiorstwa, w których działają związki zawodowe, nie są w niekorzystnej sytuacji w stosunku do konkurentów. Konstytucyjny status struktur rejestrowanych porozumień w sprawie zatrudnienia (REA), które z mocy prawa chronią stawki wynagrodzeń i warunki zatrudnienia dziesiątek tysięcy pracowników w całej Irlandii, został obecnie zakwestionowany, gdyż w wyroku Sądu Najwyższego z maja 2013 r. uznano REA za niezgodne z konstytucją.

- ▶ **DGB i zrzeszone związki zawodowe w Niemczech** od wielu lat prowadzą kampanie na rzecz obowiązkowych wynagrodzeń minimalnych, na których skoncentrowano się w negocjacjach, aby podwyższyć płace nisko wynagradzanych pracowników. Na przykład związek zawodowy branży usługowej **Ver.di** wynegocjował pensje minimalne w konkretnych najgorzej wynagradzanych branżach w 2008 r., w tym w branży usług opiekuńczych i gospodarce odpadami. Jednakże pracodawcy niechętnie wdrażają takie porozumienia. Związek zawodowy uwzględnił również element zryczałtowany w negocjacjach płacowych dotyczących pracowników sektora publicznego w organach krajowych i samorządowych, w uzupełnieniu procentowej podwyżki, co przyniosło wyższą procentowo podwyżkę dla pracowników nisko wynagradzanych. W pierwszym roku doprowadziło to do podwyżek w wysokości 50 euro plus 3,1%, co oznaczało 7,11% dla pracowników na najniższych szczeblach struktury wynagrodzeń, w porównaniu do 4,02% dla pracowników na górnych poziomach struktury wynagrodzeń. Obecnie docelowa stawka dla DGB i zrzeszonych organizacji związkowych wynosi 8,50 euro na godzinę. Obowiązkowa pensja minimalna ma zostać wprowadzona w 2017 r. na podstawie przepisów, które są obecnie dyskutowane w niemieckim parlamencie.
- ▶ Na **Litwie konfederacja Solidarumas** informuje, że negocjacje ogólnokrajowe prowadzone przez komisję trójstronną są istotnym mechanizmem ustalania wynagrodzeń minimalnych. Dłuższe negocjacje doprowadziły do 18% podwyższenia miesięcznych wynagrodzeń minimalnych po pięciu latach zamrożenia płac. Związek rozpoczął negocjacje na poziomie branż, jednak w pewnych kwestiach sytuacja nie tylko się nie poprawiła, ale wręcz pogorszyła, gdyż pracodawcy nie uznali negocjacji.
- ▶ We **Francji CGT** informuje, że co roku odbywa się posiedzenie komisji trójstronnej, aby przedyskutować poziom minimalnych wynagrodzeń w oparciu o indeksację do siły nabywczej oraz przeciętnego wynagrodzenia. Negocjacje w sprawie wynagrodzeń minimalnych odbywają się głównie na poziomie branż i przedsiębiorstw. Jednakże zalecenie sformułowane w ramach semestru europejskiego, by

zamrozić wynagrodzenia i ograniczyć pensje minimalne, jest – zdaniem CGT – naruszeniem trójstronnego charakteru negocjacji oraz grozi pogłębieniem rozbieżności w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn.

- ▶ **NSZZ Solidarność w Polsce** wynegocjowała z rządem podwyższenie wynagrodzeń minimalnych do poziomu 50% przeciętnego wynagrodzenia. Związki zawodowe odegrały kluczową rolę, wnosząc pozwy do sądu, by zagwarantować, że niewypłacone wynagrodzenia zostaną wypłacone, ponieważ kryzys gospodarczy doprowadził do zasadniczego wzrostu liczby przypadków niewypłacania wynagrodzeń i niespektowania podwyżek.
- ▶ W **Wielkiej Brytanii** naciski wywierane przez związki doprowadziły w 1999 r. do wprowadzenia ogólnokrajowego wynagrodzenia minimalnego, co ma korzystny wpływ na nisko wynagradzane kobiety. Prowadzone niedawno przez związki kampanie na rzecz godnej pensji podkreśliły wpływ, jaki będzie to mieć na pracujące kobiety. Godną pensję wyliczono na podstawie kwoty, jakiej gospodarstwo domowe potrzebuje, by zapewnić rodzinie minimalny akceptowalny standard życia; obecnie jest to 7,65 funtów (9,10 euro) w skali kraju oraz 8,80 funtów (10,50 euro) w Londynie. Według członka EPSU (2013) UNISON w wyniku tej kampanii co najmniej 34 samorządy lokalne w Anglii i Walii wprowadziły godne wynagrodzenia.
- ▶ W **Hiszpanii** długofalowym celem związków zawodowych jest podwyższenie poziomu pensji minimalnej poprzez podwyższenie wynagrodzenia w ustalanych co roku przez rząd tabelach **Minimalnych Wynagrodzeń Międzybranżowych**. Doprowadziło to do wprowadzenia konkretnych celów w negocjacjach układów zbiorowych pracy na poziomie branż i przedsiębiorstw w zakresie uregulowania poziomu wynagrodzeń minimalnych, w uzupełnieniu ochrony równouprawnienia w poszczególnych kategoriach zawodowych i w wynagrodzeniach, co działa na rzecz ograniczenia segregacji zawodowej i lepszego dostępu kobiet do szkoleń i awansu zawodowego.

Związki zawodowe w **Belgii, Austrii, Szwecji i we Włoszech** wynegocjowały porozumienia chroniące prawa pracowników domowych (EKZZ, 2011). Na przykład w Belgii porozumienie między partnerami społecznymi doprowadziło do zobowiązania, by negocjować wynagrodzenia i warunki pracy pracowników domowych. We **Włoszech** pierwszy układ zbiorowy pracy obejmujący pracowników domowych zawarło w 1974 r. Jest on poddawany przeglądowi co cztery lata. Układ ten dotyczy szerokiego wachlarza kwestii związanych z wynagrodzeniem i warunkami zatrudnienia pracowników migrujących. **Zrzeszona w EKZZ szwajcarska organizacja SGB/USS** wynegocjowała ogólnokrajową „standardową umowę o pracę”, w której ustalono wynagrodzenie minimalne oraz warunki pracy osób zatrudnionych w domu. Konfederacja **CCOO** poinformowała, że w 2012 r. zaproponowano podwyższenie minimalnego wynagrodzenia oraz negocjowano nowe przepisy obejmujące pracowników domowych, po ich niedawnym objęciu ogólnym systemem zabezpieczeń społecznych.

Związek zawodowy nagłaśniał tę kwestię jako swój cel od dłuższego już czasu, co doprowadziło do zasadniczej poprawy warunków pracy i praw do zabezpieczenia społecznego osób pracujących w domu. **CCOO i UGT** żądają nominalnej dorocznej podwyżki powyżej wskaźnika siły nabywczej, co stanowi element strategii średniookresowej.

4.6 PODWYŻSZANIE PŁAC W SEKTORACH ZDOMINOWANYCH PRZEZ KOBIETY

Segregacja zawodowa jest powszechnie uważana przez wiele związków zawodowych za główną przyczynę występowania różnic w wynagrodzeniu kobiet i mężczyzn. Niektóre związki podjęły problematykę segregacji zawodowej oraz niedocenywania pracy kobiet, podejmując działania mające na celu dodatkowe podwyższenie płac pracowników w sektorach zdominowanych przez kobiety. W ramach tego podejścia pracownicy w tych sektorach otrzymują ponadprzeciętne podwyżki płac, co uzasadnia się w ten sposób, że podwyżki takie są konieczne do poprawy sytuacji, jeśli chodzi o historycznie uwarunkowane niedocenywanie pracy kobiet, segregację zawodową oraz strategię negocjacji układów zbiorowych, które tradycyjnie skutkowały przyznaniem wyższych średnich podwyżek pracownikom płci męskiej.

Jak pokazuje tabela 5 powyżej, **26% związków, które brały udział w analizie EKZZ przyznało, że prowadziło negocjacje dotyczące specjalnych podwyżek płac dla kobiet w sektorach zdominowanych przez kobiety**. Negocjacje te były prowadzone wyłącznie przez konfederacje związków i miały na celu „podniesienie progu” poprzez podwyższenie płac pracowników nisko opłacanych w sektorach i zawodach zdominowanych przez kobiety. W niektórych przypadkach związki dążyły również do dodatkowych podwyżek w nisko opłacanych sektorach zdominowanych przez kobiety. Negocjując układy zbiorowe pracy w 2008 r. i 2010 r., **Islandzka Konfederacja Pracy** priorytetowo potraktowała dodatkowe podwyżki płac dla nisko wynagradzanych pracowników; wynegocjowano dodatkowe podwyżki dla nisko wynagradzanych pracowników, przede wszystkim w branżach zdominowanych przez kobiety, oraz dla pracowników niewykwalifikowanych i nie w pełni wykwalifikowanych w służbie zdrowia i w branży usług opiekuńczych. W czasie kryzysu gospodarczego Konfederacja Pracy próbowała chronić te grupy przed dalszymi cięciami płac.

Podejście takie zostało przyjęte przez związki zawodowe działające w sektorze publicznym w **Bułgarii, Danii, Niemczech, Norwegii i Wielkiej Brytanii**. Argumentowały one, że podwyżki płac nisko wynagradzanych kobiet znacznie przyczyniły się do zmniejszenia różnic w wysokości wynagrodzeń (EPSU 2013). Przewidziano szereg działań, od strategii mających na celu likwidację najniższych kategorii zaszerogowania w sektorze publicznym w Danii oraz w instytucjach samorządowych w Wielkiej Brytanii po negocjacje podwyżek zryczałtowanych dla nisko opłacanych pracowników sektora publicznego w Niemczech. W Wielkiej Brytanii porozumienie w sprawie wynagrodzeń pracowników instytucji samorządo-

wych doprowadziło do zniesienia najniższych kategorii zaszerogowania płacowego, co przyniosło podwyżkę wynagrodzeń o 2,3% dla pracowników, którzy zostali przeniesieni do wyższej kategorii zaszerogowania. Związek zawodowy reprezentujący pracowników sektora publicznego (NIPSA) w Irlandii Północnej wynegocjował w 2010 r. porozumienie o równych płacach, zgodnie z którym pracownicy w trzech głównych kategoriach zaszerogowania płacowego zostali przeniesieni do nowego systemu płac, skutkiem czego były wyższe wynagrodzenia dla pracowników głównie płci żeńskiej. W Bułgarii podwyżki płac dla kobiet pracujących w sektorach zdominowanych przez kobiety zostały przyznane w sektorze opieki zdrowotnej w roku 2011. W sektorze ochrony zdrowia, w którym wynagrodzenia pielęgniarek są bardzo niskie, federacja służby zdrowia KNSB wynegocjowała wyższe podwyżki płac dla pielęgniarek.

W Norwegii po podwyżkach płac dla nisko opłacanych pracowników sektora publicznego **norweska komisja ds. równouprawnienia płci** zaleciła podwyżki płac w zawodach zdominowanych przez kobiety w sektorze publicznym. Jednakże **Ver.di w Niemczech** i **Kommunal w Szwecji** – związki zawodowe działające w sektorze publicznym – twierdzą, że pracodawcy w ostatnich latach niechętnie podchodzili do kwestii zryczałtowanych podwyżek płac dla pracowników nisko opłacanych. W innych sektorach podwyżki dla pracowników nisko opłacanych były natomiast negocjowane.

W **Irlandii** związek zawodowy zrzeszający pracowników handlu detalicznego **MANDATE** negocjował umowy dot. wyższych płac oraz godnej pracy dla pracowników handlu detalicznego zdominowanego przez kobiety, gdzie stosuje się niskie płace, a pracownicy zatrudniani są na niepełny etat. Porozumienie z roku 2013 przewiduje 3% podwyżkę płac dla pracowników w sieci Dunnes Stores, którymi w przeważającej mierze są kobiety. Związek zawodowy domaga się również podobnych podwyżek dla 4000 pracowników sieci detalicznej Penney's.

Utworzenie specjalnych funduszy – „**dodatków równościowych**” – to jeden ze sposobów na rozwiązanie problemu nierównych płac, przy czym dodatkowy budżet równościowy negocjuje się w ramach układów zbiorowych pracy. Poniżej wymieniono przykłady zawartych w Finlandii, Szwecji i Norwegii umów dotyczących pracowników w zawodach zdominowanych przez kobiety i przyznanego im dodatku równościowego.

► W **Finlandii** „**dodatki równościowe**” zostały wprowadzone, aby podwyższyć płace w sektorach zdominowanych przez kobiety i nisko wynagradzanych. Wysokość tych dodatków była zależna od stopnia, w jakim sektory te były zdominowane przez kobiety i jak nisko były opłacane. „Dodatki równościowe” zostały po raz pierwszy wprowadzone w latach 1988-2005 podczas rund negocjacji sektorowych układów zbiorowych. Dodatek w wysokości 2% został przyznany pracownikom na stanowiskach zdominowanych przez kobiety w sektorze publicznym, z czego 1,5% pracownikom nisko opłacanym. Układy zbiorowe pracy dla sektora komunalnego na lata 2007-2010 przewidywały dodatek równościowy dla zawodów zdominowanych przez

kobiety i nisko opłacanych. W umowie rządowej na lata 2007-2010 0,2% łącznej kwoty wynagrodzeń wypłacanych w sektorze rządowym zostało przeznaczone na zmniejszenie różnic w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn. W sektorze tym dodatek równościowy w wysokości 0,2% został obliczony w oparciu o indeks równych płac, który mierzył wysokość wynagrodzeń kobiet i mężczyzn w różnych departamentach lub agencjach. Podejście to było kontynuowane w ostatniej rundzie negocjacji układów zbiorowych pracy, w ramach których na mocy porozumień branżowych 0,5% całkowitych kosztów wynagrodzeń przeznaczono na cele zmniejszenia różnicy w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn (2012-2014).

► **Szwedzki związek zawodowy LO** również wynegocjował „**dodatek równościowy**” dla zawodów zdominowanych przez kobiety. Był on kluczowym elementem systemu koordynacji płac przez LO, w ramach którego krajowe związki zawodowe uzgadniały wspólne stanowisko przed negocjacjami na szczeblu branżowym. Podejściem, które okazało się najbardziej skuteczne w zakresie zmniejszania różnic, była korekta różnic płacowych między branżami zdominowanymi przez mężczyzn i kobiety. Odnosne działania rozpoczęto podczas rundy negocjacyjnej w roku 2007, kiedy to utworzono „fundusz równości”, którego zadaniem oprócz zaspokojenia ogólnych żądań w zakresie podwyżek, było również zrównanie płac. Wysokość funduszu, o której zdecydowano w każdej branży, była zależna od liczby kobiet, które zarabiały mniej niż 20.000 SEK. Ogólnokrajowe negocjacje związków zawodowych zakończyły się zawarciem trzyletnich porozumień. W tym okresie największe podwyżki wynagrodzeń wynegocjowano w zdominowanych przez kobiety branżach handlu detalicznego i usług komunalnych. W rundzie negocjacyjnej w 2013 r. skoordynowane żądania krajowych związków zawodowych LO były nadal ukierunkowane na pracowników o najniższych dochodach zatrudnionych w branżach zdominowanych przez kobiety. Zgodnie z umową z 2013 r. we wszystkich branżach objętych porozumieniem ogólnokrajowym, w których średnie miesięczne wynagrodzenie nie przekracza 25.000 SEK, minimalne podwyżki będą kwotowe, nie zaś procentowe. LO uznaje wprowadzenie podwyżek kwotowych za sposób na zmniejszenie różnicy procentowej między nisko wynagradzanimi stanowiskami w branżach zdominowanych przez kobiety a stanowiskami w branżach zdominowanych przez mężczyzn.

► W **Norwegii** związki zawodowe wynegocjowały wyższe podwyżki płac dla kobiet w branżach zdominowanych przez kobiety w sektorze publicznym i prywatnym. LO podaje, że w ramach negocjacji płacowych branży produkcyjnej w 2012 r. strona pracodawców oprotestowała podwyżki dla nisko wynagradzanych pracowników. Porozumienie wynegocjowane przy udziale mediatora państwowego obejmowało szereg porozumień dotyczących dodatków dla nisko wynagradzanych pracowników w branżach zdominowanych przez kobiety. Ogólnopństwowy układ zbiorowy pracy zawiera rozdział dotyczący lokalnych porozumień opierających się na tym, że „w przypadkach, w których udokumentowanych różnic w wynagrodzeniu kobiet i

mężczyzn nie można wytłumaczyć w inny sposób, jak brakiem równouprawnienia płci, pracodawca jest zobowiązany w porozumieniu ze związkami zawodowymi do zmniejszenia różnic w wynagrodzeniu zgodnie z postanowieniami ustawy o równouprawnieniu”.

4.7 PRZEJRZYSTOŚĆ PŁAC

Prawie jedna czwarta związków zawodowych biorących udział w ankiecie EKZZ informowała o porozumieniach związanych ze sprawozdaniami w zakresie wynagrodzeń. Porozumienia zawierane na poziomie przedsiębiorstwa przewidujące przeprowadzanie ankiet/sporzadzanie sprawozdań w zakresie wynagrodzeń zostały wymienione przez **Austrię, Danię, Szwecję, Finlandię i Wielką Brytanię**. W krajach, w których obowiązek przeprowadzania takich ankiet/sporzadzania sprawozdań wynika z ustawy, na przykład, w Austrii, Szwecji i Finlandii, łatwiej było zawrzeć z pracodawcami układy zbiorowe pracy dotyczące równych płac (jak opisano w części 4.2). W Szwecji przykładowo, związki zawodowe odgrywają aktywną rolę, współpracując przy tworzeniu ankiet i przeprowadzaniu ich w miejscu pracy, a przepisy ich dotyczące są obecnie często włączane do układów zbiorowych pracy.

W **Austrii** przepisy ustawowe, zgodnie z którymi przedsiębiorstwa są zobowiązane do sporządzania sprawozdań w zakresie wynagrodzeń, zostały doprecyzowane na poziomie porozumień branżowych, które określają dokładnie rodzaj danych, które mają być analizowane i publikowane. Ważny w tym kontekście jest fakt, że jakość danych dotyczących wynagrodzeń zależy od poziomu, na którym zawarto porozumienie (branża lub przedsiębiorstwo). Związki zawodowe odegrały aktywną rolę we włączeniu przepisów dotyczących sporządzania sprawozdań do układów zbiorowych pracy jak również w szkoleniu i wspieraniu członków w zakresie analizy danych pochodzących z tych sprawozdań. Doświadczenie austriackie pozwala na wyciągnięcie wniosku, że członkowie rad zakładowych, którzy zdobyli doświadczenie przy analizie sprawozdań w zakresie wynagrodzeń oraz identyfikowaniu ewentualnych rozbieżności w systemie płac, w wielu przypadkach nie stają się automatycznie członkami zespołów negocjacyjnych.

Wdrażanie przepisów dotyczących równych wynagrodzeń w **Danii** doprowadziło do wynegocjowania kilku ważnych porozumień w 2010 r. **Związek zawodowy DK** wynegocjował na przykład szereg porozumień z gminami miejskimi, które przewidywały przeprowadzanie ankiet na temat równych płac. Jednym z przykładów jest układ zbiorowy pracy z 2010 r. dla gmin miejskich, które wynegocjowały przepisy i kryteria przed przeprowadzeniem ankiet.

4.8 NEUTRALNE POD WZGLĘDEM PŁCI SYSTEMY KLASYFIKACJI MIEJSC PRACY ORAZ OCENY PRACY

Porozumienia o przejrzystości płac dotyczące **neutralnych w odniesieniu do płci systemów klasyfikacji miejsc pracy oraz systemów oceny pracy** były wymienione przez ponad jedną czwartą związków zawodowych biorących udział w ankiecie EKZZ „Negocjacje na rzecz równouprawnienia”. Przykłady prawidłowych sposobów postępowania w ramach porozumień dotyczących neutralnych w odniesieniu do płci systemów klasyfikacji miejsc pracy oraz systemów oceny pracy wskazano w **Belgii, Finlandii i na Islandii**. Także EPSU (2013) podało przykłady z sektora publicznego, w tym holenderskie systemy oceny pracy w sektorze ochrony zdrowia, które przyczyniły się do zapewnienia wyższych wynagrodzeń dla pracowników tej branży.

Niektóre związki zawodowe, na przykład w **Belgii, Francji, Szwecji i Wielkiej Brytanii**, wprowadziły ocenę pracy z wykorzystaniem kryteriów obiektywnych i analitycznych (w oparciu o umiejętności, wysiłek, odpowiedzialności i warunki pracy), w tym wytyczne dla negocjatorów. **Na Cyprze** przeprowadzono specjalne szkolenia dla inspektorów pracy oraz partnerów społecznych w zakresie **oceny pracy wolnej od uprzedzeń płciowych**. Szkolenia te były elementem projektu na rzecz równych płac współfinansowanego ze środków unijnych.

Jednym z podejść stosowanych przez związki zawodowe jest wykorzystanie negocjacji układów zbiorowych, by położyć kres dyskryminacyjnym systemom płac poprzez wprowadzanie **kryteriów neutralnych płciowo**. W **Finlandii** na przykład, nowy **przejrzysty system płac** wprowadzony w 2008 r. zawierał neutralne pod względem płci kryteria dotyczące oceny pracy i płac zależnych od wyników. Niektóre związki zawodowe sporządziły wytyczne dotyczące zapewnienia neutralności w systemach klasyfikacji miejsc pracy i oceny pracy. **Belgijskie** związki zawodowe podkreślają ważną rolę, jaką odegrał w tym zakresie Instytut Równouprawnienia Kobiet i Mężczyzn, który włączył w ostatnim czasie związki zawodowe w przygotowywanie **neutralnych pod względem płci systemów klasyfikacji miejsc pracy** (patrz Ramka informacyjna 5 poniżej). W Wielkiej Brytanii przy wprowadzaniu nowych systemów wynagrodzeń i zaszeregowania pracowników w ramach porozumienia w branży ochrony zdrowia „**Plan na rzecz Zmian**” oraz w samorządzie lokalnym w **porozumieniach ws. równego statusu** wykorzystano neutralną pod względem płci ocenę pracy, aby położyć kres niedocenianiu pracy kobiet oraz niesprawiedliwym i dyskryminującym systemom wynagrodzeń. W **Niemczech** negocjacje oraz strajki pracowników miejskich służb pomocy społecznej i opieki nad dziećmi doprowadziły do zawarcia porozumienia w zakresie nowego systemu wynagrodzeń i zaszeregowania pracowników, a mające się rozpocząć w 2014 r. negocjacje mają na celu usunięcie pozostałych dyskryminujących elementów tego systemu.

Ramka informacyjna 5: Negocjacje dotyczące neutralnych pod względem płci systemów klasyfikacji miejsc pracy w Belgii

Ustawa z dnia 10 maja 2007 r. w sprawie zwalczania dyskryminacji ze względu na płeć przewiduje solidne ramy prawne w zakresie równości płci. Zobowiązuje ona partnerów społecznych w stosunkach międzybranżowych, branżowych i na poziomie przedsiębiorstw do podejmowania działań w zakresie zmniejszania różnicy w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn. **Zdaniem belgijskich związków zawodowych ustawa jest punktem odniesienia dla porozumień dotyczących oceny pracy wolnej od uprzedzeń płciowych oraz niedoceniaania pracy kobiet. Od 1999 r. partnerzy społeczni angażowali się na rzecz równych płac za pracę równej wartości poprzez neutralną w odniesieniu do płci klasyfikację miejsc pracy. Przepisy prawne dotyczące równych wynagrodzeń przyjęte 22 kwietnia 2012 r. wprowadziły „obowiązek negocjowania działań mających na celu zmniejszanie różnic w wynagrodzeniach na poziomie branż”. Przepisy te obejmują m. in. następujące elementy:**

- ▶ przedsiębiorstwa są zobowiązane do przedkładania danych dotyczących wynagrodzeń z uwzględnieniem różnych kryteriów, a przedsiębiorstwa zatrudniające ponad 50 pracowników są zobowiązane do opracowania planu działania; ponadto przedsiębiorstwa są zobowiązane do powołania mediatora na poziomie przedsiębiorstwa;
- ▶ układy zbiorowe pracy mają być wdrażane na poziomie przedsiębiorstwa celem zapewnienia wolnych od dyskryminacji systemów klasyfikacji;
- ▶ na poziomie branż porównanie kosztów pracy z kosztami w krajach ościennych będzie również wymagało sprawozdania dotyczącego różnic w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn;
- ▶ zawieranie układów zbiorowych pracy na poziomie branż będzie obowiązkowe, o ile jeszcze tego nie wprowadzono, a wspólne komitety będą zobowiązane do opracowania neutralnych w odniesieniu do płci i wolnych od dyskryminacji systemów klasyfikacji miejsc pracy.

Belgijskie związki zawodowe twierdzą, że nie stosowano się w zasadzie do wymogów w zakresie wdrażania klasyfikacji miejsc pracy; częściowo wynika to z wysokiej złożoności systemu klasyfikacji oraz trudności w osiągnięciu porozumienia w zakresie kryteriów, które miałyby być zastosowane. Związki zawodowe twierdzą, że aby właściwie porównywać miejsca pracy, niezbędne są lepsze wskaźniki w zakresie **neutralnych w odniesieniu do płci kryteriów**.

W związku z powyższym eksperci związków zawodowych opracowali dla Instytutu ds. Równouprawnienia Kobiet i Mężczyzn w Belgii zbiór wytycznych pt. „**Neutralna w odniesieniu do płci klasyfikacja miejsc pracy**” (Pardon i Biard, 2013). Zbiór ten zawiera wyjaśnienia i listy kontrolne dotyczące neutralnych pod względem płci systemów klasyfikacji miejsc pracy oraz system punktacji gwarantujący zachowanie neutralności w tym względzie. Szczegółowe wytyczne dotyczą wdrożenia projektu oceny pracy, przygotowania oceny pracy, opisu miejsc pracy, ich oceny z wykorzystaniem obiektywnych kryteriów oraz opracowania neutralnego w odniesieniu do płci systemu klasyfikacji miejsc pracy. Zdefiniowano sześć kryteriów ogólnych (zawierających w sobie podkryteria), w oparciu o które mają być przeprowadzane neutralne pod względem płci analizy miejsc pracy z zastosowaniem metody analitycznej (wiedza i kwalifikacje, rozwiązywanie problemów, kompetencje, komunikacja, praca zespołowa i zarządzanie zespołem oraz środowisko pracy).

Ważnym elementem jest zastosowanie tych samych kryteriów do wszystkich rodzajów miejsc pracy, kryteriów, które były istotne w odniesieniu do pomijanych obszarów umiejętności kobiet w tradycyjnie kobiecych sektorach. Takie podejście będzie miało znaczenie również w przyszłości przyczyniając się do podwyższenia wartości pracy kobiet oraz zapewnienia tego, że umiejętności kobiet nie będą pomijane. Zdaniem belgijskich związków zawodowych układy zbiorowe pracy będą miały niebagatelne znaczenie w przyszłości w odniesieniu do wdrażania neutralnej pod względem płci oceny pracy, zwłaszcza na poziomie sektorowym. Dodatkowe wytyczne opracowane przez związki zawodowe ukierunkowane były głównie na przygotowanie negocjatorów do wdrażania legislacji.

Podwyższanie wartości pracy kobiet były jedną z kluczowych strategii związków zawodowych we Francji. W 2004 r. opracowano **system oceny pracy pozwalający ocenić, czy praca kobiet i mężczyzn jest traktowana w taki sam sposób**. Celem związków zawodowych było doprowadzenie do podwyższenia wynagrodzeń, jednak pracodawcy upatrywali tu możliwość obniżenia płac. Sytuacja skłoniła FO do zakwestionowania tej strategii, jako że została ona sformułowana w sposób umożliwiający obniżenie wynagrodzeń kobiet. FO argumentowało, że brak neutralnych pod względem płci kryteriów oceny rodzi niebezpieczeństwo obniżenia wynagrodzeń kobiet. Pracodawcy twierdzili, że ze względu na istnienie stałego funduszu płac, podwyżki wynagrodzeń kobiet muszą być realizowane kosztem wynagrodzeń dla mężczyzn. FO podkreśla jednakże, jak ważne jest podjęcie działań naprawczych mających na celu poprawę sytuacji płacowej kobiet, co jednak nie powinno niekorzystnie wpływać na wynagrodzenia mężczyzn. FO opracowało listę kontrolną aspektów istotnych dla niwelowania różnic w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn – organizacja związkowa stawia pytanie, jak wdrożyć to narzę-

dzie w rzeczywistości. To z kolei rodzi kolejne ważne pytania dotyczące sposobu powstawania systemów oceny oraz oceny kwalifikacji tych systemów. Francuskie związki zawodowe twierdzą, że ważne jest posiadanie obiektywnych kryteriów uwzględniających kwestie niedocenia i niedostrzegania umiejętności kobiet (takich jak umiejętność rozwiązywania problemów, umiejętności w sferze emocjonalnej, wielozadaniowość, wdrażanie technologii w pracy administracyjnej, zarządzanie czasem itd.). Francuska Konfederacja **CFDT** wyszła z podobną propozycją ustalenia neutralnych pod względem płci kryteriów w systemach klasyfikacji pracy, aby uniknąć pogłębiania się rozbieżności w wynagrodzeniach. CFDT poinformowało, że przyjęto plany testów nowych kryteriów oraz że eksperci we współpracy ze związkami zawodowymi opracowali podręcznik dotyczący neutralnych pod względem płci kryteriów umożliwiający określenie metodologii pozwalających na wykrywanie kryteriów dyskryminacyjnych w klasyfikacjach miejsc pracy.

Jednakże zgodnie z wynikami sondażu EKZZ związki zawodowe w niektórych krajach borykają się z trudnościami w zakresie wdrażania „pracy o równej wartości” z uwagi na brak definicji prawnej i/lub problemy z wdrażaniem zasady równej wartości. W niektórych przypadkach tłumaczono to brakiem konkretnych narzędzi do przeprowadzenia neutralnej pod względem płci oceny miejsc pracy, w innych natomiast związki zawodowe argumentowały, że decentralizacja negocjacji układów zbiorowych pracy może utrudnić identyfikację punktu odniesienia przy porównaniach między dwoma miejscami pracy w zakresie równej płacy za pracę o równej wartości. Jako główne bariery wymieniano segregację zawodową, coraz częstszy outsourcing (dotykający głównie zawody kobiece) oraz trudności z dostępem do informacji o punkcie odniesienia. Brak przejrzystości płac, zwłaszcza w sektorze prywatnym, stanowił przeszkodę w wykrywaniu przypadków nierównego wynagrodzenia za pracę o równej wartości. W niektórych krajach przepisy ustawowe nie odnoszą się do zakazu stosowania dyskryminacyjnych systemów klasyfikacji miejsc pracy, natomiast jak pokazuje inna ankieta przeprowadzona przez EKZZ wśród organizacji z nią stowarzyszonych (2012a), cztery kraje (Belgia, Hiszpania, Litwa i Szwecja) nie posiadają definicji „pracy o równej wartości” w swoich przepisach legislacyjnych. Związki zawodowe w tych krajach stwierdziły, że pociąga to za sobą niepewność oraz ryzyko różnorodnej interpretacji tego pojęcia jak również stanowi barierę w ustalaniu równego wynagrodzenia za pracę o równej wartości. Niechęć pracodawców do podejmowania kwestii równego wynagrodzenia za pracę o równej wartości była podkreślana przez wiele związków zawodowych, a w niektórych przypadkach jako powód nierównych płac podawano warunki panujące na rynku pracy.

Niektóre związki zawodowe wymieniały **brak narzędzi lub uzgodnionych metod** przeprowadzania neutralnych pod względem płci ocen miejsc pracy. W Czechach sąd pracy stwierdził, że istnieje potrzeba opracowania podręcznika oceny miejsc pracy oraz katalogu miejsc pracy wraz z ich opisami w oparciu o różne kryteria i klasy. Ogólnie, związki zawodowe uważają, że **ocena pracy wolna od uprzedzeń płciowych** jest niezwykle ważna a one same potrzebują dostępu do informacji pracodawcy na temat płac i miejsc

pracy, aby móc negocjować stawki wynagrodzeń w ramach układów zbiorowych pracy. Wiele związków zawodowych podkreślało potrzebę opracowania jasnych wytycznych, w tym precyzyjnych definicji prawnych, dotyczących neutralnych pod względem płci narzędzi oraz metod oceny miejsc pracy w celu podjęcia kwestii niedocenia pracy kobiet.

4.9 PŁACA UZALEŻNIONA OD WYNIKÓW

Wiele związków zawodowych podkreślało swoje obawy co do tendencji indywidualizacji wynagrodzeń, wskazując na brak przejrzystości w zakresie wynagradzania uzależnionego od wyników. Niemiecki związek zawodowy Ver.di na przykład sprzeciwił się uzależnianiu płac od wyników, co doprowadziło do usunięcia tego zagadnienia z niektórych porozumień w sektorze publicznym. **W sektorze publicznym w Wielkiej Brytanii** na porządku dziennym było uzależnianie wynagrodzeń od wyników, zwłaszcza na wyżej wynagradzanych stanowiskach wymagających kwalifikacji. W **Estonii** znaczące różnice w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn tłumaczy się niewielkim polem manewru w negocjacjach, ale również częściowo indywidualizacją płac oraz ich powiązaniem z produktywnością.

Zwiększenie dostrzegalności kryteriów ustalania wysokości wynagrodzenia uzależnionego od wyników stało się jednym z najważniejszych tematów negocjacji związków zawodowych w kilku krajach. Wg Smitha (1996) wynagrodzenie uzależnione od wyników może przekładać się na sześcioprocenowe różnice w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn. Niektóre związki zawodowe argumentują jednakże, że większa przejrzystość kryteriów oceny wyników oraz przejrzystość ich stosowania może przyczynić się w znaczący sposób do poprawy sytuacji płacowej kobiet, zwłaszcza w niektórych zawodach wymagających kwalifikacji.

Szwedzkie LO uważa, że należy unikać indywidualizacji płac, jak również że najlepszą metodą uzgadniania wysokości płac jest zawieranie układów zbiorowych na szczeblu centralnym. Związek stoi na stanowisku, że w przeciwieństwie do lepiej wynagradzanych pracowników pracownicy gorzej wynagradzani nie korzystają na podejściu indywidualnym. LO podkreśla również znaczenie perspektywy klasowej, biorąc pod uwagę niewielkie możliwości negocjacyjne kobiet. Priorytetem LO w związku z powyższym stało się wyrównywanie płac poprzez większe podwyżki dla pracowników nisko wynagradzanych. Jednakże, niektóre związki zawodowe w Szwecji zastanawiają się, czy taka strategia nie będzie prowadziła do ewentualnego pogorszenia się sytuacji kobiet zajmujących lepiej wynagradzane stanowiska w sektorze publicznym.

Szwedzki związek zawodowy sektora samorządowego **Vision** zawarł w 2012 r. czteroletnie porozumienie w sprawie płac, na mocy którego w ciągu pierwszych dwóch lat podwyżki wyniosą co najmniej 2,6%, w ciągu dwóch kolejnych natomiast podwyżki będą przyznawane na zasadzie indywidualnej. Związek uważa, że taki indywidualny system pozwoli pracownikom na zagwarantowanie sobie wyższych podwyżek i tym

samym stworzenie bardziej sprawiedliwego systemu zmniejszającego różnice w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn. Zgodnie z porozumieniem pracodawca przyznaje premie w oparciu o przejrzysty system oceny kompetencji i osiągniętych wyników oraz biorąc pod uwagę otrzymane wynagrodzenie. Planowane jest opracowanie wytycznych i narzędzi umożliwiających pracodawcom i związkowi zawodowemu ocenę miejsc pracy właśnie pod tym kątem.

Podobne podejście przyjęła **SACO**, konfederacja zrzeszająca wykwalifikowanych pracowników w Szwecji. Związek postawił sobie za cel zmniejszenie różnic w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn poprzez położenie większego nacisku na zachowanie przejrzystości w procesie indywidualizacji płac, m. in. poprzez opracowanie wyszukiwarki płac dla pracowników akademickich, która w oparciu o informacje przekazane przez członków i pracodawców będzie dokonywała oceny poziomu kwalifikacji i płac.¹⁵ Dzięki niej możliwe będzie określenie średniej wysokości wynagrodzeń oraz rozpiętości wynagrodzeń między różnymi zawodami, co z kolei umożliwi związkowi pozyskanie informacji na temat wysokości płac oraz tego, czy pracownicy otrzymują stawki rynkowe za wykonywaną pracę. W opinii związku będzie to stanowiło podstawę do zawierania dobrych porozumień, przy czym pracownicy będą sami negocjować swoje wynagrodzenia. Częścią pakietu będą również świadczenia rentowo-emerytalne oraz urlopowe. Przewidziana jest możliwość zamiany podwyżki na dłuższe świadczenie urlopowe, zgodnie z indywidualnymi potrzebami pracownika. Zdaniem SACO indywidualne kształtowanie wynagrodzeń będzie korzystnie wpływać na sytuację kobiet. Związek naciskał na tę przejrzystość w podwyżkach płac, argumentując to tym, że indywidualnie negocjowane płace – najpowszechniejsze w sektorze – są mocno zróżnicowane i zazwyczaj korzystają na nich bardziej mężczyźni. Ponadto nie były one ani przejrzyste, ani oparte na jasnych kryteriach.

4.10 SPOSOBY NEGOCJACJI POROZUMIEŃ

W ramach analizy „Negocjacje na rzecz równouprawnienia” EKZZ zapytało związki o sposób negocjacji porozumień oraz przedstawiania pracodawcom potrzeby podjęcia kwestii różnic w wynagrodzeniu między mężczyznami i kobietami. Wiele związków zawodowych stwierdziło, że poważne podejście pracodawców do kwestii płci, to owoc wielu lat lobbingu i kampanii prowadzonych zarówno w samym związku, jak i w ramach zewnętrznej współpracy z pracodawcami. Kilka związków zawodowych ponownie pokreśliło znaczenie opracowanych przez europejskich partnerów społecznych „Działań ramowych w zakresie równouprawnienia płci” (2005), w których ustalono założenia polityczne negocjacji zbiorowych układów pracy będących narzędziem walki o równouprawnienie płci. Inni podkreślali natomiast znaczenie równych płac oraz przepisów prawnych w zakresie równouprawnienia płci w tworzeniu ram prawnych jako podstawy negocjacji układów zbiorowych.

¹⁵ Patrz: <http://www.jusek.se/About-Jusek/>

Większość związków stwierdziło, że pierwsze kroki w negocjacjach porozumień w odniesieniu do nierównego wynagradzania kobiet i mężczyzn wynikały z decyzji politycznych w zakresie równouprawnienia płci podejmowanych przez organy decyzyjne związków zawodowych oraz podczas kongresów związków. co w znacznym stopniu przyczyniło się do stworzenia szerokich podstaw wsparcia związkowego. Wiele związków przyznało, że prowadziło **długoletnie kampanie i działania lobbingowe**, które odegrały kluczową rolę w procesie przekonywania pracodawców w tym zakresie. Na Islandii przykładowo dwa porozumienia podpisane przez pracodawców były rezultatem przeprowadzonych przez **islandzką Konfederację Pracy** badań i analizy zgromadzonych danych. Porozumienia te stały się podstawą dialogu z konfederacją pracodawców, w ramach którego przedstawiono dane dotyczące różnic w wynagradzaniu kobiet i mężczyzn i ostatecznie przekonano pracodawców do zawarcia porozumień w sprawie tych różnic. Solidnie udokumentowane dane były, jak podkreślano, kluczowym argumentem, który przekonał pracodawców do potraktowania na poważnie kwestii równouprawnienia płci w porozumieniach. Potwierdza to również **francuski CGT**. Związki zawodowe we Francji oparły swoją argumentację na szczegółowej analizie sprawozdań przedsiębiorstw dotyczących płac kobiet i mężczyzn, godzin pracy, szkoleń, rekrutacji, przebiegu kariery zawodowej, kwalifikacji i klasyfikacji miejsc pracy. Na tej podstawie organizacje związkowe były w stanie określić obszary dyskryminacji i nierówności, co z kolei posłużyło za podstawę ich roszczeń.

W **Austrii** uwzględnianie kwestii płci w głównym nurcie polityki stało się jednym z priorytetów politycznych w planach pracy związków zawodowych przyjętych przez Wspólny Komitet Krajowy w 2008 r. Doprowadziło to do podjęcia współpracy między związkami zawodowymi a krajowymi organami ds. równouprawnienia oraz organizacjami pozarządowymi i zawarcia ogólnokrajowego porozumienia z rządem, które obowiązuje do dziś. **Szwedzkie LO** podniosło kwestię przyczyn strukturalnych nierównych płac i nierównej oceny pracy kobiet i mężczyzn wewnątrz związków, jak i w dialogu z pracodawcami. W kraju z rynkiem pracy o wysokim stopniu segregacji ze względu na płeć kwestie te stały się priorytetem w rozmowach z pracodawcami. Szwedzkie LO wskazało również przykładowo na fakt, że legalność całego systemu porozumień zbiorowych opiera się częściowo na możliwości zmiany przez partnerów społecznych przestarzałych systemów relacji płacowych, które są uważane za niesprawiedliwe przez większość grup pracowników.

W niektórych przypadkach związki zawodowe musiały przekonywać **negocjatorów związkowych**, opracować dla nich wytyczne i przygotować szkolenia, a następnie wykorzystać te dwa elementy, aby przekonać pracodawców o znaczeniu zmniejszenia różnic w wynagrodzeniach między kobietami a mężczyznami. Na przykład przeprowadzona przez CSC / Hiva / FTU w 2010 r. **belgijska analiza** pt. „Perspektywy płci w dialogu społecznym na szczeblu branż” wskazała na znaczenie perspektywy płci ogólnie i w poszczególnych branżach. W jej ramach określono główne obszary działania i zalecenia dotyczące negocjacji zbiorowych układów pracy, a następnie przeprowadzono kampanię uświadamiającą, opublikowano

brozury i materiały informacyjne dla negocjatorów. Wg **ACV/CSC** w zakresie wdrażania zaleceń poczyniono znaczące postępy. Innym przykładem przedstawionym przez **belgijski związek CNE** jest sprawozdanie pt. „Equality, unfinished mission: proposals for the 2013–2014 negotiations in sectors and companies [Równouprawnienie, niezrealizowany cel. Propozycje negocjacji branżowych i na poziomie przedsiębiorstw na lata 2013–2014]” zawierające szereg propozycji w odniesieniu do negocjacji i określające cele i wytyczne w zakresie sposobu prowadzenia negocjacji dotyczących równości płci (CNE, 2013).

4.11 WNIOSKI

Niniejsza część wskazuje na znaczenie układów zbiorowych pracy w ograniczaniu nierównego traktowania kobiet i mężczyzn. W części tej przedyskutowano szereg podejść przyjętych w negocjacjach związków zawodowych, m.in. w zakresie niskiego wynagradzania kobiet i segregacji zawodowej, zaniżania wartości pracy kobiet, nierównego podziału między pracą i obowiązkami rodzinnymi oraz potrzeby uwzględnienia równouprawnienia płci w negocjacjach układów zbiorowych pracy. W trakcie projektu „Negocjacje na rzecz równouprawnienia” wśród członków zrzeszonych w EKZZ zebrano informacje na temat ponad stu przykładowych porozumień, a w analizie EKZZ niemal połowa związków zawodowych informowała o porozumieniach dotyczących godzenia pracy zawodowej z życiem rodzinnym, zaś ponad jedna trzecia o porozumieniach dotyczących szkoleń i rozwoju kariery zawodowej kobiet. Znacząca liczba związków wprowadzała środki, które bezpośrednio wpływały na negocjacje dotyczące wynagrodzeń, np. poprzez negocjowanie podwyższenia

pensji minimalnych lub uwzględnianie nierównego wynagradzania kobiet i mężczyzn w toczących się negocjacjach czy porozumieniach w sprawie wynagrodzeń. Doprowadziło to niektóre związki zawodowe do wynegocjowania dodatkowych podwyżek dla nisko wynagradzanych pracowników lub dodatków wyrównawczych przyznawanych nisko wynagradzanym pracownikom w branżach zdominowanych przez kobiety.

Jedną z kluczowych kwestii, którą uwypukliła analiza „Negocjacje na rzecz równouprawnienia”, jest znaczenie przejrzystości wynagrodzeń oraz selektywnych danych o wynagrodzeniach kategoryzowanych w podziale na płeć, przy czym duża liczba związków zawodowych uznaje to za priorytet przyszłych negocjacji. Powyższe kwestie wraz z neutralnymi pod względem płci kryteriami klasyfikacji miejsc pracy i systemami oceny pracy oraz potrzebą zajęcia się nisko wynagradzanymi pracownikami w branżach zdominowanych przez kobiety, odzwierciedla obawy, że do strukturalnych przyczyn nierównego wynagradzania kobiet w stosunku do mężczyzn i zaniżania wartości ich pracy należy podejść w systematyczny sposób. Istotne jest również, że ustalanie wynagrodzeń, coraz częściej zindywidualizowane i opierające się na wynikach w pracy, wymaga od związków zawodowych, by kwestionowały wpływ systemów ustalania wynagrodzeń na równouprawnienie płci, stosując narzędzia promujące przejrzystość wynagrodzeń i kryteria neutralne pod względem płci.

Kolejne części niniejszego sprawozdania szczegółowo analizują strategie podejmowane przez związki zawodowe, by promować negocjacje na rzecz ograniczania nierównego traktowania kobiet i mężczyzn.

CZĘŚĆ 5: STRATEGIE, POLITYKA I DZIAŁANIA ZWIĄZKÓW ZAWODOWYCH ZMIERZAJĄCE DO OGRANICZANIA NIERÓWNEGO WYNAGRADZANIA KOBIECI I MĘŻCZYZN

Problemem nierównego wynagradzania kobiet i mężczyzn musi zająć się całe społeczeństwo, gdyż nie ma takiej instytucji społecznej, na której nie spoczywałaby odpowiedzialność za walkę z tym zjawiskiem. Nierówność wynagrodzeń to jedna z najbardziej obrzydliwych form dyskryminacji... Związki zawodowe muszą walczyć o większą liczbę kobiet na stanowiskach kierowniczych i podejmować działania koncentrujące się na równouprawnieniu w życiu publicznym, prywatnym, politycznym i społecznym.

Ekaterina Jordanowa (CITUB; członkini Komitetu EKZZ ds. Kobiet) – przemówienie na seminarium EKZZ „Negocjacje na rzecz równouprawnienia” w Sofii, dnia 17 kwietnia 2013 r.

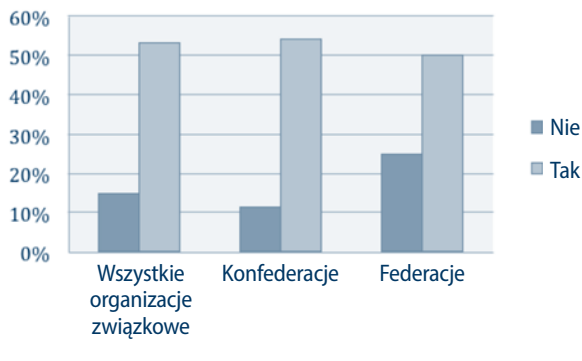
5,1 WPROWADZENIE

W niniejszej, ostatniej już części omówiono wachlarz strategii, działań i zbiorów zasad wprowadzonych przez związki zawodowe w celu zwiększania świadomości tego problemu oraz nagłaśniania potrzeby prowadzenia negocjacji na rzecz równouprawnienia płci. Odwołują się one do wewnętrznej polityki i strategii związków oraz prowadzonych przez nie działań i kampanii ukierunkowanych na wywarcie wpływu na debatę nad krajową polityką w tym zakresie. Wiele organizacji związkowych wdrożyło konkretne środki, takie jak spójne strategie i stanowcze stanowiska, co poskutkowało zmianami w sposobie prowadzenia przez związki negocjacji. Jak pokazano w poprzedniej części, sytuacja w dziedzinie układów zbiorowych pracy jest napięta. Mimo to wiele związków przyjmuje przy tego rodzaju negocjacjach nowe, innowacyjne podejścia, aby uwzględnić w nich także problem nierówności wynagrodzeń w zależności od płci. Związki zawodowe wykonały już w tym zakresie wiele pracy w ramach strategii, stanowisk, polityki i kampanii, dzięki czemu problem nierównego wynagradzania kobiet i mężczyzn zaczął być bardziej dostrzegany, a w wielu przypadkach zauważa się też znacznie wyższy poziom świadomości co do złożoności i wielowymiarowości przyczyn nierówności płac i nierównego traktowania kobiet i mężczyzn w strukturze zatrudnienia i pod względem wynagrodzeń. Z drugiej strony, im mniej przychylna jest atmosfera negocjacji i im więcej pojawia się zagrożeń dla niezależności układów zbiorowych i postępów w dążeniach do równouprawnienia płci, pod tym większą presją znajdują się związki zawodowe, jeżeli chodzi o utrzymanie równego traktowania kobiet i mężczyzn jako elementu układów zbiorowych pracy i zasad polityki ogólnokrajowej. W związku z powyższym wiele z przytoczonych w tej części przykładów to nic innego, jak odpowiedzi na wyzwania, którym muszą obecnie stawić czoła związki, negocjując zmniejszenie nierówności wynagrodzeń kobiet i mężczyzn.

5.2 STRATEGIE I POLITYKA ZWIĄZKÓW ZAWODOWYCH

Strategie i politykę związków zawodowych ukierunkowane na ograniczanie nierówności w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn ilustruje Wykres 6, pokazujący, że **ponad połowa związków, które wzięły udział w ankiecie EKZZ, potwierdziła wdrożenie takiej czy innej strategii lub polityki zmierzającej do niwelowania nierównego wynagradzania kobiet i mężczyzn** (konkretnie, uczyniło to 54% konfederacji związków i 50% federacji). Związki, które już wykonały ten krok, dzielą się mniej więcej po równo na takie, których strategia i polityka skupiają się konkretnie na równym wynagrodzeniu za pracę o równej wartości, oraz na takie, które odnoszą się w nich do innych obszarów, leżących u źródeł nierówności w wynagrodzaniu (np. polityki dotyczącej godzenia życia zawodowego z prywatnym, szkoleń i rozwoju kariery). Wiele zawartych w tych strategiach i zasadach stanowisk w sprawie równouprawnienia płci pochodzi od związków zawodowych z Europy północnej i zachodniej, a więc działających w krajach, w których różnica w płacach między płciami oraz segregacja zawodowa jest nadal znaczna i nie zmienia się. Inaczej jest w przypadku związków zawodowych Europy środkowej i wschodniej, które podejmują mniej działań ukierunkowanych na niwelowanie nierówności wynagrodzeń między mężczyznami i kobietami. Są to kraje często wskazywane jako wyróżniające się niewielkimi rozbieżnościami w poziomie wynagrodzenia między płciami, a działające w nich związki zawodowe w swoich strategiach bardziej wyrażają zaniepokojenie niskim poziomem wynagrodzeń wszystkich pracowników niż skupiają się w szczególności na różnicach płac w zależności od płci.

Wykres 6: Strategia/ polityka związków zawodowych na rzecz ograniczania różnic w wynagrodzeniach (%)



Źródło: Ankieta EKZZ, 2013 r.

Przykłady strategii i wytycznych politycznych podawane przez związki zawodowe w ankiecie EKZZ pt. „Negocjacje na rzecz równouprawnienia” pokazują, że nierówności w poziomie wynagrodzeń są często postrzegane jako efekt wielu różnych czynników i wymagają ujęcia w strategii różnorodnych aspektów. Kilka związków stwierdziło, że na obrany w ich strategii punkt ciężkości wpływ miały zalecenia zawarte w **rezolucji EKZZ pt. „Ograniczanie rozbieżności w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn”** oraz priorytety określone na podstawie porozumienia z 2005 r. **„Działania ramowe partnerów społecznych w UE w zakresie równouprawnienia płci”**. Przykładowo, rumuński **Krajowy Blok Związków Zawodowych (BNS)** użył tego ostatniego jako podstawy do pracy nad negocjacjami i poszerzaniem wiedzy na temat problemu, co z kolei zainspirowało szkolenie negocjatorów pod kątem wprowadzenia tego zagadnienia na porządek obrad negocjacji układów zbiorowych w wielu branżach.

Niektóre związki przyjęły konkretne strategie poświęcone równości płac i nierównemu wynagradzaniu kobiet i mężczyzn. Takim związkiem jest np. **AKAVA (Finlandia)**, która w 2013 r. zatwierdziła strategię i politykę równości płac. Według przedstawicieli tego związku, w ostatnich latach daje się zauważyć wzrost zainteresowania sprawą równouprawnienia płci i w AKAVA niedawno reaktywowano zajmującą się tym tematem grupę roboczą, w której pracach aktywnie uczestniczą też związki stowarzyszone. Wytyczne i szkolenia dotyczące równości płac otrzymały też zespoły odpowiedzialne za negocjowanie układów zbiorowych, co związek traktuje jako wywiązywanie się ze swojego obowiązku uwzględniania kwestii płci w głównym nurcie polityki. W austriackiej federacji związków **ÖGB** przyjęto politykę dotyczącą równego wynagradzania za pracę o równej wartości, przy czym szczególny nacisk kładzie ona na obszary mające wpływ na nierówność płac mężczyzn i kobiet, stosując takie środki, jak zasady godzenia życia rodzinnego z pracą, szkolenia oraz środki wspierające rozwój zawodowy kobiet, przeciwdziałające zaniżaniu wartości ich pracy i segregacji płci. Priorytety ÖGB określa sprawozdanie pt. „Der Kollektivvertrag – Instrument zur Chancengleichheit” [„Układy zbiorowe – instrument równouprawnienia płci”]. Zawiera ono także wytyczne dla negocjatorów.

W większości przypadków kierunki strategicznego rozwoju polityki związków zawodowych wyznacza się na ich kongresach. Tak dzieje się m.in. w **Portugalii**, gdzie podczas zorganizowanej w 2013 r. przez **CGTP-IN** 6. Konferencji nt. równouprawnienia kobiet i mężczyzn zatwierdzono plan działań na lata 2013–2017 wraz z listą postulowanych priorytetów („Carta Reivindicativa Imediata”). Także ostatni kongres **Związku Zawodowego Pracowników Oświaty w Norwegii** podjął decyzję o uznaniu kwestii równości płac za priorytet. „Związek będzie pracować na rzecz prawdziwego równouprawnienia i dążyć do społeczeństwa, w którym kobiety i mężczyźni mają zapewnione takie same warunki i wartości. Za podstawę naszej pracy musimy obrać zasadę równych płac, a w grupach zawodowych zdominowanych przez kobiety wynagrodzenia powinny być takie same, jak w zawodach zdominowanych przez mężczyzn o podobnym poziomie wykształcenia, umiejętności i obowiązków.”

Są też przykłady toczących się prac nad wyznaczeniem wspólnych priorytetów strategicznych przez różne konfederacje związków zawodowych na poziomie krajowym. Należy do nich **Belgia**, gdzie w 2004 r. trzy konfederacje ogólnokrajowe (ACV/CSC, ABVV/FGTB i ACLVB/CGSLB) podpisały **Kartę równouprawnienia kobiet i mężczyzn** w związkach zawodowych. Karta ma na celu wsparcie związków w wysiłkach zmierzających do włączenia kwestii równouprawnienia płci w warunki układów zbiorowych pracy. Dokument ten objął, między innymi, oświadczenie o zasadzie uwzględniania kwestii płci w głównym nurcie polityki i zobowiązanie do poświęcania im większej uwagi, počawszy od udziału kobiet w poszczególnych organizacjach będących jej sygnatariuszami.

Zrzeszająca związki zawodowe w **Niemczech konfederacja DGB** opracowała szereg strategii poświęconych walce z nierównym wynagradzaniem kobiet i mężczyzn, w tym Sieć Równych Płac (Netzwerk Entgeltgleichheit), poszerzenie wiedzy zespołów negocjujących układy zbiorowe pracy na temat polityki negocjacyjnej i płacowej wpływającej na nierówne wynagrodzenia kobiet i mężczyzn oraz przyjęcie zasad uwzględniających kwestie płci w głównym nurcie polityki.

LO, Szwedzka Federacja Związków Zawodowych, wyznaczyła w swojej polityce szereg priorytetów, mających zachęcać do równiejszego rozkładu urlopów rodzicielskich między kobietami a mężczyznami, co zdaniem jej działaczy jest konieczne, by kobiety były tak samo cenione na rynku pracy. Zdaniem szwedzkich związkowców z LO, finansowana przez państwo opieka nad dziećmi jest niezbędna, aby rodzice, zwłaszcza matki, nie byli zmuszani do zmniejszania wymiaru godzinowego swojej pracy ani godzenia się na gorsze jej warunki. Co więcej, LO nie ustaje w wysiłkach dążących do położenia kresu segregacji płci oraz do zniwelowania różnic w wynagrodzeniu, i to niezależnie od tego, która z płci dominuje w danym sektorze czy zawodzie. Innym priorytetem prac prowadzonych przez LO jest zmniejszanie tej różnicy przez ograniczanie zatrudnienia niepełnoetatowego i na czas określony w branżach, w których obowiązują wynegocjowane przez LO układy zbiorowe pracy.

Kilka organizacji związkowych w krajach Europy Środkowej i Wschodniej przyznało, że nie wprowadzało programów ani

strategii specjalnie ukierunkowanych na nierówność płac związaną z płcią zatrudnionych. Tak jest na przykład w Polsce. **NSZZ Solidarność** zauważa, że zgodnie ze statutem „organizacja reprezentuje na równi każdego ze swoich członków”, co utrudnia jej podejmowanie kroków odnoszących się konkretnie do sytuacji kobiet. Jej bułgarski odpowiednik, **Podkrepa** informuje, iż nie posiada osobnej strategii dotyczącej zmniejszania nierówności płac. Konfederacja ta bierze jednak udział w finansowanym przez Europejski Fundusz Społeczny projekcie „Podkrepa za godziwą pracę”, ułatwiającym jej włączanie do swoich działań — organizowania nowych członków, zmieniania kultury prowadzenia negocjacji i wdrażania przepisów dotyczących pracy i sfery społecznej — szeregu działań z dziedziny równouprawnienia płci. To właśnie w Bułgarii niskie wynagrodzenie kobiet pozostaje największym wyzwaniem i jest dla związków zawodowych w tym kraju jednym z najważniejszych problemów.

Wspólne strategie partnerów społecznych w dziedzinie równych wynagrodzeń

W niektórych przypadkach strategię poświęconę nierównym wynagrodzeniom kobiet i mężczyzn powstały dzięki wspólnym wysiłkom zaangażowanych w nie partnerów społecznych — było to możliwe w krajach, w których funkcjonują sprawne mechanizmy dialogu społecznego.

Islandzka Konfederacja Pracy dysponuje wszechstronną strategią w tej dziedzinie i angażuje się w uwzględnianie tego aspektu w negocjowaniu układów zbiorowych. Jednym z jej bardziej doniosłych osiągnięć było zawarcie w ramach układów zbiorowych z 2008 r. i 2010 r. porozumienia zwanego **Protokołem między partnerami społecznymi**. Obejmowało ono zobowiązanie do promowania równouprawnienia płci i przewidywało wprowadzenie systemu certyfikacji firm pod kątem równouprawnienia płci i równych płac za pracę o równej wartości. Protokół przewiduje też współpracę z islandzkim Urzędem Statystycznym, która miałaby poprawić przejrzystość danych ujmowanych w podziale na płeć, co dawałoby partnerom społecznym możliwość ich analizowania i identyfikowania rozbieżności w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn, a jednocześnie miałyby walory edukacyjne i pozwalałoby promować równouprawnienie płci wśród pracowników i podmiotów gospodarczych.

Takie wspólne podejście wypracowano też w **Finlandii**, która jest jednym z niewielu krajów mogących pochwalić się narodową strategią dotyczącą równości płac, opracowaną i wdrożoną we współpracy z partnerami społecznymi. **Fiński trójstronny „Program równych płac”** z lat 2006–2011 traktował o układach zbiorowych, przewidywał środki służące eliminacji segregacji zawodowej ze względu na płeć i wspieranie kobiet w rozwoju kariery i zdobywaniu stanowisk kierowniczych, a także przewidywał opracowanie systemów płac i urlopów rodzicielskich sprzyjających równowadze między życiem rodzinnym a pracą zawodową. Celem programu było zmniejszenie do 2015 r. istniejącej między płacami różnicy płac o 15% i chociaż nie wdrożono go w pełni, a na dodatek spotkał się z krytyką ze strony związków — dotyczącą głównie jego treści i zasięgu proponowanych w nim ankiet płacowych — różnica w

wynagrodzeniach faktycznie zmalała o 1%. Stało się to głównie za sprawą porozumień wielostronnych o równej płacy i wprowadzenia nowych systemów analizy płac, planowania działań zmierzających do równouprawnienia płci w zatrudnieniu i analiz poziomu wynagrodzeń, a także rozwoju zawodowego kobiet (Meulders i in., 2011; Khoreva, 2012; Webster, 2013).

Niemiecki związek zawodowy IG Metall wdrożył szereg różnych działań, mających pomóc przedsiębiorcom we wdrażaniu polityki równouprawnienia płci. Realizowany pod hasłem „Auf geht’s – faires Entgelt für Frauen” [„Naprzód – godziwa płaca dla kobiet”] projekt IG Metall ma umieszczać kwestię równości wynagrodzeń w centrum działań rad zakładowych, czyniąc ją m.in. istotnym elementem jej uprawnień jako rzecznika pracowników.¹⁶ W ramach projektu powstały różnego rodzaju narzędzia i zasoby, w tym narzędzie do obliczania różnic w wynagrodzeniach.

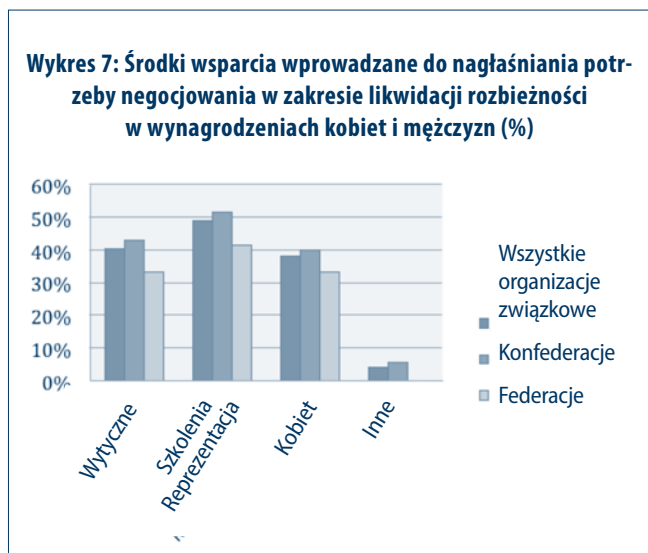
Do współpracy zatrudnionych z radami zakładowymi i przedstawicielami związku nad poprawą warunków pracy zarówno kobiet, jak i mężczyzn, ma zachęcać udostępniona do pobrania z Internetu ulotka, przedstawiająca cele inicjatywy „Equality at Work? - We support you” („Równouprawnienie w pracy? Masz nasze wsparcie”). Związek zauważa, że w wyniku zmian demograficznych i pogłębiającego się niedoboru pracowników wykwalifikowanych problem równouprawnienia płci w gospodarce, polityce i społeczeństwie nieuchronnie zyskuje na znaczeniu.

5.3 ŚRODKI WSPARCIA STOSOWANE PRZEZ ZWIĄZKI ZAWODOWE DO NAGŁAŚNIANIA POTRZEBY NEGOCJACJI NA RZEC RÓWNOUPRAWNIENIA

Jednym z największych wyzwań, przed którym stają związki zawodowe, jest utrzymywanie sprawy równouprawnienia płci w centrum uwagi całej swojej hierarchii decyzyjnej i struktur odpowiedzialnych za układy zbiorowe, a takie właśnie jest długofalowe zobowiązanie EKZZ i jej członków. Rosnąca feminizacja związków i coraz bardziej słyszalne głosy i widoczne wpływy kobiet w promowaniu równouprawnienia płci doprowadzają do włączania tych kwestii do zakresu tematów poruszanych przez coraz więcej związków przy zawieraniu układów zbiorowych. Na wykresie 7 przedstawiono główne środki i działania wprowadzane przez związki w celu nagłaśniania potrzeby negocjacji na rzecz równouprawnienia. **Niemal połowa związków zawodowych, które wzięły udział w ankiecie, wdrożyła szkolenia zespołów negocjujących układy zbiorowe pracy w zakresie równouprawnienia płci i uwzględniania kwestii płci w głównym nurcie polityki. Aż 40% respondentów wprowadziło konkretne wytyczne na temat sposobu włączania kwestii płci w negocjacje, a 38% potwierdziło stosowanie środków mających zwiększyć udział kobiet w takich zespołach.**

¹⁶ Aby uzyskać więcej informacji, patrz: <http://www.igmetall.de/SID-00030880-7C5CE3C8/fares-entgelt-fuer-frauen-11300.htm>

Uczestniczące w ankiecie związki zawodowe opisały też szereg „innych” działań, w tym konkretne kroki w kierunku monitorowania postanowień układów zbiorowych pod kątem klauzul mogących skutkować dyskryminacją, kampanie na temat równości płacy i istniejących w tym obszarze nierówności, analizy i gromadzenie danych, budowę systemów certyfikacji czy wpływanie na ustawodawstwo i politykę krajową.



Źródło: Ankieta EKZZ, 2013 r.

Wytyczne dla negocjatorów działających z ramienia związków zawodowych

Jak widać na Wykresie 7, **wytyczne w zakresie ograniczania nierówności wynagrodzeń dla zespołów negocjujących układy zbiorowe pracy** opracowało niewiele ponad 40% konfederacji i tylko nieznacznie powyżej 30% konfederacji związków zawodowych. Są to zarówno wytyczne ogólne, mające zwiększać poziom wiedzy na temat nierównych wynagrodzeń, jak i te bardzo konkretne i szczegółowe, dotyczące określonych tematów i branż, często przygotowywane z wyprzedzeniem przed planowanymi rundami negocjacji układów zbiorowych pracy.

Niektóre wytyczne są tworzone przez związkowe komitety ds. kobiet, inne powstają w zespołach negocjujących układy zbiorowe. Za przykład może posłużyć **niemiecki związek pracowników branży usługowej Ver.di**, który opublikował zestaw wytycznych służących promocji zasad równouprawnienia płci w układach zbiorowych, skupiający się przede wszystkim na uwzględnianiu kwestii płci w układach zbiorowych pracy. Wytyczne te są przeznaczone dla stowarzyszonych związków i rad zakładowych, a w ich wdrażaniu pośredniczą centralne struktury związku, odpowiedzialne za negocjowanie układów zbiorowych na szczeblu krajowym.

Niektóre związki, np. w **Belgii, Francji, Wielkiej Brytanii i na Litwie**, uczyniły z opracowywania narzędzi i wytycznych dotyczących neutralnych ze względu na płeć kryteriów oceny pracy swój priorytet. Wiele organizacji odpowiadających na ankietę

uznało zresztą, że jest to obszar, w którym nie posiadają wystarczających możliwości i dostatecznej wiedzy, a wiele innych uznało go za ważną sferę działalności związków zawodowych pragnących w przyszłości zmagać się z zaniżaniem wartości pracy kobiet.

Działająca na **Litwie konfederacja LPSK** stworzyła w tym celu „wzorcowy układ zbiorowy pracy” dla działających w tym kraju firm. W 2005 r. krajowi partnerzy społeczni w tym kraju zawarli porozumienie o „metodologii oceny pracy i stanowisk”, oparte o osiem znaczących czynników (są to: 1) edukacja, 2) doświadczenie zawodowe, 3) szczebel zatrudnienia i poziom kierownictwa, 4) zakres decyzyjny i swoboda działania, 5) autonomia i kreatywność pracy, 6) odpowiedzialność, 7) złożoność pracy i wreszcie — 8) jej warunki). Uważają oni przyjęty dokument za ważne narzędzie, wskazując, jak niewielki jest zasięg układów zbiorowych pracy w litewskich spółkach. Porozumienie podpisały dwie litewskie organizacje pracodawców i trzy krajowe konfederacje związków zawodowych.

Działająca w **Belgii ACV/CSC** wydała ulotkę na temat równouprawnienia płci, wskazującą narzędzia, których negocjatorzy mogą używać jako pomocy w rozmowach między innymi na temat płac, szkoleń i pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy. **ABVV/FGTB** również posiada szereg narzędzi i zestawów zasad służących promocji zasad równości płci w układach zbiorowych pracy. Na poziomie federalnym w tym kraju dokonano już bardzo wiele na polu uwzględniania kwestii płci w głównym nurcie polityki, chociaż nadal problemów nastrocza pełna integracja tych narzędzi w proces negocjowania układów zbiorowych pracy. Wydana w Belgii przez **ACV/CSC** broszura pt. „**Działaj na rzecz równości płac między kobietami i mężczyznami w swoim przedsiębiorstwie**” („Agissez sur l'écart salarial dans votre entreprise”) zawiera przeznaczone dla struktur związkowych porady na temat sposobów walczenia z warunkowaną płcią zatrudnionych nierównościami płac w firmach i instytucjach. Jej autorzy dowodzą, że chociaż do osiągnięcia równouprawnienia konieczne jest właściwe prawodawstwo, podjęcie określonych zobowiązań przez partnerów społecznych i władze może w pełni przysłużyć się jego wdrożeniu w praktyce. Broszura sugeruje metody wprowadzenia przez przedstawicieli związków zawodowych równości płac na porządek obrad rad zakładowych, co umożliwi oszacowanie wielkości różnic w wynagrodzeniach w konkretnym przedsiębiorstwie i zasugerowanie działań, które pomogą zmierzyć się z ich przyczynami¹⁷.

W **Austrii zrzeczenie ÖGB** oferuje różnorakie wsparcie, informacje i szkolenia dla zespołów negocjacyjnych i członków rad zakładowych, m.in. wytyczne negocjacyjne, listy kontrolne i podręcznik do sprawozdawczości w zakresie wynagrodzeń. Związki biorą udział w kampanii przeciwko warunkowanym płcią różnicom płac, a ÖGB organizuje co roku Dzień Równych Płac. Austriacka ÖGB uruchomiła także platformę internetową, na której można znaleźć informacje, porady i materiały pomocne służące poszerzaniu wiedzy w

17 Patrz: http://www.csc-en-ligne.be/Images/brochurecart_tcm22-283459.pdf

dziedzinie przejrzystości płac. Jest wśród nich podręcznik i lista kontrolna do analizy sprawozdań w zakresie wynagrodzeń.¹⁸ Wytyczne na temat uwzględniania kwestii płci w negocjacjach układów zbiorowych pracy opracował austriacki **Związek Zawodowy Pracowników Sektora Prywatnego, Grafików i Dziennikarzy (GPA)** oraz **Związek Zawodowy Branży Metalowej i Tekstylniej (GMT)**. Pierwsza z tych organizacji zobowiązała się do analizowania wszystkich odnośnych układów zbiorowych pod kątem obecności postanowień skutkujących dyskryminacją ze względu na płeć w celu eliminowania zidentyfikowanych klauzul w procesie negocjacji.

Inne zgłoszone zbiory wytycznych obejmują dokument opracowany w 2004 r. przez Wydział ds. Równouprawnienia cypryjskiej konfederacji **DEOK**. Dotyczy on równości płac i jest przeznaczony dla osób odpowiedzialnych za szkolenie członków związków zawodowych i dla organizacji w nich zrzeszonych. Praktyczne wytyczne dla negocjatorów związkowych, urzędników i działaczy irlandzkich, wydane w tym kraju w 2004 r. przez **ICTU** noszą tytuł „Negotjowanie równouprawnienia – płeć i płaca. Zestaw narzędzi” („Negotiating for Equality – Gender & Pay Toolkit”) i obejmują „wzorcową klauzulę na temat płci” dla zespołów negocjacyjnych.¹⁹ Z kolei wytyczne dotyczące prowadzonych lokalnie negocjacji, opracowane przez **norweski Związek Zawodowy Pracowników Oświaty** zawierają rozdział poświęcony równości płac i ustawie o równouprawnieniu.

Jedną z najważniejszych strategii polega na omówieniu, uzgodnieniu i przygotowaniu wytycznych dotyczących zagadnień płci i przekazaniu ich negocjatorom przed każdą rundą rozmów na temat układów zbiorowych. Wprowadzenie tej praktyki stanowiło w niektórych krajach duży krok naprzód; szczególnie ważne jest to, aby przygotowywane w ten sposób wytyczne były precyzyjne dostosowane do konkretnych, omawianych w toku negocjacji zagadnień. Tak dzieje się m.in. w Szwecji, Finlandii, Islandii i Hiszpanii. Wytyczne **islandzkiej** Konfederacji Pracy pomogły uwzględnić kwestię płci jako istotną część układów zbiorowych wynegocjowanych tam w roku 2008 i 2010. Poszło za nimi wsparcie udzielone przez będącą częścią konfederacji Komisję ds. Równouprawnienia i Rodziny w formie specjalnych szkoleń na temat uwzględniania kwestii płci w głównym nurcie negocjacji układów zbiorowych i przez przekazanie kobietom mocy decyzyjnej w strukturach związku. W **Hiszpanii** związek zawodowy przemysłu metalowego **MCA-UGT** przygotowuje co roku dla potrzeb zespołów negocjujących układy zbiorowe nowe wydanie wytycznych dotyczących równouprawnienia płci. Organizowane są jednocześnie coroczne szkolenia dla młodych negocjatorów i związkowców. W **Belgii** związek zawodowy CNE zawczasu wypracował pakiet konkretnych propozycji dla potrzeb negocjacji układów zbiorowych w latach 2013–2014. Wydany przez tę organizację raport pt. „**Równouprawnienie, niezrealizowany cel. Propozycje do negocjacji branżowych i na poziomie przedsiębiorstw**

na lata 2013–2014”²⁰ zawierał szereg szczegółowych postulatów i praktycznych wytycznych dla negocjatorów związkowych w zakresie pracy niepełnoetatowej kobiet, segregacji zawodowej, godzenia pracy zawodowej i życia rodzinnego, zaniżania wartości pracy kobiet oraz prezentacji danych z podziałem na płcie i przejrzystości płac.

Ramka informacyjna 6: Zrzeszenie Wolnych Związków Zawodowych w Słowenii: Nierówne wynagradzanie kobiet i mężczyzn – od wiedzy do praktyki

Projekt realizowany pod hasłem „*Gender Pay Gap From Knowledge to Practice [Nierówność płac kobiet i mężczyzn od wiedzy do praktyki]*” zaowocował powstaniem opracowania pt. „*Equal Pay for Work of Equal Value: Implementation Guide [Równa płaca za pracę o równej wartości: przewodnik wdrożeniowy]*”, opisującego działania zmierzające do niwelowania nierówności płac między kobietami a mężczyznami. Podstawą merytoryczną dla powyższego opracowania była analiza poświęcona uwarunkowaniom różnicami w wynagrodzeniach w Słowenii, która wykazała, że różnice te wynikały z nierówno ustalonej płacy podstawowej, nierównego klasyfikowania wynagrodzeń, prowizji, świadczeń i dodatków typowych dla zawodów wykonywanych przez mężczyzn oraz zaniżania wartości pracy kobiet. „Przewodnik wdrożeniowy” wskazuje zaangażowanym w ten temat partnerom społecznym strategię wdrażania równych płac za pracę równej wartości, skupiając się przy tym na roli układów zbiorowych pracy zawieranych na poziomie przedsiębiorstwa. Przedstawione w nim rozwiązania to m.in. wprowadzenie w zawieranych z pracodawcami układach zbiorowych zasady braku dyskryminacji i kryteriów nieuwzględniających płci przy ustalaniu wynagrodzenia i premii, a także neutralnej pod względem płci oceny pracowniczej i braku dyskryminacji w związku z chorobowymi zwolnieniami opiekuńczymi. Kroki te wdrożono w ramach finansowanego przez UE projektu (2012–2013) realizowanego przez Zrzeszenie Wolnych Związków Zawodowych w Słowenii we współpracy z konfederacjami związków zawodowych z Austrii, Chorwacji, Serbii, Słowenii i Czarnogóry.

Aby uzyskać więcej informacji, patrz: http://www.zsss.si/index.php?option=com_content&view=article&id=1172:gender-pay-gap--from-expertise-to-action&catid=21:opis-projektov&Itemid=26

18 Patrz: http://www.csc-en-ligne.be/Images/brochurecart_tcm22-283459.pdf

19 Patrz: <http://www.ictu.ie/publications/fulllist/negotiating-for-equality-gender-and-pay-toolkit/>

20 Patrz: Egalité, mission inachevée. Propositions pour les négociations 2013–2014 dans les secteurs et les entreprises, [Równouprawnienie, niezrealizowany cel. Propozycje do negocjacji branżowych i na poziomie przedsiębiorstw na lata 2013–2014]. Dokument dostępny pod poniższym adresem: <http://www.cne-gnc.be/cms/files/file/FEMMES/13-05-07%20Egalite%20Mission%20Inachevee.pdf>

Wytyczne dwu- i trójstronne

W niektórych przypadkach wytyczne powstały w wyniku inicjatyw dwu- lub trójstronnych z udziałem organizacji i instytucji zajmujących się równouprawnieniem i zatrudnieniem. I tak np. za wprowadzoną w **Holandii „Listą kontrolną równości płac w systemach wynagrodzeń”**, której partnerzy społeczni używają do kontroli swoich systemów wynagrodzeń, stoi trójstronna Fundacja Pracy STAR (Stichting van de Arbeid). W niektórych krajach ważną rolę odegrały ogólnokrajowe organy stojące na straży równouprawnienia, promując prawidłowe sposoby postępowania i publikując zestawy wytycznych dla partnerów społecznych, choć niektóre związki zawodowe sygnalizowały problemy z ciągłością oferowanego przez takie instytucje wsparcia, wynikające głównie z wprowadzonych środków oszczędnościowych. Szczególny rodzaj wytycznych powstał w krajach, których ustawodawstwo zawiera regulacje dotyczące programów na rzecz równouprawnienia płci i sprawozdań w zakresie wynagrodzeń. Tam często były one tworzone we współpracy z pracodawcami, instytucjami zajmującymi się równouprawnieniem i odpowiednimi ministerstwami. Jako przykład takiego kraju można wskazać Austrię, gdzie związki zawodowe odegrały istotną rolę w wypracowaniu **praktycznego podręcznika na temat przygotowywania sprawozdań w zakresie wynagrodzeń w przedsiębiorstwach. Podręcznik** ten czerpie z doświadczeń i wyników działań faktycznie podejmowanych przez przedsiębiorstwa co do przejrzystości wynagrodzeń i sprawozdań w zakresie wynagrodzeń pracowników oraz przedstawia wytyczne dla związków zawodowych i pracodawców. Jego zaktualizowana wersja została wspólnie opublikowana przez ÖGB-Women i federalne Ministerstwo ds. Kobiet.²¹

Szkolenie i poszerzanie wiedzy zespołów negocjujących układy zbiorowe pracy

Innym ogromnie ważnym obszarem — a przy tym często bezpośrednio powiązanim z omawianymi wyżej wytycznymi — jest konieczność poszerzania wiedzy zespołów negocjujących układy zbiorowe pracy na temat sposobów włączania aspektu płci w zakres negocjacji oraz zmiany sposobu jego postrzegania i dotyczących go stereotypów. Większość związków zawodowych może pochwalić się własnymi komórkami szkoleniowo-edukacyjnymi lub zajmuje się szkoleniem dotyczącym innych aspektów równouprawnienia płci. Na szczeblu ogólnokrajowym **mniej więcej połowa wszystkich związków potwierdza prowadzenie lub przeprowadzenie szkoleń w temacie nierówności wynagrodzeń między kobietami a mężczyznami**, przy czym wiele z nich opracowano konkretnie pod kątem uwrażliwiania na to zagadnienie zespołów negocjujących układy zbiorowe pracy oraz związkowych negocjatorów, funkcjonariuszy i członków. Przedmiot szkoleń potrafi być bardzo różny, od kursów na temat równości płac, przeznaczonych specjalnie dla negocjatorów układów zbiorowych pracy z ramienia związków (na przykładzie **norwe-**

skiego Związku Zawodowego Pracowników Oświaty) po mniej oficjalne inicjatywy, poszerzające znajomość tematu w lokalnych związkach (zgłoszonych przez **belgijski związek BTB działający w porcie antwerpskim** i organizujący takie nieformalne spotkania z pracownikami zakładu, podczas których zachęcano je do udziału w negocjacjach układów zbiorowych i włączania się w prace struktur decyzyjnych). Związkowcy z **brytyjskiego NUT** zauważają natomiast, że „negocjowanie układów zbiorowych ma kluczowe znaczenie w walce o równouprawnienie kobiet”. Związek ten pracuje usilnie w dziedzinie edukacji, aby wprowadzić zmiany, na przykład w obszarze stereotypizacji płci. Opracował on ostatnio materiały pt. **„Breaking the Mould”** (w wolnym tłumaczeniu: **„Zerwij ze stereotypami”**), którymi stara się wywołać zmianę postaw i walczy ze stereotypami na temat płci w umysłach kolejnego pokolenia.²²

Strategia **portugalskiej konfederacji CGTP-IN** skupia się na negocjowaniu układów zbiorowych, działaniach związków na poziomie przedsiębiorstw i uczestnictwie w pracy organów promujących równouprawnienie płci — np. Komisji na rzecz Równości Pracy i Zatrudnienia. Częściowo praca ta polega na prowadzeniu analiz i kampanii mających za zadanie zwiększenie świadomości problemu. Zrzeszenie bezpośrednio działa w uruchomionej w 2007 r. inicjatywie **„Acting for Equality [Działania na rzecz równouprawnienia]”** i wpływa na jej pracę, skupiając się na rozpowszechnianiu wiedzy na ten temat wśród przedstawicieli związków w poszczególnych branżach i regionach. Projekt ten ma cel edukacyjny (działania na rzecz równouprawnienia w szkołach) i postuluje włączanie tej tematyki w programy szkolenia nauczycieli. Jednym z jego istotnych akcentów jest zwracanie uwagi na problematykę przemocy w miejscu pracy i środowisku rodzinnym. W latach 2010–2012 struktury CGTP-IN uczestniczyły w finansowanym przez UE projekcie, mającym na celu poprawę równowagi między pracą a życiem prywatnym pracowników przez zawarte w sześciu różnych branżach porozumienia o czasie pracy. Projekt obejmował także analizę wpływu organizacji czasu pracy na równowagę między tymi dwoma sferami oraz opracowanie poradnika na ten temat. Był realizowany kilkrotnie: przez prowadzone w poszczególnych branżach warsztaty, publikację biuletynów i działania uświadamiające.

Przeprowadzona przez CGTP-IN analiza równouprawnienia płci w przemyśle zaowocowała wnioskiem, że główną przyczyną różnic w wynagrodzeniu kobiet i mężczyzn jest segregacja zawodowa, i to właśnie to zjawisko związek ten wskazuje jako „swoje największe wyzwanie w przyszłości”. Po zakończeniu prac badawczych, w 2013 r. odbyło się zorganizowane przez główną federację branżową (Fiequimetal) seminarium, na którym omówiono ich wyniki. Uczestnicy seminarium zgodzili się, że przedsiębiorcy powinni dać się przekonać do poprawy swojego wizerunku przez uwzględnienie kwestii równouprawnienia płci w swoich programach odpowiedzialności społecznej przedsiębiorstw (Corporate Social Responsibility, CSR). W toku seminarium zarysowano dwa wyzwania: z jednej strony

21 „Einkommensbericht – Praxis-Ratgeber” [Sprawozdawczość w zakresie wynagrodzeń – praktyczny przewodnik]. http://www.oegb.at/servlet/ContentServer?pagename=506/Page/Index&n=506_30.1.a&cid=1370420192530

22 Patrz: <https://www.teachers.org.uk/files/stereotypes-stop.pdf>

konieczność stawienia czoła indywidualnemu podejściu do negocjacji i dyskryminującym systemom płac, uzależniających je od wyników pracownika, a z drugiej — potrzebę rozprawy się z molestowaniem seksualnym w miejscu pracy. Uczestnicy seminarium uznali konieczność wzmocnienia roli interwencyjnej związków w miejscach pracy, stwierdzając, że pomoże to w rozwiązywaniu problemu nierównego traktowania płci.

W niektórych przypadkach szkolenie związków zawodowych odbywało się na poziomie europejskim, za pośrednictwem działu szkoleń Europejskiego Instytutu Związków Zawodowych (EIZZ), który przez ostatnie lata w ramach swoich działań na rzecz uwzględniania kwestii płci w głównym nurcie polityki zorganizował szereg ogólnoeuropejskich szkoleń i warsztatów na temat równości płac i warunkowanych płcią różnic w wynagrodzeniach. Przykładem kursu wspólnie zorganizowanego przez EPSU i EIZZ w celu wymiany doświadczeń między związkami zawodowymi pracowników służb publicznych i wypracowania strategii promujących włączanie kwestii równości płac w zakres negocjacji układów zbiorowych było szkolenie przeprowadzone w Brukseli w 2011 r.²³

Zwiększanie reprezentacji kobiet w zespołach negocjujących układy zbiorowe

Przez ostatnie dwie dekady liczba kobiet w związkach zawodowych systematycznie rosła, osiągając w 2013 r. poziom ok. 45% (EKZZ, 2013). Istnieją jednak różnice w udziale kobiet w strukturach związkowych między poszczególnymi krajami europejskimi.²⁴ Wysokim odsetkiem członkiń, także we władzach związku, mogą pochwalić się związki zawodowe w krajach skandynawskich i nadbałtyckich, przewyższając pod tymi względami inne kraje Starego Kontynentu. Opublikowany przez EKZZ dokument „**Od członkostwa do przywództwa: lepsza pozycja kobiet w związkach zawodowych**” (EKZZ, 2010) wielokrotnie podkreśla znaczenie roli kobiet i ich głosu we władzach związków, procesach decyzyjnych i w zespołach negocjacyjnych układy zbiorowe pracy. Duże znaczenie dla zmiany myślenia, jaka dokonała się w związkach zawodowych w dziedzinie negocjowania równouprawnienia płci, miało w szczególności uzyskanie parytetu w zespołach negocjacyjnych. Co więcej, układ taki, dzięki możliwości czerpania z doświadczeń i wiedzy kobiet, umożliwia ujęcie w porządku negocjacji nowych punktów widzenia, co z kolei wzbogaca

je i zachęca do zmiany podejścia do negocjowania układów zbiorowych pracy, zmienia kulturę negocjacji i postawy ich uczestników.²⁵ Ósmomarcowe analizy EKZZ wykazują, że wiele organizacji związkowych wprowadza strategie i zbiory zasad zmierzające do poprawienia równowagi płci w ich szeregach, a aż trzy czwarte konfederacji wdrożyło specjalną politykę zwiększania stopnia reprezentacji kobiet w swoich organach decyzyjnych (EKZZ, 2010).

Wiele związków zawodowych, które wzięły udział w przeprowadzonej przez EKZZ w ramach analizy „Negocjacje na rzecz równouprawnienia” ankiecie, podkreślało znaczenie obecności kobiet w zespołach negocjujących układy zbiorowe, twierdząc, iż jest to niezbędny warunek negocjacji na rzecz ograniczania nierówności w wynagrodzeniach między kobietami a mężczyznami. Wielu respondentów informowało o wprowadzeniu wymogów dotyczących odsetka kobiet i innych mechanizmów mających zwiększyć udział kobiet w procesach decyzyjnych. **Tylko niecałe 40% związków, które odpowiedziały na pytania ankiety w ramach analizy, wdrożyło politykę lub strategię zmierzającą do zwiększenia udziału kobiet w zespołach negocjujących układy zbiorowe pracy.**

Na przykład w Belgii pierwsze rezolucje Kongresu ACV/CSC dotyczyły wewnętrznej kampanii mającej na celu zwiększenie liczby aktywistek w związkach, by tym sposobem zwiększyć reprezentację kobiet w ich władzach. Do 2006 r. co trzecim członkiem struktur związków zawodowych miała być kobieta. Kwestie płci postawiono w centrum polityki szkoleniowej konfederacji i wszystkie należące do niej organizacje musiały opracować plan działań dotyczący równouprawnienia kobiet i mężczyzn. Powołano specjalny komitet krajowy, zespół koordynujący i forum ABVV/FGTB wspierające równouprawnienie. Mimo tych kroków nie udało się osiągnąć zakładanego udziału kobiet na poziomie jednej trzeciej członków organów zarządzających. Wśród etatowych wynagradzanych stanowisk wysokiego szczebla hierarchii związkowej kobiety nadal nie są reprezentowane w wystarczający sposób. Z belgijskiego zrzeszenia słyhać mimo to głosy, że dają się już dostrzec dowody zmian zachodzących zarówno w mentalności, jak i w kulturze, co samo w sobie stanowi znaczące osiągnięcie, zważywszy, jak niedawno zaczęto podejmować działania w tym kierunku. Podobne zobowiązania przyjęła na siebie w 2002 r. inna działająca w tym kraju konfederacja — ABVV/FGTB. Z kolei rumuńska konfederacja BNS wzięła udział w projekcie UE realizowanym pod hasłem ESTHR „Strengthening women’s role in society [Wzmacnianie roli kobiet w społeczeństwie]”. Inicjatywa ta skupia się na poprawianiu reprezentacji obu płci w szeregach związku przez sieć pomagającą kobietom w rozpoczynaniu działalności gospodarczej i ułatwiającą pracownikom, a w szczególności kobietom, dostęp do zatrudnienia i wsparcia na rynku pracy. Wysiłki te doprowadziły do utworzenia ośmiu ośrodków równouprawnienia w skali całego kraju oraz udostępnienia wsparcia przez internet.

23 Patrz: http://fc.runo.se/~jel/epsuGPG_2011/

24 Ogólne dane na temat członkostwa w związkach zawodowych w całej UE mówią o poziomie 23%, będącym wartością wynikową najwyższych wartości tego wskaźnika w Finlandii (74%) i Szwecji (70%) i najniższych, pochodzących z Estonii, Litwy (10%) i Francji (8%). Należy jednak pamiętać, że członkostwo w związkach zawodowych nie odzwierciedla odsetka pracowników objętych układami zbiorowymi pracy i tak np. we Francji, gdzie uzwiązkowienie jest niskie, związki są w stanie zmobilizować znaczną część pracowników. W Europie odnotowuje się obecnie spadek uzwiązkowienia, odczuwany najdotkliwiej w krajach Europy Środkowej i Wschodniej. Przykładem mogą być Niemcy, gdzie od czasu szczytowej formy w 1991 r. konfederacja DGB utraciła aż 48% swoich członków. W sektorze publicznym związki mogą pochwalić się większą liczebnością, niż w prywatnym, a i kobiety częściej wstępują w ich szeregi, jeżeli są zatrudnione przez państwo.

25 Przewodnik EKZZ „Od członkostwa do przywództwa” można pobrać pod adresem: <http://www.etuc.org/publications/membership-leadership-advancing-women-trade-unions-resource-guide#.Uzqkcgio90x>

Ocena układów zbiorowych pracy pod kątem wpływu na równouprawnienie płci

Niektóre związki zawodowe postanowiły zwracać szczególną uwagę na neutralność zawieranych układów zbiorowych pracy pod względem płci pracowników i na ich skuteczność w walce ze strukturalnym brakiem równouprawnienia. Stanowi to często element zobowiązania do priorytetowego traktowania kwestii płci — na przykład przez ocenę układów zbiorowych pracy przed ich renegocjacją i aktualizacją pod względem ich wpływu na zatrudnienie kobiet i mężczyzn. Było to po raz pierwszy zalecane przez związki zawodowe w 2009 r. w **Finlandii w układzie zbiorowym pracowników administracji państwowej na lata 2010–2012**, zgodnie z którym oceny wpływu porozumień na kwestię równouprawnienia płci powinny w szczególności zwracać uwagę na uzależnianie wynagrodzenia i postanowień ws. czasu pracy od płci pracownika. Przeprowadzano także ocenę wpływu na równouprawnienie płci zbiorowego układu pracy pracowników służby zdrowia na lata 2010–2011, układów zbiorowych w branży hotelarskiej i restauracyjnej oraz zbiorowego układu pracy Zrzeszenia Pracodawców Przedsiębiorstw Usługowych. Innym przykładem jest analiza pt. „Równouprawnienie mężczyzn i kobiet w układach zbiorowych pracy” przeprowadzona przez Urząd ds. Kobiet **cypryjskiego PEO**. Analizowała ona treść układów zbiorowych pod kątem promowania równouprawnienia w toku negocjacji.

W odpowiedzi na analizę przeprowadzoną przez EKZZ pod hasłem „Negocjacje na rzecz równouprawnienia” kilka organizacji związkowych zgłosiło, iż istotnie planuje monitorować i analizować układy zbiorowe. Stwarza to z jednej strony sposobność wymiany obiecujących pomysłów i ciekawych rozwiązań, a z drugiej — pozwala identyfikować luki w dziedzinie równouprawnienia płci. Ogólnopolski związek zawodowy **NSZZ Solidarność** planuje podjąć takie działania w najbliższej przyszłości, a jego odpowiedniki w Finlandii już teraz analizują układy zbiorowe pracy pod kątem regulowania przez nie zależności między płacą a płcią. Przykład **audytów w zakresie równouprawnienia brytyjskiej TUC** można znaleźć poniżej, w ramce informacyjnej 7.

Ramka informacyjna 7: Audyty TUC w zakresie równouprawnienia, Wielka Brytania

Począwszy od 2003 r. TUC co dwa lata przeprowadza audyty w zakresie równouprawnienia (Equality Audits). Obejmują one analizę roli związków zawodowych w promowaniu równouprawnienia, także w ramach negocjowania układów zbiorowych pracy. W 2012 r. w swym audycie TUC poświęca szczególną uwagę skutkom kryzysu, gdyż okazało się, że większość związków zauważyła, że „trudniej jest negocjować i robić postępy w kwestii równouprawnienia”, co doprowadziło do zmiany punktu ciężkości na „ochronę równouprawnienia i starania zmierzające ku zabezpieczeniu pewnych grup przed określonymi zagrożeniami w tych trudnych czasach” (TUC, 2012). Audyt wykazał, że wiele związków broniło równouprawnienia płci; połowa związków instruowała swoich negocjatorów w zakresie podejścia do wpływu zwolnień i restrukturyzacji na kwestie równouprawnienia i wspierania kampanii na rzecz równouprawnienia, a przeciwno. Ten sam audyt pozwolił jednak również stwierdzić, że mimo wszystko związki nadal promowały równouprawnienie płci i broniły konieczności uwzględniania go w ramach negocjacji.

Jednym z ciekawszych aspektów audytów w zakresie równouprawnienia TUC jest to, jak dużo uwagi poświęca się w nich wielorakim przyczynom dyskryminacji. Pomogły one dzięki temu ocenić wpływ równouprawnienia na szerokie spektrum grup, np. pracujące imigrantki, pracownice o czarnym kolorze skóry lub należące do mniejszości etnicznych, pracownice z niepełnosprawnościami, osoby w różnym wieku, pracownicy należący do LGBT, itp. W ogólnym rozrachunku audyty TUC wykazały, że najskuteczniejszą strategią negocjacyjną było właśnie negocjowanie wynagrodzenia i zatrudnienia kobiet, na przykład przez uzyskiwanie od pracodawców zgody na prowadzenie audytów w zakresie równych wynagrodzeń i zajmowanie się niskim wynagrodzeniem kobiet w zdominowanych przez nie miejscach pracy. Okazało się, że aż połowa związków — w porównaniu z 30% w 2009 r. — w toku negocjowania układów zbiorowych pracy osiągnęła w tych dziedzinach pozytywne wyniki. Przykładem może być dziewięć związków, które zgłosiły, iż udało się wynegocjować z pracodawcami z sektora prywatnego audyty w zakresie równych wynagrodzeń.²⁶

26 Patrz: <http://www.tuc.org.uk/equality-issues/equality-audit>

W ramach analizy przeprowadzonej we **Włoszech** przez instytut badawczy CGIL (IRES-CGIL) (Leonardi i De Srio, 2012) przeanalizowano pięćdziesiąt układów zbiorowych pracy zawartych zarówno w sektorze prywatnym, jak i publicznym. Wyniki wykazały, że porozumienia te walnie przyczyniły się do powołania przez partnerów społecznych wspólnych komisji — tzw. komisji ds. równouprawnienia — w celu prowadzenia negocjacji dotyczących równouprawnienia, rozwoju zawodowego kobiet i dostępnych im szkoleń oraz środków umożliwiających godzenie pracy zawodowej z życiem rodzinnym. Komisje ds. równouprawnienia miały za zadanie monitorować postępy w zatrudnianiu kobiet i oceniać (przez swoje ogólnokrajowe obserwatoria) możliwość podjęcia działań korzystnie wpływających na promocję równouprawnienia. Jednym z takich przypadków jest porozumienie zawarte między krajową komisją ds. równouprawnienia a branżą usługową, które doprowadziło do powstania planu analizy kwestii równouprawnienia, popularyzacji prawidłowych sposobów postępowania i wyłoniło inicjatywy służące pokonywaniu dyskryminacji w miejscu pracy, w szczególności zaś w zakresie płac i dostępu do doskonalenia zawodowego. Analiza wykazała jednak również, że negocjacje z przedsiębiorcami mają zwykle bardziej ograniczony zakres niż branżowe lub terytorialne, co dowodzi, że ogólnokrajowe układy zbiorowe pracy odgrywają o wiele donioślejszą rolę w upowszechnianiu równouprawnienia i popularyzacji środków pozwalających godzić życie zawodowe i rodzinne. Analiza przeprowadzona przez konfederację CGIL sugeruje, że decentralizacja negocjacji, sprowadzająca je do „drugopoziomowych” rozmów z przedsiębiorcą, daje możliwość wynegocjowania „miękkich” obszarów — np. godzenia pracy z życiem rodzinnym przez porozumienia zawierane na poziomie danej firmy. Jednym z głównych problemów, który uwypukliła analiza CGIL jest zablokowanie wielu zdobyczy związków zawodowych na polu równouprawnienia płci przez kryzys gospodarczy, co popycha organy państwowe w kierunku decentralizacji i indywidualizacji, prowadząc z kolei do większej niestabilności i niepewności pracy.

Systemy certyfikacji

Układ zbiorowy pracy zawarty w 2008 r. między **islandzką Konfederacją Pracy** a pracodawcami doprowadził do opracowania dobrowolnego systemu certyfikacji firm w zakresie równości płac (**system zarządzania równymi płacami**). Ma to być system umożliwiający monitorowanie i pomiar równości wynagrodzeń oraz sprawozdawczość w zakresie uzyskiwanych wyników. Jego celem jest zachęcenie przedsiębiorstw do podjęcia środków służących stałemu podnoszeniu sprawności działania ich systemów równości płac i zagwarantowanie wdrożenia przez firmy skutecznych metod podejmowania decyzji w tej dziedzinie. Ma on zastosowanie do wszystkich przedsiębiorstw, niezależnie od wielkości, branży i proporcji płci wśród pracowników. Wsparcie obejmuje klasyfikację i ocenę stanowisk pracy oraz analizę wynagrodzeń i ich skali. Ustalone dla potrzeb certyfikacji kryteria zakładają określenie zakresu obowiązków na każdym stanowisku i zastosowanie obiektywnie zdefiniowanych kryteriów ich klasyfikacji. Przedsiębiorstwa uzyskują certyfikat na podstawie swojej polityki równych wynagrodzeń i planów równości płac, a także w oparciu o dowody przeprowadzenia audytu w zakresie równości płac.

Kampanie związkowe

Przykładami kampanii związkowych są chociażby organizowane dorocznie przez związki zawodowe w różnych krajach (np. w Austrii, Belgii, Niemczech, Czechach, Danii czy na Węgrzech) **Dni Równych Płac**, prowadzona przez brytyjską konfederację TUC i zrzeszone z nią organizacje kampania na rzecz minimalnych godnych wynagrodzeń, czy kampanie dotyczące kwestii równouprawnienia płci, takich jak praca na niepełny etat, praca w domu czy przemoc ze względu na płeć. Kilka związków — np. w Hiszpanii i Niemczech — potwierdziło uznanie walki ze zjawiskiem pracy na niepewnych warunkach za priorytet. **Hiszpańska** konfederacja CCOO informuje, że przez wiele lat prowadziła kampanię na rzecz poprawy przepisów regulujących zatrudnienie niepełnoetatowe i umowy o charakterze tymczasowym i sezonowym. Kwestia ta jeszcze bardziej nabrała znaczenia w świetle kryzysu gospodarczego i upowszechnienia się w tym kraju pracy na niepewnych warunkach.

Innym przykładem są **belgijskie** konfederacje związków zawodowych **ABVV/FGTB**, **ACV/CSC** i **ACLVB/CGSLB**, które od 2006 r. organizują Dzień Równych Płac, starając się w ten sposób podnosić świadomość problemu nierównych płac. Organizacje związkowe wykorzystują to szczególne wydarzenie jako okazję do publicznego nagłaśniania swoich żądań w zakresie równości wynagrodzeń, równouprawnienia i równych warunków pracy.²⁷ Broszura wydana przez ABVV-FGTB na Dzień Równych Płac w 2012 r. pt. „Pracujemy więcej, a zarabiamy mniej niż mężczyźni [On en fait plus, on gagne moins que les hommes]” podkreśla problemy konieczności pogodzenia pracy zarobkowej i życia rodzinnego, a także elastyczności zawodowej i ich wpływu na wynagrodzenia kobiet, dążąc w ten sposób do promowania w przedsiębiorstwach prawidłowych sposobów postępowania w dziedzinie równowagi życia prywatnego i aktywności zawodowej. W tym samym duchu działają **niemieckie związki zawodowe**, organizując od 2009 r. ogólnokrajowy Dzień Równych Płac i biorąc w nim aktywnie udział.²⁸ W ramach kampanii pt. „**Jestem warta więcej**” zorganizowanej niedawno przez wydział **DGB** ds. Uwzględniania kwestii płci w głównym nurcie polityki przeprowadzono imprezy, których celem było poszerzenie świadomości na temat równouprawnienia płci. W ramach kampanii pt. „**Jestem warta więcej**” zorganizowanej niedawno przez wydział **DGB** ds. Uwzględniania kwestii płci w głównym nurcie polityki przeprowadzono imprezy, których celem było poszerzenie świadomości na temat równouprawnienia płci.

Wiele związków zawodowych odgrywa ważną rolę w prowadzeniu kampanii i naciskach na ustawodawstwo państwowe dotyczące równouprawnienia płci, negocjowania układów zbiorowych pracy i zatrudnienia. W niektórych przypadkach środkiem do tego celu jest udział związków w ogólnokrajo-

²⁷ Aby uzyskać więcej informacji, patrz: <http://www.vrouwenloonwijzer.be/home> oraz <http://www.equalpayday.be>

²⁸ Patrz np.: <http://frauen.dgb.de/themen/++co++ccd7daec-93cf-11e3-ba72-52540023ef1a> i <http://www.igmetall.de/equal-pay-day-2014-13372.htm>

wych organach trójstronnych, zajmujących się zatrudnieniem, pracą i równouprawnieniem płci. **Niemal co trzeci związek, który wziął udział w omawianej analizie potwierdził, że bezpośrednio lobbował we władzach państwowych za poprawą przepisów dotyczących równouprawnienia płci.** Niektóre organizacje związkowe donoszą przy tym, że instytucje publiczne odnosiły się do tych spraw niechętnie i nie chciały traktować ich poważnie. Sukcesy na tym polu opisali natomiast respondenci z Belgii, Szwecji, Finlandii i Austrii. Na przykład w Finlandii lobbystom związkowym udało się doprowadzić do nowelizacji przepisów ustawowych, które mają wejść w życie 2014 r.; skutecznie promują one usprawnienie wdrażania planów na rzecz równouprawnienia i ulepszanie mechanizmów oceny pracy. Drogą dialogu społecznego działaczom udało się też uzyskać zmiany w krajowych przepisach regulujących urlopy rodzicielskie — także i w tym przypadku wejdą one w życie w 2014 r.

Prowadzone przez związki kampanie na rzecz surowszego prawa dotyczącego równości płac i równouprawnienia płci skupiały się w szczególności na roli partnerów społecznych w walce z nierównym wynagradzaniem kobiet i mężczyzn za pomocą układów zbiorowych. Np. **niemieckie zrzeszenie DGB** prowadzi od pewnego czasu kampanię na rzecz ustawy o równości płac i przejrzystości wynagrodzeń i jednolitych metod identyfikowania nierówności wynagrodzeń kobiet i mężczyzn w każdym przedsiębiorstwie i w całej służbie cywilnej. DGB argumentuje, że ustawodawstwo powinno obejmować zarówno dyskryminację bezpośrednią (gdy mężczyzna zatrudniony na takim samym lub równorzędnym stanowisku, co kobieta, zarabia od niej więcej), jak i pośrednią (szacowanie wartości pracy mężczyzn wyżej, niż pracy kobiet).

Związki w **Wielkiej Brytanii, Austrii i Niemczech** prowadzą kampanie na rzecz wynagrodzeń minimalnych. Za przykład może posłużyć **DGB**: konfederacja ta domaga się krajowego wynagrodzenia minimalnego w wysokości 8,50 euro za godzinę pracy i nadania jej powszechnie wiążącego charakteru dla sygnatariuszy układów zbiorowych pracy, a także walczy o skończenie z tzw. minizatrudnieniem (ang. „mini jobs”). Ten ostatni termin opisuje zjawisko tworzenia miejsc pracy podlegających „specjalnemu” stosunkowi pracy, w którym pracodawca nie płaci podatków, a pracownik nie jest objęty publicznym ubezpieczeniem zdrowotnym ani systemem emerytalnym. Tego rodzaju zatrudnienie jest przede wszystkim udziałem kobiet i nie daje większych perspektyw rozwoju kariery zawodowej. Z kolei **IG Metall** zabiega o nowy porządek na rynku pracy, oparty na wprowadzeniu minimalnego wynagrodzenia obejmującego wszystkich pracowników, w tym pracowników tymczasowych. Wynagrodzenie takie miałyby docelowo — do 2015 r. — osiągnąć pułap 8,50 euro. W Niemczech w sektorze niskich wynagrodzeń zatrudnionych jest ponad siedem milionów osób; znaczna część z nich pracuje w ramach wspomnianego minizatrudnienia, przy czym aż dwie trzecie z tej grupy pracowników stanowią kobiety. IG Metall może pochwalić się szerokim poparciem społecznym swojej kampanii pod hasłem „Równa praca – równa płaca”, w ramach której domaga się równych wynagrodzeń dla pracowników agencyjnych i tymczasowych. Bodźcem do jej podjęcia był wzrost zatrudnienia na umowy tymczasowe

w Niemczech i obawy IG Metall, że praca na czas określony stopniowo wypiera zatrudnienie na czas nieokreślony.

Kilka związków, w tym francuskie i belgijskie, potwierdziło, że prowadziły kampanie na rzecz priorytetowego traktowania kwestii przemocy na tle płci i molestowania seksualnego w sektorze prywatnym. Jest to obszar o ogromnym znaczeniu, zważywszy na postulat obecnie rozpatrywany przez Międzynarodową Organizację Pracy (będący np. przedmiotem kampanii prowadzonej przez ITUC – CSI²⁹), nakładający do przystępowania do Konwencji **MOP o przemoc na tle płci w miejscu pracy**. Do tego trzeba wspomnieć o akcentowanej przez francuskie związki zawodowe potrzebie ratyfikowania Konwencji MOP dotyczącej pracowników domowych.

5.4 WNIOSKI

W tej części zarysowano przykłady różnych metod dążenia do równouprawnienia płci, promowanych przez związki zawodowe w ramach starań o zwiększenie skuteczności układów zbiorowych pracy w niwelowaniu nierówności wynagrodzeń między kobietami a mężczyznami. Skłoniło to związki do wypracowania inicjatyw wspierających negocjowanie porozumień na rzecz równouprawnienia płci i dostarczenia narzędzi, które dadzą zespołom negocjatorów solidne podstawy, na których będą one mogły oprzeć swoje postulaty równego wynagradzania kobiet i mężczyzn. Przytoczono przykłady opracowanych przez związki wytycznych, list kontrolnych, systemów certyfikacji i szkoleń, inicjowanych w celu uzyskania postępów w negocjowaniu równouprawnienia płci, a także konkretnych projektów i kampanii poświęconych problemowi nierówności wynagradzania kobiet i mężczyzn.

29 Patrz: http://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/stop_violence_en.pdf

CZĘŚĆ 6: WNIOSKI I ZALECENIA

6.1 WNIOSKI

Wyniki analizy EKZZ pt. „Negocjacje na rzecz równouprawnienia” oraz informacje przekazane przez zrzeszone organizacje z całej Europy podczas seminariów w Paryżu, Sztokholmie, Sofii i Brukseli, jak również podczas konferencji europejskiej w Wilnie dowodzą, że negocjacje układów zbiorowych pracy to bardzo istotny mechanizm, pozwalający ograniczać dyskryminację w wynagrodzeniach. Niniejsze sprawozdanie wykazało jednak również, iż pomimo znaczących postępów w tym obszarze, problemem jest wciąż pełne uwzględnianie problematyki braku równouprawnienia płci pod względem wynagrodzeń w negocjacjach układów zbiorowych pracy oraz branie pod uwagę rozbieżności w wynagradzaniu kobiet i mężczyzn w strukturze zatrudnienia. Wiele z tych problemów istniało już przed kryzysem gospodarczym 2008 r., który jeszcze bardziej pogłębił rozbieżności.

Związki zawodowe mogą odgrywać zasadniczą rolę w wykoźnieniu strukturalnych nierówności między kobietami a mężczyznami, choć w dobie kryzysu konieczne jest ponowne przemyślenie, w jaki sposób zagadnienia równouprawnienia płci można skuteczniej uwzględniać w strategiach i polityce związków zawodowych oraz ich działaniach jako przedstawicieli pracowników (Briskin, 2014). Co więcej, wydaje się, że procedury zarządzania gospodarką w UE negatywnie wpływają na negocjacje układów pracy, ustalanie wynagrodzeń i równouprawnienie płci. Zalecenia w ramach semestru europejskiego oraz procesu zarządzania gospodarką skupiające się na decentralizacji układów zbiorowych pracy, umiarkowanych podwyżkach płac minimalnych oraz ścisłym powiązaniu wynagrodzeń z produktywnością z pewnością wpłyną na niezależność negocjacji układów zbiorowych pracy i na możliwości związków zawodowych w zakresie negocjacji na rzecz ograniczenia nierównego wynagradzania kobiet i mężczyzn. Przecistawianie się działaniom ograniczającym autonomię w negocjacjach układów zbiorowych pracy i w ustalaniu wynagrodzeń będzie w przyszłości równie ważne, jak ujmowanie tych kwestii w korzystnych dla kobiet i mężczyzn strategiach politycznych, które biorą pod uwagę strukturalne rozbieżności w podejściu do kobiet i mężczyzn oraz w których zwraca się większą uwagę na ocenę wpływu strategii makroekonomicznych na kwestie płci

Niniejsze sprawozdanie wykazało, że kryzys gospodarczy negatywnie wpłynął na równouprawnienie płci oraz na wynagrodzenia kobiet, ograniczając możliwości związków zawodowych w zakresie negocjacji dotyczących nierównego wynagradzania kobiet i mężczyzn. Wyniki analizy EKZZ pt. „Negocjacje na rzecz równouprawnienia”:

- ▶ Dwie trzecie respondentów informowało o cięciach wynagrodzeń, zamrażaniu wynagrodzeń i czasowym ograniczeniu wzrostu wynagrodzeń.
- ▶ Cięcia wynagrodzeń, zamrożenie wynagrodzeń i czasowe

ograniczenie ich wzrostu przede wszystkim dotyka sektora publicznego i coraz częściej ma negatywny wpływ na sytuację kobiet.

- ▶ W dobie kryzysu gospodarczego ograniczono wprowadzanie konkretnych środków zmierzających do wyeliminowania rozbieżności w wynagradzaniu kobiet i mężczyzn, a związkom zawodowym coraz trudniej jest przekonać pracodawców, by uwzględniali kwestie równouprawnienia płci w negocjacjach.
- ▶ Pomimo nieprzychylniej atmosfery wiele związków zawodowych próbuje nadal koncentrować się na zagadnieniach równouprawnienia płci oraz na nierównym traktowaniu kobiet i mężczyzn pod względem wynagrodzeń.
- ▶ Tendencje prowadzące do większego rozdrobnienia i większej decentralizacji negocjacji układów zbiorowych pracy oraz zmniejszenie odsetka pracowników objętych układami, w szczególności w krajach najbardziej dotkniętych przez kryzys gospodarczy, pogarszają sytuację.
- ▶ W większości krajów nie przeprowadzono oceny wpływu środków oszczędnościowych i cięć płac na sytuację kobiet i mężczyzn, a decyzje w sprawie takich środków i cięć są często podejmowane bez udziału związków zawodowych.

Analiza EKZZ pt. „Negocjacje na rzecz równouprawnienia” wskazuje zarówno na pozytywne, jak i negatywne tendencje w zakresie negocjacji układów zbiorowych dotyczących ograniczenia nierównego wynagradzania pracowników. Jak wykazano w Części 2 dotyczącej kryzysu gospodarczego, nie tylko naruszył on autonomię negocjacji układów zbiorowych pracy, ale również pogłębił różnice w traktowaniu kobiet i mężczyzn, a podejmując decyzje w dobie kryzysu, często zaniebdywano analizę i nie zajmowano się nieproporcjonalnym wpływem środków oszczędnościowych i cięć płac na sytuację kobiet. Przede wszystkim wiele związków zawodowych informuje, że trudniej jest teraz przekonać negocjatorów z ramienia związków zawodowych i pracodawców do podjęcia zagadnienia nierównych wynagrodzeń kobiet i mężczyzn w negocjacjach oraz do prowadzenia negocjacji układów zbiorowych uwzględniających równouprawnienie płci.

Problemy w zakresie przejrzystości wynagrodzeń oraz brak dostępu do danych dotyczących wynagrodzeń ujmowanych w podziale na płeć zasadniczo ogranicza możliwości związków zawodowych w negocjacjach dotyczących nierównych wynagrodzeń. W Części 3 wykazano, że ogranicza to rolę, jaką mogą odegrać związki zawodowe w negocjacjach oraz w rozwiązaniu złożonych problemów związanych z zaniżaniem wartości pracy kobiet oraz ich umiejętności, jak również z określaniem kryteriów równego wynagradzania pracowników za pracę równej wartości. Analiza wykazała znaczące rozbieżności jakościowe i ilościowe danych prezentowanych w podziale na płeć, umożliwiającym związkom zawodowym negocjacje na

rzecz ograniczania rozbieżności w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn. W niektórych krajach (np. w Austrii, Belgii, Danii i Francji) przedsiębiorstwa są zobowiązane przepisami prawa, by przedkładać dane w podziale na płeć; w innych krajach (np. w Norwegii, Szwecji, Finlandii i na Islandii) związki zawodowe negocjują obowiązek przedstawiania danych w podziale na płeć na poziomie kraju i branż. Analiza wykazała, że jakość danych poprawia się, gdy w ich analizach i w dyskusjach na ich temat biorą udział partnerzy społeczni.

W Części 4 przedstawiono szeroki wachlarz porozumień, które pozwalają dojść do następujących wniosków:

- ▶ Związki zawodowe najczęściej informowały o porozumieniach dotyczących godzenia pracy zawodowej z życiem prywatnym, szkoleń, rozwoju kariery zawodowej, podwyżek dla nisko wynagradzanych pracowników.
- ▶ Poza tym negocjowano w sprawie przejrzystości systemów wynagrodzeń i klasyfikacji miejsc pracy, podwyżek płac dla kobiet w branżach przez nie zdominowanych, zwiększenia wartości pracy kobiet w ramach oceny pracy, przeprowadzania analiz wynagrodzeń w przedsiębiorstwie/ audytów wynagrodzeń oraz uwzględnienia aspektu płci w wynagrodzeniach opartych o wyniki.
- ▶ Niektóre porozumienia dotyczą konkretnych, niekiedy pojedynczych spraw, np. audytów płac/prowadzonych w przedsiębiorstwie analiz, oceny/ klasyfikacji miejsc pracy, godzenia pracy z życiem rodzinnym, szkoleń lub rozwoju kariery.
- ▶ Inne obejmują szersze spektrum zagadnień z dziedziny równouprawnienia, mających niebezpośredni wpływ na istnienie braków lub niedociągnięć na tym polu.

Zawarto wiele porozumień, które dotyczyły nierównego wynagradzania kobiet i mężczyzn, jednak analiza wykazała również, że niektóre kraje nie podpisały układów zbiorowych pracy dotyczących nierównych wynagrodzeń kobiet i mężczyzn, ponieważ związki zawodowe nie były wystarczająco zaangażowane lub nie miały dostatecznych możliwości, lub dlatego że wokół negocjacji zmierzających do ograniczenia nierówności w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn utrzymywała się nieprzychylna atmosfera. Ponad to w wielu układach zbiorowych pracy wciąż przyznaje się większe podwyżki w branżach zdominowanych przez mężczyzn. Niektóre związki zawodowe uznały zatem, że należy dokonać przeglądu strategii i przyjąć stanowiska negocjacyjne zmierzające do podwyższenia wynagrodzeń w branżach zdominowanych przez kobiety, co stanowiło próbę wyrównania rozbieżności między branżami i rozwiązania problemu strukturalnych nierówności w zakresie nieodpłatnej pracy kobiet jako opiekunek, które to zjawisko należy uwzględnić w nowych strategiach negocjacyjnych.

6.2 ZALECENIA

Przedstawione poniżej zalecenia opierają się na wynikach działań podejmowanych przez EKZZ oraz na wymianach poglądów w ramach projektu „Negocjacje na rzecz równouprawnienia”. Obejmuje to ankietę, która stanowiła podstawę analizy, dyskusje podczas czterech seminariów (w Paryżu, Sztokholmie, Sofii i Brukseli) oraz podczas europejskiej konferencji w Wilnie w dniach 5-6 listopada 2013 r.

Zalecenia dla poszczególnych państw

- ▶ Należy nagłaśniać rolę negocjacji układów zbiorowych pracy w ograniczaniu nierówności w wynagradzaniu między kobietami a mężczyznami na każdym poziomie (ogólnokrajowym, branż, przedsiębiorstw). Priorytetem powinny stać się negocjacje branżowe, należy również unikać decentralizacji i fragmentaryzacji systemów negocjacyjnych. Należy promować porozumienia branżowe, ponieważ mogą one stanowić ramy odniesienia w zakresie równouprawnienia płci w całej branży w oparciu o wspólne uzgodnienia. Związki zawodowe powinny ze sobą współpracować na poziomie przedsiębiorstw, by sformułować wspólne stanowisko pozwalające przekonać pracodawców, by poważnie podchodzili do równouprawnienia płci, co może również wymagać zwrócenia większej uwagi na podejmowane w ramach przedsiębiorstw działania na rzecz równouprawnienia.
- ▶ Związki zawodowe powinny przekonać władze państwowe, by przeprowadzały analizę wpływu kryzysu gospodarczego i wprowadzonych środków oszczędnościowych na sytuację kobiet i mężczyzn, tak by uwzględnić strukturalne rozbieżności w traktowaniu kobiet i mężczyzn, fakt, że kobiety są wrażliwszą grupą na rynku pracy oraz utrzymujące się rozbieżności w wynagradzaniu kobiet i mężczyzn.
- ▶ Związki zawodowe powinny stworzyć narzędzia pozwalające uwzględnić problematykę płci w głównym nurcie polityki i zobowiązać się do przeprowadzenia analiz wpływu podejmowanych działań na sytuację kobiet oraz do sprawdzania, czy negocjacje układów zbiorowych pracy są wolne od uprzedzeń ze względu na płeć oraz czy przyjęte w ich wyniku porozumienia nie mają niezamierzonego negatywnego wpływu na sytuację kobiet. W związku z tym należy zachęcać związki zawodowe do przyjmowania strategii na rzecz uwzględniania problematyki płci w głównym nurcie polityki oraz wytycznych, które przewidują kryteria przeprowadzania analizy wpływu układów zbiorowych pracy na sytuację kobiet.
- ▶ Przy uwzględnianiu kwestii płci we wszystkich negocjacjach i układach zbiorowych pracy należy w szczególności rozważyć:
 - segregację zawodową i zaniżanie wartości pracy kobiet;
 - uwzględnienie okresu, w którym rodzice przebywają na urlopiach rodzicielskich, w podwyżkach wynagrodzeń i – wyliczaniu uprawnień emerytalnych;

- prawa osób pracujących w niepełnym wymiarze godzin oraz kobiet o niepewnych warunkach zatrudnienia;
 - szkolenia i możliwości rozwoju kariery zawodowej kobiet, w szczególności pracujących w niepełnym wymiarze i korzystających z elastycznego czasu pracy;
 - w jaki sposób należy podejść do niskich wynagrodzeń kobiet w sektorach przez nie zdominowanych oraz w ramach branżowych pensji minimalnych;
 - przemoc ze względu na płeć oraz molestowanie seksualne w pracy;
- ▶ Partnerzy społeczni powinni stworzyć narzędzia i neutralne pod względem płci kryteria oceny miejsc pracy, najlepiej w porozumieniu z władzami krajowymi, oraz specjalne wytyczne dla związków zawodowych dotyczące sposobu dostosowywania i stosowania kryteriów wolnych od uprzedzeń ze względu na płeć oraz sposobu właściwej oceny pracy w układach zbiorowych pracy, tak by rozwiązać problem zaniżania wartości pracy kobiet.
 - ▶ Związki zawodowe powinny uznać rozwiązanie problemu segregacji zawodowej w drodze negocjacji większych podwyżek dla nisko wynagradzanych pracowników, szczególnie w branżach zdominowanych przez kobiety, za swój strategiczny priorytet. Powinno się to opierać na strategii na rzecz wyrównania rozbieżności między branżami zdominowanymi przez kobiety a branżami zdominowanymi przez mężczyzn.
 - ▶ Związki zawodowe powinny położyć większy nacisk na negocjowanie podwyżek wynagrodzeń minimalnych, ponieważ wyniki analizy wskazują na fakt, że w nisko wynagradzanych branżach może to być istotne narzędzie niwelujące rozbieżności w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn. Od pracodawców należy wymagać, by przeprowadzali analizy wynagrodzeń minimalnych, z których związki zawodowe mogłyby skorzystać w negocjacjach.
 - ▶ Należy zwrócić uwagę na to, w jaki sposób niskie wynagrodzenia oraz rozbieżności w dochodach kobiet i mężczyzn wpływają na uprawnienia emerytalne. W szczególności ma to zastosowanie do kobiet pracujących w niepełnym wymiarze oraz wykonujących pracę dorywczą (minizatrudnienie). Okres urlopu rodzicielskiego powinien być okresem składkowym i winien być wliczany w okres pracy, stanowiący podstawę wyliczenia uprawnień emerytalnych.
 - ▶ Aby związki zawodowe mogły angażować się w dyskusję z rządem oraz w negocjacje z pracodawcami, muszą otrzymać bardziej przejrzyste dane. Negocjatorzy powinni mieć prawo żądać danych ujmowanych w podziale na płeć oraz wnioskować o udział w ich analizie. Od pracodawców należy wymagać, by udostępniili pracownikom i reprezentującym ich związkom zawodowym dane kategoryzowane ze względu na płeć, w tym dane o dodatkach do wynagrodzeń, takich jak premie, wynagrodzenie za nadgodziny i inne świadczenia. Powinno to stanowić podstawę przyjmowania wolnych od uprzedzeń ze względu na płeć kryteriów w systemach klasyfikacji miejsc pracy.
 - ▶ Związki zawodowe powinny nadal przekonywać rządy oraz UE o konieczności uznania audytów wynagrodzeń za obowiązkowe w przedsiębiorstwach. Należy ustalić kryteria, treść i sposób przeprowadzania takich audytów we współpracy ze związkami zawodowymi, a w stosownych przypadkach w branżowych negocjacjach układów zbiorowych pracy. Należy wprowadzić plany na rzecz równouprawnienia płci, co pozwoli rozwiązać problemy w zakresie nieuzasadnionych różnic w wynagradzaniu kobiet i mężczyzn, wypracować rozwiązania i monitorować wyniki. Podobnie związki zawodowe powinny aktywnie zachęcać pracodawców i rządy do wdrażania zaleceń przyjętych przez Komisję Europejską w 2014 r. w sprawie przejrzystości płac.
 - ▶ Konfederacje związków zawodowych powinny przeanalizować sposoby koordynacji wspólnych wysiłków podejmowanych w związku z negocjacjami układów zbiorowych pracy prowadzonymi na poziomie przedsiębiorstw i branż w zakresie nierównych wynagrodzeń.
 - ▶ Związki zawodowe powinny zwrócić znacznie większą uwagę na kwestię stereotypów związanych z płcią oraz uwarunkowane kulturowo postrzeganie pracy kobiet i mężczyzn oraz w jaki sposób wpływają one na ocenę wartości pracy kobiet oraz niskie wynagrodzenia, co może mieć zasadnicze znaczenie dla położenia kresu segregacji płciowej. Wymaga to również położenia większego nacisku na kwestię wpływu obowiązków opiekuńczych kobiet, tak by nie były one gorzej traktowane w odniesieniu do zarobków i kariery zawodowej. Zasadnicze znaczenie ma tu stworzenie atmosfery, w której mężczyźni biorą na siebie równą część obowiązków rodzinnych, w tym przechodzą na urlopy rodzicielskie, oraz zobowiązanie do rozszerzenia usług publicznych w zakresie opieki nad dziećmi i osobami w podeszłym wieku.
 - ▶ Związki zawodowe powinny regularnie przeprowadzać szkolenia dla negocjatorów, członków zespołów negocjujących układy zbiorowe pracy, urzędników, przedstawicieli pracowników w zakresie uwzględnienia kwestii neutralnych pod względem płci kryteriów prowadzenia negocjacji układów zbiorowych pracy. Negocjacje te powinny uwzględniać ograniczenie nierównego wynagradzania pracowników.
 - ▶ W skład zespołów negocjujących układy zbiorowe pracy powinny wchodzić również kobiety, a związki zawodowe powinny przygotować strategię i politykę, by zadbać o zagwarantowanie równej i proporcjonalnej reprezentacji kobiet i mężczyzn, zgodnie z zaleceniami EKZZ z 2010 r.

Zalecenia dla EKZZ

W EKZZ należy utrzymać chęć podejmowania wysiłków politycznych z dotychczasową intensywnością, by w pełni wdrażać priorytety ustanowione dla negocjacji układów zbiorowych pracy w przyjętej w 2008 r. rezolucji EKZZ w sprawie ograniczenia rozbieżności w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn.

- ▶ W oparciu o powyższą analizę i zalecenia oraz o dyskusje, które odbyły się podczas realizacji projektu „Negocjacje na rzecz równouprawnienia”, EKZZ – przed kongresem w 2015 r. – powinno przygotować i przyjąć nową rezolucję w sprawie równych wynagrodzeń oraz przejrzystości płac. Byłaby to aktualizacja rezolucji przyjętej w 2008 r., co jest zasadne w świetle bieżącego kryzysu gospodarczego.
- ▶ Organizacje związkowe zrzeszone w EKZZ i europejskich federacjach związków zawodowych powinny przedyskutować spójne plany działania i strategiczną współpracę między komitetami ds. negocjowania układów zbiorowych pracy oraz komitetami ds. równouprawnienia płci. Ma to również zastosowanie do Komitetu EKZZ ds. Negocjowania Układów Zbiorowych Pracy, który powinien monitorować rozbieżności w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn w przeprowadzanych co roku analizach oraz do kontynuacji współpracy z Komitetem ds. Kobiet w zakresie kształtowania strategii politycznych i działań pozwalających na ograniczenie nierównego wynagradzania kobiet i mężczyzn.
- ▶ EKZZ, wspierane przez zrzeszone organizacje związkowe, powinno monitorować wdrażanie zaleceń przyjętych przez Komisję Europejską w 2014 r. w zakresie przejrzystości płac oraz stanowczo obstrawać przy wdrożeniu działań krajowych w czterech proponowanych obszarach,³⁰ kładąc szczególnie nacisk na rolę negocjacji układów zbiorowych pracy i zaangażowanie partnerów społecznych.
- ▶ EKZZ ma do odegrania kluczową rolę we wspieraniu związków zawodowych wytycznymi w zakresie uwzględniania kwestii płci w negocjacjach układów zbiorowych pracy, w tym wytycznymi w zakresie kwestii, które należy uwzględnić w negocjacjach zmierzających do ograniczenia rozbieżności w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn, przejrzystości danych kategoryzowanych w zależności od płci, wolnej od uprzedzeń płciowych oceny pracy oraz klasyfikacji miejsc pracy. W związku z tym można przygotować wytyczne w zakresie prawidłowych sposobów postępowania przeznaczone dla zespołów negocjacyjnych (obejmujące praktyczne wskazówki i strategie dotyczące skategoryzowanych

danych, neutralnej pod względem płci klasyfikacji miejsc pracy oraz narzędzi oceny pracy, niskich wynagrodzeń oraz zrozumienia zjawiska pracy kobiet).

- ▶ Zbiór narzędzi EKZZ przeznaczony do koordynacji negocjacji układów zbiorowych pracy oraz wynagrodzeń mógłby zawierać rozdział dotyczący sposobów podchodzenia do rozbieżności w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn oraz ich oceny w skoordynowanych działaniach na poziomie UE oraz sposobów tworzenia strategii zmierzających do ograniczenia rozbieżności w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn w negocjacjach układów zbiorowych.
- ▶ Należy przeszkolić przedstawicieli organizacji związkowych w zakresie równouprawnienia płci, by wspierać ich w promowaniu równouprawnienia w porozumieniach zbiorowych. Działania takie można by rozwijać przez szkolenia i materiały szkoleniowe przygotowywane przez Dział Szkoleń EIZZ, przy czym należałoby się najbardziej skupić na szkoleniach w zakresie strategii negocjowania układów zbiorowych pracy zmierzających do ograniczenia rozbieżności w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn. EIZZ powinien rozważyć przygotowanie szkoleń, programu dla szkoleniowców oraz materiałów szkoleniowych w zakresie negocjacji układów zbiorowych pracy oraz rozbieżności w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn.
- ▶ EKZZ powinno nadal informować zrzeszone organizacje związkowe oraz wywierać naciski na Komisję Europejską w odniesieniu do jej niekorzystnej ingerencji w ustalanie wynagrodzeń i negocjacje, na przykład przez zalecenia dla poszczególnych państw członkowskich. W szczególności EKZZ powinno nadal regularnie przeprowadzać ocenę zaleceń dla poszczególnych krajów, biorąc pod uwagę ich wpływ na rozbieżności w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn.
- ▶ EKZZ powinien przedstawić Komisji Europejskiej stanowcze argumenty, że zalecenia dla poszczególnych krajów winny zawierać cele zmierzające do ograniczenia nierównego wynagradzania kobiet i mężczyzn oraz że Komisja Europejska winna rzetelnie uwzględnić kwestie płci, wdrażając cele Strategii Europa 2020.
- ▶ Zalecenia wynikające z niniejszego sprawozdania powinny zostać przedstawione Komitetowi Wykonawczemu EKZZ, co sprawi, że liderzy organizacji związkowych przedyskutują te kwestie, co zasadniczo wpłynie na strategię negocjacji zbiorowych układów pracy.

30 W ramach czterech obszarów działań należy: 1) pozwolić pracownikom, by wnioskowali o informacje dotyczące wszelkich aspektów wynagrodzeń, przy czym dane te powinny być prezentowane w podziale na płeć, oraz jeżeli chodzi o równe wynagradzanie takiej samej pracy lub pracy o równej wartości; 2) zachęcać duże i średnie przedsiębiorstwa do składania regularnych sprawozdań w zakresie przeciętnych wynagrodzeń w podziale na płeć; 3) przeprowadzać audyty wynagrodzeń w dużych przedsiębiorstwach we współpracy z partnerami społecznymi oraz uwzględniać systemy oceny miejsc pracy wykorzystywane w przedsiębiorstwie i 4) uwzględniać zagadnienia równych wynagrodzeń oraz audytów płac w negocjacjach układów zbiorowych pracy.

ZAŁĄCZNIK 1: Związki zawodowe, które odpowiedziały na przeprowadzoną przez EKZZ ankietę „Negocjacje na rzecz równouprawnienia”

Konfederacje Związków Zawodowych	
Austria	OGB
Belgia	ABVV/FGTB
Belgia	ACV/CSC
Belgia	ACLVB/CGSLB
Bułgaria	CITUB/KNBS
Bułgaria	PODKREPA
Cypr	SEK
Cypr	DEOK
Czechy	CMKOS
Dania	LO-DK
Estonia	EAKL
Francja	CFDT
Francja	CGT
Francja	FO
Finlandia	AKAVA
Niemcy	DGB
Węgry	ASZSZ
Węgry	LIGA
Węgry	MSZOSZ
Islandia	ASI
Irlandia	ICTU
Włochy	UIL
Łotwa	LBAS
Liechtenstein	LANV
Litwa	LTUC
Norwegia	LO-N
Polska	NSZZ-Solidarnosc
Portugalia	CGTP
Rumunia	BNS
Hiszpania	CCOO
Hiszpania	UGT-E
Szwecja	LO-S
Szwajcaria	SGB-USS
Turcja	HAK-IŞ

Federacje Związków Zawodowych	
Austria	PRO-GE
Belgia	ABVV/FGTB (federacja związków zrzeszających pracowników portowych)
Czechy	OS KOVO
Chorwacja	SMH-IS
Dania	HK
Francja	FO Metaux (federacja zrzeszająca pracowników przemysłu metalurgicznego)
Łotwa	Łotewski Związek Pracowników Oświaty
Norwegia	NITO
Norwegia	Związek Pracowników Oświaty
Słowenia	SKEI
Hiszpania	UGT-MCA
Szwecja	IF Metall (federacja pracowników przemysłu metalowego)
Wielka Brytania	NUT

Federacje europejskie	
ETUCE	
EPSU	

Załącznik 2: Odpowiedzi na ankietę przeprowadzoną w ramach analizy EKZZ pt. „Negocjacje na rzecz równouprawnienia” dotyczące wpływu kryzysu gospodarczego na wysiłki związków zawodowych zmierzające do ograniczenia nierównego wynagradzania kobiet i mężczyzn

Austria ÖGB, PRO-GE

Cięcia płac, umiarkowane podwyżki wynagrodzeń i zamrożenie wynagrodzeń

Austriackie związki zawodowe twierdzą, iż udało im się zapobiec cięciom płac. Krótkoterminowe umowy w sprawie warunków pracy wynegocjowane przez partnerów społecznych zaczęły obowiązywać od 2009 r. i objęły przede wszystkim mężczyzn pracujących w branży produkcyjnej. Na przestrzeni ostatnich trzech lat krótkoterminowe porozumienia w połączeniu z usprawnionymi działaniami w zakresie kwalifikacji zawodowych pracowników pozwoliły uchronić wiele miejsc pracy we wszystkich branżach. W 2013 r. zamrożono płace urzędników krajowej administracji publicznej. Po negocjacjach związkowych wprowadzono raczej umiarkowaną politykę płacową zamiast zamrażania wynagrodzeń dla niektórych urzędników samorządowych. W 2014 r. zamiast zamrażania wynagrodzeń zdecydowano się na dalsze umiarkowane podwyżki wynagrodzeń w sektorze publicznym.

Wpływ kryzysu na negocjacje

Kryzys gospodarczy negatywnie wpłynął na atmosferę wokół negocjacji układów zbiorowych, przy czym niektóre gorzej zorganizowane branże musiały zaakceptować oszczędności prowadzące do jedynie umiarkowanych podwyżek wynagrodzeń.

Wpływ kryzysu na sytuację kobiet

W 2010 r. zwolnienia pracowników pełnoetatowych dotknęły w szczególności kobiety, zaobserwowano również znaczący wzrost nowych miejsc pracy w niepełnym wymiarze godzin lub na nietypowych warunkach, przy czym niekiedy zastępowano w ten sposób zatrudnienie na pełny etat. W 2008 r. 41,5% kobiet pracowało w niepełnym wymiarze godzin, przy czym odsetek ten zwiększył się do 44,9% w 2012 r. Miało to negatywny wpływ na dochody kobiet. Związki zawodowe w Austrii twierdzą, że porozumienia z partnerami społecznymi oraz nowe inicjatywy rządu mogły zminimalizować wpływ kryzysu na rozbieżności w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn. Dane krajowe wskazują, że rozbieżność w wynagrodzeniach nieznacznie się zmniejszyła, z 24% w 2009 r. do 23,7% w 2010 r.

Belgia ABVV/FGTB, ACV-CSC, SGSLB

Cięcia płac, umiarkowane podwyżki wynagrodzeń i zamrożenie wynagrodzeń

Automatyczne podwyżki wynagrodzeń indeksowanych względem kosztów życia zostały zniwelowane nałożonym przez rząd w 2011 r. zamrożeniem płac. Od 1996 r. w Belgii obowiązują przepisy dotyczące umiarkowanych podwyżek wynagrodzeń. W latach 2011–2012 rząd tego kraju ustalił maksymalny wzrost wynagrodzeń o 0,3% oraz zamroził wszystkie wynagrodzenia w latach 2013–2014. ABVV/FGTB zakwestionowały tę decyzję, w związku z czym rząd musiał uznać, że zamrożenie pensji nie wpłynie negatywnie na ograniczenie rozbieżności w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn. Związki zawodowe przewidują poważne trudności w negocjowaniu podwyżek płac w odniesieniu do nierównego wynagradzania kobiet i mężczyzn z uwagi na zamrożenie podwyżek płac przez kolejne dwa lata.

Wpływ kryzysu na negocjacje

Porozumienia międzybranżowe podpisuje się w Belgii co dwa lata, jednak w 2011 r. wiele dużych przedsiębiorstw nie podpisało tych porozumień. Zasadniczo związki zawodowe uważają, że kryzys negatywnie wpłynął na negocjacje układów zbiorowych pracy.

Wpływ na sytuację kobiet

Niewielkie zmiany w rozbieżnościach w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn wiąże się w Belgii z faktem, że w dobie kryzysu gospodarczego cięcia płac oraz bezrobocie dotknęły najbardziej mężczyzn. Związki zawodowe uważają, że ustawa z dnia 22 kwietnia 2012 r. (opisana w Części 3 niniejszego sprawozdania) będzie mieć znaczący wpływ na ograniczenie rozbieżności w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn w przyszłości.

<p>Bułgaria CITUB, PODKREPA</p>	<p>Cięcia płac, umiarkowane podwyżki wynagrodzeń i zamrożenie wynagrodzeń</p> <p>Poważne środki oszczędnościowe wprowadzono w 1997 r. Nie łatwo jest znaleźć trwałe rozwiązanie problemu ubóstwa i stagnacji obserwowanych w Bułgarii. W latach 2009–2012 zamrożono w sektorze publicznym. Wśród pracowników sektora publicznego podwyżkę wynagrodzenia otrzymywali jedynie urzędnicy. W sektorze prywatnym nisko wynagradzani pracownicy byli zwalniani jako pierwsi, co wyjaśnia, dlaczego przeciętne wynagrodzenie wzrosło w dobie kryzysu. Choć na przestrzeni ostatnich trzech lat pensje wzrastały o 27,8%, bułgarskie wynagrodzenia są wciąż najniższe w UE.</p> <p>Wpływ kryzysu na negocjacje</p> <p>W tej chwili obserwuje się zarówno zdecentralizowany charakter negocjacji, jak i rozdrobnienie związków zawodowych, co prowadzi do zawierania porozumień na różnych poziomach i prowadzenia negocjacji w przedsiębiorstwach. Styl negocjacji zmienia się w zależności od przedsiębiorstwa, co sprawia, że sytuacja jest skomplikowana, a między przedsiębiorstwami istnieją zasadnicze różnice. Przez trzy lata nie indeksowano wynagrodzeń, nie było też podwyżek płac. Pracodawcy wykorzystywali różne taktyki, by opóźnić zawieranie układów zbiorowych pracy I przekazywali coraz mniej informacji w procesie negocjacyjnym. Problem polega na tym, że gdy wygasa zbiorowy układ pracy, pracodawcy odmawiają jego przedłużenia – jest to szczególnie wyraźne w branżach, w których zatrudnia się głównie kobiety, a w szczególności w branży usługowej. Obie konfederacje związków zawodowych obawiają się, że poziom wynagrodzeń będzie nadal obniżany, a układy zbiorowe pracy nie będą wprowadzać podwyżek ponad ustawową pensję minimalną. Pracodawcy w administracji publicznej nie zgodzili się na podpisanie układów zbiorowych pracy.</p> <p>Wpływ na sytuację kobiet</p> <p>Kryzys gospodarczy szczególnie negatywnie wpłynął na poziom wynagrodzeń kobiet. Związki zawodowe wskazują na pogłębienie się ubóstwa i wzrost bezrobocia.</p>
<p>Chorwacja SMH-IS</p>	<p>Cięcia płac, umiarkowane podwyżki wynagrodzeń i zamrożenie wynagrodzeń</p> <p>Cięcia płac w sektorze metalurgicznym wprowadzono w 2009 r. i 2010 r. Od 2009 r. Związek Zawodowy Pracowników Przemysłu Metalowego w Chorwacji (SMH-IS) doprowadził do zawarcia około 30 układów zbiorowych pracy na poziomie przedsiębiorstwa, co poskutkowało obniżeniem wynagrodzeń o od 10% do 20% w przedsiębiorstwach, które borykały się z trudnościami. Układy były zawierane na okres od 3 do 6 miesięcy z możliwością przedłużenia. Zasadniczo zawarte porozumienia miały pozytywny wpływ na ochronę miejsc pracy, a związek zawodowy chciał utrzymać w mocy wynegocjowane wcześniej porozumienia, zaś pracodawcy szanowali i doceniali wysiłki związku na rzecz uchronienia przedsiębiorstwa przed bankructwem i utrzymania miejsc pracy.</p>
<p>Cypr SEK, DEOK</p>	<p>Cięcia płac, umiarkowane podwyżki wynagrodzeń i zamrożenie wynagrodzeń</p> <p>Kryzys gospodarczy położył się cieniem na pensjach pracowników. W latach 2012–2013 wiele przedsiębiorstw zdecydowało się na dwucyfrowe cięcia płac, nawet do 50% w niektórych przedsiębiorstwach; inne dramatycznie skróciły godziny pracy. Przedłużające się zamknięcie cypryjskich banków i szczególnie rozwój sytuacji w Laiki Bank i Bank of Cyprus doprowadziły do utraty miejsc pracy oraz obniżki wynagrodzeń i dodatków. Problemy te znalazły swoje odzwierciedlenie w niedawnych negocjacjach i podpisanych na poziomie kraju, branż i przedsiębiorstw układach zbiorowych pracy, w których uzgodniono umiarkowane podwyżki płac, zamrożenie wynagrodzeń oraz cięcia wynagrodzeń. W wielu przypadkach środki te uzgodniono, by spróbować ograniczyć negatywny wpływ kryzysu gospodarczego na pozostałe warunki pracy, takie jak bezpieczeństwo miejsc pracy, gwarancja zatrudnienia i lepszy dostęp do szkoleń.</p> <p>Wpływ kryzysu na negocjacje</p> <p>Związki zawodowe mówią o znacznie bardziej wrogiej atmosferze prowadzenia negocjacji.</p> <p>Wpływ na sytuację kobiet</p> <p>Kryzys gospodarczy dotknął zarówno kobiet, jak i mężczyzn, natomiast nie obserwuje się znaczącego wpływu na już i tak znaczne rozbieżności w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn.</p>

CZEŚĆ 1
CZEŚĆ 2
CZEŚĆ 3
CZEŚĆ 4
CZEŚĆ 5
CZEŚĆ 6
ZAŁĄCZNIK 1
ZAŁĄCZNIK 2
ZAŁĄCZNIK 3

Czechy
CMKOS,
OS KOVO

Cięcia płac, umiarkowane podwyżki wynagrodzeń i zamrożenie wynagrodzeń

Cięcia płac miały miejsce zarówno w sektorze publicznym, jak i prywatnym. Ograniczenie zasobów budżetowych doprowadziła do cięć wynagrodzeń o 10% w 2010 r., kiedy wynagrodzenia zostały zamrożone. Pensje minimalne, przewidziane w przepisach prawnych, nie wzrosły od 2007 r. Związki zawodowe nie wierzą, że rządowe plany podwyższenia pensji minimalnej z 320 do 340 euro miesięcznie zostaną zrealizowane.

Wpływ kryzysu na negocjacje

Choć nie wprowadzono zasadniczych zmian w przepisach dotyczących układów zbiorowych pracy, kryzys gospodarczy położył się cieniem na atmosferze negocjacyjnej. Prowadzenie negocjacji układów zbiorowych pracy jest teraz znacznie trudniejsze.

Wpływ na sytuację kobiet

W pierwszym okresie kryzysu więcej mężczyzn straciło pracę i odnotowano zmiany w rozbieżnościach wynagrodzeń kobiet i mężczyzn. Związki zawodowe twierdzą, że podjęte przez rząd podczas kryzysu decyzje pogorszyły sytuację ekonomiczną kobiet. Dane w zakresie rozbieżności w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn nie biorą pod uwagę likwidacji nisko wynagradzanych miejsc pracy, gdzie zatrudnieni byli mężczyźni, w sektorze publicznym i usługowym pogłębiły się rozbieżności w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn. Przytacza się przykład z jednego z zakładów produkcyjnych, który zatrudnia 570 pracowników, przy czym pięć lat wcześniej zatrudnienie wynosiło 1 000 osób. Kobiety stanowiły trzy czwarte zatrudnionych, w tej chwili stanowią jedynie połowę. Wysokie bezrobocie wpływa również na zmiany w populacji czynnej zawodowo, mężczyźni wykonują w tej chwili więcej prac, które tradycyjnie wykonywały kobiety np. w branży włókienniczej.

Estonia
EAKL

Cięcia płac, umiarkowane podwyżki wynagrodzeń i zamrożenie wynagrodzeń

Wynagrodzenia w sektorze publicznym obniżono o od 8% do 10% (przy czym nie objęto nimi nauczycieli). W sektorze prywatnym cięcia wynagrodzeń wahały się w granicach od 10% do 30%, często ponieważ pracownicy pracują na krótkoterminowe umowy lub w przedsiębiorstwach nieobjętych układami zbiorowymi pracy. Dla poszczególnych branż objętych układami zbiorowymi pracy wynegocjowano zamrożenie płac. Zasadniczo przeciętne wynagrodzenia spadły o 5% w 2008 r. i były raczej niskie, ponieważ większość cięć zastosowano w odniesieniu do nisko wynagradzanych stanowisk. W 2009 r. przeciętne wynagrodzenie wzrosło o 1,1%.

Wpływ kryzysu na negocjacje

Od 2009 r. zawarto bardzo niewiele nowych zbiorowych układów pracy. Związki zawodowe starały się utrzymać płace na dotychczasowym poziomie, zaś pracownicy niechętnie podchodzili do obstawania przy swoich prawach, gdy pracodawcy obniżali wynagrodzenia. W 2012 r. podpisano kilka nowych układów zbiorowych pracy, a wynagrodzenie minimalne wzrosło o 10%. No poziomie przedsiębiorstw pojawiły się różnorakie podwyżki wynagrodzeń, niektóre przedsiębiorstwa zindywidualizowały politykę wynagrodzeń, co było raczej korzystne dla dobrze zarabiających pracowników. W niektórych przedsiębiorstwach wynegocjowano podwyżki dla wszystkich, np. minimalne pensje na różnych stanowiskach.

Francja
CFDT, CGT, FO

Cięcia płac, umiarkowane podwyżki wynagrodzeń i zamrożenie wynagrodzeń

Od 2008 r. rząd zamroził wynagrodzenia w sektorze usług użyteczności publicznej. Porozumienie krajowe zawarte dnia 11 stycznia 2013 r. określiło, że zmniejszenie wynagrodzeń można rozważyć jedynie w szczególnej sytuacji, w przypadku przedsiębiorstw w trudnej sytuacji ekonomicznej oraz w drodze negocjacji na poziomie konkretnego przedsiębiorstwa. Związki pracowników przemysłu metalowego (FO-Metal) wynegocjowały raczej zamrożenie, nie redukcję wynagrodzeń, co stanowiło część krajowego porozumienia na rzecz konkurencyjnej przedsiębiorczości. W sektorze prywatnym obserwowano przede wszystkim umiarkowane podwyżki minimalnego wynagrodzenia.

Wpływ na sytuację kobiet

Francuskie związki zawodowe utrzymują, że kryzys gospodarczy sprawił, iż trudno jest negocjować dostosowanie polityki płacowej do potrzeb kobiet. Jednakże zobowiązanie do zmniejszenia rozbieżności w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn nie traci na aktualności, wzmocniono również przepisy prawne w tym zakresie, w tym wprowadzono karę finansową w wysokości 1% funduszu płac, którą nakłada się na przedsiębiorców, którzy nie zawarli układów zbiorowych pracy lub nie przyjęli jednostronnego planu zobowiązującego pracodawcę do przestrzegania zasady równouprawnienia w miejscu pracy. Dotychczas kryzys gospodarczy nie wpłynął zasadniczo na rozbieżności w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn.

<p>Węgry ASZSZ, LIGA</p>	<p>Cięcia płac, umiarkowane podwyżki wynagrodzeń i zamrożenie wynagrodzeń</p> <p>Cięcia wynagrodzeń w sektorze publicznym rozpoczęto w 2008 r., w latach 2008–2012 osiągnęły one poziom 9%.</p> <p>Wpływ na sytuację kobiet</p> <p>Kryzys odbił swe piętno na zawodach wykonywanych tradycyjnie przez kobiety (na przykład w opiece zdrowotnej i oświacie), gdzie cięcia wynagrodzeń doprowadziły do obniżenia zarobków najniższymi wynagradzanych kobiet. W 2008 r. kobiety zarabiały 86,8% tego, co mężczyźni, w 2011 r. było to już tylko 85,2%.</p>
<p>Islandia ASI</p>	<p>Cięcia płac, umiarkowane podwyżki wynagrodzeń i zamrożenie wynagrodzeń</p> <p>Od października 2008 r. cięcia, zamrożenie wynagrodzeń i umiarkowane podwyżki dotknęły pracowników zarówno sektora publicznego, jak i prywatnego. W branżach najbardziej dotkniętych przez kryzys gospodarczy, np. branża budowlana, finansowa i wykwalifikowani pracownicy biurowi, odnotowano najpoważniejsze cięcia wynagrodzeń. W sektorze publicznym w latach 2009–2010 zamrożono wynagrodzenia zarówno wykwalifikowanych, jak i niewykwalifikowanych pracowników, podwyżki były jedynie umiarkowane. Do 2013 r. większość tych cięć cofnięto, szczególnie w przypadku pracowników wykwalifikowanych.</p> <p>Wpływ na sytuację kobiet</p> <p>Jednym z sukcesów negocjacji układów zbiorowych pracy w 2008 r. i 2010 r. jest to, że związki zawodowe położyły szczególny nacisk na podniesienie szczególnie niskich wynagrodzeń kobiet w branżach przez nie zdominowanych. Kryzys gospodarczy nie sprawił, że po macoszemu zaczęto traktować rozbieżności w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn, a raczej przyczynił się do położenia większego nacisku na kwestie równouprawnienia kobiet i mężczyzn na rynku pracy. Zgodnie z islandzkimi danymi statystycznymi nieskorygowane różnice w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn na Islandii wynosiły 18,1% w 2012 r. (18,5% w sektorze prywatnym i 16,2% w sektorze publicznym). Jest to spadek od 2008 r. (choć w 2010 r. odnotowano wzrost (17,5%) rozbieżności między wynagrodzeniem kobiet i mężczyzn na najniższych stanowiskach).</p>
<p>Irlandia ICTU</p>	<p>Cięcia płac, umiarkowane podwyżki wynagrodzeń i zamrożenie wynagrodzeń</p> <p>Cięcia płac zostały wprowadzone zarówno w sektorze publicznym, jak i prywatnym. Przeciętnie cięcia płac wyniosły 8% w sektorze prywatnym, zaś cięcia w sektorze publicznym były wyższe i wynosiły przeciętnie około 15%. Porozumienia w sektorze publicznym z 2010 r. pozwoliły na oszczędności w wysokości 1,8 mld euro. Na przykład w oświacie wprowadzono w 2010 r. składkę emerytalną w wysokości 7,5%, jak również nie wypłacono uzgodnionej 3,5% podwyżka, po czym nastąpiły dalsze cięcia średnich wynagrodzeń nauczycieli o 6,5%. W 2011 r. obcięto wynagrodzenia nowozatrudnionych nauczycieli o 15%, zaś emerytowanym nauczycielom obcięto emerytury o 4%. W 2012 r. zniesiono dodatek kwalifikacyjny, który wynosił od 1 644–6 638 euro. W 2013 r. wprowadzono kolejne cięcia wynagrodzeń, które objęły tych, których pensja wynosiła od 35 000 do 65 000 euro, a automatyczne podwyżki opóźniono o pół roku (wynosiły one przeciętnie od 1 000 do 2 000 euro). Osobom zarabiającym od 65 000 do 80 000 euro obcięto wynagrodzenia o 5,5%, zaś osobom zarabiającym od 80 000 do 150 000 euro o 8%.</p> <p>Wpływ kryzysu na negocjacje</p> <p>Sytuacja w negocjacjach układów zbiorowych pracy uległa znacznemu pogorszeniu, ponieważ wiele z cięć wynikało ze przepisów przyjmowanych w dobie kryzysu w zasadzie bez konsultacji ze związkami zawodowymi. ICTU podczas organizowanej co dwa lata konferencji w 2013 r. przyjęło oświadczenie wzywające do zniesienia skarbowych środków oszczędnościowych przyjętych w ramach przepisów dotyczących usług użyteczności publicznej. W oświadczeniu napisano, że traka ustawa „narusza zasadę układów zbiorowych pracy w sektorze publicznym i wyrażono zaniepokojenie, że może to stanowić precedens dla sektora prywatnego; jednocześnie zauważając, że tego typu przepisy dają nadzwyczajne uprawnienia rządowi i ministerstwom, by jednostronnie zmieniały warunki zatrudnienia oraz zauważa, że nie określono, jak długo te nadzwyczajne przepisy będą obowiązywać.</p> <p>Wpływ na sytuację kobiet</p> <p>Te branże gospodarki, w których zatrudnia się najwięcej kobiet zostały dotknięte najwyższym bezrobociem oraz coraz większą niepewnością zatrudnienia, niską płacą i coraz częstszą niedobrowolną pracą w niepełnym wymiarze godzin. Cięcia wynagrodzeń znacznie bardziej dotknęły kobiety. Analiza przeprowadzona przez Instytut Badawczy Związków Zawodowych – NERI wykazała, że od 2008 r. dochody zmniejszyły się przeciętnie o 12% (o 11,8% dla mężczyzn i o 12,2% dla kobiet), co przełożyło się na spadek zarobków, zmniejszone zasiłki i podwyższony poziom opodatkowania dochodów.</p>

<p>Łotwa LBAS, Łotewski Związek Zawodowy Pracowników Oświaty</p>	<p>Cięcia płac, umiarkowane podwyżki wynagrodzeń i zamrożenie wynagrodzeń</p> <p>Cięcia wynagrodzeń miały miejsce przede wszystkim w sektorze publicznym, gdzie pracuje większość kobiet. Łotewski Związek Zawodowy Pracowników Oświaty i Nauki informuje, że w szkolnictwie wyższym cięcia wynagrodzeń wyniosły 25%, przy czym wzrosło również obciążenie pracą. W szkołach ogólnokształcących i zawodowych wprowadzono cięcia w wysokości 40%.</p>
<p>Litwa LTUC</p>	<p>Cięcia płac, umiarkowane podwyżki wynagrodzeń i zamrożenie wynagrodzeń</p> <p>W niektórych branżach zamrożono wynagrodzenia na 2–3 lata, a w większości branż pensje podwyższono jedynie indywidualnie, na przykład, w przedsiębiorstwach zajmujących się głównie eksportem (transport, przemysł poligraficzny, usługi handlowe i budowlane).</p> <p>Wpływ na sytuację kobiet</p> <p>Bezrobocie dotknęło przede wszystkim pracujących kobiet, szczególnie pracowników niskowyzkwalifikowanych i kobiet zatrudnionych w niepełnym wymiarze godzin.</p>
<p>Lituania LTUC</p>	<p>Cięcia płac, umiarkowane podwyżki wynagrodzeń i zamrożenie wynagrodzeń</p> <p>W latach 2008 – 2011 cięcia wynagrodzeń w sektorze prywatnym przyczyniły się do spadku wynagrodzeń mężczyzn o 7%. Dla porównania średnie zarobki kobiet spadły o 0,5%, ale wciąż są znacznie poniżej zarobków mężczyzn. Kryzys gospodarczy szczególnie dotkliwie uderzył w branże, w których zatrudnia się przede wszystkim mężczyzn, takie jak budownictwo, transport, górnictwo i przemysł wydobywczy (kamieniołomy).</p> <p>Wpływ na sytuację kobiet</p> <p>Ekonomiczne znaczenie kobiet w wielu gospodarstwach domowych wzrosło, wzrósł też odsetek kobiet, które są jedynymi żywicielkami rodziny.</p>
<p>Norwegia LO-Norway</p>	<p>Cięcia płac, umiarkowane podwyżki wynagrodzeń i zamrożenie wynagrodzeń</p> <p>Gospodarcza i finansowa sytuacja Norwegii jest lepsza niż w większości krajów europejskich. Nie wprowadzono środków oszczędnościowych związanych z konsolidacją finansów publicznych. Jednakże kryzys finansowy doprowadził do spadku zatrudnienia w 2009 r., przy czym dotknęło to bardziej mężczyzn.</p> <p>Wpływ kryzysu na negocjacje</p> <p>Co do zasady kryzys gospodarczy nie położył się cieniem na ugruntowanej tradycji współpracy między rządem a partnerami społecznymi, nie wpłynęło to negatywnie na równouprawnienie płci w negocjacjach układów zbiorowych pracy, czy na politykę na rzecz równouprawnienia.</p>
<p>Polska NSZZ- Solidarność</p>	<p>Cięcia płac, umiarkowane podwyżki wynagrodzeń i zamrożenie wynagrodzeń</p> <p>Zamrożenia wynagrodzeń wprowadzono w sektorze publicznym w 2010 r., zaprzestano również wypłacania dodatków za wysługę lata i innych premii. Jedyne branże, w których obserwuje się wzrost wynagrodzeń, to przemysł ciężki i górnictwo. Związki zawodowe przypisują to możliwościom negocjacyjnym związków zawodowych.</p> <p>Wpływ kryzysu na negocjacje</p> <p>Kryzys gospodarczy dość mocno osłabił negocjacje układów zbiorowych pracy. Poważny wzrost bezrobocia utrudnił negocjacje w sprawie wynagrodzeń i warunków pracy, szczególnie w kontekście stałego zagrożenia zwolnieniami.</p> <p>Wpływ na sytuację kobiet</p> <p>Kobiety są przeważnie zatrudniane na niepewnych i nietypowych warunkach, czyli na czas określony, na krótkoterminowych umowach i za pośrednictwem agencji.</p>

<p>Portugalia CGTP</p>	<p>Cięcia płac, umiarkowane podwyżki wynagrodzeń i zamrożenie wynagrodzeń</p> <p>W 2012 r., po wcześniejszych cięciach płac, zamrożono wynagrodzenia w sektorze publicznym. Pracownikom służby cywilnej zarabiającym ponad 1 000 euro miesięcznie obciążono dopłaty do wypoczynku (wczasy pod gruszą) oraz dodatki na Święta Bożego Narodzenia. Cięcia te wprowadzono pomimo decyzji Trybunału Konstytucyjnego, który uznał je za niezgodne z konstytucją. W 2013 r. rząd wprowadził nowe środki oszczędnościowe, by „zrekompensować sobie” wyrok Trybunału Konstytucyjnego, ale również by wypełnić postanowienia kompromisu wypracowanego z Trojką, który miał na celu ograniczenie dalszych wydatków społecznych (wynoszących 4,7 mld euro). Środki oszczędnościowe objęły redukcję zatrudnienia oraz cięcia wynagrodzeń w służbie cywilnej, w tym dodatków do wynagrodzeń. Pensum zostało podwyższone z 35 do 40 godzin tygodniowo.</p> <p>Wpływ kryzysu na negocjacje</p> <p>CGTP-IN informuje, że kryzys gospodarczy doprowadził do nagłych trudności gospodarczych i prawie do załamania negocjacji układów zbiorowych pracy. W świetle poważnych trudności negocjacji układów zbiorowych pracy, w szczególności na poziomie branż, związki zawodowe próbują podejmować działania na poziomie przedsiębiorstw, w ramach negocjacji i poza nimi.</p> <p>Wpływ na sytuację kobiet</p> <p>Biorąc pod uwagę, że kobiety stanowią 57% pracowników sektora publicznego i są gorzej wynagradzane, cięcia wynagrodzeń oraz zamrożenie krajowej pensji minimalnej wpłynęły na nie szczególnie negatywnie. Pomimo kryzysu równouprawnienie płci jest wciąż ważną kwestią dla związków zawodowych.</p>
<p>Rumunia BNS</p>	<p>Cięcia płac, umiarkowane podwyżki wynagrodzeń i zamrożenie wynagrodzeń</p> <p>W odpowiedzi na kryzys rząd przyjął środki oszczędnościowe i wprowadził strukturalne reformy, co wynikało z nacisków międzynarodowych (wywieranych przez MFW), doktryny centro prawicowej koalicji rządzącej oraz lobbingu stowarzyszeń przedsiębiorców. W czerwcu 2010 r. rząd rumuński przyjął pakiet poważnych środków antykryzysowych, które doprowadziły do 25% cięć wynagrodzeń pracowników administracji publicznej oraz 15% cięć składek na ubezpieczenia społeczne. Koszty utrzymania również wzrosły w wyniku podwyższenia stawki podatku VAT z 19% do 24%.</p> <p>Nowy kodeks pracy, przyjęty w marcu 2011 r., został wprowadzony mimo sprzeciwów związków zawodowych i organizacji pracodawców. Przepisy sprawiają, że zakończenie stosunku pracy jest prostsze i wprowadzają umowy na czas określony, jak również pracę tymczasową. Restrukturyzacja zatrudnienia w sektorze publicznym doprowadziła do likwidacji 78 700 miejsc pracy, co stanowi 21% wszystkich miejsc pracy zlikwidowanych w krajach UE. Z całkowitej liczby zlikwidowanych miejsc pracy, 60 610 to stanowiska w centralnej administracji publicznej, co stanowi ponad połowę wszystkich stanowisk w administracji centralnej zlikwidowanych w całej UE.</p> <p>Wpływ kryzysu na negocjacje</p> <p>Kryzys ograniczył możliwości związków zawodowych, ponieważ narzucono surowsze kryteria jeżeli chodzi o przedstawicieli związkowych oraz nowe procedury administracyjne rejestracji nowych związków zawodowych oraz przez likwidację tak zwanych branżowych związków zawodowych, które stanowiły jedyną drogę prawną dla pracowników do założenia związku zawodowego. Zaprzestano negocjacji układów zbiorowych i porozumień ogólnokrajowych.</p> <p>Wpływ na sytuację kobiet</p> <p>Cięcia wynagrodzeń w sektorze publicznym negatywnie wpłynęły na kobiety, które stanowią większość pracowników sektora publicznego; ich pensje były już i tak niższe od wynagrodzeń w sektorze prywatnym. W służbie zdrowia i oświacie pensje są mniej więcej dziewięciokrotnie niższe niż pensje w Ministerstwie Obrony. 25% obniżenie niskiego wynagrodzenia pogłębia brak równouprawnienia. Negatywny wpływ na kobiety mają również ich mniejsze możliwości negocjacyjne, fakt że są one częściej zatrudnione w sektorze publicznym oraz że coraz więcej kobiet zatrudnia się na niepewnych warunkach. Kobiety, które zostały zwolnione w sektorze publicznym, są zmuszone do podejmowania zatrudnienia w szarej strefie (jako opiekunki osób starszych i dzieci, korepetytorki, sprzątaczkę, kucharki, pomoce domowe). Wiele z nich wyjeżdża do pracy za granicą (najczęściej do Hiszpanii i Włoch).</p>
<p>Słowenia SKEI</p>	<p>Cięcia płac, umiarkowane podwyżki wynagrodzeń i zamrożenie wynagrodzeń</p> <p>W Słowenii związek SKEI informuje, że cięcia i zamrożenie wynagrodzeń obserwowano głównie w sektorze publicznym.</p>

Hiszpania

CC.00, UGT,
UCT-MCA

Cięcia płac, umiarkowane podwyżki wynagrodzeń i zamrożenie wynagrodzeń

Poważne cięcia wynagrodzeń wprowadzono od 2009 r. Pensje ustalone w ramach negocjacji układów zbiorowych pracy obcięto, a układy zbiorowe pracy nie zostały wdrożone. Wielu pracownikom nie wypłacono zaległych wynagrodzeń, warunki pracy były gorsze i mniej pewne. Najpoważniejsze cięcia wynagrodzeń wprowadzono w sektorze publicznym, wprowadzono je przepisami krajowymi i regionalnymi. Zamrożono również wynagrodzenie minimalne, obcięto dodatki społeczne, co w połączeniu z podwyższoną stawką podatku VAT doprowadziło do pogorszenia się warunków życia.

Wpływ kryzysu na negocjacje

Kryzys gospodarczy pogłębił tendencje decentralizacyjne i fragmentaryzacje procesu negocjacji układów zbiorowych, co sprawiło, że trudno było wprowadzić przepisy dotyczące równouprawnienia kobiet i mężczyzn. Pojawia się coraz więcej przykładów porozumień zawieranych na poziomie przedsiębiorstw bez udziału związków zawodowych. W styczniu 2012 r. podpisano porozumienie na trzy lata³¹, w którym zalecono podwyżkę wynagrodzeń poniżej inflacji, co ugruntowało możliwości przedsiębiorstw jeżeli chodzi o ograniczenie wynagrodzeń, wydłużenie czasu pracy w ramach porozumień na poziomie przedsiębiorstw. Kluczową kwestią jest poszanowanie kodeksu pracy i przepisów prawnych, które ciągle są kwestionowane. Porozumienie jest bardzo złożone i wpływa na kobiety zatrudnione w niepełnym wymiarze godzin, które chcą pracować dłużej. Kluczowe znaczenie ma fakt, że pracodawca może zmniejszać 10% czasu pracy. Porozumienie podpisane przez UGT i pracodawców w 2012 r. doprowadziło do podpisywania porozumień na poziomie przedsiębiorstw raczej niż na poziomie branży. Przeszanie się stosować 1 400 układów zbiorowych pracy.

Wpływ na sytuację kobiet

W początkowej fazie kryzys najbardziej wpłynął na wynagrodzenia i warunki pracy mężczyzn, w szczególności w branży budowlanej i powiązanych z nią dziedzinach. Ostatnio cięcia wynagrodzeń i zwolnienia miały miejsce również w sektorze usługowym, gdzie zatrudnia się głównie kobiety, takich jak np. usługi finansowe. W sektorze publicznym, w szczególności w służbie zdrowia i oświacie, cięcia wynagrodzeń i zwolnienia dotknęły głównie kobiet. Hiszpańskie związki zawodowe twierdzą, że pracujące kobiety są nadal dyskryminowane na rynku pracy, kobiety częściej pracują na umowach krótkoterminowych i w niepełnym wymiarze godzin. Cięcia wynagrodzeń miały poważniejsze konsekwencje dla kobiet. Jest to szczególnie widoczne w przedsiębiorstwach prywatnych, zarządzających usługami użyteczności publicznej, gdzie brak wypłat i opóźnienia w wypłatach wynagrodzeń, wydłużenie czasu pracy i większe obciążenie pracą są powszechne. Poważnym problemem jest również wzrost niedobrowolnego zatrudnienia w niepełnym wymiarze godzin, zatrudnienia czasowego i na krótki okres (80% kobiet w Hiszpanii pracuje w oparciu o krótkoterminowe umowy o pracę).

Szwecja

LO-Sweden,
IF Metall

Cięcia płac, umiarkowane podwyżki wynagrodzeń i zamrożenie wynagrodzeń

Kryzys gospodarczy nie miał bezpośredniego wpływu na system wynagrodzeń w związku zawodowym LO. Mimo że kryzys gospodarczy nie położył się takim cieniem na gospodarce szwedzkiej, jak w przypadku innych krajów, Szwecja obserwuje utrzymującą się recesję. Wpłynęło to na tempo podwyżek wynagrodzeń, a nominalna wartość wynagrodzeń pozostaje niska. Choć dotychczas kryzys gospodarczy nie sprawił, że Szwecja wprowadziła środki oszczędnościowe, branże eksportujące są bardzo narażone na problemy i pojawiają się coraz częstsze naciski zmierzające do redukcji wynagrodzeń.

Wpływ na sytuację kobiet

Nominalna wartość wynagrodzeń utrzymuje się na niskim poziomie, co wpłynęło na rozbieżności w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn w branżach zdominowanych przez mężczyzn. Ponadto w porozumieniach dla branż przemysłowych i zdominowanych przez mężczyzn w sektorze prywatnym obserwuje się zmiany, jeżeli chodzi o politykę wynagrodzeń, nie obserwuje się natomiast podobnego wzrostu wynagrodzeń w sektorach zdominowanych przez kobiety. W przemyśle metalowym związek IF Metall informuje, że chociaż cięcia wynagrodzeń nie zostały wprowadzone, podczas kryzysu w 2009 r. młode kobiety zostały najbardziej dotknięte zwolnieniami, jako że pracowników tego typu zatrudnia się w ostateczności i są oni nisko wykwalifikowani. Choć gwarantuje się równe wynagrodzenie i takie same warunki pracy, problem polega na tym, że kobiety są zatrudniane przeważnie na stanowiskach niewymagających kwalifikacji.

31 Notatka w sprawie sytuacji ekonomiczno-społecznej i rynku pracy w Hiszpanii, Komitet Ekonomiczno Społeczny: 2009, EKES, 2010

Cięcia płac, umiarkowane podwyżki wynagrodzeń i zamrożenie wynagrodzeń

Pracownikom sektora publicznego, w tym nauczycielom, zamrożono pensje na dwa lata (2011–2012), a rząd chce, by przez najbliższe trzy lata podwyżki nie przekraczały 1% (2013–2015). Związek zawodowy NUT informuje, że przed 2011 r. podwyżki dla nauczycieli były zawsze poniżej inflacji. Podwyższone składki na ubezpieczenie społeczne negatywnie wpłynęły na wynagrodzenia. Związek Zawodowy Nauczycieli z Ulster informuje, że nie było podwyżek dla nauczycieli od 2010 r., a co za tym idzie spadła nominalna wartość wynagrodzeń. Bardzo trudno było zawierac porozumienia w takiej atmosferze.

Wpływ kryzysu na negocjacje

Rząd planuje daleko idące zmiany w wynagrodzeniach nauczycieli i jeżeli chodzi o warunki ich pracy, przez uzależnienie wynagrodzenia od szkoły, w której pracuje nauczyciel. Jeżeli zostaną przyjęte, proponowane przepisy mogą doprowadzić do pogłębienia się rozbieżności oraz dyskryminacji, jeżeli chodzi o wynagrodzenia nauczycieli, gdzie decyzje w sprawie polityki wynagrodzeń są podejmowane na podstawie czynników, nad którymi nauczyciele nie mają kontroli. Jedną z propozycji, która wpłynęłaby szczególnie negatywnie na nauczycielki, jest decyzja rządu, by znieść zasadę „przenoszenia wynagrodzeń”, co oznacza, że nauczyciele nie będą już mieć prawa do takiego samego wynagrodzenia, jeżeli zmienią szkołę lub wezmą urlop rodzicielski.

ZAŁĄCZNIK 3: Przegląd porozumień uwzględnionych w analizie EKZZ pt. „Negocjacje na rzecz równouprawnienia”

Austria ÖGB, PRO-GE

Partnerzy społeczni w Austrii uzgodnili w 2008 r. dokument ws. wspólnego stanowiska pt. „Równouprawnienie kobiet i mężczyzn jako problem reprezentacji interesów pracowników i pracodawców”. W dokumencie uznano, że edukacja i wybór ścieżki kariery dziewcząt i chłopców, polityka przedsiębiorstwa zmierzająca do wspierania równego dzielenia się opieką nad dziećmi przez matki i ojców, zatrudnienie większego odsetka kobiet na stanowiskach kierowniczych oraz skuteczniejsze godzenie życia zawodowego i rodzinnego mają zasadnicze znaczenie dla eliminowania różnic w wynagradzaniu kobiet i mężczyzn. W porozumieniu stwierdza się, że wyliczenie pensji powinno opierać się na uczciwych, równych i przejrzystych zasadach, a partnerzy społeczni powinni być zaangażowani w promowanie równych płac w ramach sprawozdań w zakresie wynagrodzeń, o których mowa w Ustawie o równym traktowaniu.

Najważniejsze niedawno zawarte porozumienie, to krajowe porozumienie partnerów społecznych w sprawie równouprawnienia płci na rynku pracy zawarte w 2010 r., wyznaczające jasno określone priorytety odnoszące się do osiągnięcia przejrzystości polityki wynagrodzeń na poziomie przedsiębiorstwa przy pomocy planów działania na rzecz sprawozdawczości płacowej, stworzenie kalkulatora wynagrodzeń online oraz przeznaczonego dla partnerów społecznych/ zespołów negocjacyjnych podręcznika negocjowania układów zbiorowych pracy (przygotowanego później przez partnerów społecznych pt. „Układ zbiorowy pracy: narzędzie na rzecz równouprawnienia”. Porozumienie doprowadziło do wprowadzenia przepisów dotyczących przejrzystości wynagrodzeń na poziomie przedsiębiorstwa oraz zobowiązania w zakresie publikowania informacji o wynagrodzeniach na stanowiskach, na które odbywa się nabór.

Negocjacje w sprawie przejrzystości danych płacowych oraz sprawozdania w zakresie wynagrodzeń w przedsiębiorstwach na poziomie branż doprowadziły do zawarcia szeregu porozumień dotyczących nierównego wynagradzania kobiet i mężczyzn. Na przykład związki zawodowe PRO-GE uwzględniły tę kwestię w negocjacjach w branży metalowej, energetycznej, rolnej i włókienniczej. Układ zbiorowy pracy w sektorze bankowym, który wszedł w życie dnia 1 stycznia 2005 r., zawiera wyraźne odniesienie do równych szans kobiet i mężczyzn oraz środków dotyczących rozbieżności w wynagradzaniu kobiet i mężczyzn: a) okresy urlopów rodzicielskich są wliczane do okresu zatrudnienia w przypadku awansów, b) dodatkowe kwalifikacje (znajomość języków i umiejętności społeczne) stanowią podstawę do wynagrodzenia i należy je uwzględniać w przypadku awansu oraz c) lepsze wynagrodzenie dla osób wchodzących na rynek pracy i wyższe środki przeznaczone na wynagrodzenia po awansie na wyższe stanowiska.

Związek zawodowy pracowników sektora prywatnego (Gewerkschaft der Privatangestellten) również wydał wzór układu zbiorowego pracy na poziomie przedsiębiorstw, który także zawierał konkretne odniesienia do równouprawnienia płci i równych wynagrodzeń.

Związki zawodowe w Austrii wynegocjowały pensję minimalną w wysokości 1 000 euro we wszystkich branżowych porozumieniach zbiorowych, zawartych pomiędzy partnerami społecznymi w 2008 r. W 2013 r. związki zawodowe zażądały podwyższenia tego progu do 1 500 euro. Ponieważ kobiety stanowią znaczny odsetek mało zarabiających pracowników, nowa docelowa pensja minimalna przyczyni się do podwyższenia ich zarobków.

Belgia,
ABVV/FGTB,
ACV-CSC,
SGSLB

Różne **ogólnokrajowe** układy zbiorowe pracy (CLAs) zajmowały się kwestią równouprawnienia płci i kwestiami wynagrodzeń dla kobiet i mężczyzn. Znaczącym osiągnięciem związków zawodowych było podpisanie krajowego porozumienia międzybranżowego, które zachęca partnerów społecznych do przyjęcia neutralnego pod względem płci podejścia do klasyfikacji miejsc pracy.³² Porozumienie nr 25 (odnowiony w 2008 r.) stwierdza, że „należy likwidować wszelkie przejawy dyskryminacji ze względu na płeć w odniesieniu do warunków wynagrodzenia (pensja podstawowa, dodatki uznaniowe, dodatki w gotówce, oszczędności lub uzgodnione dodatki do urlopów czy dodatkowe ubezpieczenia społeczne, itd.)” Układ ten wymaga zobowiązania całej gospodarki i wszystkich organizacji, by stosować neutralne pod względem płci systemy klasyfikacji zawodowej, by zapewnić, że płeć nie będzie wpływać na opis stanowiska i poziom wynagrodzenia. Od początku kryzysu gospodarczego trudniej było to wynegocjować w porozumieniach na poziomie przedsiębiorstwa, pomimo zobowiązania rządu do całkowitej likwidacji rozbieżności w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn w przeciągu najbliższych 10 lat.

Inne porozumienia na poziomie krajowym obejmują: a) CLA 38 (10 października 2008 r.) w sprawie rekrutacji i naboru pracowników, które przewiduje przepisy w zakresie sposobów postępowania; b) CLA 35 priorytetowo traktuje pracowników pracujących w niepełnym wymiarze godzin w kontekście dostępu do równoważnego zatrudnienia w pełnym wymiarze i ma na celu uregulowanie zjawiska systematycznie pojawiającej się pracy w nadgodzinach; c) CLA 95 (10 grudnia 2008 r.) określa, że na wszystkich etapach stosunku pracy pracodawcy i pracownicy muszą kierować się zasadą równouprawnienia.

W ramach porozumień branżowych w przemyśle metalowym i włókienniczym wynegocjowano neutralną pod względem płci klasyfikację stanowisk, która w tej chwili jest obowiązkowa. Wspólna Komisja Bankowa (CP 310) uzgodniła przepisy dotyczące wolności od dyskryminacji w rozwoju kariery zawodowej (Część IV: Pracujące Kobiety, artykuł 61). Artykuł 61 stanowi, że zatrudnione kobiety mają prawo do takich samych warunków zatrudnienia, jak mężczyźni oraz mają te same możliwości, jeżeli chodzi o awans zawodowy, rozwój kariery i kształcenie.

Bulgaria
CITUB,
PODKREPA

Krajowe dane statystyczne dowodzą, że obecnie obowiązuje 69 porozumień branżowych, które zajmują się kwestią równouprawnienia płci, wychodząc poza postanowienia Kodeksu pracy. Pracodawcy przynależący do związków zawodowych, które podpisały te branżowe zbiorowe układy pracy, są zobowiązani do ich przestrzegania. Trudno jest wdrożyć te procedury, obserwuje się zarówno pozytywne, jak i negatywne przykłady postępowania. Porozumienia zakładają brak dyskryminacji w wynagrodzeniach, równy dostęp do zatrudnienia i możliwości godzenia pracy zawodowej z życiem rodzinnym, jak również postanowienia dotyczące elastycznych godzin pracy dla matek z małymi dziećmi. Oto przykłady takich porozumień:

- ▶ Porozumienia branżowe w sprawie dostępu do szkoleń wspierających rozwój zawodowy kobiet, w tym szkoleń zawodowych trwających do 5 dni na rok, ze szczególnym uwzględnieniem aspektu płci.
- ▶ W sektorze transportu przeprowadzono ocenę stanowisk pracy oraz ocenę umiejętności zawodowych, by określić wysokość wynagrodzeń; w ocenach tych uwzględniono w szczególności ukryte formy dyskryminacji. Porozumienie branży transportowej (podpisane w 2010 r.) zawiera nowy rozdział dotyczący przemocy w miejscu pracy oraz równouprawnienia płci – porozumienie zostało również podpisane przez organizacje pracodawców z czego wynika, że wszystkie strony muszą wprowadzić środki antydyskryminacyjne i zagwarantować poszanowanie zasad równouprawnienia płci, jeżeli chodzi o płace, szkolenia i rozwój kariery zawodowej.

Porozumienia na poziomie przedsiębiorstw zawierają przeważnie szczególne środki ochronne dla kobiet w ciąży oraz środki pozwalające na godzenie życia rodzinnego i zawodowego, dodatki na ubezpieczenie zdrowotne oraz elastyczne godziny pracy dla matek z małymi dziećmi. Porozumienia na szczeblu przedsiębiorstwa są zazwyczaj korzystniejsze od minimalnych wymogów ustawowych. Na przykład, postanowienia obejmują prawo do dłuższego urlopu wypoczynkowego dla rodziców, dwie dodatkowe godziny dla pracowników, którzy mają dzieci w przedszkolach, dodatkowy dzień urlopu dla rodziców samotnie wychowujących dzieci, krótsze godziny pracy dla kobiet w ciąży i matek z dziećmi do trzeciego roku życia oraz możliwość łączenia urlopu rodzicielskiego z płatnym urlopem rocznym. Przykłady obejmują:

32 Patrz Układ zbiorowy pracy nr 25 Ter, Séance uu Mercredi 9 lipca 2008 r. Układ zbiorowy pracy zmieniający układ zbiorowy pracy nr 25 z dnia 15 października 1975 w sprawie równych wynagrodzeń dla kobiet i mężczyzn – [http://www.cnt-nar.be/CCT-ORIG/cct-025-ter-\(09.07.2008\).pdf](http://www.cnt-nar.be/CCT-ORIG/cct-025-ter-(09.07.2008).pdf)

- ▶ Branżowe porozumienie obejmujące pracowników usług wodociągowych i kanalizacyjnych dotyczące dodatkowej rekompensaty za urlopy rodzicielskie powyżej poziomu krajowego (240 lewów czyli 120 euro wypłacane dodatków przez pracodawcę).
- ▶ Szereg układów zbiorowych pracy w przedsiębiorstwach międzynarodowych przewidujących dodatki społeczne, takie jak zwrot opłat za przedszkole, obozy letnie oraz przepisy, dzięki którym matki mogą pracować cztery godzinny dziennie, przez pierwszy rok, gdy dziecko idzie do szkoły. Komitety ds. partnerstwa społecznego na poziomie przedsiębiorstwa negocjują pensje, dodatki oraz premie. Każde przedsiębiorstwo przeprowadza wewnętrzną klasyfikację stanowisk, by wyliczyć poziom wynagrodzeń.
- ▶ Branżowy układ zbiorowy pracy został zawarty dnia 27 października 2011 r. między spółką Irrigation Systems Plc oraz federacją związków zawodowych Podkrepa. Porozumienie przewiduje poprawę warunków urlopu dla pracujących matek (dodatkowe trzy dni płatnego urlopu dla matek z dwojgiem dzieci poniżej 18 roku życia; pięć dni dodatkowego urlopu dla matek z trojgiem lub większą liczbą dzieci poniżej 18 roku życia). Pracownik może brać urlop zgodnie z potrzebami, za urlop nie wolno wypłacać ekwiwalentu w gotówce w przypadku zakończenia stosunku pracy.
- ▶ Porozumienie między państwową spółką z ograniczoną odpowiedzialnością Bulgartransgaz EAD a związkiem zawodowym Podkrepa przewiduje, że matki wychowujące dzieci do 18 roku życia mają prawo do dodatkowego płatnego urlopu w każdym roku kalendarzowym (dodatkowe cztery dni płatnego urlopu, sześć dni dla matek z dwojgiem lub większą liczbą dzieci).

W **sektorze publicznym** trudno jest zawierać porozumienia ze względu na ograniczenia wynikające z ustawy o służbie cywilnej. Według przepisów pensja pracowników służby cywilnej nie zostanie obniżona w ramach nowego systemu rozwoju kariery zawodowej, przy czym trudno jest wdrożyć te przepisy. Zmienił się system klasyfikacji stanowisk, pojawiły się nowe zobowiązania w zakresie wymagań zatrudnienia i wynagrodzeń, gdzie próbuje się wziąć pod uwagę lata spędzone na uczelni wyższej oraz wysługę lat urzędnika służby cywilnej. Pociągnęło to za sobą negatywne konsekwencje i pracownicy bez dyplomu wyższej uczelni byli zwalniani z 15-dniowym wypowiedzeniem. Związki zawodowe nie były zaangażowane w dyskusje na temat projektu klasyfikacji stanowisk.

Przemysł metalowy boryka się również z wieloma problemami, choć działają tu związki zawodowe i zawarto układy zbiorowe pracy. W przemyśle metalowym pracuje wiele kobiet, jednak padają one ofiarą ukrytej dyskryminacji. Porozumienie branżowe w **sektorze energetycznym** było postrzegane jako narzędzie w rękach oddziałów lokalnych do podpisywania porozumień na poziomie przedsiębiorstw. Jednak prywatyzacja i pojawienie się na rynku międzynarodowych spółek energetycznych przyczyniło się do zredukowania zatrudnienia o połowę oraz decentralizacji negocjacji układów zbiorowych pracy. Układ zbiorowy pracy dotyczy dyskryminacji i równego wynagrodzenia, jednak wciąż nie został wdrożony. W **rolnictwie** podpisano sześć układów zbiorowych pracy, które opiewają na dwa lata i obejmują różne gałęzie rolnictwa, nie było jednak możliwe podpisanie branżowych układów zbiorowych ze względu na różnorodność sektora rolnego. Związki zawodowe negocjują podwyższenie dodatków oraz zwiększenie dostępu kobiet do kształcenia, szkoleń, kwalifikacji i szkoleń odświeżających umiejętności dla kobiet wracających z urlopu macierzyńskiego. Porozumienia zawierane na poziomie przedsiębiorstw mają na celu negocjowanie lepszych warunków pracy i przeciwdziałanie dyskryminacji.

Cypr SEK, DEOK

Zawarto niewiele porozumień, które miały na celu ograniczenie nierównego wynagradzania kobiet i mężczyzn. DEOK informuje o dwóch porozumieniach, które mówią o równych wynagrodzeniach. Artykuł 7 porozumienia między DEOK a firmą NEA SEVEGEP (2005–2007) odnosi się do przepisów dotyczących równych wynagrodzeń i będzie stosowany do warunków pracy w spółce. Porozumienie zawarte między DEOK a przedsiębiorstwem transportu autobusowego w prowincji Nikozji (2006–2008) stanowi, że równe wynagrodzenia mają zastosowanie do wszystkich kierowców, zarówno kobiet jak i mężczyzn (art. 3).

<p>Dania LO-DK, HK</p>	<p>Duńskie przepisy dotyczące równych wynagrodzeń doprowadziły do negocjacji ważnych porozumień w sektorze prywatnym i publicznym w 2010 r. Na przykład, od 2010 r. związek zawodowy HK wynegocjował szereg porozumień z gminami miejskimi dotyczących analiz w zakresie równych wynagrodzeń. Porozumienia w sektorach prywatnym i publicznym zawierają teraz klauzule dotyczące uprawnień emerytalnych mające zastosowanie podczas urlopów macierzyńskich i wychowawczych. Związek zawodowy skupił się szczególnie na zadbaniu o to, by porozumienia zawierały postanowienia dotyczące urlopów macierzyńskich i wychowawczych, priorytetowo podchodząc do kwestii zachęcania kobiet i mężczyzn do równego dzielenia się urlopem, na czym powinny również koncentrować się porozumienia w przyszłości.</p>
<p>Finlandia AKAVA</p>	<p>Porozumienia dotyczyły różnego rodzaju zagadnień, w tym konkretnych podwyżek wynagrodzeń dla nisko wynagradzanych pracowników oraz dla pracowników w branżach zdominowanych przez kobiety, przejrzystości systemów wynagrodzeń, oceny pracy neutralnej pod względem płci, analiz wynagrodzeń w konkretnych przedsiębiorstwach oraz polityki w zakresie czasu pracy.</p> <p>Oto przykłady dwóch porozumień wynegocjowanych przez AKAVA: 1) porozumienie branżowe CHURHC przewiduje, że 0,5 % całkowitych kosztów wynagrodzeń można przeznaczyć na ograniczenie rozbieżności w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn (2/2012/-1/2014). 2) w sektorze finansowym zawarto porozumienie, które stanowi, że partnerzy negocjacyjni powołują grupę roboczą ds. promowania równouprawnienia oraz będą pomagać w przeprowadzaniu oceny wynagrodzeń na poziomie przedsiębiorstw.</p> <p>W 2007 r. w sektorze publicznym wprowadzono krajowy program wynagrodzeń, który podwyższył pensje kobiet na stanowiskach wymagających wykształcenia wyższego. Jednym z celów było zniwelowanie rozbieżności w wynagrodzeniach w sektorach publicznym i prywatnym.</p>
<p>Francja CFDT, CGT, FO</p>	<p>Przykłady porozumień między związkami zawodowymi i pracodawcami we Francji obejmują:</p> <p>Krajowe porozumienie międzybranżowe dotyczące równouprawnienia płci oraz parytetów w miejscu pracy, które zostało podpisane w kwietniu 2004 r. przez główne organizacje pracodawców i konfederacje związków zawodowych. Dotyczy ono środków zmierzających do zniwelowania rozbieżności w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn, przeciwdziałających negatywnemu wpływowi urlopu macierzyńskiego na karierę kobiet oraz segregacji rynku pracy. Porozumienie stanowi ramy odniesienia dla negocjacji na niższym poziomie, jednak nie wprowadza sankcji czy celów takich negocjacji. Następnie w szeregu porozumień podpisanych na poziomie przedsiębiorstw i branż zajęto się podobnymi kwestiami.</p> <p>Przykład porozumienia zawartego na poziomie przedsiębiorstwa w dużym banku (Société Générale) wskazuje na postępy w zakresie poprawy przejrzystości danych płacowych. Jednakże wybrani przez pracowników przedstawiciele nie zostali przeszkoleni w zakresie sposobu wykorzystywania danych. Porozumienie doprowadziło do wprowadzenia parytetów, tak aby kobiety były w 50% reprezentowane na stanowiskach kierowniczych, na najwyższych stanowiskach oraz w zarządzie. Spółka powołała komisję monitorującą, która spotyka się raz do roku lub na wniosek związku zawodowego, by kontrolować postępy w ramach porozumienia.</p> <p>W dniu 15 listopada 2006 r. CFDT podpisało (razem z CGT i FO) porozumienie w sprawie równouprawnienia w miejscu pracy w sektorze bankowym. Poza likwidacją rozbieżności w wynagrodzeniach do 2010 r. porozumienie podkreśla, że równe traktowanie ma zasadnicze znaczenie na wszystkich szczeblach kariery, zarówno na etapie szkolenia, jak i przy awansie zawodowym. Zdaniem CFDT negocjacje układów zbiorowych pracy w zakresie równouprawnienia w miejscu pracy należy prowadzić zarówno na poziomie branż, jak i przedsiębiorstw. Dnia 8 marca 2008 r. CFDT rozpoczęło przeprowadzanie wśród pracowników krajowej analizy dotyczącej kwestii zatrudnienia (le travail en question, TEQ).</p>

Francja
CFDT, CGT, FO

Porozumienie między FO i EDF w zakresie równouprawnienia kobiet i mężczyzn w pracy 2012–2014 zawiera rozdział „W pogoni za równymi wynagrodzeniami”, który opisuje działania, które należy podjąć, by zlikwidować rozbieżności w wynagrodzeniach oraz zawiera priorytety w zakresie rozbieżności w wynagrodzeniach wynikające z procesu podejmowania decyzji o indywidualnych podwyżkach. Podwyżki wynagrodzeń powinny być przyznawane na podstawie poziomu umiejętności i indywidualnego profesjonalizmu co najmniej raz do roku. Podobnie na podwyżki powinno wpływać stanowisko, na jakim pracownik jest zatrudniony, wysługa lat i szkolenia. Należy monitorować te środki, a w szczególności jeżeli chodzi o pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze godzin, tak aby zapewnić, że są oni traktowani tak samo, jak osoby zatrudnione w pełnym wymiarze.

Porozumienie zawarte między FO a France Telecom SA dotyczące równego traktowania kobiet i mężczyzn w miejscu pracy 2011–2014 zawiera cały rozdział dotyczący polityki wynagrodzeń oraz równych pensji i przedstawia wyniki poprzedniego porozumienia, które wskazują na utrzymujące się nierówne traktowanie pracowników pod względem wynagrodzeń. Porozumienie stanowi, że co roku będzie przeprowadzana analiza wynagrodzeń oraz że zostanie ustanowiony budżet na równe wynagrodzenia, pozwalający na wprowadzenie środków zaradczych dotyczących nierównych wynagrodzeń oraz planu działania. Porozumienie określa również, że pracownicy będą powiadamiani przez dział kadr o potencjalnym wpływie konkretnych warunków zatrudnienia, takich jak praca w niepełnym wymiarze godzin czy urlop rodzicielski na ich uprawnienie emerytalne, aby ograniczyć wpływ urlopów rodzicielskich na przyszłe emerytury. Obejmuje ono również składki za okres urlopów rodzicielskich, urlopów rodzinnych, urlopów opiekuńczych i innego rodzaju urlopów rodzinnych.

FO Metaux zawarło szereg porozumień z przedsiębiorstwami (zgodnie z odpowiednimi przepisami mającymi zastosowanie do spółek zatrudniających powyżej 50 osób). Porozumienia mają na celu uwzględnienie celów i wskaźników w ośmiu obszarach.

UFE i UNEmIG (dostawcy elektryczności) podpisały porozumienie ze wszystkimi związkami zawodowymi we Francji w zakresie równouprawnienia płci, które zawierają konkretne cele w zakresie równych wynagrodzeń (CGT, CFDT, CGT-FO CFE-CGC, CFTC).

CGT informuje, że zgodnie ze sprawozdaniem przygotowanym w 2012 r. a dotyczącym układów zbiorowych pracy, w 2012 r. zawarto 1 265 porozumień (w tym 19 porozumień dotyczyło równouprawnienia w miejscu pracy; 164 porozumień branżowych dotyczyło równouprawnienia płci, a 183 kolejnych porozumień dotyczyło równouprawnienia).

Islandia,
ASI

Podwyżki dla nisko wynagradzanych pracowników były negocjowane w ramach układów zbiorowych pracy w 2008 r. i 2010 r., co pozwoliło na podwyższenie wynagrodzeń mało zarabiającym pracownikom, przede wszystkim w branżach, w których zatrudnia się głównie kobiety oraz pracownikom niewykwalifikowanym i nie w pełni wykwalifikowanym w służbie zdrowia i w branży usług opiekuńczych.

Układy zbiorowe pracy zawarte w 2008 r. i w 2010 r. wprowadziły specjalny system certyfikacji równych wynagrodzeń i oceny pracy wolnej od uprzedzeń ze względu na płeć (we współpracy z Ministerstwem Spraw Społecznych), aby zaświadczać o wdrażaniu polityki równych płac oraz równouprawnienia w miejscu pracy.

W grudniu 2012 r. islandzka Konfederacja Pracy wynegocjowała porozumienie w zakresie systemu zarządzania równymi wynagrodzeniami, które przewiduje wytyczne przyjęte we współpracy z islandzką agencją ds. norm. Celem normy jest wdrożenie skutecznych i profesjonalnych metod podejmowania decyzji w sprawie wynagrodzeń oraz skutecznego ich przeglądu i poprawy. Wymogi systemu równych wynagrodzeń kładą szczególny nacisk na to, by „ta sama praca lub też praca równej wartości były klasyfikowane łącznie na podstawie konkretnych kryteriów”.

Irlandia, ICTU

Zawarte niedawno porozumienie w sprawie wynagrodzeń w sektorze publicznym (porozumienie Haddington Road) zostało zawarte w bardzo trudnych warunkach, gdzie rząd próbował wprowadzić szereg środków w zakresie wynagrodzeń i produktywności, aby wprowadzić konieczne oszczędności w wysokości 1 mld euro jeżeli chodzi o koszty płac i emerytur przez 3 lata w latach 2013–2015. Jednakże porozumienie przewiduje zmniejszenie wynagrodzeń tylko tych pracowników, którzy zarabiają 65 000 euro i więcej, co pozwala ochronić wynagrodzenia nisko wynagradzanych osób. Porozumienie to zostało również wykorzystane jako podstawa ochrony elastycznych godzin pracy, co jest szczególnie ważne dla kobiet w branżach zdominowanych przez tę płęć.

Związek zawodowy MANDATE prowadził kampanie na rzecz poszanowania praw pracowników handlu detalicznego oraz godnych warunków pracy dla przeważnie nisko wynagradzanych i pracujących w niepełnym wymiarze godzin pracowników tej branży. Związkowi zawodowemu Mandate udało się wynegocjować 3% podwyżkę wynagrodzeń dla pracowników sieci handlowej Dunnes Stores, a spółka poinformowała 14 000 swoich pracowników, że będzie podwyższać ich wynagrodzenia o 3%, czego domagał się związek zawodowy Mandate w 2013 r. Związek zawodowy domaga się również podobnych podwyżek dla 4 000 pracowników sieci handlowej Penney's.

Związek zawodowy sektora usługowego SIPTU prowadził kampanię na rzecz godnych warunków porozumienia dla pracowników branży sprzątającej, aby chronić wynagrodzenia i warunki pracy w całym sektorze usług sprzątających. Związek zawodowy wynegocjował postanowienia dotyczące zatrudnienia dla kontraktowych pracowników wykonujących usługi sprzątające, chroniąc ich minimalne wynagrodzenie za godzinę w wysokości 9,50 euro. Porozumienie to miało zasadnicze znaczenie, ponieważ sprawiło, że poziom wynagrodzeń nie jest elementem konkurencji, a przedsiębiorstwa, w których działają związki zawodowe, nie są w niekorzystnej sytuacji w stosunku do konkurentów. Konstytucyjny status struktur rejestrowanych porozumień w sprawie zatrudnienia (REA), które z mocy prawa chronią stawki wynagrodzeń i warunki zatrudnienia dziesiątków tysięcy pracowników w całej Irlandii, został obecnie zakwestionowany, gdyż w wyroku Sądu Najwyższego z maja 2013 r. uznano REA za niezgodne z konstytucją.

Włochy CGIL, CISL, UIL

FILCTEM (CGIL) i pracodawcy negocjują porozumienia branżowe i na poziomie przedsiębiorstw w branżach produkcyjnych (przemysł tekstylny, chemiczny, gumowy/ tworzywa sztucznych oraz branża usług użyteczności publicznej). Kwestie równouprawnienia płci zostały przeanalizowane w ramach negocjacji w sprawie nowych porozumień oraz w sprawie przedłużenia obowiązywania 30 krajowych porozumień branżowych, jak również szeregu układów zbiorowych pracy zawieranych na poziomie przedsiębiorstw.

Porozumienia zostały wynegocjowane z dużymi producentami, w tym z koncernami międzynarodowymi, takimi jak ENEL, Bridgestone, Gucci, Luxottica, L'Oreal oraz ITC Farma. Przygotowano wytyczne negocjacyjne w sprawie organizacji pracy, elastycznego czasu pracy oraz szerszego wykorzystania pracy w niepełnym wymiarze, telepracy oraz równowagi między pracą a życiem prywatnym. Przykłady zagadnień równouprawnienia płci, które zostały uwzględnione w układach zbiorowych pracy obejmują: opiekę nad dziećmi, świadczenia dla matek, elastyczny czas pracy i zmiany czasu pracy w zależności od wieku dziecka i obowiązków rodzinnych, prawo pracujących rodziców do przechodzenia z pracy w niepełnym wymiarze godzin na pracę na pełen etat, telepracę, szkolenia dla kobiet wracających z urlopów macierzyńskich oraz wprowadzenie systemów oceny zawodowej w konkretnych branżach. W niektórych dużych przedsiębiorstwach wynegocjowano dodatkowe ułatwienia rodzinne i świadczenia, w takich obszarach, jak opieka nad dziećmi i wsparcie dla rodzin opiekujących się osobami w podeszłym wieku,

Porozumienie w sprawie nagłaśniania korzystnych działań ułatwiających godzenie pracy zawodowej z życiem rodzinnym zostało podpisane w 2014 r. w regionie Marchii Ankonitańskiej przez związki zawodowe: ANCI, UPI, CGIL, CISL, UIL i główne zrzeszenia pracodawców. Ma to ogromne znaczenie, gdyż potwierdza potrzebę promowania dzielenia się obowiązkami rodzinnymi przez kobiety i mężczyzn w układach zbiorowych pracy drugiego stopnia, skupiających się w szczególności na elastycznych godzinach pracy i organizacji pracy, która pomaga w godzeniu obowiązków służbowych i rodzinnych. Związki zawodowe stoją na stanowisku, że negocjowanie porozumień w tym obszarze ma zasadnicze znaczenie w ochronie miejsc pracy kobiet.

Sprawozdanie UIL w zakresie porozumienia dotyczącego właściwych sposobów postępowania w sektorze publicznym we Włoszech opierało się na wynikach realizowanego w Bergamo projektu pilotażowego w zakresie dobrych warunków pracy w przedsiębiorstwie. Celem było zawieranie porozumień dotyczących godzenia pracy zawodowej z życiem rodzinnym oraz zawierających wytyczne, podręcznik i porady związków dla przedsiębiorstw. Stworzono odznakę „Przyjazny dla rodziny”, by zachęcać pracodawców do właściwego postępowania, w tym do przyjmowania środków dotyczących dobrego samopoczucia pracowników, co wpisuje się w odpowiedzialność społeczną przedsiębiorstw.

CISL informował o negocjacjach w sprawie szeregu korzystnych porozumień, które nagłaśniano w ramach inicjatywy „Libra”. Związek przytacza przykłady prawidłowych sposobów postępowania w ramach porozumień zawartych z ENEL, Nestle/San Pellegrini i Bitron.

- ▶ Porozumienia ze spółką energetyczną ENEL w ramach porozumienia na rzecz dobrych warunków pracy „ENEL chroni pracowników”. Porozumienie dotyczy czterech głównych zagadnień: dobrego samopoczucia i zdrowia; obowiązków opiekuńczych w rodzinie; elastycznego czasu pracy oraz oszczędności czasu i zmniejszenia kosztów; jak również awansu na stanowiska kierownicze. Porozumienie skupia się w szczególności na elastycznych warunkach pracy, w tym na telepracy i urloпах rodzicielskich. Co więcej porozumienie przewiduje monitorowanie wynagrodzeń oraz możliwości rozwoju zawodowego zarówno dla pracowników pełnoetatowych, jak i pracujących w niepełnym wymiarze godzin, oraz osób pracujących w systemie telepracy.
- ▶ Porozumienie z **Nestle/San Pellegrino** zawarto w odniesieniu do telepracy i urloпов rodzicielskich, w tym w zakresie wydłużenia urloпу rodzicielskiego oraz rekompensatę dla mężczyzn.
- ▶ Od lat dziewięćdziesiątych ubiegłego wieku negocjuje się porozumienia ze spółką produkującą elektronikę Biotron w zakresie elastycznego czasu pracy. Porozumienia te obejmują również prawa pracowników na niepełny etat. Jedno z pierwszych porozumień w zakresie elastycznego czasu pracy zostało podpisane w 2009 r.

Litwa LTUC

Komitet LTUC ds. Kobiet informuje, że przygotował i przedłożył układ zbiorowy pracy zawierający zalecenia dotyczące ograniczania różnic w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn.

Norwegia LO-Norvegia, NITO, Sindacato degli insegnanti

2013 to drugi rok dwuletniego okresu negocjacyjnego między dwoma głównymi partnerami LO-N i NHO (Konfederacja Norweskich Przedsiębiorców) w sektorze prywatnym w Norwegii. Ramy negocjacyjne w Norwegii „wyznaczają tempo” prac nad tym zagadnieniem, przy czym zagadnienia, na które wpływa konkurencyjność podmiotów zagranicznych są negocjowane jako pierwsze, zaś podwyżki wynagrodzeń są negocjowane z innymi zagadnieniami. Wyniki negocjacji LO-N – NHO przyczyniają się do równych wynagrodzeń, jako że niemal połowa pracowników objętych dodatkowymi podwyżkami niskich wynagrodzeń to kobiety.

W samorządzie lokalnym („KS”) kobiety otrzymują wyższe podwyżki zarówno jeżeli chodzi o ich wartość nominalną, jak i procentową. Skorygowane obejmują zarówno oświatę, jak i inne branże usługowe.

W 2012 r., gdy negocjowano wysokość wynagrodzeń w branży produkcyjnej, pracodawcy kwestionowali podwyżki dla nisko wynagradzanych pracowników i w sprawę musiał zaangażować się mediator krajowy. W wyniku propozycji mediatora porozumienie w sprawie dodatkowych wynagrodzeń dla nisko wynagradzanych pracowników było nadal korzystne dla kobiet.

Ogólnokrajowy układ zbiorowy pracy zawiera rozdział dotyczący samorządów lokalnych: „W przypadkach, w których nie można wyjaśnić udokumentowanych różnic w wynagrodzeniu powodami innymi niż płeć, pracodawca winien – po konsultacjach ze związkami zawodowymi – skorygować wysokość wynagrodzeń zgodnie z postanowieniami Ustawy w sprawie równouprawnienia”. Związki zawodowe zajęły się również czynnikami strukturalnymi związanymi z pracą w niepełnym wymiarze oraz urlopami. Podpisane przez związek zawodowy przemysłu metalowego w 2012 r. porozumienie przewiduje dwutygodniowy płatny urlop dla ojców (tak jak ma to miejsce w sektorze publicznym).

Hiszpania

CCOO, UGT,
UCT-MCA

Rozdrobnienie i decentralizacja negocjacji układów zbiorowych pracy w Hiszpanii prowadzi do podpisywania porozumień negocjowanych przez zespoły negocjacyjne, które nie rekrutują się z szeregów związkowych.

Poniżej znajdują się przykłady porozumień, o których informują dwie hiszpańskie konfederacje związkowe:

- ▶ Porozumienie w korporacji Vossloh (tabor kolejowy i trakcja kolejowa) w ramach planu na rzecz równych szans. Artykuł 13 przyznaje dodatek wyrównawczy w oparciu o kryterium płci, by wyeliminować nierówne wynagrodzenia, przy czym różnice w wynagrodzeniach zatrudnionych kobiet i mężczyzn wynikają jedynie z obiektywnych i uzasadnionych przesłanek, nie są zatem uwarunkowane płcią. Porozumienie dotyczy szkoleń dla kadry kierowniczej oraz personelu w Dziale Kadr w zakresie równych szans w polityce wynagrodzeń.
- ▶ Klauzula w sprawie równouprawnienia znalazła się w branżowym układzie pracy zbiorowej dla branży sprzątającej. Dotyczy ono wolności od dyskryminacji i równego traktowania wszystkich pracowników (przy czym przyjęto konkretne kryteria dotyczące mniej reprezentowanej płci w odniesieniu do mianowań, przechodzenia z kontraktów bezterminowych na czasowe, neutralnego pod względem płci wyboru pracowników, awansów i szkoleń dla pracowników, parytetów wyrażanych procentem kobiet i mężczyzn, aby doprowadzić do bardziej zrównoważonej reprezentacji na odpowiedzialnych stanowiskach, urlopów macierzyńskich i stałego wzrostu premii i wynagrodzeń). Porozumienie przewiduje również szkolenie na temat równouprawnienia w ramach rocznego programu szkoleń w przedsiębiorstwie, ustalając ogólne cele w zakresie równouprawnienia dla przedsiębiorstwa oraz zapis dotyczący planów na rzecz równouprawnienia w zakresie dostępu do miejsc pracy oraz braku segregacji zawodowej, awansu, szkoleń, równych wynagrodzeń, godzenia życia osobistego i rodzinnego z pracą zawodową oraz konkretnych szkoleń dotyczących równouprawnienia pracowników i przeciwdziałania molestowaniu seksualnemu.

Związek **MCA-UGT** zawiera porozumienia, które wdrażają przepisy prawa, wymagające od przedsiębiorstw zatrudniających powyżej 250 pracowników, by negocjowały w sprawie planów na rzecz równouprawnienia i podpisywały je. Przewiduje się negocjacje planu, przygotowanie projektu planu oraz utworzenie komitetu ds. równouprawnienia, w którego skład wchodzi przedstawiciele pracodawcy i związków zawodowych. Komitet odpowiada za ostateczny kształt porozumienia.

Porozumienie w sprawie zatrudnienia i negocjacji układów zbiorowych pracy (Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva) 2012–2014 (II AENC), podpisane przez CEOE, CEPYME, CCOO i UGT, nie jest wiążące prawnie, ale zawiera wiążące dla negocjatorów kryteria i wytyczne negocjacyjne w zakresie układów zbiorowych pracy.

Szwecja

LO-Svezia,
IF Metall

Równe wynagrodzenia i takie same warunki pracy mają szczególne znaczenie w podejmowanych przez LO Sweden działaniach na rzecz koordynacji wynagrodzeń. 14 zrzeszonych w LO krajowych związków zawodowych uzgadnia żądania w ramach negocjacji związków ogólnokrajowych na poziomie branż, w tym żądania dotyczące równości wynagrodzeń i warunków pracy.

W porozumieniach priorytetowo potraktowano korektę różnic w wynagrodzeniach między branżami zdominowanymi przez kobiety i przez mężczyzn, co miało swój początek w negocjacjach płacowych w 2007 r. Poza żądaniem podwyższenia płac w tych rundach negocjacyjnych przyjęto fundusz na rzecz równouprawnienia czy też specjalną pulę, której celem jest wyrównanie wynagrodzeń. Wysokość funduszu, o której decydowano w każdej negocjującej branży, była zależna od liczby kobiet, które zarabiały mniej niż 20 000 SEK. Negocjacje związków zawodowych na poziomie krajowych zakończyły się zawarciem trzyletnich umów. W tym okresie najwyższe podwyżki negocjowanych płac osiągnięto w zdominowanych przez kobiety handlu detalicznym i branży komunalnej. W rundzie negocjacyjnej w 2013 r. skoordynowane żądania krajowych związków zawodowych LO były nadal ukierunkowane na pracowników o najniższych dochodach zatrudnionych w branżach zdominowanych przez kobiety. Zgodnie z umową z 2013 r. we wszystkich obszarach objętych porozumieniem krajowym, w których średnie miesięczne wynagrodzenie jest niższe od 25 000 SEK, minimalne podwyżki zostaną przyznane w wartości nominalnej (w koronach) a nie w procentach. LO postrzega to jako kolejny sposób na zmniejszenie różnicy procentowej między nisko wynagradzonymi stanowiskami w branżach zdominowanych przez kobiety a innymi stanowiskami w branżach zdominowanych przez mężczyzn.

Szwecja
LO-Svezia, IF
Metall

Vision, szwedzki związek zawodowy reprezentujący pracowników umysłowych samorządów lokalnych, przyjął w 2012 r. nowe czteroletnie porozumienie zapewniające ogólne podwyżki o przynajmniej 2,6% i 2,2% przez pierwsze dwa lata oraz skupienie się roku trzecim i czwartym na zindywidualizowanych podwyżkach wynagrodzeń. Zgodnie z porozumieniem pracodawca przyznaje premie w oparciu o lepszy system oceny kompetencji i osiąganych wyników w pracy oraz otrzymane wynagrodzenie. Planowane jest opracowanie wytycznych i narzędzi umożliwiających pracodawcom i związkowi zawodowemu ocenę miejsc pracy właśnie pod tym kątem.

W przeprowadzonej w 2013 r. rundzie negocjacyjnej, której wynikiem było podpisanie trzyletnich porozumień, ogólnokrajowy związek zawodowy LO uzgodnił żądania w zakresie podwyżek dla nisko wynagradzanych pracowników w branżach zdominowanych przez kobiety, jak również żądania zagwarantowania w układach zbiorowych pracy dodatkowego wynagrodzenia dla osób na urlopie rodzicielskim. Ogólnokrajowy fundusz ubezpieczenia na poczet urlopów rodzicielskich kompensuje około 80% cięć wynagrodzeń do kwoty około 37 000 SEK miesięcznie. Wcześniej większość ogólnych postanowień układów zbiorowych pracy dotyczyła prawa do dodatkowego wynagrodzenia wypłacanego przez pracodawców w niektórych miesiącach

LO wypracowało porozumienie z Konfederacją Szwedzkich Pracodawców (SN), jako część prowadzonej w 2013 r. rundy negocjacyjnej, na rzecz wprowadzenia dodatku rodzicielskiego w oparciu o nowo przyjęty w ramach negocjacji układów zbiorowych pracy system ubezpieczeniowy oraz podwyższenie urlopu rodzicielskiego z 150 do 180 dni, z dodatkowym prawem dla wszystkich rodziców do odwiedzania oddziału położniczego dwa razy dziennie w czasie godzin pracy. Ogólnokrajowy fundusz ubezpieczenia na poczet urlopów rodzicielskich kompensuje około 80% cięć wynagrodzeń do kwoty około 37 000 SEK miesięcznie. Ubezpieczenie jest współfinansowane w formie stałej składki przekazywanej przez wszystkich pracodawców w wysokości ustalonej w porozumieniu. Porozumienie zastępuje wpłaty na poczet urlopu rodzicielskiego wprowadzone we wcześniejszych porozumieniach i podwaja okres, w którym pracownicy otrzymują od pracodawcy dodatkowe wypłaty poza wypłacanymi przez państwo urlopami rodzicielskimi.

W 2013 r. Kommunal związek zawodowy usług użyteczności publicznej odwołał strajki protestacyjne, po działaniach mediacyjnych zmierzających do zapewnienia podwyżek wynagrodzeń pracowników gmin miejskich, a w szczególności pracowników w branżach zdominowanych przez kobiety. Podpisane w 2013 r. porozumienie doprowadziło do podwyżek wynagrodzeń w wysokości 1 700 SEK, wyższych niż proponowane przez pracodawców podwyżki w wysokości 1 500 SEK, a urlop rodzicielski został wydłużony ze 150 do 180 dni.

IF Metall negocjował porozumienie w sprawie podwyżek wynagrodzeń niżej wynagradzanych pracowników, wychodząc z założenia, że wszystkie porozumienia krajowe przewidują niższe średnie wynagrodzenie w wysokości 25 000 SEK na miesiąc i minimalną podwyżkę wynagrodzeń w wartości nominalnej, nie zaś procentowej. Związkowi zawodowemu udało się wynegocjować dodatkowe podwyżki dla nisko wynagradzanych pracowników wykonujących zawody zdominowane przez kobiety. Zgodnie z oficjalnymi statystykami w zakresie wynagrodzeń trzyletnie porozumienia zawarte na lata 2007–2009 miały znaczący wpływ na wynagrodzenia. Nominalne podwyżki wynagrodzeń dla pracowników fizycznych były wyższe w nisko wynagradzanych branżach zdominowanych przez kobiety w porównaniu z branżami lepiej wynagradzanymi zdominowanymi przez mężczyzn. Sprawozdanie opublikowane przez LO wskazuje, że różnica była o 2–3% większa w przypadku pensji nisko wynagradzanych pracowników branż zdominowanych przez kobiety.

Szwajcaria
SGB-USS

W branży metalowej porozumienie dotyczy rozwoju zawodowego kobiet w przedsiębiorstwach oraz zaleca, by przedsiębiorcy brali pod uwagę wspólne zalecenia stron porozumienia, a w szczególności ułatwienie kobietom dostępu do szkoleń zawodowych w zakresie maszyn przemysłowych, sprzętu elektrycznego i metali, umożliwienie im rozwoju zawodowego, awansu oraz integracji w miejscu pracy.

Drugie porozumienie dotyczy równych płac, równowagi między pracą zawodową a życiem rodzinnym, molestowania seksualnego oraz równych wynagrodzeń za pracę równej wartości. Porozumienie stanowi, że zgodnie z prawem krajowym dotyczącym równouprawnienia kobiet i mężczyzn należy zachęcać pracowników do rozwoju zawodowego. Konfederacja USS rozpoczęła „Dialog w sprawie równych płac”, realizowany przez komisję trójstronną, w ramach którego pracodawcy mogą sprawdzić, czy w ich przedsiębiorstwie istnieje dyskryminacja.

<p>Turcja HAK-IŞ</p>	<p>Niski odsetek pracowników objętych układami zbiorowymi pracy sprawia, że związkom zawodowym trudno jest zawierać porozumienia. Po rozpoczęciu przez Zgromadzenie Narodowe kampanii „NIE mobbingowi”, związki zawodowe uwzględniają tę kwestię w negocjacjach. W niektórych porozumieniach przyjęto uzgodnienia dotyczące godzenia pracy zawodowej z życiem rodzinnym, dodatków opiekuńczych na dzieci wypłacanych przez pracodawców oraz wsparcia na kształcenie kobiet i dzieci. Obecnie 90% porozumień umożliwia kobietom wzięcie płatnego urlopu.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ W przemyśle tekstylnym w Turcji porozumienia dotyczą płac oraz dodatków socjalnych. W ostatniej rundzie negocjacyjnej celem związku była 10% podwyżka wynagrodzeń. Udało się uzgodnić podwyżki w wysokości 4–6%. Standardowe postanowienia układów zbiorowych pracy w branży tekstylnej obejmują prawa i obowiązki pracodawców oraz związków zawodowych, prawo do urlopu, wynagradzania i urlop ze względów społecznych, urlop dla przedstawicieli związków zawodowych, zakończenie stosunku pracy/ warunki zwolnienia, odprawę w przypadku zwolnienia z pracy, edukację i szkolenie pracowników, wynagrodzenia i systemy wynagrodzeń, dodatki socjalne, skargi i rozwiązywanie sporów, rozstrzyganie związane z naruszeniem prawa. ▶ W marcu 2013 r. związek pracowników gmin miejskich podpisał porozumienie zawierające postanowienia ogólne dotyczące czasu jego obowiązywania, odsetka pracowników nim objętych, warunków i celu, działań związków zawodowych i urlopu na pracę związkową, mobbingu i znęcania się psychicznego, składek członkowskich, służby wojskowej, czasu pracy, wypowiedzenia umów o pracę, urlopów rocznych i czasu wypoczynku, pomocy społecznej i dodatków socjalnych (dodatki rodzinne, na dzieci, dożywianie), dodatku transportowego, dodatku na ogrzewanie, dodatku na odzież letnią i zimową dla pracowników, dodatku związanego z założeniem rodziny, dodatku pogrzebowego, premii dla pracowników, pensji podstawowej i podwyżek, dodatku za pracę na nocnej zmianie oraz w dni świąteczne, bezpieczeństwa zatrudnienia i warunków BHP, rad zakładowych oraz swobody poglądów i wyznania.
<p>Wielka Brytania NUT, TUC</p>	<p>Porozumienia wynegocjowano między związkami zawodowymi a pracodawcami w samorządzie lokalnym (ogólnokrajowe porozumienie o jednym statusie) oraz dla pracowników krajowej służby zdrowia (Strategia na rzecz zmian). Oba porozumienia pozwoliły objąć pracowników tym samym systemem zaszeregowania i wynagrodzeń, co wynikało z szeroko zakrojonej analizy oceny miejsc pracy. Dokonano ponownej oceny pracy kobiet na nisko wynagradzanych stanowiskach, a w konsekwencji to one najbardziej skorzystały na podwyżkach.</p> <p>Związek zawodowy branży usług użyteczności publicznej NIPSA w Irlandii Północnej wynegocjował w 2010 r. porozumienie w sprawie równych wynagrodzeń, które korzystnie wpłynie na sytuację ok. 13 000 nisko wynagradzanych pracowników służby cywilnej. Pracownicy trzech głównych kategorii zostaną objęci nowym systemem wynagrodzenia, a wprowadzone zmiany podwyższą fundusz płac w służbie publicznej o około 25 milionów funtów. Pracownicy administracyjni kategorii AA, na przykład, nie będą już otrzymywać wynagrodzeń w wysokości 13 130–14 420 funtów rocznie, a raczej pensje w przedziale 13 280 do 17 108 funtów.</p>
<p>Europejskie Federacje Związków Zawodowych</p>	<p>EPSU było stroną w negocjacjach zmierzających do zawarcia europejskiego porozumienia ws. równouprawnienia płci w spółce GDF-Suez. Ostatnie rozmowy prowadzone w 2011 r. koncentrowały się wokół godzenia pracy zawodowej z życiem rodzinnym, urlopów rodzicielskich i molestowania seksualnego.</p> <p>W 2011 r. Komitet EPSU ds. Dialogu Społecznego w Administracji Centralnej podpisał porozumienie zmierzające do zbadania kwestii rozbieżności w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn i zebrania danych statystycznych w zakresie tych rozbieżności.</p>

BIBLIOGRAFIA

- ▶ Antończyk D., Fitzenberger B., Sommerfeld K., (2010), *Rising wage inequality, the decline of collective bargaining, and the gender wage gap [Wzrastające różnice w wynagrodzeniach, osłabienie negocjacji zbiorowych układów pracy a odmienne traktowanie kobiet i mężczyzn pod względem wynagrodzeń]*, [w:] Labour Economics, t. 17, s. 5.
- ▶ Antonopoulos R., (2009), *The current economic and financial crisis: a gender perspective [Bieżący kryzys gospodarczo-finansowy z perspektywy płci]*, Dokument roboczy nr 562, Annandale-on-Hudson, The Levy Economic Institute of Bard College.
- ▶ Anxo D., Franz C., Kummerling A., (2013) *Working time and work-life balance in a life course perspective, [Czas pracy i łączenie pracy z życiem prywatnym w całej karierze zawodowej]*, Sprawozdanie przygotowane w oparciu o wyniki piątej analizy dotyczącej warunków pracy, Dublin, Eurofound.
- ▶ Arulampalam W., Booth A. L., Bryanis M. L., (2007) *Is here a Glass Ceiling over Europe? Exploring the Gender Pay Gap across the Wages Distribution, [Czy w Europie mamy do czynienia ze szklanym sufitem? Analiza rozbieżności w wynagradzaniu kobiet i mężczyzn na tle rozkładu wynagrodzeń]*, Przegląd „Industrial and Labor Relations Review”, z. 60 (2), s. 163-186.
- ▶ Briskin L., Muller A., (2011) *Promoting gender equality through social dialogue: Global trends and persistent obstacles, [Dialog społeczny a promocja równouprawnienia płci, trendy na świecie i utrzymujące się przeszkody]*, Dokument roboczy MOP nr 34. Genewa, MOP. Dokument dostępny pod poniższym adresem: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---dialogue/documents/publication/wcms_172636.pdf
- ▶ Briskin L., (2014), *Austerity, union policy and gender equality bargaining, [Środki oszczędnościowe, polityka związków zawodowych a negocjacje na rzecz równouprawnienia]*, [w:] Transfer, t. 20, nr 1.
- ▶ Busch A., Holst E., (2011), *Gender Specific Occupational Segregation, Glass Ceiling Effects and Earnings in Managerial Positions, [Segregacja zawodowa kobiet i mężczyzn, efekt szklanego sufitu oraz zarobki na stanowiskach kierowniczych]*, Niemiecki Instytut Badń Naukowych.
- ▶ CEMR/EPSU, (2007), *Guidelines to Drawing up Gender Equality Action Plans in local and regional government, [Wytyczne w zakresie przygotowywania planów działania na rzecz równouprawnienia płci przez samorzędy lokalne i władze regionalne]*, Bruksela, EPSU. Dokument dostępny pod poniższym adresem: <http://www.epsu.org/a/3541>
- ▶ CNE, (2013), *Egalité, mission inachevée. Propositions pour les négociations 2013-2014 dans les secteurs et les entreprises, [Równouprawnienie, niezrealizowany cel. Propozycje do negocjacji branżowych i na poziomie przedsiębiorstw na lata 2013-2014]*. Dokument dostępny pod poniższym adresem: <http://www.cne-gnc.be/cmsfiles/file/FEMMES/13-05-07%20Egalite%20Mission%20Inachevee.pdf>
- ▶ Diallo H., Plasman R., (2011), *The gender pay gap within firms in Luxembourg [Odmienne traktowanie kobiet i mężczyzn pod względem wynagrodzeń w przedsiębiorstwach luksemburskich]*, Dokument przedstawiony na zorganizowanym przez Komisję Europejską seminarium wymiany prawidłowych sposobów postępowania, Berlin, dnia 5-6 grudnia 2011 r. Dokument dostępny pod poniższym adresem: http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/exchange_of_good_practice_de/lu_comments_paper_de_2011_en.pdf
- ▶ EIRO, (2005), *Minimum wages in Europe, [Wynagrodzenia minimalne w Europie]*. Dokument dostępny pod poniższym adresem: <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2005/07/study/tn0507101s.htm>
- ▶ EIRO, (2012), *Developments in collectively agreed pay in 2012, [Zmiany w wynagrodzeniach negocjowanych w układach zbiorowych pracy w 2012 r.]*. Dokument dostępny pod poniższym adresem: http://www.eurofound.europa.eu/eiro/studies/tn1303028s/tn1303028s_4.htm
- ▶ EIRO, (2014), *Tackling low pay for part-time workers, [Rozwiązywanie kwestii niskich wynagrodzeń pracowników pracujących w niepełnym wymiarze godzin]*. Dokument dostępny pod poniższym adresem: <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2013/09/articles/at1309031i.htm>
- ▶ EPSU, (2011), *Reducing the gender pay gap – implementing the equal pay resolutions from the 2009 EPSU Congress Report, [Ograniczanie rozbieżności w wynagradzaniu kobiet i mężczyzn – wdrażanie postanowień w zakresie równych wynagrodzeń przyjętych w 2009 r. w sprawozdaniu z kongresu EPSU]*, 2010, Bruksela, EPSU. Dokument dostępny pod poniższym adresem: http://www.epsu.org/IMG/pdf/EPSU_Gender_Pay_Gap_Report_2010_2_-2.pdf
- ▶ EPSU/Europejski Komitet Dialogu Społecznego dla Władz Centralnych, (2011), *Toward equal pay for women and men, [W kierunku równych wynagrodzeń dla kobiet i mężczyzn]*, Bruksela, EPSU. Dokument dostępny pod poniższym adresem: <http://www.epsu.org/IMG/pdf/SDCCGASStatementEqualPay20.12.2011.pdf>
- ▶ EPSU, (2013), *The Gender Pay Gap in Public Services, [Różnice w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn w służbie]*

- cywilnej], Bruksela, EPSU. Dokument dostępny pod poniższym adresem: <http://www.epsu.org/a/10142>
- ▶ EKZZ, (2006), *ETUC Position on the first stage consultation of the social partners at Community level on the reconciliation of professional, private and family life*, [Stanowisko EKZZ ws. wstępnych konsultacji z partnerami społecznymi na poziomie Wspólnoty w zakresie godzenia pracy, życia prywatnego i rodzinnego], Bruksela, EKZZ. Dokument dostępny pod poniższym adresem: <http://www.etuc.org/documents/etuc-position-first-stage-consultation-social-partners-community-level-reconciliation#.Uz0z7lwxJJ>
 - ▶ EKZZ, (2007), *ETUC's Position on the Second Stage Consultation of the Social Partners at Community level on the Reconciliation of Professional, Private and Family Life*, [Stanowisko EKZZ w sprawie dalszych konsultacji z partnerami społecznymi na poziomie Wspólnoty w zakresie godzenia pracy, życia prywatnego i rodzinnego], Brussels, EKZZ. Dokument dostępny pod poniższym adresem: <http://www.etuc.org/documents/etuc-position-second-stage-consultation-social-partners-community-level-reconciliation#.Uz009FwxJSX>
 - ▶ EKZZ, (2008a), Rezolucja Komitetu Wykonawczego EKZZ *Reducing the gender pay gap*, [Ograniczanie rozbieżności w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn], Bruksela, EKZZ. Dokument dostępny pod poniższym adresem: http://www.etuc.org/IMG/pdf/Equal_pay_Exec_Com_24_June_08_resolution_EN1.pdf
 - ▶ EKZZ, (2008b), *ETUC position on to the Communication of the European Commission 'Tackling the pay gap between men and women'*, [Stanowisko EKZZ ws. komunikatu Komisji Europejskiej pt. „Znoszenie różnic w wynagradzaniu kobiet i mężczyzn”]. Dokument dostępny pod poniższym adresem: http://petition.etuc.org/IMG/pdf/Equal_pay_Exec_Com_25_June_position_EN.pdf
 - ▶ EKZZ, (2010), *From membership to leadership: Advancing the position of women in trade unions*, [Od członkostwa do przywództwa: lepsza pozycja dla kobiet w związkach zawodowych] Sprawozdanie Jane Pillinger dla Komitetu EKZZ ds. Kobiet, Bruksela, EKZZ. Dokument dostępny pod poniższym adresem: <http://www.etuc.org/publications/membership-leadership-advancing-women-trade-unions-resource-guide#.U0F4YVx6cll>
 - ▶ EKZZ, (2011a), *Strategy and Action Programme 2011-2015*, [Strategia i program działań na lata 2011-2015], przyjęte na 12. Kongresie EKZZ, Ateny, 16-19 maja 2011 r. Dokument dostępny pod poniższym adresem: <http://www.etuc.org/etuc-strategy-and-action-plan-2011-2015-0>
 - ▶ EKZZ, (2011b), *4th Annual ETUC 8 March Survey 2011*, [4. Doroczny sondaż EKZZ na 8 marca 2011 r.], Bruksela, EKZZ. Dokument dostępny pod poniższym adresem: http://www.etuc.org/sites/www.etuc.org/files/8_March11_analysis_FINAL_EN.pdf
 - ▶ EKZZ, (2012a), *ETUC Action Programme on Gender Equality*, [Program działań EKZZ w zakresie równouprawnienia płci]. Dokument dostępny pod poniższym adresem: <http://www.etuc.org/a/9833>
 - ▶ EKZZ, (2012b), *ETUC response to the Equal Treatment Directive (recast) – European Commission' report to the European Parliament and the Council on its application*, [Odpowiedź EKZZ na dyrektywę w sprawie równouprawnienia (przekształcenie) – sprawozdanie Komisji Europejskiej do Parlamentu Europejskiego w zakresie stosowania powyższej dyrektywy], 16 listopada 2012 r.
 - ▶ EKZZ, (2012c), *5th Annual 8 March survey report 2012*, [5. Doroczny sondaż EKZZ na 8 marca 2012 r.], Bruksela, EKZZ. Dokument dostępny pod poniższym adresem: <http://www.etuc.org/fifth-annual-8-march-survey-report-2012>
 - ▶ EKZZ, (2012d), *Solidarity in the crisis and beyond: A social compact for Europe*, [Solidarność w dobie kryzysu i dobrobytu: Rozwiązania społeczne w Europie], rezolucja EKZZ przyjęta przez Komitet wykonawczy na posiedzeniu w dniach 5–6 czerwca 2012 r., Bruksela, EKZZ. EKZZ, (2012e), *Collective bargaining: The ETUC priorities and working program (Resolution)* [Negocjacje układów zbiorowych pracy: priorytety EKZZ oraz program roboczy], rezolucja przygotowana przez Komitet Wykonawczy EKZZ podczas posiedzenia dnia 12 kwietnia, 2012 r., Bruksela, EKZZ. Dokument dostępny pod poniższym adresem: <http://www.etuc.org/documents/collective-bargaining-etuc-priorities-and-working-program-resolution#.U4sBuCgo9Ow>
 - ▶ EKZZ, (2013a), *6th Annual ETUC 8 March Survey 2013*, [6. Doroczny sondaż EKZZ na 8 marca 2013], Bruksela, EKZZ. Dokument dostępny pod poniższym adresem: [http://www.etuc.org/search-page?search_api_views_fulltext=8th%20march%20survey&f\[0\]=field_private%3A1](http://www.etuc.org/search-page?search_api_views_fulltext=8th%20march%20survey&f[0]=field_private%3A1)
 - ▶ EKZZ, (2013a), *Oświadczenie końcowe*, przyjęte przez Komitet Koordynacji Negocjacji Układów Zbiorowych Pracy, Szkoła Negocjacji Układów Zbiorowych Pracy EKZZ, Florencja, w dniach 10-11 czerwca 2013 r.
 - ▶ EKZZ, (2013b), *The ETUC Coordination of Collective Bargaining and Wages in the EU Economic Governance*, [EKZZ i koordynacja negocjacji układów zbiorowych pracy w odniesieniu do wynagrodzeń w ramach zarządzania gospodarką w UE], Komitet Wykonawczy EKZZ, Bruksela, EKZZ. Dokument dostępny pod poniższym adresem: <http://www.etuc.org/documents/etuc-coordination-collective-bargaining-and-wages-eu-economic-governance#.U4sDGygo9Ow>
 - ▶ EKZZ, (2013c), *A brief analysis of the 2013 CSRs from a gender perspective*, [Krótka analiza zaleceń dla państw członkowskich z 2013 r. z perspektywy płci], Komitet EKZZ ds. Kobiet, Bruksela, EKZZ. Dokument dostępny pod poniższym adresem: http://www.etuc.org/sites/www.etuc.org/files/ETUC_Analysis_of_the_CSs_from_a_gender_perspective_2013_2.pdf

- ▶ EKZZ, (2014a), *The Functioning of the Troika: A Report from the ETUC*, [Funkcjonowanie Troiki: sprawozdanie EKZZ], Bruksela, EKZZ. Dokument dostępny pod poniższym adresem: http://www.etuc.org/sites/www.etuc.org/files/press-release/files/the_functioning_of_the_troika_finale-dit2.pdf
- ▶ EKZZ, (2014b), *Austerity is Not Working*, [Środki oszczędnościowe nie przynoszą efektów], Biuletyn Europejskich związków zawodowych *European trade union news*, marzec. Dokument dostępny pod poniższym adresem: <http://us6.campaign-archive1.com/?u=432f45140d9f6f58d0cb10aa1&id=4cec2fd2af>
- ▶ EKZZ / EPSU, (2013), *Reply to Consultation on a possible Commission Recommendation on better implementation of the principle of equal pay between men and women*, [Odpowiedź na konsultacje w zakresie ewentualnych zaleceń Komisji Europejskiej dotyczących lepszego wdrażania zasady równego wynagradzania kobiet i mężczyzn].
- ▶ EKZZ, Business Europe, CEEP, UEAPME, (2013), *Social Partner Involvement in European Economic Governance: Declaration by the European Social Partners*, [Zaangażowanie partnerów społecznych w europejskie zarządzanie gospodarką: oświadczenie europejskich partnerów społecznych], Bruksela.
- ▶ EKZZ, UNICE, CEEP, UEAPME, (2005), *Framework of Actions on Gender Equality*, [Działania ramowe w zakresie równouprawnienia płci]. Dokument dostępny pod poniższym adresem: http://www.etuc.org/sites/www.etuc.org/files/framework_of_actions_gender_equality_010305-2_2.pdf
- ▶ Eurofound, (2006), *Reconciliation of work and family life and collective bargaining in the European Union: An analysis of EIRO articles*, [Godzenie pracy z życiem rodzinnym oraz negocjacje układów zbiorowych pracy w Unii Europejskiej: analiza artykułów EIRO], Dublin, Eurofound. Dokument dostępny pod poniższym adresem: <http://eurofound.europa.eu/pubdocs/2006/06/en/1/ef0606en.pdf>
- ▶ Eurofound, (2010), *Addressing the gender pay gap: Government and social partner actions*, [Rozwiązywanie problemów nierównego wynagradzania kobiet i mężczyzn: działania władz i partnerów społecznych], sprawowanie Anny Marii Ponzellini, Christine Aumayr i Felixa Wolfa. Dublin, Eurofound. Dokument dostępny pod poniższym adresem: <http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef1018.htm>
- ▶ Eurofound, (2012a), *Fifth European Working Conditions Survey [5. Europejski Sondaż Warunków Zatrudnienia]*, Luksemburg, Urząd Publikacji Unii Europejskiej, Dublin, Eurofound.
- ▶ Eurofound, (2012b), *Working time and work-life balance in a life course perspective*, [Czas pracy oraz równowaga między pracą a życiem prywatnym w karierze zawodowej], sprawozdanie przygotowane w oparciu o 5. Europejski Sondaż Warunków Zatrudnienia, Dublin, Eurofound.
- ▶ Eurofound, (2013), *Women, men and working conditions in Europe*, [Kobiety, mężczyźni a warunki pracy w Europie], Luksemburg, Urząd Publikacji Unii Europejskiej. Dokument dostępny pod poniższym adresem: <http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef1349.htm>
- ▶ Eurofound, (2014), *Pay in Europe in the 21st century*, [Wynagrodzenia w Europie w XXI w.], Luksemburg, Urząd Publikacji Unii Europejskiej. Dublin, Eurofound. Dokument dostępny pod poniższym adresem: <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2013/88/en/3/EF1388EN.pdf>
- ▶ Komisja Europejska, (2007), Komunikat Komisji do Rady, Parlamentu Europejskiego, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno Społecznego i Komitetu Regionów pt. Znoszenie różnic w wynagradzaniu kobiet i mężczyzn, COM(2007)424 wersja ostateczna, Bruksela, dnia 18 lipca 2007 r. Dokument dostępny pod poniższym adresem: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2007:0424:FIN:EN:HTML>.
- ▶ Komisja Europejska, (2009a), *Gender segregation in the labour market. Root causes, implications and policy responses in the EU*, [Segregacja płciowa na rynku pracy. Przyczyny, Implikacje i odpowiedź polityczna w UE], Grupa Ekspertów Komisji Europejskiej ds. Płci i Zatrudnienia, Luksemburg, Urząd Publikacji Unii Europejskiej.
- ▶ Komisja Europejska, (2009b), *Industrial Relations in Europe 2009*, [Stosunki sektorowe w Europie]. Bruksela, Komisja Europejska.
- ▶ Komisja Europejska, (2010), *Strategy for equality between women and men 2010–2015*, [Strategia na rzecz równouprawnienia kobiet i mężczyzn 2010-2015] Bruksela, dnia 21 września 2010 r. (COM(2010)91 –ersja ostateczna). Dokument dostępny pod poniższym adresem: http://ec.europa.eu/justice/genderequality/document/index_en.htm
- ▶ Komisja Europejska, (2011a), *The gender pay gap in the Member States of the European Union: quantitative and qualitative indicators - Belgian Presidency report*, [Rozbieżności w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn w państwach członkowskich Unii Europejskiej, wskaźniki ilościowe i jakościowe – sprawozdanie prezydencji Belgii], Bruksela. Dokument dostępny pod poniższym adresem: http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/gender_pay_gap/gpg_brochure_2013_final_en.pdf
- ▶ Komisja Europejska, (2011b), *Report on the progress on Equality between women and Men 2010*, [Postępy w dążeniu do równości kobiet i mężczyzn. Sprawozdanie roczne za rok 2010]. Dokument dostępny pod poniższym adresem: [http://www.europarl.europa.eu/meetdocs/2009_2014/documents/sec/com_sec\(2011\)0193_/com_sec\(2011\)0193_en.pdf](http://www.europarl.europa.eu/meetdocs/2009_2014/documents/sec/com_sec(2011)0193_/com_sec(2011)0193_en.pdf)

- ▶ Komisja Europejska, (2012a), *Tackling the gender pay gap in the European Union*, [Znoszenie różnic w wynagradzaniu kobiet i mężczyzn w Unii Europejskiej]. Dokument dostępny pod poniższym adresem: http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/gender_pay_gap/gpg_brochure_2013_final_en.pdf
- ▶ Komisja Europejska, (2012b), *The role of men in gender equality*, [Rola mężczyzn w równouprawnieniu płci], analiza opracowana dla Komisji Europejskiej przez konsorcjum, któremu przewodniczy Instytut L&R Social Research. Dokument dostępny pod poniższym adresem: http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/gender_pay_gap/130424_final_report_role_of_men_en.pdf
- ▶ Komisja Europejska, (2012c), *Towards a job-rich recovery*, [W kierunku odnowy gospodarczej sprzyjającej zatrudnieniu], komunikat Komisji Europejskiej COM(2012)173 wersja ostateczna. Dokument dostępny pod poniższym adresem: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=89&langId=en&newsId=1270&moreDocument=yes&tableName=news>
- ▶ Komisja Europejska, (2013a), *The impact of the economic crisis on the situation of women and men and on gender equality policies. Synthesis report*, [Wpływ kryzysu gospodarczego na sytuację kobiet i mężczyzn oraz na politykę w zakresie równouprawnienia płci: sprawozdanie podsumowujące], Luksemburg, Urząd Publikacji Unii Europejskiej. Dokument dostępny pod poniższym adresem: http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/documents/130410_crisis_report_en.pdf
- ▶ Komisja Europejska, (2013b), *The Gender Gap in Pensions in the EU*, [Różnice w emeryturach dla kobiet i mężczyzn w UE], sprawozdanie dla Komisji Europejskiej. Bruksela, Komisja Europejska. Dokument dostępny pod poniższym adresem: http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/documents/130530_pensions_en.pdf
- ▶ Komisja Europejska, (2013c), *Progress on equality between women and men in 2012 A Europe 2020 initiative*, [Postępy w zakresie równouprawnienia kobiet i mężczyzn w 2012 r. Inicjatywa Europa 2020], Luksemburg, Urząd Publikacji Unii Europejskiej. Dokument dostępny pod poniższym adresem: http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/documents/130530_annual_report_en.pdf
- ▶ Komisja Europejska, (2014a), *Commission Recommendation on pay transparency and the gender pay gap - Frequently Asked Questions*, [Zalecenia Komisji w zakresie przejrzystości płac oraz rozbieżności w wynagradzaniu kobiet i mężczyzn – Często zadawane pytania], Komisja Europejska – MEMO/14/160 z dnia 7 marca 2014 r. Dokument dostępny pod poniższym adresem: http://europa.eu/rapid/press-release_MEMO-14-160_en.htm
- ▶ Komisja Europejska, (2014b), *Employment and Social Developments in Europe 2013*, [Zatrudnienie i rozwój społeczny w Europie], 21 stycznia 2014 r. Dokument dostępny pod poniższym adresem: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en&pubId=7684>
- ▶ Grupa Doradcza Komisji Europejskiej ds. Równouprawnienia Kobiet i Mężczyzn, (2009), *Opinion on the gender perspective on the response to the economic and financial crisis*, [Opinia w sprawie odpowiedzi na kryzys gospodarczo-finansowy z punktu widzenia równouprawnienia płci] Komisja Europejska, Zatrudnienie, Sprawy Społeczne i Równouprawnienie. Dokument dostępny pod poniższym adresem: http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/opinions_advisory_committee/2009_06_opinion_eco_and_fin_crisis_en.pdf
- ▶ Rada Europejska, (2010), Konkluzje Rady w sprawie wzmocnienia zobowiązań i zintensyfikowania działań na rzecz zlikwidowania wynikających z płci różnic w wynagrodzeniu oraz w sprawie przeglądu realizacji pekińskiej platformy działania. Dokument dostępny pod poniższym adresem: http://www.consilium.europa.eu/uedocs/cms_data/docs/pressdata/en/lisa/118229.pdf
- ▶ Europejski Instytut ds. Równości Kobiet i Mężczyzn (EIGE), (2013), *Gender Equality Index Report*, [Sprawozdanie z wyników wskaźnika równouprawnienia płci], Wilno, EIGE. Dokument dostępny pod poniższym adresem: <http://eige.europa.eu/sites/default/files/Gender-Equality-Index-Main-findings.pdf>
- ▶ Parlament Europejski, (2008), Rezolucja w sprawie stosowanie zasady równości wynagrodzeń dla kobiet i mężczyzn za taką samą pracę lub pracę o jednakowej wartości, A6-0389/2008.
- ▶ Parlament Europejski, (2010a), Rezolucja Parlamentu Europejskiego z dnia 20 października 2010 r. w sprawie roli dochodu minimalnego w walce z ubóstwem i w promowaniu społeczeństwa integracyjnego w Europie, (2010/2039(INI)). Dokument dostępny pod poniższym adresem: <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+TA+P7-TA-2010-0375+0+DOC+XML+V0//EN>
- ▶ Parlament Europejski, (2010b), Rezolucja Parlamentu Europejskiego z dnia 17 czerwca 2010 r. na temat aspektu płci w spadku koniunktury i kryzysie finansowym, (2009/2204(INI)). Dokument dostępny pod poniższym adresem: <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+TA+P7-TA-2010-0231+0+DOC+XML+V0//EN>
- ▶ Parlament Europejski, (2012a), *Study on progress on gender equality in the reform programmes in five Member States in the context of the EU2020 Strategy*, [Analiza postępów w zakresie równouprawnienia płci w programie reform w pięciu państwach członkowskich w kontekście Strategii Europa 2020], Bruksela, Parlament Europejski. Dokument dostępny pod poniższym adresem: http://www.lrsocialresearch.at/files/pe462510_en_FINAL_REPORT.pdf

- ▶ Parlament Europejski, (2012b), Rezolucja z dnia 24 maja 2012 r. z zaleceniami dla Komisji w sprawie stosowania zasady równości wynagrodzeń dla pracowników płci męskiej i żeńskiej za taką samą pracę lub pracę tej samej wartości, przejrzystości wynagrodzeń oraz dogłębnego przeglądu postanowień dyrektywy 2006/54/WE, (2011/2285(INI)). Dokument dostępny pod poniższym adresem: http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+TA+P7-TA-2012-0225+0+DOC+XML+V0//EN#def_2_1
- ▶ Parlament Europejski, (2013a), *European Added Value Assessment. Application of the principle of equal pay for men and women for equal work of equal value*, [Ocena europejskiej wartości dodanej. Stosowanie zasady równego wynagradzania kobiet i mężczyzn za tę samą pracę lub pracę tej samej wartości], ocena towarzysząca sprawozdaniu legislacyjnemu z inicjatywy własnej (Sprawozdawczyni: Edit Bauer, posłanka do PE), Bruksela, Parlament Europejski.
- ▶ Parlament Europejski, (2013b), *Rezolucja w sprawie wpływu kryzysu gospodarczego na równouprawnienie kobiet i mężczyzn*, (2012/2301(INI)), Komisja Praw Kobiet i Równouprawnienia, sprawozdawczyni: Elisabeth Morin-Chartier. Dokument dostępny pod poniższym adresem: <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?type=REPORT&reference=A7-2013-0048&language=EN>
- ▶ Parlament Europejski, (2014), *Rezolucja Parlamentu Europejskiego z dnia 13 marca 2014 r. w sprawie zatrudnienia i społecznych aspektów działań i roli trojki (EBC, Komisja i MFW) w odniesieniu do objętych programem państw członkowskich strefy euro*, (2014/2007(INI)). Dokument dostępny pod poniższym adresem: <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+TA+P7-TA-2014-0240+0+DOC+XML+V0//EN>
- ▶ Europejskie Lobby Kobiet (EWL), (2009) *Women, the financial and economic crisis – the urgency of a gender perspective*, [Kobiety, kryzys gospodarczo-finansowy – konieczność podejścia do problemu z punktu widzenia płci], Bruksela, EWL. Dokument dostępny pod poniższym adresem: <http://www.socialwatch.org/node/11592>
- ▶ Eurostat, (2014) *Gender pay gap statistics*, [Dane statystyczne w zakresie różnic w wynagradzaniu kobiet i mężczyzn]. Dokument dostępny pod poniższym adresem: http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/index.php/Gender_pay_gap_statistics
- ▶ Fagan C., Hegewisch A., Pillinger J., (2006). *Out of time: Why Britain needs a new approach to working time flexibility*, [Nie ma czasu. Dlaczego Wielka Brytania potrzebuje nowego podejścia do elastycznych godzin pracy], University of Manchester/ TUC. Dokument dostępny pod poniższym adresem: <http://www.tuc.org.uk/extras/outoftime.pdf>
- ▶ Gonzalez Gago E., Segales Kirzner M., (2014) *Women, gender equality and the economic crisis in Spain*, [Kobiety, równouprawnienie płci a kryzys gospodarczy w Hiszpanii], [w:] Karamessini M., Rubery J. (red.), *Women and Austerity: The economic crisis and the future of gender equality*, [Kobiety a środki oszczędnościowe. Kryzys gospodarczy a przyszłość równouprawnienia płci], Londyn, Nowy Jork, Routledge.
- ▶ Gregg P., (2011), *Move on from flexibility and its diminishing returns*, [Odejście od elastyczności i coraz mniejsze korzyści takiego rozwiązania], [w:] *Priorities for a new political economy: Memos to the left*, [Priorytety nowej gospodarki politycznej, w kierunku lewicy] Londyn, Policy Network.
- ▶ Grimshaw D., Bosch G., Rubery J., (2013), *Minimum wages and collective bargaining: what types of pay bargaining can foster positive pay equity outcomes?*, [Pensje minimalne a negocjacje układów zbiorowych pracy: jakiego rodzaju negocjacje w zakresie wynagrodzeń mogą pozytywnie wpłynąć na równouprawnienie pod względem wynagrodzeń], [w:] *British Journal of Industrial Relations*, DOI 10.1111/bjir.12021.
- ▶ Hacker J., (2011), *The institutional foundations of middle-class democracy*, [Podstawy instytucjonalne demokracji klas średnich], [w:] *Priorities for a new political economy: Memos to the left*, [Priorytety nowej gospodarki politycznej, w kierunku lewicy] Londyn, Policy Network.
- ▶ Hayter S., Weinberg B., (2011), *Mind the gap: Collective bargaining and wage inequality*, [Rozdźwięki: Negocjacje układów zbiorowych pracy a nierówne wynagrodzenia], [w:] Hayter S. (red.) *The role of collective bargaining in the global economy: Negotiating for social justice*, [Rola negocjacji układów zbiorowych pracy w światowej gospodarce: negocjacje na rzecz sprawiedliwości społecznej], Genewa, MOP.
- ▶ MOP, (2011), *Equality at work: The continuing challenge - Global Report under the follow-up to the ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work*, [Równouprawnienie w pracy: ciągłe wyzwanie – sprawozdanie w ramach działań następczych po oświadczeniu MOP ws. Podstawowych zasad i praw w miejscu pracy] Genewa, MOP. Dokument dostępny pod poniższym adresem: http://www.ilo.org/declaration/info/publications/eliminationofdiscrimination/WCMS_166583/lang--en/index.htm
- ▶ MOP, (2011a), *Equal Pay: An Introductory Guide*, [Równe wynagrodzenia: wprowadzenie], Genewa, MOP. Dokument dostępny pod poniższym adresem: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_216695.pdf
- ▶ MOP, (2011b), *Equality at work: The continuing challenge - Global Report under the follow-up to the ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work*, [Równouprawnienie w pracy: ciągłe wyzwanie – sprawozdanie w ramach działań następczych po oświadczeniu

- MOP ws. Podstawowych zasad i praw w miejscu pracy], sprawozdanie I(B) 100. sesja konferencji Międzynarodowej Organizacji Pracy, Genewa.
- ▶ MOP, (2014), *Wage-led Growth: An equitable strategy for economic recovery*, [Wzrost napędzany wynagrodzeniami: strategia równouprawnienia na rzecz naprawy gospodarczej], Genewa, MOP. Dokument dostępny pod poniższym adresem: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_218886.pdf
 - ▶ MOP, (2011), *The Impact of the crisis on wages in South-East Europe*, [Wpływ kryzysu na pensje w Europie Południowo-Wschodniej], Schmidt V., Vaughan-Whitehead, D (red.), Budapeszt, Biuro ds. Pracy, Zespół MOP ds. Wsparcia Technicznego na Rzecz Godziwych Warunków Pracy oraz biuro krajowe dla Europy Środkowo-Wschodniej.
 - ▶ Instytut ds. Równości Kobiet i Mężczyzn, (2013), *The wage gap between women and men in Belgium*, [Różnice w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn w Belgii], Bruksela. Dokument dostępny pod poniższym adresem: <http://igvm-iefh.belgium.be/en/>
 - ▶ Jepsen M., Leschke J., (2011), *The economic crisis – challenge or opportunity for gender equality in social policy outcomes? A Comparison of Denmark, Germany and the UK*, [Kryzys gospodarczy – wyzwanie czy szansa dla równouprawnienia płci w polityce społecznej? Porównanie Danii, Niemiec i Wielkiej Brytanii], dokument roboczy, Europejski Instytut Związków Zawodowych, EIZZ.
 - ▶ Karamessini M., Rubery J., (2014), *Women and Austerity: The economic crisis and the future of gender equality*, [Kobiety a środki oszczędnościowe. Kryzys gospodarczy a przyszłość równouprawnienia płci], Londyn, Nowy Jork, Routledge.
 - ▶ Knüttel A., (2013), *Vereinbarkeit von Arbeit und Leben gestalten!*, [Negocjacje na rzecz godzenia pracy i życia prywatnego], Prezydium IG Metall, prezentacja na konferencji EKZZ „Negocjacje na rzecz Równouprawnienia”, Wilno, 5-6 listopada 2014 r.
 - ▶ Khoreva V., (2012), *Gender Inequality, Gender Pay Gap, and Pay Inequity: Perceptions and Reactions in Finnish Society and Workplaces*, [Brak równouprawnienia płci, nierówne traktowanie kobiet i mężczyzn pod względem wynagrodzenia: odbiór i reakcje społeczeństwa fińskiego w miejscu pracy], Helsinki, Hanken School of Economics i Violetta Khoreva.
 - ▶ Leonardi S., De Sario B., (2012), *Contrattazione collettiva, pari opportunità e conciliazione: una panoramica nazionale e aziendale*, [Negocjacje układów zbiorowych pracy, równe szanse i mediacja na poziomie krajowym i na poziomie przedsiębiorstw], Analiza przygotowana na kongres CGIL „Kobiety się zmieniają... negocjacje”, Rzym, CGIL.
 - ▶ Maier F., (2010), *Re-cession or He-cession — gender dimensions of economic crisis and economic policy*, [Recesja czy mniejsze znaczenie mężczyzn – wymiar płciowy kryzysu gospodarczego i polityki gospodarczej], [w:] *After the crisis: towards a sustainable growth model*, [Po kryzysie: w stronę zrównoważonego modelu rozwoju], Bruksela, EIZZ. Dokument dostępny pod poniższym adresem: <http://www.etui.org/research/activities/Employment-and-social-policies/Books/After-the-crisis-towards-a-sustainable-growth-model>
 - ▶ Meulders D., O’Dorchai S., Plasman R., Maron L., Simeu N., (2011) *The gender pay gap in the Member States of the European Union: quantitative and qualitative indicators*, [Różnice w wynagradzaniu kobiet i mężczyzn w państwach członkowskich Unii Europejskiej: wskaźniki ilościowe i jakościowe], sprawozdanie prezydencji Belgijskiej 2010 r., Bruksela, Instytut Równości Kobiet i Mężczyzn.
 - ▶ Krajowe Biuro ds. Mediacji, (2008), *Collective Bargaining and Wage Formation*, [Negocjacje układów zbiorowych pracy a polityka płac], Sztokholm, National Mediation Office. Dokument dostępny pod poniższym adresem: <http://www.do.se/Documents/sprak/english/Pay%20suveys%20webbversion%20serie%20DO%2011%20ENG%202009.pdf>
 - ▶ Instytut Badawczy Nevin (NERI), (2013), *The Gender Divide*, [Brak równouprawnienia płci]. Dokument dostępny pod poniższym adresem: <http://www.nerinstitute.net/blog/2013/07/01/income-the-gender-divide/>
 - ▶ O’Dorchai S., (2014) *Gender in the crisis and prospects for the future*, [Kwestie równouprawnienia płci w dobie kryzysu i perspektywy na przyszłość], Bruksela, EIZZ–EKZZ.
 - ▶ OECD, (2011), *Doing Better for Families*, [Działania na rzecz rodzin], Paryż, OECD.
 - ▶ OECD, (2012), *Divided We Stand: Why Inequality Keeps Rising*, [Jesteśmy podzieleni: dlaczego pogłębia się brak równouprawnienia], Paryż, OECD.
 - ▶ Pardon D., Patricia Biard P., (2013), *Evaluation et classification des fonctions: un outil pour l’égalité*, [Ocena i klasyfikacja stanowisk, narzędzie na rzecz równouprawnienia], prezentacja na konferencję EKZZ „Negocjacje na rzecz Równouprawnienia”, Wilno, 5-6 listopada 2014 r.
 - ▶ Perrons D., Plomien A., (2014), *Gender, inequality and the crisis: towards more equitable development*, [Płeć, brak równouprawnienia i kryzys, w stronę większego równouprawnienia], [w:] Karamessini M., Rubery J. (red.), *Women and Austerity: The economic crisis and the future of gender equality*, [Kobiety a środki oszczędnościowe. Kryzys gospodarczy a przyszłość równouprawnienia płci], Londyn, Nowy Jork, Routledge.
 - ▶ Pillinger J., (2006), *Challenging Times: Innovative Ways of Organising Working Time*, [Trudne czasy: innowacyjne

podjęcie do organizacji czasu pracy], Bruksela, EKZZ. Dokument dostępny pod poniższym adresem: http://www.etuc.org/IMG/pdf/Challenging_Times_brochure_EN-2.pdf

- ▶ Pillinger J., (2010), *Working for better times: working time and trade unions*, [W stronę lepszych czasów: czas pracy a związki zawodowe], Bruksela, EKZZ. Dokument dostępny pod poniższym adresem: <http://www.etuc.org/a/9048>
- ▶ Plantenga J., Remery C., (2006), *The gender pay gap. Origins and policy responses. A comparative review of thirty European countries*, [Różne traktowanie kobiet i mężczyzn pod względem wynagrodzenia. Przyczyny i odpowiedź polityczna. Porównanie trzydziestu krajów Europy], Bruksela, Komisja Europejska.
- ▶ Reegård S., (2011), *Strengthen labour market institutions over big finance*, [Silny rynek pracy, zdolny stawić czoła instytucjom finansowym], [w:] *Priorities for a new political economy: Memos to the left*, [Priorytety nowej gospodarki politycznej, w kierunku lewicy] Londyn, Policy Network.
- ▶ Rubery J., Grimshaw D., Figueiredo H., (2005), *How to close the gender pay gap in Europe: Towards the gender mainstreaming of pay policy*, [W jaki sposób zniwelować rozbieżności w wynagradzaniu kobiet i mężczyzn w Europie: w kierunku uwzględniania aspektu płci w polityce płacowej], *Industrial Relations Journal*, nr 36(3), s.184-213.
- ▶ Rubery J., Grimshaw D., (2011), *Gender and the minimum wage*, [Płeć a wyangrodzenia minimalne], [w:] Lee S, McCann D. (red.), *Regulating for Decent Work*, [Przepisy na rzecz godnej pracy], Genewa, MOP.
- ▶ Schiek D., (2012), *Enforcing (EU) Non-discrimination Law: Mutual Learning between British and Italian Labour Law?*, [Wdrażanie europejski przepisów na rzecz walki z dyskryminacją. Porównanie brytyjskiego i włoskiego prawa pracy], *The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations* 28, nr 4 (2012), s. 489–512. Dokument dostępny pod poniższym adresem: http://www.academia.edu/2403029/Enforcing_EU_Non-Discrimination_Law_Mutual_Learning_between_British_and_Italian_Labour_Law
- ▶ Smith M., (2009), *Analysis note: gender equality and recession*, [Analiza: równouprawnienie płci a recesja], zamówiona przez Dyрекcyję Generalną Komisji Europejskiej ds. Zatrudnienia Spraw Społecznych i Równouprawnienia.
- ▶ Thorsdottir T. K., (2014), *Iceland in crisis: gender equality and social equity*, [Islandia w kryzysie: równouprawnienie płci a równouprawnienie społeczne], [w:] Karamessini M., Rubery J. (red.), *Women and Austerity: The economic crisis and the future of gender equality*, [Kobiety a środki oszczędnościowe. Kryzys gospodarczy a przyszłość równouprawnienia płci], Londyn, Nowy Jork, Routledge.
- ▶ Tilly C., (2011), *Why austerity must not mean the end of active labour market policies*, [Dlaczego środki oszczęd-
- nościowe nie muszą oznaczać końca aktywnej polityki na rynku pracy], [w:] *Priorities for a new political economy: Memos to the left*, [Priorytety nowej gospodarki politycznej, w kierunku lewicy] Londyn, Policy Network.
- ▶ TUC, (2009), *Women and recession: How will this recession affect women at work?*, [Kobiety a recesja: jak bieżąca recesja wpłynie na kobiety na rynku pracy], Londyn, TUC.
- ▶ TUC, (2012), *TUC Equality Audit 2012 Report*, [Sprawozdanie z audytu TUC ws. Równouprawniania na rok 2012], Londyn, TUC. Dokument dostępny pod poniższym adresem: <http://www.tuc.org.uk/equality-issues/equality-audit/tuc-equality-audit-2012-report>
- ▶ Vandekerckhove S., (2013), *Bargaining in favour of low wage earners: different perspectives*, [Negocjacje na rzecz mało zarabiających pracowników, różne perspektywy], prezentacja na konferencję EKZZ „Negocjacje na rzecz równouprawnienia”, Wilno, 5-6 listopada 2014 r..
- ▶ Vaughan-Whitehead, (2012), *Work Inequalities in the Crisis Evidence from Europe*, [Brak równouprawnienia w miejscu pracy w dobie kryzysu w Europie]. Dokument dostępny pod poniższym adresem: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_169984.pdf
- ▶ Verashchagina M., Capparucci M., (2014), *Living through the crisis in Italy: the labour market experiences of women and men*, [W dobie kryzysu we włoszech: rynek pracy – doświadczenia kobiet i mężczyzn], [w:] Karamessini M., Rubery J. (red.), *Women and Austerity: The economic crisis and the future of gender equality*, [Kobiety a środki oszczędnościowe. Kryzys gospodarczy a przyszłość równouprawnienia płci], Londyn, Nowy Jork, Routledge.
- ▶ Villa P., Smith M., (2010), *Gender equality, employment policies and the crisis in EU Member States: Synthesis report 2009*, [Równouprawnienie płci, polityka zatrudnienia i kryzys w państwach członkowskich UE – sprawozdanie podsumowujące za 2009 r.], sprawozdanie ekspertów przygotowane na zamówienie Dyrekcyj Generalnej Komisji Europejskiej ds. Zatrudnienia, Spraw Społecznych i Równouprawnienia.
- ▶ Villa P., Smith M., (2014), *Policy in the time of crisis: employment policy and gender equality in Europe*, [Polityka w dobie kryzysu: polityka zatrudnienia i równouprawnienie płci w Europie], [w:] Karamessini M., Rubery J. (red.), *Women and Austerity: The economic crisis and the future of gender equality*, [Kobiety a środki oszczędnościowe. Kryzys gospodarczy a przyszłość równouprawnienia płci], Londyn, Nowy Jork, Routledge.
- ▶ Webster J., (2013), *European Added Value of EU measures on the application of the principle of Equal Pay. Annex 1: Social and Labour Market-Related Aspects*, [Europejska wartość dodana środków podejmowanych przez UE w zakresie stosowania zasady równego wynagradzania.

Załącznik 1: *Aspekty społeczne i związane z rynkiem pracy*], Bruksela, Parlament Europejski.

- ▶ Wolf E., Heinze A., (2007), *How to Limit Discrimination? Analyzing the Effects of Innovative Workplace Practices on Intra-Firm Gender Wage Gaps Using Linked Employer-Employee Data*, [Jak ograniczać dyskryminację? Analiza wpływu innowacyjnych rozwiązań w miejscu pracy na rozbieżności w wynagradzaniu kobiet i mężczyzn w różnych przedsiębiorstwach przy wykorzystaniu danych gromadzonych przez pracowników i pracodawców], Dokument dyskusyjny ZEW nr 07-077, Mannheim.



CONFEDERATION
**SYNDICAT
EUROPÉEN
TRADE UNION**

Europejska Konfederacja Związków Zawodowych

Boulevard du Roi Albert II, 5
1210 Brussels
Tel + 32 2 224 04 11
E-mail : etuc@etuc.org

www.etuc.org

