

Negocjacje w sprawie równego wynagrodzenia za pracę o równej wartości

Lista kontrolna ETUC

„Bez względu na to, kim jest i jaką pracę wykonuje, każda kobieta zasługuje na równą płacę”.

Esther Lynch, Sekretarz Generalny ETUC



Przedstawienie sytuacji: równe wynagrodzenie za pracę o równej wartości *gleichwertige Arbeit*

Mimo że ustawodawstwo na poziomie europejskim dotyczące równości wynagrodzeń kobiet i mężczyzn obowiązuje od ponad 63 lat, luka płacowa między kobietami i mężczyznami, która służy wymiernemu określeniu nierówności pomiędzy średnimi zarobkami kobiet i mężczyzn jako pracowników, na obszarze UE pozostaje niedopuszczalnie duża: kobiety zarabiają średnio 13% mniej za godzinę niż mężczyźni. Przy zachowaniu obecnego tempa „postępu” wyrównanie poziomu wynagrodzeń w Unii Europejskiej nastąpi dopiero w przyszłym stuleciu (2104 r.), a niektóre państwa członkowskie nigdy go nie osiągną¹.

Kraj	2010 r.	2018 r.	Rok, w którym luka płacowa zostanie wyeliminowana przy obecnym tempie zmian
	Luka płacowa w (%)	Luka płacowa w (%)	
 UE	15,8	14,8	2104
 Belgia	10,1	6	2028
 Bułgaria	13	13,5	Wciąż rośnie
 Republika Czeska	21,6	20,1	2121
 Dania	17,1	14,5	2061
 Niemcy	22,3	20,9	2121
 Estonia	27,7	22,7	2058
 Irlandia	13,9	14,4	Wciąż rośnie
 Grecja	15	12,5 (2014)	2034
 Hiszpania	16,2	14	2046
 Francja	15,6	15,5	Ponad 1000 lat
 Chorwacja	5,7	10,5	Wciąż rośnie
 Włochy	5,3	5 (2017)	2074
 Cypr	16,8	13,7	2051
 Łotwa	15,5	14,1	Wciąż rośnie
 Litwa	11,9	14	Wciąż rośnie
 Luksemburg	8,7	4,6	2027
 Węgry	17,6	11,2	2031
 Malta	7,2	11,7	Wciąż rośnie
 Holandia	17,8	14,8	2051
 Austria	24	19,6	2052
 Polska	4,5	8,8	Wciąż rośnie
 Portugalia	12,8	16,2	Wciąż rośnie
 Rumunia	8,8	3	2022
 Słowenia	0,9	8,7	Wciąż rośnie
 Słowacja	19,6	19,4	2097
 Finlandia	20,3	16,3	2046
 Szwecja	15,4	12,2	2050

¹ Obliczenia na podstawie różnic w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn od 2018 r.

Zbyt często błędnie zakłada się, że obowiązują przepisy o równości wynagrodzeń, więc równość wynagrodzeń istnieje w każdej organizacji. Rzeczywistość wygląda całkiem inaczej. Świadoma lub nieświadoma stronniczość często prowadzi do zaniżania wartości pracy wykonywanej głównie przez kobiety.

Nawet jeżeli państwa członkowskie uwzględniły pojęcia „równa/ta sama praca”, „praca o równej wartości” lub „praca równoważna” w swoim **ustawodawstwie**, i pomimo wytycznych wydanych przez Trybunał Sprawiedliwości UE, które zostały ujęte w preambule do dyrektywy w sprawie równego wynagrodzenia², oraz zaleceń dotyczących przejrzystości wynagrodzenia z 2014 r., wymienione pojęcia w dalszym ciągu nie zawsze są wyraźnie określone w ustawodawstwie krajowym. Niestety, nawet jeśli są zdefiniowane, nie odbywa się to w jednolity sposób we wszystkich państwach członkowskich i sektorach. Wpływa to na zdolność skarżących w przypadkach dyskryminacji płacowej do ustanowienia ważnego **wskaźnika porównawczego**. Co więcej, prowadzi również do znacznego zróżnicowania sytuacji w poszczególnych państwach członkowskich UE. To niektóre z przyczyn, dla których związki zawodowe mają do odegrania tak istotną rolę w zapewnieniu równego wynagrodzenia za pracę o równej wartości.

Przegląd: strategie związków zawodowych w walce o równe wynagrodzenie

Związki zawodowe w całej Europie przyjmują różne podejścia do walki z różnicami w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn, a wybór strategii zależy od konkretnych okoliczności i sektorów:

1. Uzgodnienie w ramach układów zbiorowych środków, które mają na celu wyeliminowanie luki płacowej między kobietami i mężczyznami;
2. Ukierunkowane/ryczałtowe podwyżki wynagrodzenia w odniesieniu do dominacji kobiet w nisko opłacanych branżach;
3. Neutralne pod względem płci systemy klasyfikacji zawodów w celu skorygowania zaniżenia wartości sfeminizowanych zawodów;
4. Środki, które sprzyjają przejrzystości wynagrodzeń oraz przeciwdziałają dyskryminacji płacowej (w tym w zakresie wynagrodzeń uznaniowych);
5. Neutralne pod względem płci kryteria oceny dotyczące rozwoju kariery;
6. Walka ze stereotypami dotyczącymi płci;
7. Zachęcanie mężczyzn do wyboru zawodów zdominowanych przez kobiety i kobiet do zawodów zdominowanych przez mężczyzn.

W marcu 2021 r. Komisja Europejska przedstawiła od dawna oczekiwany projekt dyrektywy w sprawie przejrzystości wynagrodzeń w celu wyeliminowania luki płacowej między kobietami i mężczyznami, a wreszcie egzekwowania równego wynagrodzenia za pracę o równej wartości. **Trwająca od dawna praca na rzecz zapewnienia równego wynagrodzenia za pracę o równej wartości nabiera tempa!**

Środki, które mają zapewnić przejrzystość wynagrodzenia, powiązane z negocjacjami układów zbiorowych, są postrzegane przez ETUC jako szczególnie ważne w celu wyeliminowania dyskryminacyjnej luki płacowej wynikającej z zaniżania wartości pracy wykonywanej głównie przez kobiety.

ETUC apeluje o większe wsparcie na rzecz związków zawodowych, aby mogły kwestionować ukrytą stronniczość i osiągnąć sprawiedliwy poziom płac dla kobiet we wszystkich organizacjach, zawodach i sektorach.

Lista kontrolna ETUC dotycząca równego wynagrodzenia za pracę o równej wartości ma na celu pomoc osobom negocjującym ze związków zawodowych we wskazaniu sytuacji nierównego wynagrodzenia za pracę o równej wartości w ramach układów zbiorowych i strategii równości.

² Dyrektywa 2006/54/WE w sprawie równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia i pracy już teraz wymaga od **pracodawców zapewnienia równego wynagradzania za jednakową pracę lub pracę o jednakowej wartości** kobiet i mężczyzn.

Podstawowe pojęcia

Równe wynagrodzenie za pracę o równej wartości

Równe wynagrodzenie za pracę o równej wartości oznacza, że kobiety i mężczyźni muszą otrzymywać takie samo wynagrodzenie, jeżeli wykonują identyczną lub podobną pracę. Powinni również tak samo zarabiać, jeśli wykonują zupełnie inną pracę, ale co do której można wykazać, że ma równą wartość w oparciu o „obiektywne” kryteria. Takie obiektywne kryteria obejmują zazwyczaj cechy związane z pracą, takie jak umiejętności, wysiłek, poziom odpowiedzialności, warunki pracy i kwalifikacje. Zapewnienie „równego wynagrodzenia za pracę o równej wartości” pomaga w walce z obecnym od dawna zaniżaniem wartości pracy w zawodach zdominowanych przez kobiety: mężczyźni są w dalszym ciągu nadreprezentowani w sektorach o wyższych wynagrodzeniach, a kobiety w sektorach o niższych wynagrodzeniach, mimo że wiele sektorów zdominowanych przez kobiety i mężczyzn ma podobne cechy związane z pracą i porównywalną wartość³.

Wynagrodzenie

Pojęcie „wynagrodzenia” obejmuje nie tylko płacę, ale także dodatkowe świadczenia, takie jak premie, wynagrodzenie za nadgodziny, wynagrodzenie za delegacje, wynagrodzenie za udział w szkoleniach, odprawy w przypadku zwolnienia, ustawowe wynagrodzenie chorobowe, ustawowe wymagane wynagrodzenie i emerytury.

Wskaźnik porównawczy

Przy badaniu pracy o równej wartości wybór wskaźnika porównawczego oznacza wybór mężczyzny lub mężczyźni, którzy wykonują pracę w porównywalnych warunkach i o podobnej wartości, otrzymujących wyższe wynagrodzenie.

W sytuacji, gdy dana osoba nie identyfikuje się jako mężczyzna lub kobieta, wskaźnik porównawczy powinien zawsze uwzględniać osobę o najwyższym wynagrodzeniu.

Neutralna pod względem płci ocena pracy

Ocena pracy i schematy klasyfikacji są narzędziami, które określają wartość pracy poprzez podkreślanie cech, z którymi się wiąże. Muszą być pozbawione stronniczości pod względem płci i oparte na obiektywnych kryteriach, na przykład:

- **umiejętności**, w tym wykształcenie, szkolenia, doświadczenie, wiedza, umiejętności interpersonalne, rozwiązywanie problemów, umiejętności organizacyjne;
- **wysiłek**, w tym wysiłek fizyczny, psychiczny i psychospołeczny;
- **odpowiedzialność**, w tym rozliczalność, odpowiedzialność za ludzi, towary i sprzęt, informacje lub zasoby finansowe;
- **warunki pracy**, w tym charakter związanych z nią zadań, środowisko organizacyjne, umiejętności fizyczne, psychologiczne lub emocjonalne, wysiłek, odpowiedzialność i warunki pracy.

Przy opracowywaniu neutralnego pod względem płci narzędzia oceny pracy należy mieć na uwadze przykład pracownika zajmującego się opieką nad dziećmi: jego praca wiąże się z wysiłkiem fizycznym, takim jak podnoszenie ciężkich przedmiotów, narażeniem na hałas, zagrożeniami ergonomicznymi lub psychospołecznymi. Kompleksowy zestaw kryteriów może podkreślić *wszystkie* aspekty pracy zdominowanej przez kobiety, które są zbyt często pomijane.

³ OECD (2021), *Pay Transparency Tools to Close the Gender Wage Gap*, Gender Equality at Work, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/eba5b91d-en>.

EPIC (2020): Raport Equal Pay International Coalition (EPIC): Equal pay for work of equal value: <https://www.equalpayinternationalcoalition.org/equal-pay/>.

Zrozumienie stronniczości

1) Przykład: Porównanie pracy pracownika magazynu, który jest mężczyzną, z pracą urzędniczki, która jest kobietą.

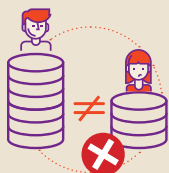


Praca urzędniczki została oceniona przez organizację przy użyciu **jednego kryterium**:

„ukończone wykształcenie zawodowe lub równoważne doświadczenie praktyczne”.



Praca pracownika magazynu jest oceniana przy użyciu **pięciu kryteriów**, a mianowicie: kwalifikacje (wiedza z wcześniejszych szkoleń lub szkolenie zawodowe), sumienność, dokładność, wymagania i odpowiedzialność.



W wyniku tego pracownik magazynu zarabia o 150 EUR więcej niż urzędniczka.

NA CZYM POLEGA PROBLEM?

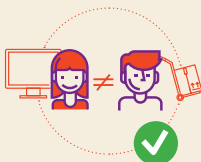


RÓŻNE KRYTERIA OCENY

Kryteria oceny obu stanowisk nie są spójne. Wszystkie stanowiska powinny być oceniane według tych samych kryteriów.

ZANIŻENIE WARTOŚCI PRACY WYKONYWANEJ GŁÓWNIEM PRZEZ KOBIETY

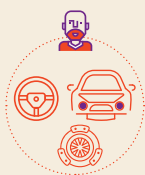
Czy samo kryterium kwalifikacji jest odpowiednie do opisu zakresu działalności i obowiązków urzędniczki? Europejskie orzecznictwo udziela jasnej odpowiedzi: jedno kryterium nie może ująć istoty stanowiska. Można to wykonać, wyłącznie stosując kryteria obejmujące **wszystkie** aspekty danej pracy. Problem sprowadza się do następującej kwestii: **to, co nie zostało określone, nie jest wyceniane i zwykle nie jest wynagradzane.**



BRĄK PRZEJRZYSTOŚCI

Nie można porównać obu stanowisk, ponieważ kryteria nie są powiązane z żadną wartością. W przypadku urzędniczki jest wymagane wykształcenie zawodowe lub równoważne kwalifikacje. W przypadku pracownika magazynu jest potrzebny tylko instruktaż lub szkolenie zawodowe. Jasno wynika z tego, że pracownik magazynu ma niższy poziom kwalifikacji. **Jaka jest zatem wartość szkolenia pracownika magazynu w porównaniu z wykształceniem urzędniczki, jeśli pracownik magazynu zarabia 150 EUR więcej?** Pozostałe niejasności mogą prowadzić do dyskryminacji płacowej, czego dowodzi powyższy przypadek.

2) Przykład: Porównanie pracowników produkcji w Niemczech (w tym samym wieku, pracujących na pełny etat na podstawie umowy na czas nieokreślony w średniej wielkości firmie przez rok).



Mężczyzna – branża motoryzacyjna

- ✓ Umiejętności rozwiązywania problemów
- ✓ Umiejętności w zakresie mechaniki
- ✓ Wykształcenie: zawodowe
- ✓ Wysiłek fizyczny
- ✓ Odpowiedzialność za towary i sprzęt
- ✓ Narażenie na zagrożenia fizyczne i bezpieczeństwa

Miesięczne wynagrodzenie
(brutto): 4.381 EUR

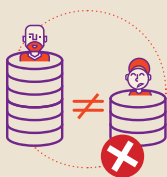


Kobieta – branża artykułów AGD

- ✓ Umiejętności rozwiązywania problemów
- ✓ Umiejętności w zakresie mechaniki
- ✓ Wykształcenie: zawodowe
- ✓ Wysiłek fizyczny
- ✓ Odpowiedzialność za towary i sprzęt
- ✓ Narażenie na zagrożenia fizyczne i bezpieczeństwa

Miesięczne wynagrodzenie
(brutto): 3.516 EUR

NA CZYM POLEGA PROBLEM?



Przykłady potwierdzają, jak głęboko zakorzeniona stronniczość dotycząca wartości pracy zdominowanej przez kobiety przekłada się na lukę płacową, która wynosi 865 EUR (-19,7%) miesięcznie.



Negocjowanie postanowienia o równym wynagrodzeniu za pracę o równej wartości

Włączenie zobowiązania do przejrzystości wynagrodzeń, a w szczególności do równej płacy za pracę o równej wartości do zasad dotyczących równości organizacji może być użytecznym sposobem rozpoczęcia rozmów i pierwszym krokiem, aby zakwestionować założenie, że wynagrodzenia są równe.

Wzorcowe postanowienie o równym wynagrodzeniu za pracę o równej wartości

Strony zgadzają się podjąć kroki w celu wyeliminowania luki płacowej między kobietami i mężczyznami oraz zapewnienia równego wynagrodzenia za pracę o równej wartości w całej organizacji/sektorze. Dlatego podczas negocjacji wynagrodzenia strony będą dokonywały przeglądu wynagrodzeń mężczyzn i kobiet oraz uwzględniały przyczyny wszystkich różnic w wynagrodzeniach (audyty płac prowadzone przez firmę lub badania płac prowadzone przez związek zawodowy). W drodze negocjacji strony zapewnią równe wynagrodzenie za pracę o równej wartości. Podczas negocjacji organizacja powinna:

- przedstawić przegląd wynagrodzenia (oraz wszystkich składników wynagrodzenia) dla różnych stopni i kategorii pracowników z podziałem na mężczyzn i kobiety;
- określić obiektywne kryteria klasyfikacji różnych grup płacowych;
- ocenić razem ze związkiem zawodowym (związkami zawodowymi) kwestię zaniżania wartości pracy wykonywanej przez kobiety;
- zaradzić wszystkim różnicom w wynagrodzeniach i negocjować działania, które mają na celu zmniejszenia luki płacowej między płciami.



Jak określić pracę o równej wartości? Lista kontrolna!

Poniższa **Lista kontrolna ETUC dotycząca równego wynagrodzenia za pracę o równej wartości** pomoże wskazać kwestie, które należy wziąć pod uwagę podczas negocjowania pracy o równej wartości w organizacji:

LISTA KONTROLNA



- Zasady dotyczące równości w organizacji obejmują zobowiązanie do zapewnienia równego wynagrodzenia za pracę o równej wartości.
- System wynagrodzeń jest przejrzysty i podzielony na składniki, co pomaga w ocenie luki płacowej między płacami oraz wartości przypisywanej pracy wykonywanej przez mężczyzn i kobiety.
 - Premie
 - Nadgodziny
 - Dodatkowe elementy wynagrodzenia
 - Emerytury
 - Szkolenia/wykształcenie
 - Świadczenia pieniężne lub rzeczowe
- Pracownicy mają swobodę omówienia zarówno wynagrodzenia, jak i zadań wykonywanych w pracy ze współpracownikami i związkami zawodowymi.
 - Czy postanowienia dotyczące poufności w odniesieniu do wynagrodzenia są zakazane przez prawo w danym kraju?
 - Czy w danym miejscu pracy istnieją zasady, które uniemożliwiają pracownikom omawianie ich wynagrodzeń?
- Do klasyfikacji pracy i wynagrodzenia są stosowane obiektywne i pozbawione stronniczości kryteria. Wybrane kryteria odpowiadają faktycznie wykonywanej pracy i obejmują co najmniej:
 - Umiejętności** (w tym wykształcenie, szkolenia, doświadczenie, wiedza, umiejętności interpersonalne, rozwiązywanie problemów, umiejętności organizacyjne)
 - Wysiłek** (w tym wysiłek fizyczny, psychiczny i psychospołeczny)
 - Odpowiedzialność** (w tym rozliczalność, odpowiedzialność za ludzi, towary i sprzęt, informacje lub zasoby finansowe)
 - Warunki pracy** (w tym charakter związanych z nią zadań, środowisko organizacyjne, umiejętności fizyczne, psychologiczne lub emocjonalne)
- Organizacja przeprowadza regularne audyty wynagrodzeń oraz opracowuje raporty dotyczące luk płacowych między kobietami i mężczyznami.
 - Czy audyty wynagrodzeń są dostępne dla pracowników i ich związków zawodowych?
 - Czy organizacja wprowadza środki zaradcze odnośnie do problematycznych sytuacji w porozumieniu z pracownikami i ich związkami zawodowymi?
- Organizacja posiada reaktywny system oceny.

Wzorce dobrych zachowań



Szwecja: wzorcowy przykład dążenia do równości płac

W Szwecji pracodawca ma obowiązek przygotowania planu działania na rzecz równości płac w celu zapewnienia, że wynagrodzenie jest ustalone na podstawie obiektywnych kryteriów wspólnych dla wszystkich stanowisk pracy. Szwedzkie ustawodawstwo dotyczy zarówno różnic w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn wykonujących tę samą pracę, jak i tych istniejących między zawodami zdominowanymi przez kobiety i mężczyzn, które obejmują pracę o takiej samej wartości. W ustawodawstwie wyszczególnia się czynniki, które należy uwzględnić w ocenie, a które obejmują kwalifikacje, obowiązki, wysiłek i warunki pracy.

Przejrzystość wynagrodzeń w Szwecji

Co roku pracodawcy są zobowiązani do przeprowadzenia **ankiet dotyczących płac i analizy** swoich zasad i zachowań w zakresie płac, nawet w przypadkach, gdy nie stwierdzono różnic w porównaniu z poprzednim rokiem. Po przeprowadzeniu ankiet pracodawca musi opracować **plan działania na rzecz równości płac**, który zawiera wyniki ankiet dotyczących płac, analizę systemu wynagrodzenia oraz planowane podejście do wskazywania i korygowania nierówności płacowych w systemie. Plan musi obejmować:

- środki przewidywane w celu wyeliminowania różnic w wynagrodzeniach;
- oszacowanie kosztów powiązanych;
- ramy czasowe, które nie mogą przekroczyć trzech lat.

Odpowiedzialność za wyeliminowanie dyskryminującej luki płacowej spoczywa na pracodawcach i związkach zawodowych podczas negocjowania umów dotyczących układów zbiorowych lub wzrostu płac, jak również w innych przypadkach.



Belgia: negocjacje dotyczące neutralnych pod względem płci kryteriów pracy

W Belgii związki zawodowe i rząd wspólnie opracowały neutralne pod względem płci kryteria klasyfikacji pracy oraz wytyczne dotyczące sposobu stosowania tych kryteriów podczas negocjowania skali płac. W celu określenia „równej wartości” wykorzystuje się obiektywne kryteria (np. wiedza i kwalifikacje, obowiązki, rodzaj zadań i charakter środowiska pracy). Takie kryteria pomagają pozbyć się ze skali płac istniejącej wcześniej stronniczości ze względu na płeć i wprowadzić neutralny pod względem płci system ocen, który odzwierciedla wartość wykonanej pracy. W kilku krajach wprowadzono neutralne pod względem płci systemy klasyfikacji zawodów, na przykład w sektorze opieki zdrowotnej i samorządowym w Wielkiej Brytanii, w lokalnej opiece socjalnej i opiece nad dziećmi w Niemczech oraz w służbach publicznych w Ontario w Kanadzie⁴.

⁴ Aby uzyskać więcej informacji, zob. Pillinger, Schmidt i Wintertour: Collective Bargaining for Gender Equality, 2016. https://www.ilo.org/global/topics/collective-bargaining-labour-relations/publications/WCMS_528947/lang--en/index.htm

Inne materiały

Przykłady z całego świata

Kanada:

Po wejściu w życie dnia 31 sierpnia 2021 r. *Ustawy o wynagrodzeniach* Sekretariat Rady Skarbu rządu kanadyjskiego (Treasury Board of Canada Secretariat, TBS) współpracuje z podmiotami negocjującymi i przedstawicielami pracowników w celu opracowania planu dotyczącego równości wynagrodzeń, w którym wskaże się lukę płacową w odniesieniu do pracy wykonywanej głównie przez kobiety i wykonywanej głównie przez mężczyzn, mającej równą wartość.

<https://www.canada.ca/en/treasury-board-secretariat/topics/pay/equitable-compensation.html>

Nowa Zelandia:

Pielęgniarki i psycholodzy stwierdzili, że praca pracowników w zawodach zdominowanych przez kobiety nie była doceniana, ponieważ tradycyjnie były to „kobiece zajęcia”. Osiągnięto porozumienie. Więcej informacji na temat działań podejmowanych przez PSA, zob.

<https://www.psa.org.nz/psa/equal-pay-for-dhb-mental-and-public-health>

Inne materiały i źródła

Międzynarodowa Organizacja Pracy (MOP)

We wskazanym przewodniku wyjaśniono pojęcia leżące u podstaw zasady, która stanowi sedno Konwencji MOP dotyczącej jednakowego wynagrodzenia z 1951 r. (nr 100) oraz przedstawiono informacje na temat sposobu jej stosowania w praktyce.

https://www.ilo.org/global/publications/WCMS_216695/lang--en/index.htm

Międzynarodowa Koalicja ds. Równych Płac (Equal Pay Coalition, EPIC)

Międzynarodowa Koalicja ds. Równych Płac (EPIC) to inicjatywa prowadzona przez zainteresowane strony, której celem jest zmniejszenie luki płacowej między kobietami i mężczyznami oraz wprowadzenie równego wynagradzania za pracę o równej wartości we wszystkich krajach i sektorach. Kieruje nią MOP, ONZ w Kwestii Kobiet i OECD.

<https://www.ilo.org/global/topics/equality-and-discrimination/epic/lang--en/index.html>

Europejska Sieć Organów ds. Równości (EQUINET)

Podręcznik ma być praktycznym i przydatnym narzędziem w pracy nad przypadkami równości wynagrodzeń, zapewniając wytyczne dotyczące bieżących zasobów, danych, partnerów i przypadków w UE, które w przeszłości powiodły się we wszystkich państwach członkowskich UE.

<https://equineteurope.org/equinet-handbook-how-to-build-a-case-on-equal-pay/>

Europejski Instytut Związków Zawodowych (ETUI)

Publikacje i dokumenty z zasadami dotyczące kwestii równego wynagrodzenia za pracę o równej wartości.

<https://www.etui.org/publications/time-close-gender-pay-gap>

Komisja Europejska

Przedstawienie najbardziej aktualnych danych na temat luki płacowej w Europie i szerszych analiz.

https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/equal-pay/gender-pay-gap-situation-eu_en

Wyjaśnienie ustawodawstwa, zasad i koncepcji UE dotyczących równości wynagrodzeń.

https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/swd-2020-50_en.pdf

Europejska Konfederacja Związków Zawodowych (ETUC)

Krótki i informacyjny zarys stanowiska i działania ETUC w sprawie przejrzystości wynagrodzeń.

<https://www.etuc.org/en/document/adopted-resolution-etuc-response-eu-commission-proposal-directive-strengthen-application>

Wzorcowa dyrektywa ETUC jako przykład dyrektywy o przejrzystości wynagrodzeń.

<https://www.etuc.org/sites/default/files/press-release/file/2020-11/Model%20Proposal%20for%20a%20Directive%20on%20strengthening%20the%20principle%20of%20equal%20pay%20between%20women%20and%20men%20through%20pay%20transparency.pdf>

Przykłady postanowień o równości wynagrodzeń

Strona internetowa zawierająca szereg propozycji postanowień dotyczących równych wynagrodzeń za pracę o równej wartości, które można zawrzeć w umowie.

<https://www.lawinsider.com/clause/equal-pay>

Związek zawodowy pracowników sektora publicznego w Wielkiej Brytanii (Public Service Union), „Delivering on Equal Pay”

Strona internetowa ze zbiorem materiałów, które pozwolą jak najlepiej wykorzystać ocenę pracy oraz negocjować równość i struktury stopniowania płac.

<https://www.unison.org.uk/at-work/local-government/key-issues/delivering-equal-pay/>





Bld du Roi Albert II, 5,
1210 Brussels
www.etuc.org