

Bruksela, 11 czerwca 2021 r.
(OR. en)

Międzyinstytucjonalny numer
referencyjny:
2021/0050(COD)

9053/2/21
REV 2

SOC 313
EMPL 226
GENDER 35
ANTIDISCRIM 32
CODEC 749
IA 99

NOTA

Od:	Prezydencja
Do:	Komitet Stałych Przedstawicieli / Rada
Dotyczy:	Projekt DYREKTYWY PARLAMENTU EUROPEJSKIEGO I RADY w sprawie wzmocnienia stosowania zasady równości wynagrodzeń dla kobiet i mężczyzn za taką samą pracę lub pracę o takiej samej wartości za pośrednictwem mechanizmów przejrzystości wynagrodzeń oraz mechanizmów egzekwowania – Sprawozdanie z postępu prac

I. WPROWADZENIE

W dniu 4 marca 2021 r. ogłosiła projekt dyrektywy w sprawie wzmocnienia stosowania zasady równości wynagrodzeń dla kobiet i mężczyzn za taką samą pracę lub pracę o takiej samej wartości za pośrednictwem mechanizmów przejrzystości wynagrodzeń oraz mechanizmów egzekwowania. Projekt jest odpowiedzią na apel Rady z czerwca 2019 r. do Komisji, by opracowała konkretne przepisy mające zwiększyć przejrzystość wynagrodzeń¹.

¹ ST 10349/19 – Konkluzje Rady pt. „Zlikwidowanie zróżnicowania wynagrodzenia ze względu na płeć: kluczowe polityki i środki” (EPSCO, 13 czerwca 2019).

Projekt ma służyć temu, by:

- umożliwić pracownikom egzekwowanie ich prawa do równego wynagrodzenia dzięki wiążącym przepisom o przejrzystości wynagrodzeń;
- zwiększyć przejrzystość systemów wynagrodzeń;
- zwiększyć w społeczeństwie rozumienie odnośnych pojęć prawnych;
- poprawić egzekwowanie praw i obowiązków w zakresie równego wynagrodzenia.

Większość delegacji wyraziła zasadniczo zadowolenie z projektu, a znaczna większość potwierdziła, jak ważna w świecie pracy jest walka z różnicowaniem wynagrodzenia ze względu na płeć, gdyż chodzi o wspólną wartość społeczną w UE.

Podkreślając znaczenie tej walki, niektóre delegacje zakwestionowały szczegóły projektu Komisji, które ich zdaniem ingerują w pewnych aspektach w kompetencje krajowe (zwłaszcza jeżeli chodzi o rolę partnerów społecznych i dialogu społecznego w ustalaniu i egzekwowaniu wynagrodzeń) i są potencjalnie niezgodne z zasadą pomocniczości i zasadą proporcjonalności. Z drugiej strony niektóre delegacje podkreśliły, że ważne jest utrzymanie poziomu ambicji projektu.

Część delegacji poprosiła o dodatkowe wyjaśnienia zarówno w kwestii prawa do równego wynagrodzenia ogółem, jak i w kwestii przepisów proponowanej dyrektywy. Wyraziły one też zastrzeżenia, zwłaszcza co do braku pewności prawnej, podziału kompetencji, a także praktycznych, finansowych i administracyjnych skutków projektu, szczególnie jeżeli chodzi o małe i średnie przedsiębiorstwa.

Wszystkie delegacje podtrzymały ogólne zastrzeżenie do wniosku jako takiego.

Parlamenty narodowe czterech państw członkowskich (DK, PT, ES, IT) przysłały uzasadnione opinie na temat projektu. Nadeszły one podczas 8-tygodniowego okresu przewidzianego na wyrażenie opinii przez parlamenty narodowe, o którym to okresie mowa w art. 6 protokołu nr 2² załączonego do traktatów.

Europejski Komitet Ekonomiczno-Społeczny przyjął opinię na sesji plenarnej w dniu 10 czerwca 2021 r.³

Parlament Europejski nie przedstawił jeszcze stanowiska w pierwszym czytaniu.

II. PRACE RADY ZA PREZYDENCJI PORTUGALSKIEJ

Grupa Robocza do Spraw Społecznych rozpoczęła analizę projektu w dniu 22 marca, niecałe trzy tygodnie po jego publikacji. Wtedy też Komisja zaprezentowała projekt, a delegacje miały okazję do wyrażenia wstępnych uwag ogólnych. W kwietniu i maju prezydencja zorganizowała cztery dodatkowe posiedzenia grupy roboczej, by zapewnić wystarczający czas na szczegółowe omówienie dwóch pierwszych rozdziałów (wszystkich artykułów) i odpowiadających im motywów. Podczas tych posiedzeń Komisja udzieliła szczegółowych odpowiedzi na pytania i prośby delegacji o wyjaśnienia.

Poranna część posiedzenia grupy w dniu 13 kwietnia została poświęcona na analizę oceny skutków. Przed tym posiedzeniem prezydencja rozesłała kwestionariusz mający ustrukturyzować tę analizę. Wiele delegacji dostarczyło odpowiedzi na piśmie.

² Protokół (nr 2) w sprawie stosowania zasad pomocniczości i proporcjonalności (Dz.U. C 115 z 9.5.2008, s. 206–209).

³ Dz.U. C , z , s. .

Dyskusja dotycząca artykułów rozdziału I i II (artykuły 1–11) skupiła się na następujących elementach:

- Delegacje poprosiły zwłaszcza o wyjaśnienie znaczenia terminu „składniki uzupełniające lub zmienne” wynagrodzenia (art. 3 ust. 1 lit. a)) oraz o wyjaśnienie konieczności używania obu terminów: „zróżnicowanie wynagrodzenia” (art. 3 ust. 1 lit. c)) i „mediana zróżnicowania wynagrodzenia ze względu na płeć” (art. 3 ust. 1 lit. e)).
- Komisja odpowiedziała na różne pytania o zasady dotyczące takiej samej pracy i pracy o takiej samej wartości (art. 4) oraz na pytania o rodzaj obowiązków wynikających z tego artykułu, mianowicie dla małych i średnich przedsiębiorstw. Komisja wyjaśniła też, jak dialog społeczny, układy zbiorowe i obowiązujące przepisy pomagają wypełnić te nowe obowiązki. Część delegacji poprosiła jednak o dalsze wyjaśnienia co do krajowego wykonania tego przepisu.
- Delegacje skomentowały obowiązek pracodawców, by co roku przypominać pracownikom o ich prawie do żądania informacji na temat ich wynagrodzenia (art. 7 ust. 2). Poprosiły też o dalsze wyjaśnienia co do możliwości, by pracownicy żądali informacji o swoim indywidualnym poziomie wynagrodzenia i o średnim poziomie wynagrodzenia poprzez swoich przedstawicieli lub organ ds. równości (art. 7 ust. 4).
- Innym punktem dyskusji był próg 250 pracowników, od którego pracodawcy mają obowiązek przekazywania informacji o swojej jednostce organizacyjnej (art. 8). Część delegacji poprosiła o dodatkowe wyjaśnienia na temat metody obliczania zróżnicowania wynagrodzenia ze względu na płeć, natomiast inne zastanawiały się, jak gromadzone w ten sposób dane mają pomóc w ustalaniu powodów strukturalnej nierówności wynagrodzeń.

- Komisja została poproszona o wyjaśnienie obowiązku pracodawców, by wspólnie z pracownikami przeprowadzać ocenę wynagrodzeń, gdy różnica wynagrodzeń za taką samą pracę lub pracę o takiej samej wartości wynosząca co najmniej 5% nie ma uzasadnienia w obiektywnych kryteriach (art. 9 ust. 1 lit. a) i b)). Jeżeli chodzi o wspólną ocenę wynagrodzeń, delegacje poprosiły o dodatkowe wyjaśnienia co do roli inspektoratów pracy i organów ds. równości (art. 9 ust. 3) oraz co do mechanizmu rozwiązywania sporów w przypadkach, gdy nie ma zgody między pracodawcą a przedstawicielami pracowników (art. 9 ust. 4). Państwa członkowskie skomentowały też próg 5%.
- Wiele delegacji poprosiło o dalsze informacje na temat związku pomiędzy przepisami o ochronie danych w tym projekcie a ogólnym rozporządzeniem o ochronie danych (art. 10). Zapytały one też o zabezpieczenia pozwalające chronić dane osobowe.

III. PODSUMOWANIE

Dokonano wymiernych postępów w technicznej analizie projektu i oceny skutków. Pierwsze czytanie rozdziału I i II oraz odpowiadających im motywów zostało zakończone. Prezydencja portugalska poświęciła odpowiedni czas na omówienie odnośnych artykułów, zapewniając delegacjom możliwość lepszego zrozumienia przepisów projektu. Zanim rozpoczną się prace nad podejściem ogólnym, potrzebna jest dalsza analiza techniczna i dyskusja.