EURÓPSKA
KOMISIA

V Bruseli 20. 11. 2017
COM(2017) 671 final

SPRÁVA KOMISIE EURÓPSKEMU PARLAMENTU, RADE A EURÓPSKEMU HOSPODÁRSKEMU A SOCIÁLNEMU VÝBORU

Správa o vykonávaní odporúčania Komisie týkajúceho sa posilnenia zásady rovnakej odmeny pre ženy a mužov prostredníctvom transparentnosti

Správa o vykonávaní odporúčania Komisie týkajúceho sa posilnenia zásady rovnakej odmeny pre ženy a mužov prostredníctvom transparentnosti

1. ÚVOD

Zásada rovnakej odmeny je zakotvená v zmluvách EÚ od roku 1957 a je zahrnutá v smernici 2006/54/ES o vykonávaní zásady rovnosti príležitostí a rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami vo veciach zamestnanosti a povolania (prepracované znenie) (ďalej len „smernica“)[1]. V súlade s článkom 157 Zmluvy o fungovaní Európskej únie (ZFEÚ) sa v smernici stanovuje, že za rovnakú prácu alebo prácu, ktorej sa priznáva rovnaká hodnota, sa musí odstrániť priama a nepriama diskriminácia z dôvodu pohlavia v súvislosti so všetkými hľadiskami a podmienkami odmeňovania. Táto zásada sa uplatňuje aj na systémy klasifikácie zamestnaní používané na stanovenie odmeny a je začlenená do vnútroštátnych právnych systémov všetkých členských štátov.

Hoci je zásada rovnakej odmeny trvalou súčasťou zmlúv už takmer 60 rokov a od tých čias sa ešte rozvíjala v právnych predpisoch EÚ a vo vnútroštátnom práve, v správe Komisie z roku 2013, ktorou sa skúma uplatňovanie smernice v členských štátoch[2], sa konštatuje, že praktické uplatňovanie ustanovení týkajúcich sa rovnakej odmeny v členských štátoch je jedným z najproblematickejších aspektov smernice. V správe sa uvádza, že hlavnými prekážkami pre účinné uplatňovanie zásady rovnakej odmeny sú: nedostatočná transparentnosť systémov odmeňovania; nedostatočná právna istota, pokiaľ ide o pojem práce rovnakej hodnoty, buď preto, lebo neexistuje žiadne vymedzenie tohto pojmu, alebo preto, lebo neexistujú žiadne hodnotiace kritériá na porovnávanie rôznych zamestnaní; a procesné prekážky.

Nedostatok správneho uplatňovania zásady rovnakej odmeny ešte posilňujú pretrvávajúce vysoké rozdiely v odmeňovaní žien a mužov, ktoré sú v súčasnosti v celej EÚ na úrovni 16,3 %[3]. Diskriminácia v odmeňovaní žien a mužov, t. j. skutočnosť, že ženy dostávajú nižšiu odmenu ako muži za rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty, je jedným z významných faktorov, ktoré prispievajú k celkovému rozdielu v odmeňovaní žien a mužov spolu s ďalšími faktormi, ako je segregácia v povolaniach a vertikálna segregácia[4].

V marci 2014 Európska komisia prijala odporúčanie týkajúce sa posilnenia zásady rovnakej odmeny pre ženy a mužov prostredníctvom transparentnosti (ďalej len „odporúčanie“)[5]. Toto odporúčanie poskytuje členským štátom usmernenie, ktoré im má pomôcť účinnejšie uplatňovať zásadu rovnakej odmeny s cieľom bojovať proti diskriminácii v odmeňovaní a prispieť k odstráneniu pretrvávajúceho rozdielu v odmeňovaní žien a mužov, pričom sa zameriava, okrem iného, na opatrenia zvyšujúce transparentnosť odmeňovania.

Členské štáty boli vyzvané, aby do 31. decembra 2015 Komisii oznámili opatrenia, ktoré prijali na uplatňovanie tohto odporúčania[6]. Táto správa je vo veľkej miere založená na

---

1 Ú. v. EÚ L 204, 26.7.2006, s. 23 – 36.

2 COM(2013) 861 final.

3 Eurostat 2015.

4 Rozdiel v odmeňovaní žien a mužov je spôsobený niekoľkými komplexnými faktormi, ako je diskriminácia, segregácia v povolaniach a vertikálna segregácia, nedostatočné zastúpenie žien vo vedúcich pozíciách, tradície a stereotypy, ako aj nerovné rozdelenie zodpovednosti za rodinu medzi ženami a mužmi.

5 C(2014) 1405 final.

6 V súlade s bodom č. 18 odporúčania.

informáciách, ktoré poskytli[7]. Obsahuje aj informácie od kľúčových zainteresovaných strán, najmä európskych sociálnych partnerov[8], ktorí sa v októbri 2015 zúčastnili konzultácií o uplatňovaní odporúčania na vnútroštátnej úrovni.

Táto správa tiež vychádza z informácií o vykonávaní odporúčania prijatých od vnútroštátnych orgánov pre rovnosť zriadených podľa smernice[9], ako aj z informácií, ktoré poskytla sieť právnych expertov Komisie pre oblasť rodovej rovnosti.

Seminár vzájomného učenia o rozdieloch v odmeňovaní žien a mužov, ktorý sa uskutočnil 20. – 21. októbra 2016[10], poskytol ďalší pohľad na praktické vykonávanie odporúčania a vplyv vnútroštátnych opatrení v boji proti diskriminácii v odmeňovaní a rozdielu v odmeňovaní žien a mužov, vrátane opatrení zameraných na transparentnosť odmeňovania.

Ako je uvedené v Strategickom záväzku pre rodovú rovnosť na roky 2016 – 2019[11], zmenšovanie rozdielu v odmeňovaní žien a mužov je pre Komisiu dôležitou prioritou. V Strategickom záväzku sa ako jedno z kľúčových opatrení na dosiahnutie tohto cieľa uvádza zlepšenie vykonávania a presadzovania zásady rovnakej odmeny prostredníctvom posúdenia smernice a s prihliadnutím, okrem iného, na zlepšenie transparentnosti odmeňovania na základe správy o opatreniach členských štátov na vykonávanie odporúčania.

Komisia poznamenáva, že transparentnosť odmeňovania nie je jediným opatrením, ktoré by mohlo prispieť k zmenšeniu rozdielu v odmeňovaní žien a mužov. Aby bolo možné bojovať proti rozdielu v odmeňovaní žien a mužov zo všetkých možných uhlov, je táto správa súčasťou rozsiahlejšieho akčného plánu, v ktorom Komisia podrobne vysvetľuje svoj záväzok bojovať proti rozdielu v odmeňovaní žien a mužov. Akčný plán obsahuje široký a kompaktný súbor opatrení na boj proti rozdielu v odmeňovaní žien a mužov, legislatívne aj nelegislatívne iniciatívy, ktoré sa navzájom posilňujú.

Okrem toho Komisia monitoruje hospodársku situáciu v členských štátoch prostredníctvom vykonávania európskeho semestra a podporuje úsilie členských štátov zamerané na boj proti rozdielu v odmeňovaní žien a mužov, prípadne odporúča členskému štátu, aby riešil túto konkrétnu otázku alebo niektoré z jej hlavných príčin, ako je napríklad nedostatočné investovanie do starostlivosti o deti alebo finančné prekážky zabraňujúce druhým zárobkovo činným osobám v domácnosti – hlavne ženám – pracovať alebo pracovať viac. V roku 2017 sa rozdielom v odmeňovaní žien a mužov a problémom, ktoré k nemu prispievajú, zaoberali správy o deviatich členských štátoch[12]. V máji 2017 Komisia vydala odporúčania pre jednotlivé krajiny so zameraním na investovanie do zariadení starostlivosti o deti a finančných prekážok, ako aj ďalšie opatrenia na riešenie rozdielu v odmeňovaní žien a mužov[13].

---

7 Informácie o uplatňovaní odporúčania poskytlo 26 členských štátov (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, SE).

8 Európska konfederácia odborových zväzov (ETUC), Európske stredisko podnikov s verejnou účasťou a podnikov všeobecného hospodárskeho záujmu (CEEP), Konfederácia európskych podnikov (BusinessEurope) a Európska asociácia remesiel, malých a stredných podnikov (UEAPME). V júni 2016 sa konal technický seminár zameraný na ďalšie prediskutovanie ich pripomienok a vykonávania opatrení navrhnutých v odporúčaní.

9 Tak, ako ich zhromaždila Európska sieť vnútroštátnych orgánov pre rovnosť (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, SK.

13 Najmä v Estónsku.

V tejto správe sa posudzuje vykonávanie opatrení navrhnutých v odporúčaní zo strany členských štátov a účinnosť jeho uplatňovania.

2. VYKONÁVANIE OPATRENÍ TÝKAJÚCICH SA TRANSPARENTNOSTI ODMEŇOVANIA V ČLENSKÝCH ŠTÁTOCH

Transparentnosť odmeňovania je nevyhnutná pri efektívnom uplatňovaní zásady rovnakej odmeny v praxi. Odhaľuje možné rodové predsudky alebo diskrimináciu v systémoch odmeňovania podniku alebo odvetvia. Zamestnancom, zamestnávateľom alebo sociálnym partnerom umožňuje prijať primerané opatrenia. Informovanosť o rôznych mzdových úrovniach v rámci podniku môže jednotlivcom uľahčiť uplatnenie námietky proti diskriminácii v odmeňovaní na vnútroštátnych súdoch.

Odporúčanie predstavuje súbor konkrétnych opatrení, ktoré majú pomôcť členským štátom a ďalším zainteresovaným stranám navrhnúť si vlastný prístup k zlepšeniu transparentnosti miezd. Štyri navrhované kľúčové opatrenia týkajúce sa transparentnosti odmeňovania sú: nárok jednotlivcov na požadovanie informácií o odmeňovaní; firemné vykazovanie; audity odmeňovania a diskutovanie o rovnakej odmene pri kolektívnom vyjednávaní[14]. Členské štáty sa vyzývajú, aby uplatňovali opatrenia, ktoré najviac vyhovujú ich konkrétnej situácii, a mali by zahrnúť aspoň jedno z týchto kľúčových opatrení.

Napriek tomu, že odporúčanie bolo prijaté, v súčasnosti má zavedené právne predpisy v oblasti transparentnosti odmeňovania iba jedenásť členských štátov[15]. Po prijatí odporúčania iba šesť z týchto členských štátov prijalo nové opatrenia v oblasti transparentnosti odmeňovania, alebo zlepšilo existujúce opatrenia[16]. Väčšina z nich uplatnila jedno zo štyroch kľúčových opatrení odporúčania týkajúcich sa transparentnosti odmeňovania. Päť z nich[17] uplatnilo viac ako jedno z kľúčových opatrení, pričom iba jeden členský štát[18] má vo svojom vnútroštátnom právnom rámci zakotvené všetky štyri opatrenia. V troch členských štátoch[19] sa pripravujú nové opatrenia v oblasti transparentnosti odmeňovania. Niektoré z nich sa nachádzajú v úvodných etapách rokovaní a ďalšie budú čoskoro prijaté národnými parlamentmi.

2.1. PRÁVO ZAMESTNANCOV NA ZÍSKANIE INFORMÁCIÍ O ODMEŇOVANÍ

Možnosť zamestnancov požadovať informácie o odmeňovaní rozdelené podľa pohlavia pre kategórie zamestnancov vykonávajúcich rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty, vrátane doplňujúcich alebo pohyblivých zložiek, ako sú platby v naturáliách a prémie[20],

---

14 V odporúčaní sa stanovuje, že ak informácie poskytnuté podľa týchto opatrení zahŕňajú zverejnenie osobných údajov, mali by sa poskytovať v súlade s vnútroštátnymi právnymi predpismi v oblasti ochrany údajov, najmä tými, ktorými sa vykonáva smernica 95/46/ES. Od 25. mája 2018 sa budú údaje chrániť podľa nariadenia Európskeho parlamentu a Rady [nariadenie (EÚ) 2016/679] z 27. apríla 2016 o ochrane fyzických osôb pri spracúvaní osobných údajov a o voľnom pohybe takýchto údajov, ktorým sa zrušuje smernica 95/46/ES (všeobecné nariadenie o ochrane údajov).

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

16 Napr. DE, FR, FI, LT, UK, SE.

17 AT, BE, FI, FR, SE.

18 Švédsko.

19 IE, IT, NL.

20 Bod 3 odporúčania.

zaisťuje väčšiu transparentnosť mzdovej politiky podniku alebo organizácie[21]. Takéto informácie sú hodnotné pre zamestnávateľov, odborové zväzy a pracovníkov, pretože im pomáhajú identifikovať neobjasnené rozdiely v odmeňovaní žien a mužov a vyriešiť ich prostredníctvom dialógu. Zamestnanci si tiež môžu ľahšie porovnať svoju mzdovú úroveň v rámci vlastnej kategórie a v porovnaní s podobnými kategóriami. V prípadoch diskriminácie to zlepšuje výhľady na úspech právnych krokov pred vnútroštátnymi súdmi, čo má následne odrádzajúce účinky.

Nárok jednotlivých zamestnancov na informácie o odmeňovaní

V troch členských štátoch je zamestnávateľ v prípade údajnej diskriminácie v odmeňovaní povinný poskytnúť zamestnancovi informácie o odmeňovaní. Vo Fínsku a Írsku majú jednotlivci takéto právo na informácie, ale zamestnávateľ musí mať súhlas osoby (osôb), ktorej (ktorých) údaje o odmeňovaní majú byť zverejnené. V Írsku je možné právo na informácie uplatniť na základe štandardizovaného dotazníka, v ktorom sťažovateľ uvedie, že došlo k porušeniu zásady rovnakej odmeny.

V Nemecku bolo nedávno prijatým zákonom[22] zavedené právo jednotlivca na informácie, ktoré sa vzťahuje na zamestnancov spoločností s viac ako 200 zamestnancami.

V Estónsku a Portugalsku existujú vnútroštátne práva zamestnancov na informácie, ktoré zamestnávateľom ukladajú povinnosť informovať zamestnancov o hlavných podmienkach ich pracovnej zmluvy vrátane výšky mzdy, informácie o odmeňovaní, ktoré môžu získať, sú však obmedzené na vlastnú odmenu.

Nárok určitých orgánov na informácie o odmeňovaní

V niektorých členských štátoch majú zástupcovia zamestnancov a odborové zväzy právo na prístup k informáciám o odmeňovaní a podmienkach zamestnávania skupiny zamestnancov, alebo jednotlivých zamestnancov s ich súhlasom[23].

V niektorých členských štátoch[24] majú orgány pre rovnosť nárok požadovať informácie o odmeňovaní v prípadoch údajnej diskriminácie v odmeňovaní.

Ďalšie súvisiace opatrenia

V niektorých členských štátoch musí byť pri inzerovaní pracovných miest uvedená zákonom stanovená minimálna mzda[25].

V Spojenom kráľovstve je nezákonné, aby zamestnávateľ bránil zamestnancom – prostredníctvom zmluvných ustanovení alebo sankcií – zverejniť alebo usilovať sa o zverejnenie ich miezd iným, ak je účelom takéhoto zverejnenia odhaliť diskrimináciu v odmeňovaní žien a mužov.

2.2. PODÁVANIE SPRÁV O ODMEŇOVANÍ NA ÚROVNI PODNIKU

V odporúčaní sa členské štáty vyzývajú, aby zaviedli opatrenia, ktorými sa zabezpečí, aby zamestnávatelia v podnikoch a organizáciách, ktoré majú aspoň 50 zamestnancov, pravidelne informovali zamestnancov, zástupcov pracovníkov a sociálnych partnerov o priemernej

[21] Ak poskytnuté informácie zahŕňajú zverejnenie osobných údajov, mali by sa poskytovať v súlade s vnútroštátnymi právnymi predpismi v oblasti ochrany údajov.

[22] Zákon o podpore transparentnosti v súvislosti so mzdovými štruktúrami prijatý 30. marca 2017.

[23] Napr. vo FI alebo SE na základe sťažnosti zamestnanca týkajúcej sa rovnakej odmeny.

[24] Napr. AT, EE, FI, NL, SE.

[25] Napr. v Rakúsku.

odmene podľa kategórie zamestnancov alebo pozície rozdelenej podľa pohlavia[26]. Takéto podávanie správ zlepšuje transparentnosť miezd a predstavuje spoľahlivý základ pre diskusie o opatreniach na uplatňovanie zásady rovnakej odmeny.

V niektorých členských štátoch sú zamestnávatelia povinní pravidelne podávať písomnú správu o stave rodovej rovnosti v ich podniku alebo organizácii vrátane podrobných informácií o odmeňovaní[27]. Napríklad v Dánsku musia zamestnávatelia, ktorí majú aspoň 35 zamestnancov, každoročne zostaviť štatistiku odmeňovania rozčlenenú podľa pohlavia pre skupiny najmenej 10 ľudí z každého pohlavia s rovnakou pozíciou. Tieto informácie poskytujú zamestnancom prostredníctvom ich zástupcov.

Vo Francúzsku musia podniky poskytovať údaje o rovnakej odmene zástupcom zamestnancov vo výročných správach, najmä v „správe o rodovej rovnosti“, ktorá je povinná pre podniky s minimálne 300 zamestnancami, a v „správe o ekonomickej situácii podniku“, ktorá je povinná pre podniky s minimálne 50 zamestnancami. Tieto správy musia obsahovať údaje o odmeňovaní rozdelené podľa pohlavia a kategórie povolania.

V Belgicku musia podniky každé dva roky vypracovať správu o rozdieloch v odmeňovaní na úrovni podniku. Podniky, ktoré majú aspoň 50 zamestnancov, musia každé dva roky vypracovať podrobnú analýzu ich štruktúry odmeňovania rozdelenú podľa pohlavia, ako aj statusu, pozície, odpracovaných rokov a úrovne kvalifikácie alebo vzdelania. Belgicko tiež stanovuje podnikom povinnosť vyhotoviť rozpis viacerých častí ich výročných sociálnych správ podľa pohlavia. V Taliansku musia podniky s viac ako 100 zamestnancami každé dva roky podávať správy o rodovej rovnosti s výslovným odvolaním sa na úrovne odmeňovania.

V Nemecku bola nedávno prijatým zákonom zavedená všeobecná povinnosť podávania správ pre veľké podniky, ktorá sa týka kariérneho postupu žien a rovnakej odmeny. V Spojenom kráľovstve musia zamestnávatelia, ktorí majú minimálne 250 zamestnancov, zverejňovať určité informácie o rozdieloch v odmeňovaní žien a mužov, najmä v hodinovej mzde, odmenách a celkovej distribúcií odmeňovania[28]. V Litve právne predpisy z roku 2017 zaväzujú podniky, ktoré majú viac ako 20 zamestnancov, aby každoročne poskytovali pracovným výborom a odborovým zväzom anonymné údaje o priemernom odmeňovaní ich zamestnancov, okrem manažérov, podľa skupiny povolania a pohlavia. Okrem toho musia podniky s viac ako 50 zamestnancami vypracovať správu o odmeňovaní, v ktorej sa uvádza odmeňovanie kategórií zamestnancov podľa ich pozície a kvalifikácie, a musia ju sprístupniť zamestnancom.

V niekoľkých členských štátoch majú zamestnávatelia rozsiahlejšie povinnosti pravidelne posudzovať postupy a rozdiely týkajúce sa odmeňovania v širšom kontexte ich súladu s povinnosťou zostaviť akčný plán pre rovnakú odmenu[29]. Tieto povinnosti zahŕňajú podávanie správ na úrovni podniku o priemernom odmeňovaní rôznych kategórií zamestnancov alebo pozícií, ale presahujú rámec podávania správ, keďže vyžadujú aj podrobnejšiu analýzu štruktúr odmeňovania a následné opatrenia na riešenie nerovností v odmeňovaní. Uvedené vnútroštátne opatrenia sú podrobnejšie opísané v časti tejto správy, ktorá sa zaoberá auditom odmeňovania.

---

[26] Bod 4 odporúčania.

[27] Napr. AT, BE, DE, DK, FR, IT, UK.

[28] Právne predpisy z roku 2017 týkajúce sa Zákona o rodovej rovnosti z roku 2010 (informácie o rozdieloch v odmeňovaní žien a mužov).

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

V niekoľkých členských štátoch existujú povinnosti podávať správy na úrovni podniku, ktoré sa vzťahujú výlučne na verejný sektor[30].

V dvoch členských štátoch[31] prebiehajú diskusie o nových legislatívnych opatreniach obsahujúcich povinnosti podávať správy na úrovni podniku.

2.3. AUDITY ODMEŇOVANIA NA ÚROVNI PODNIKU

V odporúčaní sa členské štáty vyzývajú, aby prijali primerané opatrenia, ktorými sa zabezpečí vykonávanie auditov odmeňovania v podnikoch a organizáciách s aspoň 250 zamestnancami. Tieto audity by mali obsahovať analýzu podielu žien a mužov v každej kategórii zamestnancov alebo pozícii, analýzu použitého systému hodnotenia a klasifikácie pracovných miest a podrobné informácie o odmeňovaní a o rozdieloch v odmeňovaní z dôvodu pohlavia. Na požiadanie by sa mali sprístupniť zástupcom pracovníkov a sociálnym partnerom[32]. Audity odmeňovania by mali uľahčiť analýzu aspektov rodovej rovnosti v odmeňovaní, dosiahnutie záverov o uplatňovaní zásady rovnakej odmeny a identifikáciu prípadných možností riešenia zistených problémov. Mohli by byť základom pre diskusiu medzi zamestnávateľmi a zástupcami pracovníkov o spôsoboch odstránenia rodovej diskriminácie v odmeňovaní.

Správy o odmeňovaní sa často používajú ako základ pre podrobnejšiu analýzu, ktorá výrazne presahuje rámec štatistických údajov a nadväzuje na konkrétne informácie o štruktúrach odmeňovania. Samotné správy o odmeňovaní môžu viesť k ďalším opatreniam, ako sú akčné plány na riešenie zistených mzdových nerovností medzi ženami a mužmi.

Napríklad vo Francúzsku majú súkromní zamestnávatelia s viac ako 50 zamestnancami povinnosť vypracovať výročné správy, ktoré musia obsahovať údaje týkajúce sa aktuálneho odmeňovania rozdelené podľa pohlavia a kategórie pracovných miest. Okrem toho sa musí na základe zhromaždených informácií vykonať analýza situácie mužov a žien pre každú kategóriu profesií v podniku v zmysle systémov klasifikácie pracovných miest a mzdových rozdielov. Kolektívne zmluvy a jednostranné akčné plány musia obsahovať ciele rodovej rovnosti a konkrétne opatrenia na ich dosiahnutie.

Vo Švédsku sú zamestnávatelia s minimálne 25 zamestnancami povinní vykonávať každé tri roky prieskum odmeňovania, ktorého predmetom je posúdenie postupov odmeňovania a rozdielov v odmeňovaní žien a mužov v podniku. Na základe toho musia zostaviť akčný plán na nápravu a prevenciu nespravodlivých rozdielov v odmeňovaní a ostatných pracovných podmienkach žien a mužov. Vo Fínsku musia podniky s minimálne 30 zamestnancami vypracovať plány rovnosti vrátane prieskumu odmeňovania s cieľom zistiť, či existujú na pracovisku rozdiely v odmeňovaní žien a mužov; plán rovnosti musí obsahovať návrhy spôsobov odstránenia neodôvodnených rozdielov. V Nemecku musia podniky, ktoré majú viac ako 500 zamestnancov, vykonávať audity odmeňovania.

V Spojenom kráľovstve môžu pracovné súdy nariadiť zamestnávateľom, aby vykonali audity rovnakého odmeňovania v prípadoch, ak jednotlivec podá úspešnú žalobu v prípade porušenia právnych predpisov týkajúcich sa rovnakej odmeny.

V Dánsku majú zamestnávatelia možnosť vykonať dobrovoľnú analýzu rovnosti odmeňovania alebo podať správu o mzdovej štatistike.

---

30 Napr. HU, FR, UK.

31 IE, IT.

32 Bod 5 odporúčania.

V Estónsku a Taliansku v súčasnosti prebiehajú diskusie o nových opatreniach v tejto oblasti. Napríklad v Estónsku vláda plánuje navrhnúť právnu povinnosť vykonávať pravidelné audity odmeňovania vo verejnom sektore a na základe ich výsledkov vypracovať akčné plány na dosiahnutie rodovej rovnosti.

2.4. ZAHRNUTIE ROVNAKEJ ODMENY VRÁTANE AUDITOV ODMEŇOVANIA DO PROCESU KOLEKTÍVNEHO VYJEDNÁVANIA

Ďalším spôsobom, ako zvýšiť transparentnosť miezd a riešiť rozdiely v odmeňovaní žien a mužov, je vyzývať alebo zaväzovať sociálnych partnerov, aby prediskutovali rovnakú odmenu v rámci kolektívneho vyjednávania. V odporúčaní sa preto uvádza, že členské štáty by mali zabezpečiť, aby sa otázka rovnakej odmeny vrátane auditov odmeňovania prediskutovala na príslušnej úrovni kolektívneho vyjednávania[33].

Zahrnutie rovnakej odmeny do kolektívneho vyjednávania dôrazne podporujú odborové zväzy[34].

Päť členských štátov[35] má platné legislatívne opatrenia na zabezpečenie toho, aby bola otázka rovnakej odmeny súčasťou procesu kolektívneho vyjednávania.

V Belgicku musia medziodvetvové dohody, ktoré každé dva roky podpisuje manažment a zástupcovia zamestnancov, obsahovať opatrenia zamerané na zmenšovanie rozdielu v odmeňovaní žien a mužov, najmä prostredníctvom rodovej neutrálnosti systémov klasifikácie pracovných miest. Na úrovni odvetvia právne predpisy tiež ukladajú povinnosť prerokovať počas kolektívneho vyjednávania opatrenia zamerané na zmenšenie rozdielu v odmeňovaní žien a mužov. Vo Francúzsku musia podniky zahrnúť rodovú rovnosť do kolektívneho vyjednávania. Súkromní zamestnávatelia sú povinní prerokovať ciele rovnakej odmeny pre mužov a ženy každé tri roky na úrovni organizačných zložiek a každý rok na úrovni podniku. Vykonávanie týchto opatrení monitoruje komisia CNNC (Národná komisia pre kolektívne vyjednávanie). Švédske právne predpisy stanovujú, že zamestnávatelia a zamestnanci by mali spolupracovať pri prevencii a riešení rozdielov v odmeňovaní. Od roku 2007, kedy sociálni partneri na federálnej úrovni dojednali špecifické mzdové rámce pre ženy, je rozdiel v odmeňovaní žien a mužov kľúčovou otázkou v každom kole vyjednávania.

Tri ďalšie členské štáty[36] uplatňujú dobrovoľné opatrenia na podporu začlenenia rovnakej odmeny do kolektívneho vyjednávania. Patria medzi ne zverejňovanie usmernení pre kolektívne vyjednávanie a poskytovanie školení sociálnym partnerom v oblasti rodovej rovnosti.

3. UPLATŇOVANIE OSTATNÝCH USTANOVENÍ O ROVNAKEJ ODMENE UVEDENÝCH V ODPORÚČANÍ

Odporúčanie obsahuje niekoľko ďalších opatrení, ktoré tiež prispievajú k zlepšeniu v oblasti rovnakej odmeny a siahajú nad rámec striktne vymedzenej vyššej transparentnosti miezd[37].

---

33 Bod 6 odporúčania.

34 Ako je uvedené v uznesení ETUC z roku 2015 „Collective bargaining – our powerful tool to close the gender pay gap“ (Kolektívne vyjednávanie – náš významný nástroj na odstránenie rozdielu v odmeňovaní žien a mužov).

35 BE, DE, FI, FR SE.

36 AT, CY, PT.

37 Body 7 – 17 odporúčania.

Táto časť obsahuje informácie o súčasnej podobe vykonávania niektorých týchto opatrení v členských štátoch.

Lepšia štatistika

V odporúčaní sa členské štáty vyzývajú, aby zlepšili dostupnosť aktuálnych údajov o rozdieloch v odmeňovaní žien a mužov prostredníctvom každoročného a včasného poskytovania štatistiky Eurostatu.

Niekoľko členských štátov ohlásilo, že ich vnútroštátne štatistické úrady poskytujú každoročne komplexné údaje o rozdiele v odmeňovaní žien a mužov[38]. V Španielsku ukladajú právne predpisy verejným orgánom[39] povinnosť poskytovať štatistické údaje rozdelené podľa pohlavia, zatiaľ čo dánske právne predpisy obsahujú pravidlá o štatistikách odmeňovania rozdelených podľa pohlavia, ktoré sa vzťahujú na podniky[40].

Definícia pojmu „práca rovnakej hodnoty“

V odporúčaní sa členské štáty vyzývajú, aby vo svojich právnych predpisoch objasnili pojem „práca rovnakej hodnoty“.

Niekoľko členských štátov[41] už má vo svojich právnych predpisoch definíciu pojmu „práca rovnakej hodnoty“ s uvedením analytického rámca alebo najdôležitejších kritérií pre porovnávanie hodnoty rôznych pracovných miest. V súlade s judikatúrou Súdneho dvora týkajúcou sa pojmu rovnakej odmeny[42] sú vo väčšine týchto prípadov v právnych predpisoch vymenované schopnosti, úsilie, kompetencie a pracovné podmienky ako hlavné faktory na posúdenie hodnoty práce.

Dva členské štáty informovali o svojich plánoch na zavedenie výslovnej definície „práce rovnakej hodnoty“ vo svojich právnych predpisoch[43].

Systémy hodnotenia a klasifikácie pracovných miest

V odporúčaní sa členské štáty vyzývajú, aby podporovali rozvoj a používanie rodovo neutrálnych systémov hodnotenia a klasifikácie pracovných miest.

V niektorých členských štátoch sa v právnych predpisoch výslovne stanovuje požiadavka, aby systémy hodnotenia a klasifikácie pracovných miest používané na určovanie odmeňovania boli rodovo neutrálne[44]. Niektoré členské štáty zaviedli praktické nástroje, napríklad príručky a kontrolné zoznamy na hodnotenie pracovných miest bez rodových predsudkov a programy odbornej prípravy pre zamestnávateľov; ich cieľom je podporovať uplatňovanie rodovo neutrálnych systémov hodnotenia a klasifikácie pracovných miest v podnikoch[45].

Monitorovanie a presadzovanie

---

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

39 V článku 20 organického zákona č. 3/2007 z 22. marca 2007 o skutočnej rovnosti žien a mužov sa stanovuje, že do štatistík a štúdií musí byť efektívne začlenené rodové hľadisko.

40 Zákon o rovnakej odmene (časť 5a) obsahuje pravidlá o štatistikách odmeňovania rozčlenených podľa pohlavia. V uvedenom zákone sa vyžaduje, aby podniky, ktoré majú minimálne 35 zamestnancov a ktoré zároveň zamestnávajú aspoň desať ľudí každého pohlavia v rovnakej pracovnej pozícii, buď každoročne vypracovali štatistiku odmeňovania rozčlenenú podľa pohlavia, alebo aby sa so zamestnancami dohodli na vypracovaní správy o rovnakej odmene aspoň každé tri roky.

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

42 Pozri veci C-237/85, C-262/88, C-400/93, C-381/99, C-333/97, C-471/08, C-194/08. Pozri tiež odôvodnenie 9 smernice 2006/54/ES.

43 AT, LT.

44 Napr. AT, BE, CY, IT, LT, PT, SI.

45 Napr. BE, CY, EE, ES, FR, NL, SE.

V odporúčaní sa členské štáty vyzývajú, aby zabezpečili dôsledné monitorovanie vykonávania zásady rovnakej odmeny a presadzovanie všetkých dostupných prostriedkov nápravy diskriminácie v odmeňovaní.

V niekoľkých členských štátoch monitorujú diskrimináciu v odmeňovaní inšpektoráty práce na regionálnej alebo federálnej úrovni[46]. Tieto inšpektoráty, ktoré patria medzi vnútroštátne správne orgány, sú poverené vykonávaním inšpekcií na zaistenie dodržiavania súladu s právnymi predpismi. V niektorých krajinách môžu inšpektoráty práce uložiť správne sankcie za nedodržiavanie súladu so zásadou rovnakej odmeny[47].

V Belgicku môže podnik s minimálne 50 zamestnancami vymenovať jedného svojho zamestnanca ako mediátora, ktorý bude poskytovať poradenstvo pri navrhovaní a vykonávaní plánu zameraného na vytvorenie rodovo neutrálnej štruktúry odmeňovania v podniku, ako aj v otázkach možných nápravných opatrení na riešenie sťažností týkajúcich sa diskriminácie v odmeňovaní žien a mužov.

Dva členské štáty oznámili zavedenie konkrétnych sankcií, ktoré majú odrádzať od diskriminácie. Konkrétne Francúzsko má zavedenú sankciu až do výšky 1 % mzdových nákladov pre podniky s viac ako 50 zamestnancami, ak sa dopustia porušenia povinností týkajúcich sa rovnakej odmeny. V Holandsku sú podniky uplatňujúce diskrimináciu vylúčené z postupov verejného obstarávania a ich existujúce zmluvy s vládou môžu byť ukončené.

Orgány pre rovnosť

Podľa ustanovení smernice 2006/54/ES[48] majú všetky orgány pre rovnosť poskytovať nezávislú pomoc obetiam diskriminácie v odmeňovaní. Úlohy a právomoci orgánov pre rovnosť sa však v jednotlivých členských štátoch veľmi líšia. Iba v niektorých členských štátoch[49] zahŕňa úloha orgánov pre rovnosť zastupovanie jednotlivcov alebo pomoc pri takýchto sťažnostiach pred vnútroštátnymi súdmi. V niektorých členských štátoch[50] majú orgány pre rovnosť rozsiahlejšie kompetencie, keďže môžu prejednávať sťažnosti týkajúce sa rodovej diskriminácie a rozhodovať o nich. Ak by orgány pre rodovú rovnosť viac uplatňovali svoje právomoci týkajúce sa poskytovania pomoci obetiam diskriminácie, mali by tieto obete jednoduchší prístup k spravodlivosti a bola by zabezpečená účinnosť právneho rámca o rovnakej odmene.

V odporúčaní sa preto členské štáty vyzývajú, aby zabezpečili, že do právomocí a mandátov ich vnútroštátnych orgánov pre rodovú rovnosť sa zahrnú otázky týkajúce sa diskriminácie v odmeňovaní žien a mužov vrátane povinností týkajúcich sa transparentnosti. Okrem toho by mali členské štáty, ak je to vhodné, poskytnúť orgánom pre rovnosť právo na prístup k informáciám o odmeňovaní a auditoch odmeňovania.

V niektorých členských štátoch[51] zahŕňa mandát orgánu pre rovnosť aj povinnosť zamestnávateľov dodržiavať transparentnosť v súvislosti s diskrimináciou v odmeňovaní žien a mužov, najmä právo na prístup k informáciám o odmeňovaní a auditom odmeňovania.

---

46 Napr. CY, CZ, ES, FR, LV, PL.

47 Toto je napríklad prípad Lotyšska.

48 Článok 20, ods. 2.

49 Napr. AT, FI, SE.

50 Napr. BE, FR, NL.

51 Napr. EE, FI, SE.

4. PRAKTICKÉ UPLATŇOVANIE A VPLYV OPATRENÍ TÝKAJÚCICH SA TRANSPARENTNOSTI ODMEŇOVANIA NA VNÚTROŠTÁTNEJ ÚROVNI

Nie je k dispozícii žiadna ekonomická analýza, ktorá by sa zaoberala presným vplyvom zavedenia opatrení týkajúcich sa transparentnosti odmeňovania na vnútroštátnej úrovni. Je preto ťažké poskytnúť merateľné údaje o vplyvoch jednotlivých opatrení.

Výskum uskutočnený na vnútroštátnej úrovni však poukazuje na vzťah medzi takýmito opatreniami a zlepšením celkovej situácie v oblasti rovnakej odmeny a rovnakých príležitostí pre ženy a mužov v zamestnaní vo všeobecnosti. Niektoré z týchto vplyvov ilustrujú príklady, ktoré poslúžili ako inšpirácia pre odporúčanie z roku 2014[52]:

Jeden príklad týkajúci sa problematiky **nároku zamestnancov na informácie o odmeňovaní** predstavuje Portugalsko, kde bola povinnosť zamestnávateľov poskytovať zamestnancom informácie o priemerných mzdách podľa kategórie pracovníkov zavedená v roku 2009. Zainteresované strany to považujú za významnú príčinu toho, že rozdiel v odmeňovaní žien a mužov v tejto krajine je relatívne malý.

Švédske právne predpisy o rovnakom zaobchádzaní zaviedli povinnosť zamestnávateľov pravidelne **vydávať správu o situácii v odmeňovaní** vrátane analýzy postupov v odmeňovaní a rozdielov v odmeňovaní žien a mužov. Vo vnútroštátnej štúdii uskutočnenej v roku 2011 sa uvádza, že z rôznych opatrení, ktoré zaviedla vláda, mala povinnosť mapovania miezd najväčší vplyv potieraní diskriminácie v odmeňovaní. Navyše v revízii, ktorú uskutočnil ombudsman pre rovnosť, sa konštatuje, že v rokoch 2006 až 2008 bola po zavedení tejto povinnosti upravená odmena približne 6 000 ľuďom.

Francúzsko je príkladom krajiny, v ktorej je **rovnaká odmena zahrnutá do kolektívneho vyjednávania**: právne predpisy zavedené v roku 2006 ukladajú zamestnávateľom a odborovým zväzom povinnosť každoročne prediskutovať otázku rozdielu v odmeňovaní žien a mužov počas rokovaní o kolektívnej zmluve na úrovni podniku a odvetvia. Výsledkom zavedenia tejto povinnosti je, že podiel kolektívnych zmlúv, ktoré riešia rozdiel v odmeňovaní žien a mužov, sa podstatne zvýšil (z 3 % v roku 2007 na 10 % v roku 2010). Väčšina týchto kolektívnych zmlúv navyše obsahuje nielen stručnú diagnostiku situácie, ale predstavuje aj konkrétne ukazovatele a zoznam opatrení na odstránenie rozdielu v odmeňovaní žien a mužov.

Tieto konkrétne príklady uplatňovania, ktoré sú v súlade s tromi zo štyroch kľúčových opatrení týkajúcich sa transparentnosti navrhnutých v odporúčaní, a ich výsledky preukazujú, že opatrenia uvedené v odporúčaní môžu prispieť k celkovému obmedzeniu diskriminácie v odmeňovaní aj rozdielu v odmeňovaní žien a mužov.

5. ZÁVERY A ĎALŠIE KROKY

Odporúčanie poskytuje úplne prvý súbor konkrétnych opatrení týkajúcich sa transparentnosti odmeňovania, ktorých cieľom je potierať nerovnosť v odmeňovaní a pretrvávajúci rozdiel v odmeňovaní žien a mužov. Obsahuje výzvu pre členské štáty, aby zaviedli aspoň jedno z týchto opatrení na podporu transparentnosti s cieľom riešiť diskrimináciu v odmeňovaní. Je to nezáväzný právny nástroj, ktorý členským štátom neukladá žiadne formálne povinnosti.

[52] Pozri tiež posúdenie vplyvu pripojené k odporúčaniu [SWD(2014) 59 final].

Z analýzy informácií, ktoré poskytli členské štáty a ostatné zainteresované strany vyplýva, že hoci väčšina členských štátov má určité platné opatrenia zamerané na zvýšenie transparentnosti odmeňovania, v tretine členských štátov takéto opatrenia úplne chýbajú.

Navyše, iba malá skupina členských štátov využila možnosť stanovenú v odporúčaní, aby preskúmala svoj vnútroštátny právny systém s cieľom posilniť zásadu rovnakej odmeny medzi mužmi a ženami zavedením opatrení týkajúcich sa transparentnosti odmeňovania, a to buď tak, ako sa navrhuje v odporúčaní, alebo iným spôsobom.

Rodová rovnosť je jednou zo základných hodnôt Európskej únie, ale v pracovnej oblasti zatiaľ nie je realitou. Ženy v EÚ zarábajú za hodinu vo všetkých odvetviach hospodárstva priemerne o takmer 16 % menej ako muži. Tento rozdiel v odmeňovaní žien a mužov sa za posledných päť rokov takmer nezmenil a pri súčasnej rýchlosti zmien by sa vyrovnal až na začiatku ďalšieho tisícročia. V štúdii Európskeho inštitútu pre rodovú rovnosť sa zdôrazňuje, že nerovné odmeňovanie nielen ubližuje ženám, ale predstavuje náklady pre celú spoločnosť. Existuje silné prepojenie medzi rozdielom v odmeňovaní žien a mužov, chudobou detí a nedostatkom požadovaných zručností. Navyše, nedostatočné využívanie zručností žien v spoločnosti predstavuje náklady pre hospodárstvo vo všeobecnsoti[53].

V súčasnosti aj napriek zásade rovnakej odmeny pretrváva v pracovnej oblasti diskriminácia: žena môže dostávať nižšiu mzdu ako muž za presne rovnakú prácu a práca, ktorú obvykle vykonávajú ženy, je platená menej ako práca, ktorú zvyčajne vykonávajú muži, a to dokonca aj vtedy, ak má rovnakú hodnotu. Utajovanie úrovní odmeňovania spôsobuje ťažkosti pri zisťovaní prípadov diskriminácie. Aj keď si väčšina Európanov (69 %) uvedomuje existenciu rozdielu v odmeňovaní žien a mužov v hospodárstve, zamestnanci sa nedomnievajú, že takéto rozdiely existujú v ich podniku, pričom iba 26 % Európanov pozná právnu záruku rovnakej odmeny za rovnakú prácu. Tretina zamestnancov nepozná mzdy svojich kolegov a tento údaj je v prípade žien ešte nižší. Z nedávnej štúdie vyplýva, že Európania by podporili viac transparentnosti v práci: takmer dve tretiny ľudí by súhlasili so zverejnením priemerných miezd podľa pohlavia a druhu práce v organizácii alebo podniku, v ktorom pracujú[54].

Komisia s cieľom potierať rozdiel v odmeňovaní žien a mužov a dosiahnuť skutočné uplatňovanie zásady rovnakej odmeny bude pokračovať v monitorovaní toho, ako členské štáty dodržiavajú zásadu rovnakej odmeny, vrátane presadzovania opatrení, ak je to vhodné a v kontexte každoročného vykonávania európskeho semestra.

Nedostatok viditeľného pokroku v potieraní diskriminácie v odmeňovaní a pretrvávajúce rozdiely v odmeňovaní žien a mužov a obmedzené opatrenia prijaté v nadväznosti na odporúčanie však naznačujú možnú potrebu ďalších cielených opatrení na úrovni EÚ. Uplatňovanie transparentnosti odmeňovania poskytne občanom nástroje na to, aby si uvedomovali diskrimináciu, ktorej možno čelia, a zlepší uplatňovanie zásady rovnakej odmeny v praxi.

[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* (Hospodárky prínos rodovej rovnosti v Európskej únii. Ako odstránenie rodových rozdielov v činnosti na pracovnom trhu a odmeňovaní vedie k hospodárskemu rastu), k dispozícii na stránke: http://eige.europa.eu/rdc/eige-publications.
[54] Eurobarometer 465.