

Štvrtok 24. mája 2012

## Uplatňovanie zásady rovnakej odmeny pre mužov a ženy za rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty

P7\_TA(2012)0225

**Uznesenie Európskeho parlamentu z 24. mája 2012 s odporúčaniami pre Komisiu o uplatňovaní zásady rovnakej odmeny pre mužov a ženy za rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty (2011/2285(INI))**

(2013/C 264 E/12)

Európsky parlament,

- so zreteľom na článok 225 Zmluvy o fungovaní Európskej únie (ZFEÚ),
- so zreteľom na články 8 a 157 ZFEÚ,
- so zreteľom na smernicu Európskeho parlamentu a Rady 2006/54/ES z 5. júla 2006 o vykonávaní zásady rovnosti príležitostí a rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami vo veciach zamestnanosti a povolania (prepracované znenie) <sup>(1)</sup>,
- so zreteľom na oznámenie Komisie z 21. septembra 2010 s názvom Stratégia rovnosti žien a mužov 2010 – 2015 (COM(2010)0491),
- so zreteľom na oznámenie Komisie z 5. marca 2010 s názvom Posilnený záväzok v prospech rovnosti medzi ženami a mužmi, Charta žien (COM(2010)0078),
- so zreteľom na správu Komisie z mája 2010 o rozdieloch v odmeňovaní žien a mužov v Európe z právneho hľadiska,
- so zreteľom na správu Komisie z februára 2009 vypracovanú európskou sieťou právnych expertov v oblasti rodovej rovnosti s názvom Transponovanie prepracovaného znenia smernice 2006/54/ES,
- so zreteľom na oznámenie Komisie z 18. júla 2007 s názvom Boj proti rozdielom v odmeňovaní žien a mužov (COM(2007)0424),
- so zreteľom na správu Komisie ženami z februára 2007 vypracovanú sieťou právnych expertov Komisie v oblastiach zamestnanosti, sociálnych vecí a rovnosti medzi mužmi a ženami s názvom Právne aspekty rozdielov v odmeňovaní žien a mužov,
- so zreteľom na Európsky pakt pre rodovú rovnosť (2011 – 2020), ktorý Rada prijala 7. marca 2011,
- so zreteľom na judikatúru Súdneho dvora Európskej únie vychádzajúcu z článku 157 ZFEÚ,
- so zreteľom na správu Európskej nadácie pre zlepšovanie životných a pracovných podmienok z 5. marca 2010 s názvom Riešenie rozdielov v odmeňovaní žien a mužov: opatrenia vlády a sociálnych partnerov,
- so zreteľom na Akčný rámec európskych sociálnych partnerov pre rodovú rovnosť z 1. marca 2005 a nadväzujúce správy za roky 2006, 2007 a 2008 a konečnú hodnotiacu správu za rok 2009,

<sup>(1)</sup> Ú. v. EÚ L 204, 26.7.2006, s. 23.

**Štvrtok 24. mája 2012**

- so zreteľom na ustanovenia dohovoru Medzinárodnej organizácie práce (MOP) z roku 1994 o pracovnom pomere na čiastočný úväzok <sup>(1)</sup>, ktorý zaväzuje krajiny, aby do zákaziek v rámci verejného obstarávania zapracovali pracovnú doložku vrátane otázky rovnakého platového ohodnotenia,
  - so zreteľom na dohovor MOP 100 s názvom Rovnaké odmeňovanie,
  - so zreteľom na webinár MOP a iniciatívy OSN Global Compact z marca 2011: Rovnaká odmena za prácu rovnakej hodnoty: Ako to dosiahnuť?,
  - so zreteľom na článok 11 ods. 1 písm. d) Dohovoru o odstránení všetkých foriem diskriminácie voči ženám, ktorý Valné zhromaždenie OSN prijalo rezolúciou 34/180 dňa 18. decembra 1979,
  - so zreteľom na svoje uznesenie z 18. novembra 2008 o uplatňovaní zásady rovnakého odmeňovania žien a mužov <sup>(2)</sup>,
  - so zreteľom na správu Komisie z 3. februára 2009 nadväzujúcu na uznesenie z 18. novembra 2008,
  - so zreteľom na návrh svojich 10 poslancov z 8. marca 2010 týkajúcu sa vypracovania legislatívnej iniciatívnej správy o rovnakej odmene za rovnakú prácu podľa článku 42 rokovacieho poriadku,
  - so zreteľom na články 42 a 48 rokovacieho poriadku,
  - so zreteľom na správu Výboru pre práva žien a rodovú rovnosť a stanovisko Výboru pre zamestnanosť a sociálne veci (A7-0160/2012),
- A. keďže podľa najnovších predbežných a neúplných hodnôt v Únii ženy zarábajú priemerne o 16,4 % menej ako muži a rozdiely v odmeňovaní žien a mužov sa v členských štátoch pohybujú v rozmedzí od 4,4 % do 27,9 % a keďže aj napriek tomu, že už takmer 40 rokov platí značné množstvo právnych predpisov a že sa prijímajú kroky a vynakladajú prostriedky na obmedzenie tohto rozdielu v odmeňovaní <sup>(3)</sup>, pokrok sa dosahuje mimoriadne pomaly (rozdiel na úrovni Únie bol 17,7 % v roku 2006, 17,6 % v roku 2007, 17,4 % v roku 2008, 16,9 % v roku 2009 a 16,4 % v roku 2010) a v niektorých členských štátoch sa rozdiel dokonca prehĺbuje; keďže rozdiely v odmeňovaní žien a mužov môžu byť ešte väčšie, ako sa uvádza, pretože chýbajú údaje od troch členských štátov;
- B. keďže príčiny pretrvávajúcich vysokých rozdielov v odmeňovaní žien a mužov sú zložité, viacnásobné a často vzájomne súvisia a idú nad rámec samotného problému rovnakej odmeny za rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty; keďže súčasťou týchto príčin sú priama a nepriama diskriminácia, ako aj sociálne a hospodárske faktory, ako profesijný a veľmi segregovaný trh práce, tak horizontálne, ako aj vertikálne, podceňovanie práce žien, nerovnosť v zosúladovaní pracovného a súkromného života, tradície a stereotypy vrátane výberu zamerania vzdelávania, poradenstva v oblasti vzdelávania, prístupu k povolaniam a profesiám a tým aj k pracovnej kariére, najmä pre dievčatá a ženy, ktoré ich vedú k typicky ženským povolaniam, ktoré sú horšie platené; keďže podľa analýzy odborníkov diskriminácia, priama aj nepriama, zodpovedá za približne polovicu rozdielov;
- C. keďže rozdiely v odmeňovaní žien a mužov sa často spájajú s kultúrnym dedičstvom a právnymi a hospodárskymi faktormi existujúcimi v súčasnej spoločnosti;
- D. keďže ženy musia priemerne pracovať do 2. marca 2012, aby si zarobili toľko, koľko muži zarobili priemerne za rok do 31. decembra 2011;

<sup>(1)</sup> <http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/pdconv.pl?host=status01&textbase=iloeng&document=178&chapter=1&query=%23status%3D01&highlight=on&querytype=bool&context=0>

<sup>(2)</sup> Ú. v. EÚ C 16 E, 22.1.2010, s. 21.

<sup>(3)</sup> Trvalo udržateľný rozvoj v EÚ: Monitorovacia správa za rok 2011 týkajúca sa stratégie udržateľného rozvoja v EÚ, Eurostat, 2011.

Štvrtok 24. mája 2012

- E. keďže uplatňovanie zásady rovnakej odmeny za rovnakú prácu a za prácu rovnakej hodnoty je základom na dosiahnutie rodovej rovnosti; keďže treba vyzvať Komisiu a členské štáty, aby zhromažďovali a pravidelne zverejňovali štatistické údaje poukazujúce nielen na priemerné hodinové mzdy, ale aj na sumy odmien, ktoré muži a ženy dostávajú za rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty;
- F. keďže smernica 2006/54/ES prispela k zlepšeniu situácie žien na trhu práce, avšak v podstatnej miere nezmenila právne predpisy o odstraňovaní rozdielov v odmeňovaní žien a mužov; keďže podľa predbežných odborných štúdií nedošlo v právnych predpisoch členských štátov k žiadnej zmene alebo bola táto zmena len malá a voči zamestnávateľom neboli stanovené žiadne postihy; keďže zložitost' problému si vyžaduje nielen zlepšenie právnych predpisov, ale aj celoeurópsku stratégiu, ktorá by riešila rozdiely v odmeňovaní žien a mužov, čo si zase vyžaduje silnú vedúcu pozíciu Únie pri koordinácii politik, podporovaní osvedčených postupov a zapojení rôznych subjektov;
- G. keďže trendy ukazujú, že o odmenách sa čoraz častejšie rokuje individuálne, pričom následkom toho je nedostatok informácií a transparentnosti o individualizovaných systémoch odmeňovania, čo vedie k zvýšeniu platových rozdielov medzi zamestnancami na rovnakej úrovni a môže to mať za následok prehĺbenie rozdielov v odmeňovaní žien a mužov; keďže decentralizovanejší a individualizovanejší systém stanovovania miezd by sa preto mal hodnotiť ako skôr znepokojivý vývoj, pričom ochranu údajov nemožno považovať za legitímny dôvod nezverejňovania štatistických údajov o platoch;
- H. keďže vo všetkých členských štátoch majú študentky vyššiu mieru úspešnosti ako študenti a predstavujú až 59 % všetkých absolventov univerzít; keďže kvôli tradíciám a stereotypom vo vzdelávaní sú však menšinou medzi univerzitnými absolventmi v takých oblastiach, ako sú matematika a výpočtová technika;
- I. keďže odborné zručnosti a znalosti žien sú často podhodnotené, rovnako aj povolania a pracovné miesta, v ktorých sú ženy početnejšie zastúpené, pričom tento postoj nie je vždy odôvodnený objektívnym kritériom; keďže rozšírenie pracovných perspektív žien a zmena vzorov vzdelávania by mohli mať pozitívny vplyv na riešenie rozdielov v odmeňovaní žien a mužov napríklad zvýšením počtu žien vo vedeckých a technických profesiách;
- J. keďže ženy sú častejšie zamestnané na čiastočný pracovný úväzok a keďže rozdiely v odmeňovaní žien a mužov sú takmer dvojnásobné medzi zamestnancami na čiastočný úväzok ako medzi zamestnancami na plný úväzok;
- K. keďže podľa odbornej analýzy sa rozdiely v odmeňovaní žien a mužov zviditeľňujú po tom, keď sa žena vráti na trh práce po prvej materskej dovolenke; zvyšujú sa v dôsledku opakovaných prestávok v pracovnej kariére zapríčinených vonkajšími faktormi, ako sú napríklad prerušenia zamestnania súvisiace s deťmi a starostlivosťou o závislých členov rodiny a narastajú vekom a úrovňou vzdelania; keďže pomalšia, kratšia a/alebo prerušená kariéra žien spôsobuje rozdiely medzi ženami aj v mužmi aj v rámci príspevkov do systémov sociálneho zabezpečenia, čím sa zvyšuje riziko chudoby žien v staršom veku;
- L. keďže podľa údajov kvalifikácia a skúsenosti žien vedú k nižším finančným odmenám ako kvalifikácia a skúsenosti mužov; keďže okrem myšlienky rovnakej mzdy za prácu rovnakej hodnoty, ktorá nesmie byť skreslená rodovo stereotypným prístupom, sa musia prelomiť spoločenské roly, ktoré doposiaľ výrazne ovplyvňovali vzdelávanie a výber zamestnania, a vzdelávanie môže a musí prispieť k odstráneniu rodových stereotypov v spoločnosti; keďže materská a rodičovská dovolenka okrem toho nesmie vyvolávať diskrimináciu žien na trhu práce;
- M. keďže zamestnávateľa vo feminizovaných odvetviach a povolaniach vyplácajú v priemere nižšie mzdy a keďže tieto odvetvia a povolania majú obvykle menšie kolektívne odborové zastúpenie a možnosti na vyjednávanie;

**Štvrtok 24. mája 2012**

- N. keďže podľa právnych predpisov a európskej judikatúry musia zamestnávateľa uplatňovať tie isté kritériá hodnotenia na všetkých zamestnancov, dohody o odmeňovaní musia byť zrozumiteľné a transparentné a uplatňované kritériá musia zohľadňovať charakter a typ práce a nesmú obsahovať diskriminačné prvky;
- O. keďže rozdiely v odmeňovaní sú ešte výraznejšie medzi ženami s niekoľkými znevýhodneniami súčasne, ako napríklad s hendikepom, príslušnosťou k menšinám a nedostatočnou kvalifikáciou;
- P. keďže na príslušné súdy sa dostane len málo sťažností týkajúcich sa diskriminácie vo forme rozdielov v odmeňovaní žien a mužov<sup>(1)</sup>; keďže táto skutočnosť má mnoho vysvetlení vrátane chýbajúcich informácií o odmeňovaní, problematike porovnávania a nedostatočných personálnych zdrojov sťažovateľa;
- Q. keďže Európsky inštitút pre rodovú rovnosť môže zohrávať rozhodujúcu úlohu pri monitorovaní vývoja rozdielov v odmeňovaní žien a mužov, analyzovaní príčin týchto rozdielov a pri posudzovaní vplyvu právnych predpisov;
- R. keďže Európsky parlament opakovane vyzýval Komisiu, aby prijímala iniciatívy vrátane revízie existujúcich právnych predpisov v záujme boja proti rozdielom v odmeňovaní žien a mužov a odstraňovania rizika chudoby medzi dôchodcami, ktoré je vyššie medzi ženami ako priamy dôsledok rozdielov v odmeňovaní žien a mužov;

1. žiada Komisiu, aby najneskôr do 15. februára 2013 preskúmala smernicu 2006/54/ES v súlade s jej článkom 32 a aby navrhla zmeny tejto smernice na základe článku 157 ZFEÚ podľa podrobných odporúčaní uvedených v prílohe k tomuto uzneseniu, a to najmä v súvislosti s týmito aspektmi problému rozdielov v odmeňovaní žien a mužov:

- vymedzenia pojmov,
- analýza situácie a transparentnosť výsledkov,
- hodnotenie práce a klasifikácia pracovných miest,
- subjekty v oblasti rovnosti a právne prostriedky nápravy,
- sociálny dialóg,
- predchádzanie diskriminácii,
- rodové hľadisko,
- sankcie,
- zefektívnenie regulácie Únie a politiky Únie;

2. potvrdzuje, že odporúčania sú v súlade so základnými právami a zásadou subsidiarity;

3. domnieva sa, že požadovaný návrh nebude mať žiadne finančné dôsledky;

<sup>(1)</sup> Zdrojový dokument, ktorý dopĺňa oznámenie Komisie o stratégii rovnosti žien a mužov 2010 – 2015, SEC(2010)1080, s. 36.

Štvrtok 24. mája 2012

4. uznáva, že príčin, ktoré zhoršujú rozdiely v odmeňovaní, je niekoľko, a preto viacúrovňový a viacfaktorový prístup vyžaduje silné vodcovstvo Únie pri koordinácii politík, podpore osvedčených postupov a zapájaní rôznych subjektov, napríklad európskych sociálnych partnerov a mimovládnych organizácií, s cieľom vypracovať celoeurópsku stratégiu na riešenie rozdielov v odmeňovaní žien a mužov;
5. vyzýva členské štáty, aby jednotne vykonávali a presadzovali smernicu 2006/54/ES a nabádali súkromný a verejný sektor, aby zohrávali aktívnejšiu úlohu pri odstraňovaní rozdielov v odmeňovaní žien a mužov; členské štáty a Komisia by mali podporovať sociálnych partnerov vrátane zamestnávateľov, aby pracovné miesta nehodnotili na základe neobjektívneho rodového hľadiska, aby zaviedli systémy klasifikácie pracovných miest a aby rozvíjali myšlienku práce za rovnakú mzdu;
6. vyzýva členské štáty, aby samé išli príkladom, čo sa týka boja proti nerovnakým platom pre ženy vo vláde, vo verejných inštitúciách a vo verejných spoločnostiach;
7. vyzdvihuje dôležitú úlohu kolektívneho vyjednávania a kolektívnych zmlúv v boji proti diskriminácii žien, a to najmä v oblasti prístupu k zamestnaniu, odmeňovania, pracovných podmienok, kariérneho postupu a odborného vzdelávania;
8. víta iniciatívu Komisie s názvom Deň rovnosti odmeňovania, ktorý bol prvýkrát stanovený na 5. marca 2011 a druhýkrát na 2. marca 2012;
9. konštatuje, že sa nesmie tolerovať žiadna nerovnosť v odmeňovaní v dôsledku ďalších faktorov, ako sú rasa, etnická príslušnosť, sexuálna orientácia či náboženstvo;
10. víta iniciatívu Rady počas belgického predsedníctva v roku 2010 o vyhodnotení a aktualizovaní skupiny kvantitatívnych a kvalitatívnych ukazovateľov;
11. nabáda Komisiu, aby rozvíjala užšiu koordináciu medzi členskými štátmi v súvislosti s vyhľadávaním, analýzou a plným využívaním výmeny osvedčených postupov;
12. podnecuje členské štáty, aby si podľa možnosti vždy za účasti sociálnych partnerov vymieňali osvedčené postupy a zvýšili spoluprácu pri vypracúvaní nových myšlienok na boj proti rozdielom v odmeňovaní žien a mužov;
13. žiada Komisiu a členské štáty, aby čelili nerovnosti v odmeňovaní medzi pohlaviami vo všetkých príslušných politikách Únie a vnútroštátnych programoch, a najmä v tých, ktoré sú zamerané na boj proti chudobe;
14. navrhuje, že členské štáty by mohli vymenovať zástancu rovnosti miezd, ktorý by monitoroval situáciu v jednotlivých členských štátoch a podával správy národným parlamentom a Európskemu parlamentu o dosiahnutom pokroku;
15. žiada Komisiu, aby revidovala smernicu Rady 97/81/ES z 15. decembra 1997 týkajúcu sa rámcovej dohody o práci na kratší pracovný čas, ktorú uzavreli UNICE, CEEP a ETUC <sup>(1)</sup> s cieľom odstrániť rozdiely v odmeňovaní žien a mužov;
16. nabáda sociálnych partnerov, aby prijali svoju zodpovednosť za vytváranie štruktúry odmeňovania, ktorá bude rodovo vyváženejšia, aby poskytovali kurzy odbornej prípravy týkajúce sa vyjednávacích zručností vrátane vyjednávania o mzdách, aby podporovali povedomie o rovnosti odmeňovania v prvom rade s ohľadom na smerovanie k povinným auditom odmeňovania, a aby posilňovali postavenie žien v rámci svojej štruktúry sociálneho partnerstva, najmä na pozíciách s rozhodovacími právomocami;

(1) Ú. v. ES L 14, 20.1.1998, s. 9.

**Štvrtok 24. mája 2012**

17. vyzýva členské štáty, aby ustanovili možnosť získania kolektívneho odškodnenia za porušovanie zásady rovnakého odmeňovania ako prostriedku pre jednotlivcov a/alebo zastupujúce organizácie, aby mohli dať vec v mene sťažovateľov, ktorí vyjadrili súhlas, na súd, a aby zabezpečili mimovládny organizáciám a odborovým zväzom právne postavenie, aby mohli zastupovať obeť diskriminácie, a to aj v správnych konaniach; vyzýva Komisiu, aby v kontexte svojho nadchádzajúceho návrhu horizontálneho nástroja o kolektívnom odškodnení zhodnotila kolektívne odškodnenie za porušenie zásady rovnakého odmeňovania;
18. zdôrazňuje, že len veľmi málo sťažností na rodovú diskrimináciu v oblasti odmeňovania sa dostane pred príslušný (bežný alebo správny) súd; podnecuje preto Komisiu a členské štáty, aby pokračovali v kampaniach na zvyšovanie informovanosti vrátane poskytovania dostatočných informácií o dôkaznom bremene, keďže toto zohráva významnú úlohu pri zabezpečovaní zásady rovnakého zaobchádzania;
19. zastáva názor, že je potrebné zlepšiť a zjednodušiť postupy a mechanizmy na obranu zásady rovnakého odmeňovania za prácu rovnakej hodnoty a s cieľom zakázať akúkoľvek formu rodovej diskriminácie;
20. žiada členské štáty a zamestnanecké a zamestnávateľské organizácie, aby spoločne vyvinuli objektívne nástroje na hodnotenie pracovných miest s cieľom znížiť rozdiely v odmeňovaní žien a mužov;
21. nabáda členské štáty, aby určili ciele, stratégie a časový horizont znižovania rozdielov v odmeňovaní žien a mužov a zabezpečenia rovnakého odmeňovania za rovnakú prácu a prácu rovnakej hodnoty;
22. žiada Komisiu, aby podporila ďalší výskum stratégií flexiistoty s cieľom posúdiť ich vplyv na rozdiely v odmeňovaní žien a mužov a aby určila, ako je možné bojovať pomocou týchto stratégií proti rodovej diskriminácii;
23. víta závery Rady zo 6. decembra 2010, v ktorých sa členské štáty vyzývajú na prijatie rozsiahlych opatrení na prekonanie príčin tohto nerovnakého odmeňovania;
24. zastáva názor, že väčšia zamestnateľnosť žien, najmä na vrcholových pozíciách, by mohla pomôcť znížiť rozdiely v odmeňovaní žien a mužov; upozorňuje na potrebu, aby ženy zohrávali aktívnejšiu úlohu v hospodárskom rozhodovaní, využívali svoj vplyv na prinášanie riešení zahŕňajúcich perspektívu rodovej rovnosti; upozorňuje na štúdie, v ktorých sa zistilo, že existuje súvzťažnosť medzi vyššími počtami žien na manažérskych pozíciách spoločnosti a vyššími ziskami spoločnosti z aktív, tržieb a investičného kapitálu;
25. členským štátom pripomína ich záväzky týkajúce sa preskúmania účinku, ktorý môžu mať politiky zamestnanosti a daňové politiky na rozdiely v odmeňovaní;
26. navrhuje, aby Európsky parlament udeľoval cenu Ženy a podnikanie v Európe, ktorá by sa mohla udeľovať zamestnávateľom (podnikom, inštitúciám a orgánom), ktoré príkladným spôsobom podporujú ženy, manažérky a uplatňujú rovnaké odmeňovanie;
27. zdôrazňuje, že je nevyhnutné prijať opatrenia, ktoré prispievajú k profesijnému a kariérnemu rastu a rozvoju za podmienok skutočnej rodovej rovnosti; upozorňuje, že táto zásada je súčasťou sociálnej zodpovednosti podnikov, ktorá sa podporuje na medzinárodnej a vnútroštátnej úrovni a je potrebné ju vyvinúť vo všetkých členských štátoch;
28. poveruje svojho predsedu, aby postúpil toto uznesenie a podrobné odporúčania uvedené v prílohe Komisii, Rade a vládam a parlamentom členských štátov.

Štvrtok 24. mája 2012

## PRÍLOHA

## PODROBNÉ ODPORÚČANIA K OBSAHU VYŽIADANÉHO NÁVRHU

**Odporúčanie 1: VYMEDZENIA POJMOV**

Smernica 2006/54/ES obsahuje vymedzenie pojmu rovnaká odmena, ktoré je prevzaté z ustanovení smernice Rady 75/117/EHS z 10. februára 1975 o aproximácii právnych predpisov členských štátov týkajúcich sa uplatňovania zásady rovnakej odmeny pre mužov a ženy<sup>(1)</sup>. S cieľom disponovať presnejšími kategóriami ako nástrojmi na riešenie otázok rozdielov v odmeňovaní žien a mužov je dôležité podrobnejšie vymedziť rôzne pojmy, ako sú:

- rozdiel v odmeňovaní žien a mužov, ktorého vymedzenie nemá zahŕňať len samotnú hrubú hodinovú mzdu, ale je potrebné rozlišovať medzi neupravenými a „čistými“ rozdielmi v odmeňovaní žien a mužov;
- priama a nepriama diskriminácia v odmeňovaní;
- odmeňovanie, ktorého vymedzenie by malo zahŕňať akúkoľvek čistú mzdu a plat, ako aj všetky finančné nároky súvisiace s prácou a vecné dávky;
- rozdiely v dôchodkoch (v rôznych pilieroch systémov dôchodkového zabezpečenia, tzn. v priebežne financovanom systéme dôchodkového zabezpečenia s definovanými dávkami, v dôchodkovom poistení zamestnancov, ako pokračovanie rozdielov v odmeňovaní v dôchodkovom veku);
- práca považovaná za rovnakú (v jednotlivých kategóriách povolání);
- práca tej istej hodnoty, aby sa uviedli príslušné faktory;
- zamestnávateľ, aby sa zabezpečilo, že bude jasne vymedzená zodpovednosť za mzdu zamestnanca a akúkoľvek prípadnú nerovnosť;
- dohody s profesijnými organizáciami a kolektívne dohody – malo by sa jasnejšie uviesť, že pracovné miesta súvisiace s rôznymi kolektívnymi dohodami a rôznymi profesijami možno na súde porovnávať za predpokladu, že tieto pracovné miesta sú porovnateľné ako rovnaká práca alebo práca rovnakej hodnoty;

**Odporúčanie 2: ANALÝZA SITUÁCIE A TRANSPARENTNOSŤ VÝSLEDKOV**

- 2.1. Nedostatok informácií a povedomia medzi zamestnávateľmi a zamestnancami o existujúcich alebo možných rozdieloch v odmeňovaní v rámci ich spoločnosti, ako aj ich ignorantstvo oslabujú vykonávanie zásady zakotvenej v zmluve a platných právnych predpisoch.
- 2.2. So zreteľom na skutočnosť, že neexistuje dostatok presných, porovnateľných a súvislých štatistických údajov, a to ani o rozdieloch v odmeňovaní žien a mužov pracujúcich na čiastočný úväzok a o rozdieloch v dôchodkoch žien a mužov, a že ženy ešte stále zarábajú menej zvlášť v profesiách, v ktorých tradične prevládajú ženy, by členské štáty mali vo svojich sociálnych politikách v plnej miere zohľadniť rozdiely v odmeňovaní žien a mužov a zaoberať sa nimi ako vážnym problémom.
- 2.3. Je preto nevyhnutné, aby spoločnosti (napr. spoločnosti s najmenej 30 zamestnancami a v ktorých tvorí každé pohlavie minimálne 10 % zamestnancov) boli povinné pravidelne vykonávať audit odmeňovania a uverejňovať informácie o jeho výsledkoch, zohľadňujúc ochranu osobných údajov. Rovnaká požiadavka sa môže vzťahovať aj na informácie o ďalších odmenách popri mzde. K týmto informáciám by mali mať prístup zamestnanci, odborové zväzy a príslušné orgány (napríklad inšpektoráty práce, subjekty v oblasti rovnosti).
- 2.4. Zamestnávateľia by mali zamestnancom a ich zástupcom poskytnúť výsledky vo forme mzdovej štatistiky rozdelenej podľa rodu, pričom by však mali zabezpečiť ochranu osobných údajov. Tieto údaje by sa mali zhromažďovať na úrovni jednotlivých odvetví a na vnútroštátnej úrovni v každom členskom štáte.
- 2.5. Od zamestnávateľov by sa malo požadovať, aby prijali politiku transparentnosti v súvislosti so zložením a štruktúrou mzdý vrátane príplatkov, bonusov a ostatných výhod, ktoré sú súčasťou odmeňovania.

(1) Ú. v. ES L 45, 19.2.1975, s. 19.

Štvrtok 24. mája 2012

- 2.6. Ak mzdové štatistiky vykážu skupinové alebo individuálne rozdiely v mzde na základe pohlavia, zamestnávateľia sú povinní ďalej analyzovať tieto rozdiely a reagovať tak, aby ich odstránili.

### **Odporúčanie 3: HODNOTENIE PRÁCE A KLASIFIKÁCIA PRACOVNÝCH MIEST**

- 3.1. Koncepcia hodnoty práce sa musí zakladať na kvalifikácii, vedomostiach a zodpovednostiach v oblasti medziľudských vzťahov, musí zdôrazňovať kvalitu práce s cieľom podporovať rovnosť príležitostí medzi ženami a mužmi. Nemala by byť poznačená stereotypným prístupom, ktorý znevýhodňuje ženy napríklad zdôrazňovaním fyzickej sily, a nie zručnosti v oblasti medziľudských vzťahov, a musí zabezpečiť, aby sa práca obsahujúca zodpovednosť za ľudí nepovažovala za prácu nižšej hodnoty než práca, ktorá je spojená so zodpovednosťou za materiálne alebo finančné zdroje. Ženám sa preto musia poskytovať informácie, pomoc a/alebo školenia pri rokovaniach o mzdových podmienkach, pri klasifikácii pracovných miest a pri zaraďovaní do mzdových tried. Musí byť možné žiadať od odvetví a podnikov, aby preskúmali, či ich systémy klasifikácie pracovných miest v požadovanom rozsahu zohľadňujú rodový rozmer, a aby zaviedli potrebné nápravy.
- 3.2. Iniciatíva Komisie by mala nabádať členské štáty, aby zaviedli klasifikáciu pracovných miest v súlade so zásadou rovnosti žien a mužov, čo by umožnilo zamestnávateľom a pracovníkom zistiť možnú diskrimináciu v odmeňovaní na základe vymedzenia neobjektívnej mzdovej stupnice. Aj naďalej je dôležité dodržiavanie vnútroštátnych právnych predpisov a tradícií súvisiacich so systémom priemyselných vzťahov. Hodnotenie práce a klasifikácia pracovných miest by mali byť zároveň transparentné a sprístupnené všetkým zainteresovaným stranám a inšpektorátom práce a subjektom v oblasti rovnosti.
- 3.3. Členské štáty by mali vykonať dôkladné hodnotenie zamerané na profesie, v ktorých prevládajú ženy.
- 3.4. Rodovo neutrálna hodnotenia pracovných miest by mali vychádzať z nových systémov klasifikácie a organizácie pracovných pozícií a práce a z odborných skúseností a produktivity posudzovaných predovšetkým z hľadiska kvality, napríklad z hľadiska vzdelania a ďalšej kvalifikácie, duševných a fyzických požiadaviek, zodpovednosti za ľudské a materiálne zdroje, a mali by sa použiť ako zdroj údajov a hodnotiace tabuľky na určenie odmeny s riadnym zohľadnením zásady porovnateľnosti.

### **Odporúčanie 4: SUBJEKTY V OBLASTI ROVNOSTI A PRÁVNE PROSTRIEDKY NÁPRAVY**

Subjekty, ktoré podporujú a monitorujú rovnosť, by mali zohrávať väčšiu úlohu pri zmiernení rozdielov v odmeňovaní žien a mužov. Mali by mať právomoc monitorovať, podávať správy a v prípade možnosti účinnejšie a nezávislejšie vynucovať uplatňovanie právnych predpisov o rodovej rovnosti, pričom by mali byť zároveň primerane financované. Článok 20 smernice 2006/54/ES by sa mal zrevidovať tak, aby sa mandát týchto subjektov rozšíril o tieto oblasti:

- podpora a poradenstvo poskytované obetiam diskriminácie v odmeňovaní;
- zabezpečovanie nezávislých prieskumov týkajúcich sa rozdielov v odmeňovaní;
- uverejňovanie nezávislých správ a vydávanie odporúčaní k akejkoľvek otázke, ktorá sa týka diskriminácie v odmeňovaní;
- zákonné právomoci na začatie vlastného vyšetrovania;
- zákonné právomoci na ukládanie sankcií v prípadoch porušenia zásady rovnej mzdy za rovnakú prácu a/alebo na predloženie veci mzdovej diskriminácie na súd;
- zabezpečovanie osobitnej odbornej prípravy pre sociálnych partnerov a pre právnikov, sudcov a ombudsmanov na základe skupiny analytických nástrojov a cieľených opatrení, ktoré by sa používali pri vypracúvaní zmlúv alebo pri kontrole toho, či sa uplatňujú pravidlá a politiky na riešenie rozdielov v odmeňovaní, ako aj zabezpečovanie odborných kurzov a školiacich materiálov o nediskriminačnom hodnotení pracovného miesta pre zamestnávateľov.

### **Odporúčanie 5: SOCIÁLNY DIALÓG**

Je potrebná ďalšia kontrola kolektívnych zmlúv, platných mzdových stupníc a systémov klasifikácie pracovných miest, najmä pokiaľ ide o zaobchádzanie so zamestnancami pracujúcimi na čiastočný úväzok a zamestnancami s inými netypickými pracovnými dojednaniami alebo pokiaľ ide o osobitné príplatky/bonusy vrátane vecných dávok. Takáto kontrola by sa mala týkať nielen prvotných, ale aj druhotných pracovných podmienok a zamestnaneckých systémov sociálneho zabezpečenia (podmienok čerpania dovolení, systémov dôchodkových zabezpečenia, firemných vozidiel, úpravy starostlivosti o deti, pružného pracovného času, bonusov a podobne). Členské štáty by pri dodržiavaní vnútroštátneho práva, kolektívnych zmlúv alebo praxe mali povzbudzovať sociálnych partnerov na zavedenie rodovo neutrálnych klasifikácií pracovných miest, čo by zamestnávateľom aj zamestnancom umožnilo zistiť možnú diskrimináciu v odmeňovaní založenú na neobjektívnom vymedzení mzdovej stupnice.



Štvrtok 24. mája 2012

Manažment môže zohrávať dôležitú úlohu, a to nielen čo sa týka rovnosti miezd, ale aj z hľadiska vytvárania prostredia podporujúceho rovnaké podieľanie sa na zodpovednostiach o starostlivosť a rovnaký kariérny postup mužov a žien.

Sociálni partneri by mali mať právomoc otvoriť problematiku rovnosti odmeňovania nielen vo vlastných odvetviach, ale mohli by tiež požadovať rovnováhu medzi odvetviami <sup>(1)</sup>.

Komisia by mala vypracovať operatívnu, praktickú a na užívateľa zameranú príručku, ktorá sa bude používať v sociálnom dialógu v spoločnostiach a členských štátoch. Táto príručka by mala obsahovať usmernenia a kritériá na rozhodovanie o hodnote práce a na porovnanie pracovných miest. Takisto by mala obsahovať návrhy týkajúce sa možných metód hodnotenia pracovných miest.

#### **Odporúčanie 6: PREDCHÁDZANIE DISKRIMINÁCIÍ**

V článku 26 smernice 2006/54/ES (o predchádzaní diskriminácií) by sa mal osobitne uviesť odkaz na diskrimináciu v odmeňovaní, aby sa zaistilo, že členské štáty za účasti sociálnych partnerov a organizácií pre rovnosť príležitostí prijímú:

- konkrétne opatrenia v oblasti odbornej prípravy a klasifikácie pracovných miest zamerané na systém odborného vzdelávania a určené na odstránenie diskriminácie a zabránenie diskriminácii v oblasti odbornej prípravy, klasifikácie a ekonomického hodnotenia zručností,
- konkrétne politiky umožňujúce zladenie práce s rodinným a osobným životom, ktoré by riešili aj kvalitnú a dostupnú starostlivosť o deti a ďalšie nezaopatrené osoby, ako aj ďalšie služby starostlivosti, pružnú organizáciu práce a pružný pracovný čas, materstvo, rodičovstvo, rodičovskú a rodinnú dovolenku,
- konkrétne opatrenia (podľa článku 157 ods. 4 ZFEÚ) na odstraňovanie rozdielov v odmeňovaní a rodovej segregácie, ktoré majú na rôznej úrovni – zmluvnej i odvetvovej – uskutočňovať sociálni partneri a organizácie pre rovnosť príležitostí a medzi ktoré patrí: presadzovanie mzdových dohôd na odstránenie rozdielov v odmeňovaní žien a mužov, vyšetrovanie v súvislosti s rovnosťou v odmeňovaní za rovnakú prácu, stanovovanie kvalitatívnych a kvantitatívnych cieľov a porovnávanie údajov (benchmarking) a podpora výmeny osvedčených postupov,
- ustanovenie vo verejných zmluvách o dodržiavaní rodovej rovnosti a rovnosti v odmeňovaní za rovnakú prácu v rámci.

#### **Odporúčanie 7: UPLATŇOVANIE RODOVÉHO HLADISKA**

Treba posilniť uplatňovanie rodového hľadiska tým, že sa do článku 29 smernice 2006/54/ES vložia presné usmernenia pre členské štáty týkajúce sa zásady rovnosti v odmeňovaní a odstraňovania rozdielov v odmeňovaní žien a mužov. Komisia by sa mala zamerať na poskytnutie pomoci členským štátom a zúčastneným stranám, pokiaľ ide o konkrétne opatrenia na odstránenie rozdielov v odmeňovaní žien a mužov, a to prostredníctvom:

- vypracovania systémov podávania správ na účely posudzovania rozdielov v odmeňovaní žien a mužov,
- vytvorenia databázy obsahujúcej informácie o zmenách systémov klasifikácie a organizácie zamestnancov,
- zhromažďovania a šírenia výsledkov experimentov týkajúcich sa zmien organizácie práce,

<sup>(1)</sup> Európska nadácia pre zlepšovanie životných a pracovných podmienok: riešenie rozdielov v odmeňovaní žien a mužov; opatrenia vlády a sociálnych partnerov, 5. marec 2010, s. 30.

**Štvrtok 24. mája 2012**

- šírenia informácií a usmernení týkajúcich sa praktických nástrojov, najmä pre malé a stredné podniky (napr. informačný nástroj LOGIB-D), na nápravu rozdielov v odmeňovaní vrátane vnútroštátnych či odvetvových kolektívnych zmlúv,
- vyvinutie európskeho osvedčenia kvality o rovnakom odmeňovaní v spolupráci so sociálnymi partnermi a združeniami, ktoré by mohli využívať inštitúcie, podniky a orgány na propagovanie toho, že dodržiavajú špecifické kritériá týkajúce sa rovnakého odmeňovania, napr. mzdovú transparentnosť,
- vytvorenia osobitných usmernení určených na monitorovanie rozdielov v odmeňovaní v kontexte kolektívneho vyjednávania, ktoré by sa sprístupnili na internetových stránkach, preložili by sa do rôznych jazykov a boli by dostupné pre všetkých.

**Odporúčanie 8: SANKCIE**

- 8.1. Právne predpisy v tejto oblasti sú z rôznych dôvodov zjavne menej účinné a keďže celý problém nie je možné vyriešiť len prostredníctvom právnych predpisov, Komisia a členské štáty by mali posilniť existujúcu legislatívu vhodnými typmi účinných, primeraných a odrádzajúcich sankcií.
- 8.2. Je dôležité, aby členské štáty prijali nevyhnutné opatrenia s cieľom zabezpečiť, že na porušenie zásady rovnakej odmeny za prácu rovnakej hodnoty sa vzťahujú primerané sankcie v súlade s platnými právnymi ustanoveniami.
- 8.3. Napriek existujúcim právnym predpisom sú inšpekcie a trestné kroky často žalostne neprimerané, pokiaľ ide o zásadu rovnakého odmeňovania. Tieto veci treba riešiť ako prioritu a agentúry a orgány, ktoré za ne zodpovedajú, musia dostať potrebné technické a finančné prostriedky.
- 8.4. Treba pripomenúť, že podľa smernice 2006/54/ES členské štáty majú už teraz povinnosť poskytovať náhradu alebo nápravu (článok 18) a tiež ukladať sankcie (článok 25). Tieto ustanovenia však nepostačujú na predchádzanie porušovaniu zásady rovnakého odmeňovania. Z tohto dôvodu sa navrhuje vypracovanie štúdie o realizovateľnosti, účinnosti a vplyve zavedenia prípadných sankcií, ako napríklad:
  - pokút, ktoré musia zahŕňať platbu odškodnenia obeti;
  - správnych pokút (napríklad za neinformovanie alebo nesplnenie oznamovacej povinnosti alebo za nedostupnosť analýzy a hodnotenia mzdovej štatistiky podľa pohlavia (v súlade s odporúčaním 2)) požadovanej inšpektorátmi práce alebo príslušnými subjektmi v oblasti rovnosti;
  - vyradenia zo zoznamu príjemcov štátnej podpory, dotácií (vrátane financovania EÚ spravovaného členskými štátmi) a z postupov verejného obstarávania, ako sa už stanovuje v smernici Európskeho parlamentu a Rady 2004/17/ES z 31. marca 2004 o koordinácii postupov obstarávania subjektov pôsobiacich v odvetviach vodného hospodárstva, energetiky, dopravy a poštových služieb<sup>(1)</sup> a v smernici Európskeho parlamentu a Rady 2004/18/ES z 31. marca 2004 o koordinácii postupov zadávania verejných zákaziek na práce, verejných zákaziek na dodávku tovaru a verejných zákaziek na služby<sup>(2)</sup>;
  - identifikácie subjektov porušujúcich pravidlá, ktoré by sa mali zverejniť.

**Odporúčanie 9: ZEFEKTÍVNENIE REGULÁCIE ÚNIE A POLITIKY ÚNIE**

- 9.1. Jedna z oblastí, v ktorej treba prijať naliehavé opatrenia, sa týka toho, že mzdové znevýhodnenie zrejme súvisí s prácou na čiastočný úväzok. Preto je žiaduce hodnotenie a prípadná revízia smernice 97/81/ES, ktorá predpisuje rovnaké zaobchádzanie so zamestnancami pracujúcimi na plný úväzok a zamestnancami pracujúcimi na čiastočný úväzok, ako aj cielenejšie a účinnejšie opatrenia v kolektívnych zmluvách.
- 9.2. Do usmernení politik zamestnanosti by sa mal naliehavo zaviesť konkrétny cieľ týkajúci sa odstraňovania rozdielov v odmeňovaní, a to aj pokiaľ ide o prístup k odbornému vzdelávaniu a uznávanie kvalifikácií a zručností žien.

(1) Ú. v. EÚ L 134, 30.4.2004, s. 1.

(2) Ú. v. EÚ L 134, 30.4.2004, s. 114.