EVROPSKA
KOMISIJA

Bruselj, 20.11.2017
COM(2017) 671 final

POROČILO KOMISIJE EVROPSKEMU PARLAMENTU, SVETU IN EVROPSKEMU EKONOMSKO-SOCIALNEMU ODBORU

Poročilo o izvajanju Priporočila Komisije o krepitvi načela enakega plačila za ženske in moške s preglednostjo

Poročilo o izvajanju Priporočila Komisije o krepitvi načela enakega plačila za ženske in moške s preglednostjo

1. UVOD

Načelo enakega plačila je od leta 1957 določeno v Pogodbah EU in vključeno v Direktivo 2006/54/ES o uresničevanju načela enakih možnosti ter enakega obravnavanja moških in žensk pri zaposlovanju in poklicnem delu (preoblikovano) (v nadaljnjem besedilu: Direktiva)[1]. Direktiva v skladu s členom 157 Pogodbe o delovanju Evropske unije (PDEU) določa, da je treba za enako delo ali za delo enake vrednosti odpraviti neposredno in posredno diskriminacijo zaradi spola glede vseh vidikov in pogojev plačila. To načelo velja tudi za sisteme razvrstitve delovnih mest, ki se uporabljajo za določanje plačila, in je vključeno v nacionalne pravne sisteme vseh držav članic.

Čeprav je načelo enakega plačila že skoraj 60 let sestavni del Pogodb ter se je nadalje razvijalo v pravu Unije in nacionalnih zakonodajah, je Komisija v poročilu iz leta 2013, v katerem je pregledala izvajanje Direktive v državah članicah[2], sklenila, da je uporaba določb o enakem plačilu v državah članicah v praksi eno izmed najbolj problematičnih področij Direktive. V poročilu je bilo navedeno, da so glavne ovire za učinkovito izvajanje načela enakega plačila, so: pomanjkanje preglednosti plačnih sistemov; pomanjkanje pravne varnosti v zvezi s konceptom dela enake vrednosti, ker ta pojem ni opredeljen ali ker ni jasnih ocenjevalnih meril za primerjanje različnih delovnih mest; ter postopkovne ovire.

Pomanjkljivo izvajanje načela enakega plačila prispeva k vztrajno visoki razliki v plačilu med spoloma, ki je trenutno 16,3 % na ravni EU[3]. Diskriminacija pri plačilu zaradi spola, tj. da so ženske plačane manj kot moški za enako delo ali delo enake vrednosti, je eden izmed pomembnih dejavnikov, ki skupaj z drugimi dejavniki, kot sta poklicna in vertikalna segregacija, prispevajo k splošni razliki v plačilu med spoloma[4].

Evropska komisija je marca 2014 sprejela Priporočilo o krepitvi načela enakega plačila za ženske in moške s preglednostjo (v nadaljnjem besedilu: Priporočilo)[5]. Poročilo vsebuje smernice, ki naj bi bile državam članicam v pomoč pri učinkovitejšem izvajanju načela enakega plačila za boj proti diskriminaciji pri plačilu in prispevek k odpravljanju nenehnih razlik v plačilu med spoloma, pri čemer se zlasti – vendar ne izključno – osredotoča na ukrepe za večjo preglednost plačil.

Države članice so bile pozvane, naj do 31. decembra 2015 Komisijo obvestijo o ukrepih, ki so jih sprejele za izvajanje Priporočila[6]. To poročilo večinoma temelji na informacijah, ki so jih predložile države članice[7]. Vključuje tudi informacije ključnih zainteresiranih strani, zlasti

---

1 UL L 204, 26.7.2006, str. 23–36.

2 COM(2013) 861 final.

3 Eurostat 2015.

4 Razliko v plačilu med spoloma povzroča več kompleksnih dejavnikov, kot so diskriminacija, poklicna in vertikalna segregacija, majhna zastopanost žensk na vodilnih položajih, tradicije in stereotipi ter neenaka porazdelitev družinskih obveznosti med ženskami in moškimi.

5 C(2014) 1405 final.

6 V skladu z oddelkom 18 Priporočila.

7 Informacije o izvajanju Priporočila je predložilo 26 držav članic (AT, BE, BG, CZ, CY, DK, EE, FI, FR, DE, EL, HR, HU, IT, LV, LT, LU, MT, NL, PL, PT, RO, SK, SI, ES in SE).

evropskih socialnih partnerjev[8], s katerimi se je Komisija oktobra 2015 posvetovala o izvajanju Priporočila na nacionalni ravni.

To poročilo temelji tudi na informacijah o izvajanju Priporočila, prejetih od nacionalnih organov za enakost, ustanovljenih na podlagi Direktive[9], in informacijah, ki jih je zagotovila mreža pravnih strokovnjakov Komisije na področju enakosti spolov.

Seminar vzajemnega učenja na temo razlike v plačilu med spoloma, ki je potekal 20. in 21. oktobra 2016[10], je zagotovil dodaten vpogled v izvajanje Priporočila v praksi in učinek nacionalnih ukrepov na odpravo diskriminacije pri plačilu in razlike v plačilu med spoloma, vključno z ukrepi za preglednost plačil.

Zmanjšanje razlike v plačilu med spoloma je za Komisijo pomembna prednostna naloga, kot je določeno v dokumentu o strateških prizadevanjih za enakost spolov za obdobje 2016–2019[11]. V dokumentu o strateških prizadevanjih je kot eden izmed glavnih ukrepov za doseganje tega cilja izpostavljeno izboljšanje izvajanja in izvrševanja načela enakega plačila, in sicer tako da bi se pripravila ocena Direktive in bi se med drugim razmislilo o izboljšanju preglednosti plačil na podlagi poročila o ukrepih držav članic za izvajanje Priporočila.

Komisija ugotavlja, da preglednost plačil ni edini ukrep, ki bi lahko prispeval k zmanjšanju razlike v plačilu med spoloma. Da bi razliko v plačilu med spoloma obravnavali iz vseh mogočih zornih kotov, je to poročilo del širšega akcijskega načrta, v katerega Komisija prenaša svojo zavezo za odpravo te razlike. Akcijski načrt vključuje širok in usklajen nabor dejavnosti za odpravljanje razlike v plačilu med spoloma, tako zakonodajne kot nezakonodajne pobude, ki se vzajemno krepijo.

Poleg tega Komisija v okviru evropskega semestra spremlja gospodarske razmere v državah članicah in podpira delo držav članic pri odpravljanju razlike v plačilu med spoloma, pri čemer lahko posamezni državi članici navsezadnje priporoči, naj obravnava to posebno vprašanje ali nekatere od njegovih temeljnih vzrokov, kot so pomanjkanje naložb v otroško varstvo ali odvračilni davčni ukrepi, ki preprečujejo, da bi prejemnik drugega dohodka v gospodinjstvu – kar so predvsem ženske – delal ali delal več. Leta 2017 so bile razlika v plačilu med spoloma in težave, ki prispevajo k njej, obravnavane v poročilih devetih držav članic[12]. Maja 2017 je Komisija objavila priporočila za posamezne države, ki se osredotočajo na naložbe v zmogljivosti otroškega varstva in odvračilne davčne ukrepe ter na druge ukrepe, ki obravnavajo razliko v plačilu med spoloma[13].

V tem poročilu je ocenjeno, kako države članice izvajajo ukrepe, predlagane v Priporočilu, in kako učinkovita je njihova uporaba.

---

8 Evropska konfederacija sindikatov (ETUC), Evropski center delodajalcev in podjetij, ki zagotavljajo javne storitve (CEEP), konfederacija BUSINESSEUROPE ter Evropsko združenje obrti ter malih in srednjih velikih podjetij (UEAPME). Junija 2016 je potekala tehnična delavnica za nadaljnjo razpravo o njihovih pripombah in izvajanju ukrepov, predlaganih v Priporočilu.

9 Kot jih je zbrala Evropska mreža organov za enakost (Equinet).

10 http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/other-institutions/good-practices/index_en.htm.

11 http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/documents/160111_strategic_engagement_en.pdf.

12 DE, EE, IE, ES, IT, AT, PL, RO in SK.

13 Predvsem v Estoniji.

2. IZVAJANJE UKREPOV ZA PREGLEDNOST PLAČIL V DRŽAVAH ČLANICAH

Preglednost plačil je ključna za učinkovito uporabo načela enakega plačila v praksi. Razkriva morebitno razlikovanje ali diskriminacijo zaradi spola v plačilnih strukturah podjetja ali sektorja. Zaposlenim, delodajalcem ali socialnim partnerjem lahko omogoča, da sprejmejo ustrezne ukrepe. Če so posamezniki seznanjeni z različnimi ravnmi plačil v podjetju, lažje izpodbijajo diskriminacijo pri plačilu pred nacionalnimi sodišči.

V Priporočilu je predstavljen nabor posebnih ukrepov, s katerimi bi države članice in druge zainteresirane strani lažje oblikovale prilagojen pristop k izboljšanju preglednosti plač. V njem se predlagajo štirje ključni ukrepi, povezani s preglednostjo plačil: pravica posameznikov, da zahtevajo podatke o ravneh plačil; poročanje na ravni podjetja; pregledi plačil in obravnavanje enakega plačila v kolektivnih pogajanjih[14]. Države članice so spodbujene, naj izvajajo najprimernejše ukrepe glede na svoje posebne okoliščine, pri čemer morajo vključiti najmanj enega od navedenih glavnih ukrepov.

Kljub sprejetju Priporočila ima le enajst držav članic veljavno zakonodajo o preglednosti plačil[15]. Med temi državami članicami jih je po sprejetju Priporočila le šest sprejelo nove ukrepe za preglednost plačil ali izboljšalo obstoječe ukrepe[16]. Večina jih je vključila enega od štirih glavnih ukrepov glede preglednosti plačil iz Priporočila. Pet[17] jih je vključilo več kot en glavni ukrep, samo ena država članica[18] pa je v svojem nacionalnem pravnem okviru zajela vse štiri ukrepe. Tri države članice[19] pripravljajo nove ukrepe glede preglednosti plačil, pri čemer so nekateri v začetnih fazah pogajanj, drugi pa tik pred tem, da jih sprejmejo nacionalni parlamenti.

2.1. PRAVICE DELAVCEV DO PRIDOBITVE INFORMACIJ O RAVNEH PLAČIL

Z omogočanjem zaposlenim, da zahtevajo informacije o ravneh plačil za kategorije zaposlenih, ki opravljajo enako delo ali delo enake vrednosti, pri čemer so informacije razčlenjene po spolu, vključno z dopolnilnimi ali spremenljivimi komponentami, kot so nadomestila in dodatki[20], je plačna politika podjetja ali organizacije preglednejša[21]. Take informacije so dragocene za delodajalce, sindikate in delavce, saj jim pomagajo opredeliti nepojasnjene razlike v plačilu med spoloma in jih odpraviti z dialogom. Prav tako zaposlenim olajšajo primerjavo njihovih plač s plačami drugih v isti kategoriji in v podobnih kategorijah. V primerih diskriminacije to izboljšuje možnosti za uspešnost tožbe pred nacionalnimi sodišči in bi posledično imelo odvračilni učinek.

---

14 Priporočilo določa, da mora biti razkritje kakršnih koli informacij, ki vključujejo osebne podatke, na podlagi teh ukrepov izvedeno v skladu z nacionalno zakonodajo na področju varstva podatkov, zlasti zakonov za izvajanje Direktive 95/46/ES. Od 25. maja 2018 bodo podatki zaščiteni na podlagi Uredbe (EU) 2016/679 Evropskega parlamenta in Sveta z dne 27. aprila 2016 o varstvu posameznikov pri obdelavi osebnih podatkov in o prostem pretoku takih podatkov ter o razveljavitvi Direktive 95/46/ES (Splošna uredba o varstvu podatkov).

15 AT, BE, DE, DK, FI, FR, IE, IT, LT, SE in UK.

16 Npr. DE, FR, FI, LT, UK in SE.

17 AT, BE, FI, FR in SE.

18 Švedska.

19 IE, IT in NL.

20 Oddelek 3 Priporočila.

21 Kadar predložene informacije vključujejo razkritje osebnih podatkov, morajo biti predložene v skladu z nacionalno zakonodajo na področju varstva podatkov.

Upravičenost do informacij o plačilu za posamezne zaposlene

V primerih domnevne diskriminacije pri plačilu je v treh državah članicah delodajalec obvezan, da zaposlenemu predloži informacije o plačilu. Na Finskem in Irskem posamezniki imajo tako pravico do informacij, vendar mora imeti delodajalec privolitev posameznikov, katerih podatki o plačilu so razkriti. Na Irskem je mogoče pravico do informacij uveljavljati na podlagi standardiziranega vprašalnika, v katerem pritožnik navede, da je prišlo do kršitve načela enakega plačila.

Nemčija je z nedavnim zakonom[22] uvedla individualno pravico do informacij za zaposlene podjetij z več kot 200 zaposlenimi.

Čeprav v Estoniji in na Portugalskem veljajo nacionalne pravice zaposlenih do informacij, ki delodajalce obvezujejo, da zaposlene obvestijo o glavnih pogojih njihove pogodbe o zaposlitvi, vključno z zneskom plačila, so informacije o plačilu, ki jih je mogoče pridobiti, omejene na lastno plačilo posameznika.

Upravičenost do informacij o plačilu za nekatere organe

V nekaterih državah članicah imajo predstavniki zaposlenih in sindikati pravico dostopa do informacij o plačilu in pogojih zaposlitve za skupino zaposlenih ali posameznega zaposlenega na podlagi njihove privolitve[23].

V več državah članicah[24] so organi za enakost v primeru domnevne diskriminacije pri plačilu upravičeni, da zahtevajo informacije o plačilu.

Drugi s tem povezani ukrepi

V nekaterih državah članicah mora biti pri oglaševanju delovnih mest navedena zakonsko določena minimalna plača[25].

V Združenem kraljestvu je nezakonito, če delodajalec (s pogodbenimi klavzulami ali kaznimi) zaposlenim prepreči razkritje ali zahtevo po razkritju njihovega plačila drugim, če je namen takega razkritja ugotoviti diskriminacijo pri plačilu zaradi spola.

2.2. POROČANJE O PLAČILU NA RAVNI PODJETJA

Priporočilo spodbuja države članice, naj uvedejo ukrepe, s katerimi bi zagotovile, da bi delodajalci v podjetjih in organizacijah z vsaj 50 zaposlenimi redno obveščali zaposlene, predstavnike delavcev in socialne partnerje o povprečnem plačilu po kategorijah zaposlenih ali položaju, razčlenjenem po spolu[26]. Tako poročanje izboljšuje preglednost plač in je zanesljiva osnova za razprave o ukrepih za izvajanje načela enakega plačila.

V nekaterih državah članicah so delodajalci zavezani, da redno pripravljajo pisna poročila o stanju enakosti spolov v svojem podjetju ali organizaciji, vključno s podrobnostmi o plačilu[27]. Na Danskem morajo na primer delodajalci z najmanj 35 zaposlenimi vsako leto pripraviti statistične podatke o plačilih, razčlenjene po spolu, za skupine najmanj 10 ljudi vsakega spola na enakem položaju. Te informacije se zaposlenim predložijo prek njihovih predstavnikov.

---

22 Zakon o spodbujanju preglednosti glede strukture plač, sprejet 30. marca 2017.

23 Npr. na Finskem ali Švedskem na podlagi pritožbe v zvezi z enakim plačilom, ki jo poda zaposleni.

24 Npr. AT, EE, FI, NL in SE.

25 Npr. v Avstriji.

26 Oddelek 4 Priporočila.

27 Npr. AT, BE, DE, DK, FR, IT in UK.

V Franciji morajo podjetja predložiti podatke o enakem plačilu predstavnikom osebja v letnih poročilih, zlasti v t. i. poročilu o enakosti spolov, ki je obvezno za podjetja z najmanj 300 zaposlenimi, in poročilu o ekonomskem položaju podjetja, ki je obvezno za podjetja z najmanj 50 zaposlenimi. Ta poročila morajo vključevati podatke o plačilih, razčlenjene po spolu in poklicni kategoriji.

V Belgiji morajo podjetja na vsaki dve leti pripraviti poročila o razliki v plačilu na ravni podjetja. Podjetja z najmanj 50 zaposlenimi morajo vsaki dve leti izvesti podrobno analizo plačilnih struktur svojega podjetja glede na spol ter tudi glede na status, položaj, delovno dobo in raven kvalifikacije ali izobrazbe. Poleg tega morajo belgijska podjetja v svojih letnih socialnih poročilih več oddelkov razčleniti na podlagi spola. V Italiji morajo podjetja z več kot 100 zaposlenimi vsaki dve leti predložiti informacije o enakosti spolov z izrecno navedbo ravni plačil.

Nemčija je nedavno sprejela zakon, s katerim je bila za velika podjetja uvedena splošna obveznost poročanja o napredovanju žensk in enakem plačilu. V Združenem kraljestvu morajo delodajalci z 250 ali več zaposlenimi objavljati nekatere informacije o razlikah v plačilu med spoloma, zlasti v urni postavki plačila, dodatkih in splošni razporeditvi plačil[28]. V Litvi zakon iz leta 2017 obvezuje podjetja z več kot 20 zaposlenimi, da svetom delavcev in sindikatom vsako leto predložijo anonimne podatke o povprečnem plačilu njihovega osebja, razen vodstvenih delavcev, razčlenjene po poklicnih skupinah in spolu. Poleg tega morajo podjetja z več kot 50 zaposlenimi pripraviti poročilo o plačilih, v katerem so plačila zaposlenih podrobneje opredeljena po kategorijah glede na njihov položaj in kvalifikacije, to poročilo pa mora biti na voljo zaposlenim.

Več držav članic delodajalcem nalaga obsežnejšo obveznost rednega ocenjevanja plačilnih praks in razlik v plačilu v širšem kontekstu njihove skladnosti z obveznostjo priprave akcijskega načrta za enako plačilo[29]. Take obveznosti vključujejo poročanje podjetja o povprečnem plačilu za različne kategorije zaposlenih ali položaje, vendar presegajo poročanje, saj zahtevajo tudi bolj poglobljeno analizo plačilnih struktur in nadaljnje ukrepe za obravnavanje neenakosti v plačilu. Taki nacionalni ukrepi so v tem poročilu podrobneje obravnavani v oddelku o pregledih plačil.

V več državah članicah imajo podjetja obveznost poročanja, ki velja izključno za javni sektor[30].

V dveh državah članicah[31] potekajo razprave o novih zakonodajnih ukrepih, s katerimi bi bile uvedene obveznosti poročanja za podjetja.

2.3. PREGLEDI PLAČIL NA RAVNI PODJETJA

Priporočilo spodbuja države članice, naj sprejmejo ustrezne ukrepe, s katerimi bi zagotovile, da bi se v podjetjih in organizacijah z vsaj 250 zaposlenimi izvajali pregledi plač. Ti pregledi bi morali obsegati tudi analizo deleža žensk in moških za vsako kategorijo ali položaj zaposlenih, analizo uporabljenega sistema za vrednotenje in razvrstitev delovnih mest ter podrobne informacije o plačilih in razlikah v plačilu glede na spol. Predstavnikom delavcev in

[28] Pravilnik iz leta 2017 v zvezi z zakonom o enakosti spolov iz leta 2010 (informacije o razliki v plačilu med spoloma).

[29] AT, BE, ES, FI, FR in SE.

[30] Npr. HU, FR in UK.

[31] IE in IT.

socialnim partnerjem, ki bi izrazili zahtevo, bi moral biti omogočen vpogled v te preglede[32]. Pregledi plačil bi morali olajšati analizo vidikov enakosti spolov pri plačilu ter omogočiti sklepe o uporabi načela enakega plačila in opredelitev možnosti za obravnavo ugotovljenih težav. Delodajalci in predstavniki delavcev bi jih lahko uporabljali kot izhodišče za razpravo o tem, kako odpraviti diskriminacijo pri plačilu zaradi spola.

Poročila o plačilih se pogosto uporabljajo kot osnova za natančnejšo analizo, ki bistveno presega zgolj navedbo statističnih podatkov in temelji na dejanskih informacijah o plačilnih strukturah. Zato lahko poročila o plačilih prispevajo k nadaljnjim ukrepom, kot so akcijski načrti za obravnavanje neenakosti v plačilu po spolu.

V Franciji za zasebne delodajalce z več kot 50 zaposlenimi velja obveznost priprave letnih poročil, ki morajo vključevati podatke o dejanskem plačilu, razčlenjene po spolu in poklicni kategoriji. Poleg tega je treba na podlagi zbranih informacij izvesti analizo položaja moških in žensk za vsako poklicno kategorijo v podjetju v smislu sistemov razvrstitve delovnih mest in razlik v plači. V kolektivnih pogodbah in enostranskih akcijskih načrtih morajo biti določeni cilji glede enakosti spolov in posebni ukrepi, s katerimi bodo ti cilji doseženi.

Na Švedskem morajo delodajalci z najmanj 25 zaposlenimi vsaka tri leta izvesti raziskavo o plačilih, v kateri ocenijo plačilne prakse in razliko v plačilu med spoloma v podjetju. Na podlagi tega morajo pripraviti akcijski načrt za odpravo in preprečevanje nepravičnih razlik med spoloma v zvezi s plačilom in drugimi pogoji zaposlitve. Na Finskem morajo podjetja s 30 ali več zaposlenimi pripraviti načrte za enakost, vključno z raziskavo o plačilih, katere cilj je ugotoviti, ali obstajajo razlike v plačilu med spoloma na delovnem mestu; načrt za enakost mora vključevati predloge za odpravo neupravičenih razlik. V Nemčiji morajo podjetja z več kot 500 zaposlenimi izvajati preglede plačil.

V Združenem kraljestvu lahko delovna sodišča delodajalcem naročijo, da izvedejo preglede plačil z vidika enakosti, kadar posameznik uspe s tožbo pred sodiščem v zvezi s kršitvijo zakonov o enakem plačilu.

Na Danskem lahko delodajalci izvedejo prostovoljno analizo enakosti plačil ali pa poročajo o statističnih podatkih o plačah.

V Estoniji in Italiji potekajo razprave o novih ukrepih na tem področju. Estonska vlada na primer namerava predlagati pravno obveznost izvajanja rednih pregledov plačil v javnem sektorju in priprave akcijskih načrtov za enakost spolov na podlagi rezultatov teh pregledov.

2.4. ENAKO PLAČILO, VKLJUČNO S PREGLEDI PLAČIL, BI MORALO POSTATI DEL PROCESA KOLEKTIVNIH POGAJANJ

Preglednost plač in obravnavo razlike v plačilu med spoloma je mogoče okrepiti tudi s spodbujanjem ali zavezovanjem socialnih partnerjev k temu, da v kolektivnih pogajanjih razpravljajo o enakem plačilu. Zato Priporočilo spodbuja države članice, naj zagotovijo, da bi se vprašanje enakega plačila, vključno s pregledi plačil, obravnavalo na ustrezni ravni kolektivnih pogajanj[33].

[32] Oddelek 5 Priporočila.
[33] Oddelek 6 Priporočila.

Vključitev vprašanja enakega plačila v kolektivna pogajanja močno podpirajo sindikati.[34]

Zakonodajne ukrepe, ki zagotavljajo, da je vprašanje enakega plačila del procesa kolektivnih pogajanj, ima vzpostavljenih pet držav članic[35].

V Belgiji morajo medpanožni sporazumi, ki jih vsaki dve leti podpišejo predstavniki zaposlenih in vodstva, vključevati ukrepe za zmanjšanje razlike v plačilu med spoloma, in sicer predvsem tako, da so sistemi razvrstitve delovnih mest nevtralni glede na spol. Na sektorski ravni zakon določa tudi obveznost, da se v okviru kolektivnih pogajanj s pogajanji določijo tudi ukrepi za zmanjšanje razlike v plačilu med spoloma. V Franciji morajo podjetja v kolektivna pogajanja vključiti vidik enakosti spolov. Zasebni delodajalci morajo s pogajanji določiti cilje enakega plačila za moške in ženske, in sicer vsaka tri leta na ravni panoge in vsako leto na ravni podjetja. Izvajanje teh ukrepov spremlja nacionalna komisija za kolektivna pogajanja (CNNC). Švedska zakonodaja določa, da morajo delodajalci in zaposleni sodelovati, da bi preprečili in odpravili razlike v plačilu. Od leta 2007, ko so socialni partnerji na zvezni ravni izpogajali posebne plačne okvire za ženske, je razlika v plačilu med spoloma ključno vprašanje v vsakem krogu pogajanj.

Tri druge države članice[36] predvidevajo prostovoljne ukrepe, ki spodbujajo vključitev vprašanja enakega plačila v kolektivna pogajanja. Ti ukrepi vključujejo objavo smernic za kolektivna pogajanja in zagotovitev usposabljanja na področju enakosti spolov za socialne partnerje.

3. IZVAJANJE DRUGIH DOLOČB O ENAKEM PLAČILU, VSEBOVANIH V PRIPOROČILU

Priporočilo predvideva več drugih ukrepov, ki tudi prispevajo k večji enakosti plačil in presegajo strogo področje povečanja preglednosti plač[37]. V tem oddelku so navedene informacije o trenutnem izvajanju nekaterih takih ukrepov v državah članicah.

Izboljšani statistični podatki

Priporočilo spodbuja države članice, naj izboljšajo razpoložljivost posodobljenih podatkov o razliki v plačilu med spoloma, tako da Eurostatu vsako leto in pravočasno predložijo statistične podatke.

Več držav članic je poročalo, da njihovi nacionalni statistični uradi vsako leto zagotovijo obsežne podatke o razliki v plačilu med spoloma[38]. V Španiji je obveznost zagotavljanja statističnih podatkov, razčlenjenih po spolu, z zakonodajo[39] določena za javne organe, danska zakonodaja pa vključuje pravila o statističnih podatkih o plačilu, razčlenjenih po spolu, ki se uporabljajo za podjetja[40].

---

34 Kot je navedeno v resoluciji ETUC iz leta 2015 z naslovom *Collective bargaining – our powerful tool to close the gender pay gap* (Kolektivna pogajanja – naše močno orodje za odpravo razlike v plačilu med spoloma).

35 BE, DE, FI, FR in SE.

36 AT, CY in PT.

37 Oddelki 7–17 Priporočila.

38 Npr. CZ, DK, EE, ES, FR, NL, PL, RO in SK.

39 Člen 20 temeljnega zakona št. 3/2007 z dne 22. marca 2007 o dejanski enakosti žensk in moških določa, da mora biti vidik spola učinkovito vključen v statistične podatke in študije.

40 Zakon o enakem plačilu (oddelek 5a) vključuje pravila o statističnih podatkih o plačilu, razčlenjenih po spolu. V skladu z zakonom morajo podjetja z najmanj 35 zaposlenimi, ki imajo hkrati najmanj deset ljudi vsakega spola zaposlenih na enakem delovnem mestu, vsako leto zbrati statistične podatke o

Opredelitev pojma dela enake vrednosti

Priporočilo spodbuja države članice, naj v svoji zakonodaji pojasnijo pojem dela enake vrednosti.

Več držav članic[41] ima v svoji zakonodaji pojem dela enake vrednosti že opredeljen, pri čemer je določen analitični okvir ali najpomembnejša merila za primerjavo vrednosti različnih delovnih mest. V skladu s sodno prakso Sodišča v zvezi s pojmom enakega plačila[42] zakonodaja v večini teh primerov kot glavne dejavnike za oceno vrednosti dela navaja spretnosti, prizadevanje, odgovornost in delovne razmere.

Dve državi članici sta sporočili, da načrtujeta uvedbo izrecne opredelitve pojma dela enake vrednosti v svoji zakonodaji[43].

Sistemi vrednotenja in razvrščanja delovnih mest

Priporočilo spodbuja države članice, naj spodbujajo razvoj in uporabo sistemov vrednotenja in razvrščanja delovnih mest, ki so nevtralni glede na spol.

V nekaterih državah članicah zakonodaja izrecno določa zahtevo, da morajo biti sistemi vrednotenja in razvrščanja delovnih mest, ki se uporabljajo za določitev plačila, nevtralni glede na spol[44]. Nekatere države članice so vzpostavile praktična orodja, kot so smernice in kontrolni seznami za vrednotenje delovnih mest, ki ni pristransko glede na spol, in programe usposabljanja za delodajalce; z njimi naj bi podprle izvajanje sistemov vrednotenja in razvrščanja delovnih mest, ki so nevtralni glede na spol, v podjetjih[45].

Spremljanje in izvrševanje

Priporočilo spodbuja države članice, naj zagotovijo, da se izvajanje načela enakega plačila dosledno spremlja in da se uveljavijo vsa razpoložljiva pravna sredstva za odpravo diskriminacije pri plačilu.

V več državah članicah diskriminacijo pri plačilu spremljajo delovni inšpektorati na regionalni ali zvezni ravni[46]. Ti inšpektorati so kot del državne uprave pristojni za izvajanje inšpekcijskih pregledov za zagotovitev skladnosti z zakonodajo. V nekaterih državah lahko delovni inšpektorati v primeru nespoštovanja načela enakega plačila naložijo upravne sankcije[47].

V Belgiji lahko podjetje z najmanj 50 zaposlenimi enega od zaposlenih imenuje za mediatorja, ki bo svetoval pri pripravi in izvajanju načrta, s katerim bi razvili plačilno strukturo v podjetju, ki bo nevtralna glede na spol, ter pri morebitnih pravnih sredstvih za obravnavo zahtevkov v zvezi z diskriminacijo pri plačilu zaradi spola.

Dve državi članici sta poročali o uvedbi posebnih sankcij za preprečevanje diskriminacije. Francija ima kazen do največ 1 % stroškov plač za podjetja z več kot 50 zaposlenimi, če ta kršijo obveznosti enakega plačila. Na Nizozemskem so podjetja, ki izvajajo diskriminacijo,

---

plačilu, razčlenjene po spolu, ali pa na podlagi dogovora z zaposlenimi najmanj vsaka tri leta pripraviti poročilo o enakem plačilu.

41 Npr. CY, CZ, DE, FR, HR, HU, IE, PL, PT, RO, SK, SE in UK.

42 Glej zadeve C-237/85, C-262/88, C-400/93, C-381/99, C-333/97, C-471/08 in C-194/08. Glej tudi uvodno izjavo 9 Direktive 2006/54/ES.

43 AT in LT.

44 Npr. AT, BE, CY, IT, LT, PT in SI.

45 Npr. BE, CY, EE, ES, FR, NL in SE.

46 Npr. CY, CZ, ES, FR, LV in PL.

47 To na primer velja za Latvijo.

izključena iz postopkov za oddajo javnega naročila, njihove obstoječe pogodbe z vladnimi organi pa se lahko prekinejo.

Organi za enakost

V skladu z določbami Direktive 2006/54/ES[48] vsi organi za enakost zagotavljajo neodvisno pomoč žrtvam diskriminacije. Vendar so naloge in pristojnosti organov za enakost v posameznih državah članicah zelo različne. Le v nekaj državah članicah[49] njihova vloga vključuje pomoč posameznikom/njihovo zastopanje pri zadevnih zahtevkih pred nacionalnimi sodišči. V nekaterih drugih državah članicah[50] imajo organi za enakost širše pristojnosti za obravnavanje pritožb zaradi diskriminacije na podlagi spola in odločanje o njih. Če bi organi za enakost spolov bolj izvajali svoje pristojnosti za zagotavljanje neodvisne pomoči žrtvam diskriminacije, bi te žrtve imele lažji dostop do pravnega varstva in zagotovljena bi bila učinkovitost pravnega okvira za enako plačilo.

Priporočilo zato spodbuja države članice, naj poskrbijo, da bi v pristojnosti in pooblastila njihovih nacionalni organov za enakost spadala tudi vprašanja, povezana z diskriminacijo pri plačilu zaradi spola, vključno z obveznostmi glede preglednosti. Poleg tega so države članice po potrebi pozvane, naj organom za enakost zagotovijo pravico do dostopa do informacij o plačilu in pregledov plačil.

V nekaterih državah članicah[51] pooblastila organa za enakost zajemajo tudi obveznosti delodajalcev glede preglednosti v zvezi z diskriminacijo pri plačilu zaradi spola, in sicer pravico do dostopa do informacij o plačilu in pregledov plačil.

4. PRAKTIČNA UPORABA IN UČINEK UKREPOV ZA PREGLEDNOST PLAČIL NA NACIONALNI RAVNI

Podrobna ekonomska analiza o točnem učinku uvedbe ukrepov za preglednost plačil na nacionalni ravni ni na voljo. Zato je težko navesti količinsko opredeljive podatke o učinkih vsakega posebnega ukrepa.

Vendar raziskave, izvedene na nacionalni ravni, kažejo povezavo med takimi ukrepi in izboljšanjem splošnega stanja na področju enakega plačila in enakih možnosti za moške in ženske v zaposlovanju na splošno. Nekateri primeri, ki so bili podlaga za Priporočilo iz leta 2014, ponazarjajo nekaj takih učinkov[52]:

Eden izmed primerov, povezanih z vprašanjem **upravičenosti zaposlenih do informacij o plačilu**, je Portugalska, kjer je bila leta 2009 uvedena obveznost za delodajalce, da zaposlenim zagotovijo informacije o povprečnih plačah po kategorijah delavcev. Zainteresirane strani menijo, da je to pomemben razlog za sorazmerno majhno razliko v plačilu med spoloma v tej državi.

Švedska je v okviru zakonodaje o enaki obravnavi uvedla obveznost za delodajalce, da redno **pripravljajo poročila o stanju na področju plačil**, vključno z analizo plačilnih praks in razlik v plačilu glede na spol. V nacionalni študiji, izvedeni leta 2011, je navedeno, da je imela med različnimi ukrepi, ki jih je uvedla vlada, obveznost prikaza plač največji učinek na odpravo diskriminacije pri plačilu. Poleg tega je ombudsman za enakost v svojem pregledu

48 Člen 20(2).
49 Npr. AT, FI in SE.
50 Npr. BE, FR in NL.
51 Npr. EE, FI in SE.
52 Glej tudi oceno učinka, priloženo Priporočilu (SWD(2014) 59 final).

navedel sklep, da je bila med letoma 2006 in 2008 na podlagi te obveznosti izvedena prilagoditev plač za približno 6 000 ljudi.

Francija je primer države, v kateri je **enako plačilo vključeno v kolektivna pogajanja**: zakonodaja iz leta 2006 delodajalce in sindikate zavezuje, da enkrat letno med pogajanji o kolektivni pogodbi na ravni podjetja in sektorski ravni razpravljajo o vprašanju razlike v plačilu med spoloma. Kot posledica uvedbe te obveznosti se je delež kolektivnih pogodb, ki obravnavajo razliko v plačilu med spoloma, močno povečal (s 3 % leta 2007 na 10 % leta 2010). Poleg tega večina teh kolektivnih pogodb ne vključuje le hitre diagnoze stanja, temveč vsebuje tudi posebne kazalnike in seznam ukrepov za odpravo razlike v plačilu med spoloma.

Ti posebni primeri izvajanja v skladu s tremi od štirih glavnih ukrepov za izboljšanje preglednosti, predlaganih v Priporočilu, in njihovi učinki kažejo na to, da lahko ukrepi na podlagi Priporočila prispevajo k splošnemu zmanjšanju diskriminacije pri plačilu in razlike v plačilu med spoloma.

5. SKLEPI IN NADALJNJI UKREPI

Priporočilo zagotavlja prvi nabor posebnih ukrepov za preglednost plačil, katerih cilj je odpraviti neenakost v plačilu in vztrajno razliko v plačilu med spoloma. Države članice spodbuja, naj uvedejo vsaj enega od teh ukrepov za izboljšanje preglednosti, da bi obravnavale diskriminacijo pri plačilu. Priporočilo je nezavezujoč pravni instrument, ki državam članicam ne nalaga nobenih formalnih obveznosti.

Analiza informacij, ki so jih predložile države članice in druge zainteresirane strani, je pokazala, da večina držav članic sicer ima vzpostavljenih nekaj ukrepov za povečanje preglednosti plačil, vendar pa tretjina držav članic ni uvedla prav nobenih takih ukrepov.

Poleg tega je le majhna skupina držav članic izkoristila priložnost Priporočila in pregledala svoje nacionalne pravne sisteme, da bi okrepila načelo enakega plačila za moške in ženske z uvedbo ukrepov za preglednost plačil, in sicer kot so predlagani v Priporočilu ali drugače.

Enakost spolov je ena od temeljnih vrednot Evropske unije, ki pa še ni dejansko uresničena v okviru zaposlitve. Ženske v EU v vseh gospodarskih sektorjih na uro povprečno zaslužijo skoraj 16 % manj kot moški. Ta razlika v plačilu med spoloma se je v zadnjih petih letih prenehala zmanjševati in bo ob sedanji stopnji sprememb odpravljena šele na začetku naslednjega tisočletja. V študiji Evropskega inštituta za enakost spolov je poudarjeno, da neenako plačilo ne le škoduje ženskam, temveč pomeni strošek za družbo na splošno. Obstaja močna povezava med razliko v plačilu med spoloma, revščino otrok in pomanjkanjem strokovno usposobljene delovne sile. Poleg tega neizkoriščena znanja in spretnosti žensk v družbi pomenijo tudi stroške za gospodarstvo na splošno[53].

Kljub načelu enakega plačila je danes diskriminacija pri delu še vedno vsesplošno prisotna: ženska je lahko na točno enakem delovnem mestu plačana manj kot moški in delo, ki ga običajno opravljajo ženske, je plačano manj kot delo, ki ga običajno opravljajo moški, tudi če gre za delo enake vrednosti. Primere diskriminacij je težko odkriti zaradi zaupnosti glede ravni plačil. Čeprav se večina Evropejcev (69 %) zaveda obstoja razlike v plačilu med

[53] EIGE (2017), *Economic Benefits of Gender Equality in the European Union. How closing the gender gaps in labour market activity and pay leads to economic growth* (Ekonomske koristi enakosti spolov v Evropski uniji. Kako odprava razlik med spoloma pri dejavnosti in plačilu na trgu dela vodi v gospodarsko rast), dostopno na strani: http://eige.europa.eu/rdc/eige-publications.

spoloma v gospodarstvu, zaposleni ne menijo, da bi taka razlika obstajala v njihovem podjetju, in le 26 % Evropejcev je seznanjenih, da imajo v skladu s pravom pravico do enakega plačila za enako delo. Tretjina zaposlenih ne pozna plače svojih kolegov, med ženskami pa je ta delež še manjši. Nedavna študija je pokazala, da bi Evropejci podprli večjo preglednost pri delu: skoraj dve tretjini ljudi bi podprli objavo podatkov o povprečnih plačah, zasluženih v organizaciji ali podjetju, v katerem delajo, razčlenjenih po spolu in vrsti delovnega mesta[54].

Da bi odpravili razliko v plačilu med spoloma in dejansko uresničili načelo enakega plačila, bo Komisija še naprej spremljala spoštovanje načela enakega plačila v državah članicah, tudi z izvrševanjem ukrepov, kjer je to potrebno, in v okviru letnega izvajanja evropskega semestra.

Vendar so glede na pomanjkanje vidnega napredka v boju proti diskriminaciji pri plačilu, vztrajno razliko v plačilu med spoloma in omejeno spremljanje uporabe Priporočila morda potrebni nadaljnji ciljno usmerjeni ukrepi na ravni EU. Z uresničevanjem preglednosti plačil bodo imeli državljani orodje za seznanjenost z diskriminacijo, ki se morda izvaja nad njimi, hkrati pa se bo izboljšala uporaba načela enakega plačila na terenu.

[54] Eurobarometer 465.