

EVROPSKÝ PARLAMENT

2004



2009

Dokument ze zasedání

A6-0389/2008

10. 10. 2008

ZPRÁVA

obsahující doporučení Komisi pro uplatňování zásady stejné odměny za práci
pro muže a ženy
(2008/2012(INI))

Výbor pro práva žen a rovnost pohlaví

Zpravodajka: Edit Bauer

(Podnět – článek 39 jednacího řádu)

OBSAH

	Strana
NÁVRH USNESENÍ EVROPSKÉHO PARLAMENTU.....	3
PŘÍLOHA K NÁVRHU USNESENÍ:	8
VYSVĚTLUJÍCÍ PROHLÁŠENÍ.....	13
STANOVISKO VÝBORU PRO ZAMĚSTNANOST A SOCIÁLNÍ VĚCI.....	15
VÝSLEDEK ZÁVĚREČNÉHO HLASOVÁNÍ VE VÝBORU.....	20

NÁVRH USNESENÍ EVROPSKÉHO PARLAMENTU

obsahující doporučení Komisi pro uplatňování zásady stejné odměny za práci pro muže a ženy
(2008/2012(INI))

Evropský parlament,

- s ohledem na čl. 192 odst. 2 Smlouvy o ES,
 - s ohledem na článek 2 a čl. 141 odst. 3 Smlouvy o ES,
 - s ohledem na sdělení Komise s názvem Boj proti rozdílům v odměňování žen a mužů (KOM(2007)0424),
 - s ohledem na zprávu sítě právních expertů Komise v oblasti zaměstnanosti, sociálních věcí a rovnosti mužů a žen,
 - s ohledem na Evropský pakt pro rovnost žen a mužů přijatý Evropskou radou v Bruselu dne 23. a 24. března 2006,
 - s ohledem na judikaturu Evropského soudního dvora na základě článku 141 Smlouvy o ES,
 - s ohledem na Úmluvu o práci na částečný úvazek, kterou v roce 1994 přijala Mezinárodní organizace práce a podle níž mají státy do svých smluv o veřejných zakázkách začlenit ustanovení týkající se práce, včetně ustanovení o stejné odměně,
 - s ohledem na čl. 11 odst. 1 písm. d) Úmluvy o odstranění všech forem diskriminace žen přijatou rezolucí valného shromáždění OSN 34/180 dne 18. prosince 1979,
 - s ohledem na akční rámec evropských sociálních partnerů pro dosažení rovného postavení žen a mužů,
 - s ohledem na svá usnesení ze dne 13. března 2007 o Plánu pro dosažení rovného postavení žen a mužů (2006–2010)¹ a ze dne 3. září 2008 o rovnosti žen a mužů – 2008²,
 - s ohledem na články 39 a 45 jednacího řádu,
 - s ohledem na zprávu Výboru pro práva žen a rovnost pohlaví a na stanovisko Výboru pro zaměstnanost a sociální věci (A6-0389/2008),
- A. vzhledem k tomu, že plat žen v Evropské unii je v průměru o 15 % nižší než plat mužů, přičemž v soukromém sektoru činí tento rozdíl až 25 %; vzhledem k tomu, že rozdíl v odměňování mužů a žen v jednotlivých členských státech se pohybuje v rozmezí od 4 % do 25 %, přičemž se nezdá, že by se tento stav výrazným způsobem zlepšoval,

¹ Úř. věst. C 301 E, 13.12.2007, s. 56.

² Přijaté texty, P6_TA(2008)0399.

- B. vzhledem k tomu, že ženy musí pracovat až do 22. února (tj. 418 kalendářních dní), aby vydělaly tolik, kolik vydělají muži za jeden rok,
- C. vzhledem k tomu, že dodržování zásady stejné odměny za stejnou práci a za práci stejné hodnoty je pro dosažení rovnosti mužů a žen naprosto nebytné,
- D. vzhledem k tomu, že rozdíly v odměňování mužů a žen stále přetrvávají, protože, jak je doloženo, jsou odstraňovány jen velice pomalu (rozdíl v odměňování se mezi lety 1995 a 2005 snížil pouze ze 17 % na 15 %), a to i přes značné množství právních předpisů platných již více než 30 let, přijatých opatření a prostředků vynaložených na to, aby se tyto rozdíly zmírnily; vzhledem k tomu, že je třeba analyzovat příčiny těchto rozdílů a že je třeba vypracovat postupy, které vyřeší nejen problém nerovnosti v odměňování, ale i segregaci trhu mužské a ženské práce, která s touto záležitostí souvisí,
- E. vzhledem k tomu, že ženy vykazují ve všech členských státech vyšší míru studijní úspěšnosti než muži a že většina absolventů škol jsou právě ony, aniž by to však mělo vliv na snížení rozdílu mezi jejich platy a platy mužů,
- F. vzhledem k tomu, že rozdíly v odměňování mužů a žen vyplývají z přímé a nepřímé diskriminace, ze sociálních a ekonomických faktorů, segregace trhu práce a celkové mzdové struktury a jsou navíc spojeny s mnoha právními, sociálními a ekonomickými aspekty, které daleko přesahují samotnou otázku stejné odměny za stejnou práci,
- G. vzhledem k tomu, že rozdíl v odměňování nespočívá pouze v nerovnosti hrubé hodinové mzdy, ale že by se měly zohledňovat rovněž takové faktory, jako jsou individuální příplatky, klasifikace práce, modely organizace práce, pracovní zkušenosti a produktivita, které by se měly posuzovat nejen z kvantitativního hlediska (počet hodin, po které je pracovník na pracovišti fyzicky přítomen), ale i z hlediska kvalitativního a z hlediska toho, jaký dopad má na příjmy zkrácená pracovní doba, dovolená a nepřítomnost ze zdravotních důvodů,
- H. vzhledem k tomu, že ačkoli bylo snížení rozdílů v odměňování jedním z cílů Lisabonské strategie pro růst a zaměstnanost, nedosáhla většina členských států v této oblasti dostatečného pokroku,
- I. vzhledem k tomu, že zdokonalení právního rámce EU by mělo členským státům a sociálním partnerům pomoci zjistit základní příčiny toho, proč jsou odměny vyplácené mužům a ženám stále rozdílné,
- J. vzhledem k tomu, že v porovnání s pozicemi, v nichž se objevují zpravidla muži, bývají profese a funkce zastávané převážně ženami často podhodnoceny, aniž by pro toto podhodnocení existovaly objektivní důvody,
- K. vzhledem k tomu, že digitální propast, která mezi muži a ženami existuje, má na výši odměn zřetelný dopad,
- L. vzhledem k tomu, že systém platového hodnocení, který při stanovení platu zohledňuje dobu, po kterou je daný pracovník u firmy zaměstnán, znevýhodňuje ženy, které musí (opakovaně) svou kariéru přerušit z vnějších důvodů, jako jsou dovolená související s péčí

o dítě, odlišné profesní preference nebo zkrácený pracovní úvazek, což ženy v rámci tohoto systému trvale handicapuje,

- M. vzhledem k tomu, že podle dostupných údajů je kvalifikace a pracovní praxe žen finančně méně ohodnocena než u mužů; vzhledem k tomu, že kromě zásady „stejně odměny za stejnou práci“, která nesmí být uplatňována na základě genderových stereotypů, je nutné přestat stereotypně vnímat jednotlivé společenské role, které dodnes výrazně ovlivňují volbu vzdělávacích institucí i zaměstnání; vzhledem k tomu, že ani mateřská a rodičovská dovolená nesmí být důvodem k diskriminaci žen na pracovním trhu,
- N. vzhledem k tomu, že rozdíl v odměňování má vážný dopad na hospodářské a společenské postavení žen po celou dobu jejich výdělečné činnosti i v období, kdy již nepracují, a že ženy jsou více ohroženy rizikem chudoby a jsou ekonomicky méně nezávislé v důsledku toho, že jejich přínos pro společnost tkví i v jiné činnosti, než je zaměstnání, jako například v péči o děti a starší příbuzné,
- O. vzhledem k tomu, že rozdíl v odměňování je ještě markantnější u přistěhovalek, žen se zdravotním postižením, členek menšin a nekvalifikovaných žen,
- P. vzhledem k tomu, že pro odstranění příčin diskriminace v odměňování je naprosto nezbytné zajistit údaje vypovídající jednotlivě o situaci mužů a žen a nový právní rámec, který by otázku rovnosti mužů a žen zohledňoval,
- Q. vzhledem k tomu, že vzdělání může a musí přispívat k vymýcení genderových stereotypů ze společnosti,
- R. vzhledem k tomu, že Komise byla Parlamentem opakovaně vyzývána k tomu, aby učinila příslušné kroky, včetně revize platných právních předpisů, které přispějí k odstranění rozdílů v odměňování mužů a žen, k odstranění rizika chudoby u důchodců a k zajištění jejich důstojné životní úrovně,
- S. vzhledem k tomu, že ve směrnici Evropského parlamentu a Rady 2006/54/ES ze dne 5. července 2006 o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání (přepracované znění) se uvádí, že zásada stejné odměny za stejnou práci nebo rovnocennou práci je základní a nepostradatelnou součástí *aquis communautaire* i judikatury Soudního dvora týkající se diskriminace a otázek rovnosti pohlaví, a že je proto nutné přijmout další ustanovení k jejímu dodržování,
- T. vzhledem k tomu, že budou-li členské státy, sociální partneři a organizace usilující o rovnost příležitostí uplatňovat opatření, jako např. opatření stanovená akčním rámcem pro dosažení rovného postavení žen a mužů přijatým sociálními partnery v březnu roku 2005, přispěje to k odstranění rozdílů v odměňování na základě účinného sociálního dialogu,
- U. vzhledem k tomu, že má-li se vytvořit strategie, která by odstranila rozdíl v platech a zrušila segregaci pracovního trhu, jak v horizontálním, tak ve vertikálním smyslu, a stereotypy v pohledu na to, jaká zaměstnání a odvětví jsou tradičně spojována především se ženami, je nutné stanovit rámec pro legislativní i nelegislativní opatření na

různých úrovních, jenž bude rozlišovat diskriminaci v platovém ohodnocení a platovými rozdíly založenými na faktorech, které s přímou či nepřímou diskriminací nesouvisí – zde se totiž na rozdíl od prvně jmenovaného problému, který spadá přímo do legislativní oblasti, musí postupovat na základě cílených politik a specifických opatření,

- V. vzhledem k tomu, že Komise v souladu se svým výše zmíněným sdělením nazvaným „Boj proti rozdílům v odměňování žen a mužů“ provádí během roku 2008 analýzu právního rámce EU pro uplatňování zásady stejné odměny, která musí zahrnovat všechny zúčastněné strany; vzhledem k tomu, že výsledkům této analýzy by měly být náležitě zveřejněny,
- W. vzhledem k tomu, že stanovený cíl spočívá ve zrovnoprávnění mužů a žen v rámci důchodového systému, a to i pokud jde o věk pro odchod do důchodu,
- X. vzhledem k tomu, že Evropský institut pro rovnost žen a mužů může v této věci sehrát zcela zásadní roli,
1. žádá Komisi, aby mu do 31. prosince 2009 v souladu s článkem 141 Smlouvy o ES a na základě níže uvedených podrobných doporučení předložila legislativní návrh o přezkumu stávajících právních předpisů týkajících se uplatňování zásady stejné odměny za práci pro muže a ženy¹;
 2. potvrzuje, že doporučení jsou v souladu se zásadou subsidiarity a se základními právy občanů;
 3. domnívá se, že vyžádaný návrh nebude mít žádné finanční dopady;
 4. je přesvědčen, že je nezbytné zajistit účinnější a včasější provádění ustanovení směrnice Evropského parlamentu a Rady 2006/54/ES ze dne 5. července 2006 o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání (přepřacované znění)², pokud jde o organizace usilující o rovnost příležitostí a sociální dialog, s cílem smazat rozdíly v odměňování na základě toho, že členské státy, sociální partneři a organizace usilující o rovnost příležitostí budou uplatňovat opatření, jako např. opatření stanovená akčním rámcem pro dosažení rovného postavení žen a mužů přijatým sociálními partnery v březnu roku 2005, přičemž se zajistí poskytování informací a pokynů (zejména malým a středním podnikům) ohledně praktických způsobů, jak rozdíl v odměňování odstranit, a to i v rámci celostátních nebo odvětvových kolektivních smluv;
 5. vyzývá Komisi, aby Parlamentu předložila analýzu toho, jaký druh právních aktů by bylo vhodné na evropské a/nebo vnitrostátní úrovni přijmout, aby se rozdíl v odměňování výrazně snížil;
 6. zdůrazňuje, že vyjednávání kolektivních smluv hraje významnou úlohu při potírání diskriminace žen, zejména pokud jde o přístup k zaměstnání, mzdy, pracovní podmínky,

¹ Směrnice Rady 75/117/EHS ze dne 10. února 1975 o sblížení právních předpisů členských států týkajících se uplatňování zásady stejné odměny za práci pro muže a ženy (Úř. věst. L 45 19.2.1975, s. 19) byla zapracována do směrnice 2006/54/ES. V souladu s ustanoveními směrnice 2006/54/ES skončí platnost směrnice 75/117/EHS 15. srpna 2009, což je také lhůta pro provedení této směrnice.

² Úř. věst. L 204, 26.7.2006, s. 23.

postup v zaměstnání a odborné vzdělávání;

7. žádá evropské orgány, aby uspořádaly Evropský den rovnosti mezd – tj. den, kdy se ženy (v průměru) dostanou na úroveň (průměrné) roční mzdy mužů – což zcela jistě přispěje ke zvýšení povědomí o stávajícím rozdílu v odměňování a podnítí všechny zúčastněné subjekty, aby učinily další opatření, která tento rozdíl odstraní;
8. vyzývá sdružení zaměstnanců a zaměstnavatelů, aby s cílem snížit rozdíl v odměňování žen a mužů společně vypracovala nástroje pro objektivní hodnocení práce;
9. pověřuje svého předsedu, aby předal toto usnesení a připojená podrobná doporučení Komisi, Radě a vládám a parlamentům členských států.

PŘÍLOHA K NÁVRHU USNESENÍ:

PODROBNÁ DOPORUČENÍ K OBSAHU POŽADOVANÉHO NÁVRHU

Doporučení 1: DEFINICE

Přepracované znění směrnice č. 2006/54 obsahuje definici stejné odměny doslovně převzatou z ustanovení směrnice 75/117. Pro upřesnění kategorií, které lze použít jako nástroje pro řešení rozdílů v odměňování mužů a žen, je důležité definovat podrobněji jednotlivé pojmy, a to:

- rozdíly v odměňování mužů a žen, přičemž tato definice nesmí vycházet pouze z rozdílu v hrubé hodinové mzdě;
- přímá diskriminace v odměňování;
- nepřímá diskriminace v odměňování;
- rozdíly v důchodech mužů a žen – v různých pilířích penzijních systémů, tzn. v průběžných důchodových systémech, systémech zaměstnaneckého důchodového pojištění (jako projev přetrvávajících rozdílů v odměňování mužů a žen po jejich odchodu do důchodu).

Doporučení 2: ANALÝZA SITUACE A TRANSPARENTNOST VÝSLEDKŮ

2.1. Nedostatek informací a malé povědomí zaměstnavatelů a zaměstnanců o existujících nebo možných rozdílech v odměňování uvnitř podniku oslabuje uplatňování zásady obsažené ve Smlouvě a v platných právních předpisech.

2.2. Vzhledem ke skutečnosti, že neexistuje dostatečné množství přesných statistických údajů a že platové ohodnocení žen je nižší zejména v profesích, které tradičně vykonávají především ony, by členské státy měly ve svých sociálních politikách rozdíl v odměňování mužů a žen plně zohlednit a přistupovat k němu jako k závažnému problému.

2.3. Je proto nezbytně nutné, aby byla podnikům stanovena povinnost provádět pravidelné kontroly systémů odměňování a výsledky těchto kontrol zveřejňovat (např. v podnicích s 20 a více zaměstnanci). Tentýž požadavek se musí vztahovat i na informování o odměnách vyplácených spolu se mzdou.

2.4. Zaměstnavatelé by měli zaměstnancům a jejich zástupcům poskytnout výsledky ve formě mzdových statistik vypracovaných podle pohlaví. Tyto údaje by v každém členském státě měly být sestaveny na úrovni odvětví a států.

2.5. Členské státy a Komise by měly vést účinnější statistiky a začlenit do nich srovnatelné údaje vypovídající o rozdílech v odměňování mužů a žen za práci na částečný úvazek a o rozdílech, pokud jde o výši důchodu.

2.6. Mají-li tyto statistiky přispět k odstranění diskriminačních postupů při odměňování, které

souvisejí s organizací a klasifikací práce, je třeba, aby byly koherentní, srovnatelné a úplné.

Doporučení 3: HODNOCENÍ A KLASIFIKACE PRÁCE

3.1. Hodnota práce se musí odvíjet od dovedností v oblasti mezilidských vztahů nebo odpovědnosti, přičemž je třeba klást důraz na kvalitu práce s cílem podpořit rovné příležitosti žen a mužů. Neměla by být poznamenána stereotypním přístupem, který znevýhodňuje ženy, například zdůrazňováním fyzické síly na úkor dovedností v oblasti mezilidských vztahů nebo odpovědnosti. Ženám proto musí být poskytovány informace, pomoc a/nebo školení týkající se vyjednávání o platech, klasifikace práce a platových tabulek. Od odvětví a podniků musí být možné vyžadovat, aby prošetřily, zda jejich systémy klasifikace práce zohledňují zásadu rovnosti pohlaví v požadované míře, a aby případně zajistily nutnou nápravu.

3.2. V rámci iniciativy Komise by se proto měly členské státy vyzvat k tomu, aby zavedly takový systém klasifikace práce, který bude zohledňovat zásadu rovnosti mužů a žen a který zaměstnavatelům i zaměstnancům umožní na základě definice neobjektivních platových tabulek odhalit případy diskriminace v odměňování. Dodržování vnitrostátních právních předpisů a tradic v oblasti vztahů mezi zaměstnanci a zaměstnavateli je stále důležité. I tyto aspekty hodnocení a klasifikace práce by měly být transparentní a dostupné všem zúčastněným stranám, inspektorátům práce a subjektům prosazujícím rovnost pohlaví.

3.3. Členské státy by měly provést důkladné hodnocení profesí vykonávaných převážně ženami a vypracovat v úzké spolupráci s profesními sdruženími a zaměstnavateli mechanismus pro zlepšení finančního postavení pracovníků.

3.4. Z hlediska pohlaví neutrální hodnocení práce by mělo vycházet z nových systémů klasifikace a organizace zaměstnanců a organizace práce a mělo by zohledňovat pracovní zkušenosti a produktivitu, které je nutné posuzovat především z kvalitativního hlediska. Takové hodnocení by mělo pak sloužit jako zdroj údajů a tabulkových hodnot pro stanovování mezd s náležitým přihlédnutím k principu srovnatelnosti.

Doporučení 4: SUBJEKTY PROSAZUJÍCÍ ROVNOST POHLAVÍ

Subjekty, které prosazují rovnost pohlaví a monitorují stav v této oblasti, by měly hrát při snižování rozdílu v odměňování mužů a žen větší roli. Tyto subjekty by měly mít pravomoci k tomu, aby dodržování právních předpisů týkajících se rovného postavení mužů a žen účinněji a s větší nezávislostí monitorovaly, podávaly o něm zprávy aby je v případě nutnosti vynucovaly. Článek 20 směrnice 2005/54 by měl být přepracován tak, aby byl mandát těchto subjektů rozšířen o:

- podporu a hlášení obětí diskriminace v odměňování;
- vypracovávání nezávislých výzkumů týkajících se rozdílů v odměňování mezi muži a ženami;
- zveřejňování nezávislých zpráv a poskytování doporučení ke všem záležitostem souvisejícím s diskriminací (přímou i nepřímou) v odměňování;

- zákonnou pravomoc předložit případy diskriminace v odměňování k projednání soudům;
- zajišťování speciálních školení pro sociální partnery, právníky, soudce a veřejné ochránce práv, v jejichž rámci budou informováni o souboru analytických nástrojů a cílených opatření, které lze využít při uzavírání smluv nebo při ověřování toho, zda jsou prováděny předpisy a politiky zaměřené na odstranění rozdílů v odměňování.

Doporučení 5: SOCIÁLNÍ DIALOG

Je nezbytné provést další kontrolu kolektivních smluv, používaných platových tabulek a systémů klasifikace práce, a to zejména pokud jde o to, jakým způsobem je nakládáno se zaměstnanci pracujícími na částečný úvazek a se zaměstnanci, kteří vykonávají svou práci v jinak atypickém režimu, a pokud jde o zvláštní odměny/bonusy (které jsou poskytovány častěji mužům než ženám). Taková kontrola by se měla zaměřovat nejen na primární, ale i na sekundární pracovní podmínky (režim dovolených a důchodů, služební auto, úprava pracovní doby kvůli hlídání dětí, pružná pracovní doba atd.). Členské státy by měly v souladu s vnitrostátními právními předpisy, kolektivními smlouvami či obvyklou praxí podpořit sociální partnery v zavádění takových systémů klasifikace práce, které budou vůči mužům i ženám neutrální a které umožní zaměstnavatelům i zaměstnancům odhalit případnou diskriminaci v odměňování na základě definice neobjektivních platových tabulek.

Doporučení 6: PREVENCE DISKRIMINACE

Do článku 26 směrnice 2006/54/ES, který se zabývá prevencí diskriminace, by měla být začleněna konkrétní ustanovení proti diskriminaci v odměňování, na jejichž základě členské státy ve spolupráci se sociálními partnery a organizacemi usilujícími o rovnost příležitostí přijmou:

- konkrétní opatření týkající se vzdělávání a klasifikace práce, která budou zaměřena na systém odborného vzdělávání a budou koncipována tak, aby zamezila diskriminaci v rámci vzdělávání, klasifikace a ekonomického zhodnocování dovedností a aby případně takovou diskriminaci odstranila,
- specifické politiky, které umožní sladit profesní kariéru s rodinným a osobním životem a které se budou týkat i služeb v oblasti péče o děti a dalších pečovatelských služeb, flexibilní organizace práce a pružné pracovní doby a mateřské, otcovské a rodičovské dovolené a dovolené z rodinných důvodů, přičemž by měla být přijata specifická ustanovení týkající se otcovské dovolené a její ochrany a rodičovské dovolené s ekonomickým zajištěním pro oba rodiče,
- konkrétní pozitivní opatření (v souladu s čl. 141 odst. 4 Smlouvy), která budou zaměřena na odstranění platového rozdílu a segregace na základě pohlaví a která budou uplatňována ze strany sociálních partnerů a organizací usilujících o rovné příležitosti na různých smluvních a odvětvových úrovních; tato opatření by měla se týkat podpory uzavírání smluv o platovém ohodnocení s cílem řešit rozdíly v odměňování mužů a žen, šetření, která se zaměří na rovnost v odměňování, stanovení kvalitativních a kvantitativních cílů, srovnávání na základě referenčních hodnot a výměny osvědčených postupů,

– ustanovení o uplatňování zásady rovnosti pohlaví a rovného odměňování, přičemž je začlenění jako doložku do veřejných smluv; dále zavedou certifikační značku vypovídající o kvalitě politik v oblasti rovnosti pohlaví a odměňování, která by byla přidělována podnikům, jež by se následně těšily určitým výhodám v přístupu k finanční podpoře z vnitrostátních, místních a evropských fondů a jimž by tato značka přinesla určité zvýhodnění v soutěžích o získání veřejných zakázek.

Doporučení 7: UPLATŇOVÁNÍ ZÁSADY ROVNOSTI POHLAVÍ V PRÁVNÍCH PŘEDPÍSECH

Uplatňování zásady rovnosti mužů a žen by se mělo posílit tím, že se článek 29 směrnice 2006/54 rozšíří o přesné pokyny ohledně toho, jak mají členské státy postupovat v souvislosti s uplatňováním zásady stejné odměny a se snižováním rozdílu mezi odměnami mužů a žen. Komise by se měla zaměřit na poskytnutí podpory členským státům a zainteresovaným subjektům, pokud jde o konkrétní opatření na odstranění rozdílů v odměňování mužů a žen pomocí:

- vypracování systému podávání zpráv pro hodnocení rozdílů v odměňování žen a mužů,
- vytvoření databáze obsahující údaje o změnách systémů klasifikace a organizace pracovníků,
- shromažďování a šíření výsledků experimentů, které byly provedeny v rámci reformy organizace práce,
- vypracování konkrétních pokynů pro monitorování rozdílů v odměňování v kontextu kolektivních smluv, přičemž tyto pokyny by měly být veřejně dostupné na internetu v překladu do různých jazyků,
- šíření informací a pokynů týkajících se praktických nástrojů (zejména pro malé a střední podniky) k odstranění rozdílů v odměňování, a to také v souvislosti s celostátními či odvětvovými kolektivními smlouvami.

Doporučení 8: SANKCE

8.1. Je zřejmé, že právní předpisy v této oblasti postrádají z různých důvodů účinnost, a vzhledem k tomu, že celý problém nelze řešit pouze na základě právních předpisů, měla by je Komise a členské státy posílit vhodnými typy sankcí.

8.2. Je důležité, aby členské státy přijetím nezbytných opatření zajistily, že se na porušení zásady stejné odměny za rovnocennou práci budou podle platných právních ustanovení vztahovat příslušné sankce.

8.3. Je třeba připomenout, že podle přepracovaného znění směrnice č. 2006/54 jsou členské státy již nyní povinny požadovat odškodnění či náhradu (Hlava III Horizontálního ustanovení, kapitola 1, článek 18) a také stanovit pokuty (kapitola 3, Obecná horizontální ustanovení, článek 25), které jsou „účinné, přiměřené a odrazující“. Tato opatření však nestačí k tomu, aby se porušování zásady stejné odměny zamezilo zcela. Z toho důvodu se navrhuje vypracování studie, která posoudí proveditelnost, účinnost a dopad zavedení případných sankcí, jako jsou:

- odškodnění či náhrada, které by neměly být omezeny žádným předem stanoveným horním limitem;
- sankce, které musí zahrnovat výplatu odškodnění oběti;
- správní pokuty (například v případě, že nebylo učiněno oznámení nebo není k dispozici analýza mzdových statistik vypracovaných podle pohlaví (v souladu s Doporučením 2), jak vyžadují inspektoráty práce;
- správní pokuty (například v případě, že nebylo učiněno oznámení či povinné sdělení nebo v případě, kdy není k dispozici analýza mzdových statistik vypracovaných podle pohlaví (v souladu s Doporučením 2), jak vyžadují inspektoráty práce nebo příslušné subjekty prosazující rovnost pohlaví;
- odepření veřejných příspěvků, dotací (včetně prostředků z fondů EU spravovaných členskými státy) a účasti na veřejných zakázkách, jak již předpokládají směrnice 2004/17/ES a 2004/18/ES týkající se postupu zadávání veřejných zakázek. Postupy pro přidělování veřejných zakázek by proto měly povinně obsahovat doložku o stejné odměně.
- veřejná identifikace subjektů, které zásadu rovného odměňování nedodržují.

Doporučení 9: ZEFEKTIVNĚNÍ PRÁVNÍCH PŘEDPISŮ A POLITIKY EU

9.1. Jednou ze skutečností, kterou je třeba naléhavě řešit je to, že zaměstnanci na částečný úvazek jsou zjevně kráceni na mzdě. Řešení této situace vyžaduje posouzení a případnou revizi směrnice Rady 97/81/ES ze dne 15. prosince 1997 o Rámcové dohodě o částečném pracovním úvazku uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS¹. Tato rámcová dohoda je obsažena v příloze této směrnice a stanovuje povinnost zacházet se zaměstnanci na částečný úvazek stejným způsobem jako se zaměstnanci na plný úvazek, jakož i cílenější a účinnější opatření v kolektivních smlouvách.

9.2. V hlavních zásadách zaměstnanosti je třeba neprodleně stanovit konkrétní cíl, kterým je zmírnění rozdílů v odměňování, a to i pokud jde o přístup k odbornému vzdělávání a uznávání kvalifikací a dovedností žen.

¹ Úř. věst. L 14, 20.11.1998, s. 9.

VYSVĚTLUJÍCÍ PROHLÁŠENÍ

Právní rámec EU týkající se zásady stejné odměny je poměrně rozsáhlý. Jeho význam však závisí na účinnosti prosazování, což může být problematické.

Z dostupných informací vyplývá, že rozdíly v odměňování mužů a žen stále přetrvávají. Podle posledních údajů činí rozdíl v hrubé hodinové mzdě mužů a žen 15 %, přičemž v soukromém sektoru je to 25 %. Rozdíly v odměňování mužů a žen bývají často zdůvodňovány odlišnostmi individuální povahy, jako je věk, vzdělání a praxe. Vše ale nasvědčuje tomu, že tyto odlišnosti se na přetrvávání rozdílů v odměňování mužů a žen podílejí pouze v malé míře.

Odlišnosti individuální povahy se v rámci celé EU postupně zmenšují, a přestože v některých zemích zůstávají stále důležité, zdá se, že rozdíly v odměňování mužů a žen souvisejí spíše s mírou segregace zaměstnání a s vlivem mzdové struktury. Nepoddajnost a přetrvávání těchto rozdílů podtrhuje potřebu mnohotvárných politik, jejichž cílem bude provádění právních předpisů i řešení segregace pracovního trhu.

Odborníci se shodli v názoru, že platné právní předpisy zmírňují otevřenou přímou diskriminaci v odměňování založenou na pohlaví. Problém však představuje zřejmě diskriminace nepřímá, která má následek rozdíly v odměňování v segregovaných odvětvích. Legislativa, která je účinnější v boji s přímou diskriminací, má vzhledem k rozdílům v odměňování pramenícím z ekonomické segregace pouze omezenou účinnost. Z hodnocení legislativního rámce vyplývají některé neshody v právních předpisech týkajících se rozdílů v odměňování mužů a žen. Směrnice 75/117/EHS a přepracované znění směrnice 54/2006/ES ukazují, že existuje výrazný nesoulad v rámcové zásadě: v roce 1975 byly rozdíly v odměňování mužů a žen považovány za věc hospodářské soutěže, za „nedílnou součást zřízení a fungování společného trhu“, zatímco směrnice z roku 2006 vychází ze „zásady rovného zacházení a rovných příležitostí pro muže a ženy“.

Tyto právní předpisy mají nicméně ve striktním smyslu stejný záměr: nalézt příčiny nedostatečné účinnosti.

Cílem zprávy je posílit stávající právní ustanovení s přihlédnutím k faktu, že tento typ právních předpisů může jen těžko ovlivnit hospodářskou segregaci.

Základní změnu lze nalézt v definici odměňování na základě řady rozhodnutí Evropského soudního dvora. Došlo k významnému posunu v postupu a případných nápravných opatřeních, mimo jiné vlivem antidiskriminačních politik.

Kromě legislativy lze odezvu politik rozdělit v podstatě do 3 skupin:

- 1) politika rovného odměňování, boj proti přímé a nepřímé diskriminaci,
- 2) politika rovných příležitostí zaměřená na sladění rodinného a pracovního života, jejíž výsledkem jsou modely průběžné zaměstnanosti,
- 3) mzdové politiky zaměřené na snižování nerovností v odměňování a zvýšení odměňování pracovních míst, která jsou málo placená a která jsou zastávána převážně ženami.

Kombinace těchto politik může být účinná v závislosti na zvláštnostech jednotlivých států a hlavních příčinách rozdílů v platech mužů a žen.

Jak vyplývá z vnitrostátních zpráv, které si vyžádala Komise, v některých členských státech

jsou rozdíly v odměňování mužů a žen nízkoprofilovou záležitostí, a to jak ve veřejné diskusi, tak i v politické agendě. Jedním z hlavních zjištěných problémů byla skutečnost, že k řešení této situace neexistuje žádný „příslušný“ subjekt, neboť za odstranění rozdílů v odměňování mužů a žen se ve skutečnosti necítí nikdo odpovědný¹.

Postupující decentralizace odměňování může vést v budoucnu k dalšímu prohlubování důsledků. Situace může být složitější v členských státech, kde mají sociální partneři slabou pozici, kde se zmenšuje role odborů nebo kde neexistuje vyjednávání o mzdách a platech. V případě zachování individualizovaného přístupu k pracovním smlouvám by při nedostupnosti informací o odměňování za podobnou práci mohlo dojít k narůstání rozdílů v platech mužů a žen.

Je jasné, že zdokonalování stávajících právních předpisů samo o sobě problém rozdílů v odměňování mužů a žen nevyřeší. Tento problém, který je v záležitostech rovnosti mužů a žen jedním z nejobtížněji řešitelných, může zvládnout pouze účinná kombinace politik, zahrnující lepší a účinnější právní předpisy a jasné vymezení odpovědnosti. Třicet let staré právní předpisy, které nepřinášejí uspokojivé výsledky, jsou již samy o sobě známkou toho, že legislativu je nutno zlepšit, a to především posílením jejich účinnosti.

¹ Rozdíl v odměňování mužů a žen – příčiny a politická strategie (A gender pay gap - Origins and policy responses). Srovnávací přehled 30 evropských zemí, ES, 2006.

10. 9. 2008

STANOVISKO VÝBORU PRO ZAMĚSTNANOST A SOCIÁLNÍ VĚCI

pro Výbor pro práva žen a rovnost pohlaví

k doporučením ohledně uplatňování zásady rovného platového ohodnocení pro muže a ženy (2008/2012(INI))

Zpravodajka: Donata Gottardi

NÁVRHY

Výbor pro zaměstnanost a sociální věci vyzývá Výbor pro práva žen a rovnost pohlaví jako příslušný výbor, aby začlenil:

A) tyto návrhy do svého návrhu usnesení:

1. vítá cíl Komise analyzovat příčiny rozdílů mezi platovým ohodnocením mužů a žen a představit opatření, která budou mít za cíl vyřešit nejen tento problém, ale i segregaci trhu mužské a ženské práce, která s tímto problémem souvisí; zdůrazňuje, že již existuje řada analýz a údajů o tom, že pokrok dosažený v této oblasti je příliš pomalý (rozdíl v platech se snížil ze 17 % v roce 1995 na 15 % v roce 2005);
2. upozorňuje, že je třeba, aby statistiky týkající se tohoto problému byly koherentní, srovnatelné, zpracované podle pohlaví, úplné a sestavené tak, aby zhodnotily nové systémy klasifikace a organizace zaměstnanců a nové systémy reformy organizace práce; domnívá se, že rozdíl v platovém ohodnocení by neměl být určován pouze na základě rozdílu v hrubé hodinové mzdě, ale že by měl zohledňovat rovněž takové faktory, jako jsou individuální příplatky, odborná kvalifikace, osobní dovednosti a schopnosti, organizace práce, pracovní zkušenosti a produktivita, které by se měly posuzovat nejen z kvantitativního hlediska (počet hodin, po které byl pracovník na pracovišti fyzicky přítomen), ale i z hlediska kvalitativního; je třeba dále posoudit, jaký má zkrácení pracovní doby a doba dovolené a nepřítomnosti v zaměstnání ze zdravotních důvodů dopad na automatické zvyšování platů;
3. zdůrazňuje nutnost zavést a podporovat opatření, která usnadní dosáhnout pracovního postupu a rozvoje v povolání a kariéře, a to při skutečně rovném postavení žen a mužů;

4. domnívá se, že je nutné přednostně zavést a rozšiřovat – jak v soukromém životě, tak i na pracovišti – novou kulturu založenou na zásadě společné odpovědnosti, která nahradí tradiční rozdělení rolí mezi ženy a muže;
5. domnívá se, že má-li se vytvořit strategie, která by odstranila rozdíl v platech a zrušila segregaci, jak v horizontálním, tak ve vertikálním smyslu, a stereotypy v pohledu na to, jaké úkoly a odpovědi jsou tradičně spojovány především s ženami, je nutné stanovit rámec pro opatření na různých legislativních i nelegislativních úrovních; domnívá se rovněž, že je přitom třeba činit rozdíl mezi diskriminací v platovém ohodnocení a platovými rozdíly založenými na faktorech, které s přímou či nepřímou diskriminací nesouvisí – ty totiž na rozdíl od první jmenovaného problému, který spadá přímo do legislativní oblasti, musí být řešeny na základě cílených politik a specifických opatření;
6. domnívá se, že přímými adresáty opatření Komise, kteří jsou zodpovědní za provádění strategie zaměřené na odstranění rozdílu v platovém ohodnocení žen a mužů, by měli být nejen členské státy a sociální partneři, ale i organizace usilující o rovnost příležitostí, které by kromě jiného mohly poskytovat sociálním partnerům, právníkům, soudcům a veřejným ochráncům práv specifické školení v otázkách rovnosti pohlaví a rozdílu v odměňování mužů a žen;
7. zastává názor, že aby mohl být trvale odstraněn rozdíl v platovém ohodnocení, měly by členské státy zvážit, která konkrétní opatření by mohla být přijata vůči zaměstnavatelům, kteří porušují zásadu stejné odměny;
8. domnívá se, že při zohlednění jednotlivých cílových subjektů, tj. členských států, sociálních partnerů a organizací usilujících o rovnost příležitostí, by podstatou opatření zaměřených na snížení rozdílu v platovém ohodnocení měla být vhodná kombinace inovačních strategií rozvoje hospodářské, zaměstnanecké a sociální politiky zohledňující problematiku rovnosti žen a mužů a týkající se mimo jiné:
 - a) specifických politik umožňujících sladit profesní kariéru se studiem, odborným vzděláváním a rekvalifikací jako součástí celoživotního vzdělávání s rodinným a osobním životem, ulehčit přístup k zařízením péče o děti a jiným pečovatelským službám (jež by byly finančně dostupné a snadno přístupné nezávisle na postavení dané osoby a druhu její pracovní smlouvy), jakož i k pružnému systému pracovní doby a mateřské, otcovské a rodičovské dovolené a dovolené z rodinných důvodů umožňující bezproblémový návrat do práce,
 - b) daňové politiky a politiky sociálního zabezpečení včetně opatření, jež by umožnila překonat výrazné nevýhody v souvislosti se starobními důchody, které rodiče postihují z důvodu přerušování práce či práce na částečný úvazek, a dále konkrétních opatření respektujících specifické potřeby obou pohlaví, jejichž cílem bude kompenzovat nespravedlivé a neodůvodněné rozdíly v platovém ohodnocení, zvýšit kvalitu zaměstnanosti žen a pokrýt také netypickou práci, kterou je péče o rodinné příslušníky nebo osoby s rodinou blízce související,
 - c) konkrétních kroků v rámci národních plánů, které umožní provádět integrované pokyny lisabonského cyklu 2008/2010, zohlední specifické podmínky každé země, nejrůznějšími způsoby podpoří rovnost prostřednictvím evropských fondů a zajistí

včasné provádění plánu pro dosažení rovného postavení žen a mužů 2006/2010,

- d) konkrétních a přesných opatření (v souladu s čl. 141 odst. 4 Smlouvy), která budou zaměřena na odstranění platového rozdílu a segregace na základě pohlaví a která budou uplatňována ze strany sociálních partnerů a organizací usilujících o rovné příležitosti na různých smluvních a odvětvových úrovních; mezi těmito opatřeními bude povinnost sociálních partnerů uzavřít dohody o platovém ohodnocení, provádět pravidelné průzkumy posuzující rovnost mezd, zajistit uplatňování podnikových programů na podporu rovnosti, stanovit kvalitativní a kvantitativní cíle a provádět srovnávání na základě referenčních hodnot (benchmarking) a výměnu osvědčených postupů ověřených v praxi zainteresovanými subjekty, které navíc poskytnou informace o překážkách a obtížích, s nimiž se v této souvislosti setkaly,
- e) začlenění doložky o dodržování zásady rovnosti pohlaví a rovnosti platového ohodnocení v rámci veřejných smluv a vytvoření certifikační značky vypovídající o kvalitě politik v oblasti rovnosti pohlaví a platového ohodnocení, která by byla přidělována podnikům, jež by se následně těšily určitým výhodám v přístupu k podpůrným opatřením a finanční podpoře z vnitrostátních, místních a evropských fondů a výhodám v tom smyslu, že by měly větší šance získat veřejné zakázky, přičemž při zadávání veřejných zakázek by bylo řádné uplatňování těchto politických opatření zohledněno,
- f) přijetí takových iniciativ ze strany podniků, které budou zaměřeny na provádění politiky rovného postavení žen a mužů a rovné odměny za práci v rámci posílené sociální odpovědnosti s cílem zvýšit rovnost pohlaví, a opatření umožňujících odstranit stávající předsudky a diskriminaci, pokud jde o konkurenceschopnost žen a jejich schopnost uplatnit se na trhu práce, obzvláště ve vysokých pozicích;

B) tyto návrhy do přílohy svého návrhu usnesení:

1. domnívá se, že je nutné zajistit řádnou interpretaci a uplatňování čl. 141 odst. 1 a 2 Smlouvy a podniknout patřičné kroky v souvislosti s příslušnou směrnicí – na úrovni EU a/nebo, pokud jde o její provedení a uplatňování, na úrovni vnitrostátní – se zvláštním důrazem na:
 - a) mzdu a systémy sociálního zabezpečení pracovníků, jež budou formulovány tak, aby plně vypovídaly o údajích a hodnoceních v rámci nových systémů klasifikace povolání,
 - b) zákaz diskriminace, přičemž je nutné vytvořit specifický odkaz na „rozdíl v odměňování mužů a žen“ a případně zavést definici tohoto pojmu,
 - c) klasifikaci povolání, přičemž se zajistí, že nové systémy klasifikace a organizace zaměstnanců a organizace práce budou využívány jako zdroj údajů a tabulkových hodnot pro stanovování mezd s náležitým přihlédnutím k principu srovnatelnosti,
 - d) konkrétní opatření v oblasti školení a klasifikace profesních profilů zaměřená na systém odborného vzdělávání a sociální partnery a koncipovaná tak, aby odstranila a zabránila diskriminaci při školení a pracovním zařazení a při komerčním

zhodnocování dovedností,

- e) seznam s příklady diskriminace, který je nutno doplnit o konkrétní a podrobnější příklady diskriminace při odměňování,
 - f) ustanovení týkající se dovolené, přičemž by měla být upravena zejména otcovská dovolená a její ochrana a rodičovská dovolená s ekonomickým zajištěním pro oba rodiče, a to z toho důvodu, že sdílená dovolená je zásadním krokem k překonání segregace a stereotypů a k přerozdělení rolí, s cílem odstranit překážky v kariérním postupu,
 - g) funkci organizací usilujících o rovnost příležitostí, přičemž se zajistí, že budou spolu se sociálními partnery sehrávat významnější roli,
 - h) informace, které poskytují zaměstnavatelé o rovném zacházení s muži a se ženami na pracovišti, přičemž se zajistí, že budou podávány konkrétnější a relevantnější informace o rozdílech v platovém ohodnocení a že se více zapojí sociální partneři a organizace usilující o rovnost příležitostí, kterým bude navíc v této souvislosti přisouzena specifická role;
2. je přesvědčen, že je nezbytné zajistit lepší a včasnější provádění ustanovení směrnice týkající se organizací usilujících o rovnost příležitostí a sociálního dialogu s cílem smazat rozdíly v odměňování tak, že členské státy, sociální partneři a organizace usilující o rovnost příležitostí budou uplatňovat opatření, jako např. opatření stanovená akčním rámcem pro dosažení rovného postavení žen a mužů přijatým sociálními partnery v březnu roku 2005; domnívá se, že tímto způsobem je třeba zajistit:
- a) šíření informací a pokynů týkajících se praktických nástrojů (zejména pro malé a střední podniky) k odstranění rozdílů také v souvislosti s celostátními či odvětvovými kolektivními smlouvami,
 - b) vypracovávání statistických údajů (shromážděných pomocí souhrnných metod, které používají širokou škálu proměnných hodnot), jež budou zpracovány podle pohlaví a jež budou transparentní a přístupné, a to jak na celostátní úrovni, tak na úrovni odvětví a podniků,
 - c) vypracovávání transparentních a z hlediska pohlaví neutrálních systémů hodnocení práce, na jejichž základě by bylo možné ověřit, a to případně i individuálně, zda určité popisy práce a kritéria platového ohodnocení nejsou diskriminační,
 - d) specifické vzdělávání pro sociální partnery, které se bude zakládat na souboru analytických nástrojů a cílených opatření a které bude využíváno při uzavírání smluv nebo při ověřování toho, zda jsou prováděny předpisy a politiky zaměřené na odstranění rozdílů v platovém ohodnocení;
3. vyzývá Komisi, aby Parlamentu předložila analýzu toho, které právní akty by byly vhodné na evropské a/nebo na vnitrostátní úrovni pro dosažení významného snížení rozdílů v odměňování.

VÝSLEDEK ZÁVĚREČNÉHO HLASOVÁNÍ VE VÝBORU

Datum přijetí	10.9.2008
Výsledek závěrečného hlasování	+: 45 -: 1 0: 1
Členové přítomní při závěrečném hlasování	Jan Andersson, Edit Bauer, Iles Braghetto, Philip Bushill-Matthews, Milan Cabrnock, Alejandro Cercas, Ole Christensen, Derek Roland Clark, Jean Louis Cottigny, Proinsias De Rossa, Harlem Désir, Harald Ettl, Richard Falbr, Carlo Fatuzzo, Ilda Figueiredo, Roger Helmer, Stephen Hughes, Karin Jöns, Ona Juknevičienė, Jean Lambert, Bernard Lehideux, Elizabeth Lynne, Thomas Mann, Jan Tadeusz Masiel, Maria Matsouka, Mary Lou McDonald, Elisabeth Morin, Juan Andrés Naranjo Escobar, Csaba Óry, Siiri Oviir, Pier Antonio Panzeri, Rovana Plumb, Jacek Protasiewicz, Bilyana Ilieva Raeva, Elisabeth Schroedter, José Albino Silva Peneda, Jean Spautz, Gabriele Stauner, Ewa Tomaszewska, Anne Van Lancker, Gabriele Zimmer
Náhradník(ci) přítomný(i) při závěrečném hlasování	Petru Filip, Donata Gottardi, Rumiana Jeleva, Sepp Kusstatscher, Claude Moraes, Roberto Musacchio, Csaba Sógor

VÝSLEDEK ZÁVĚREČNÉHO HLASOVÁNÍ VE VÝBORU

Datum přijetí	7.10.2008
Výsledek závěrečného hlasování	+: 17 -: 0 0: 11
Členové přítomní při závěrečném hlasování	Edit Bauer, Emine Bozkurt, Ilda Figueiredo, Věra Flasarová, Claire Gibault, Lissy Gröner, Zita Gurmai, Esther Herranz García, Anneli Jäätteenmäki, Lívia Járóka, Piia-Noora Kauppi, Rodi Kratsa-Tsagaropoulou, Roselyne Lefrançois, Siiri Oviir, Marie Panayotopoulos-Cassiotou, Zita Pleštinová, Christa Prets, Teresa Riera Madurell, Raúl Romeva i Rueda, Eva-Britt Svensson, Britta Thomsen, Anne Van Lancker, Anna Záborská
Náhradník(ci) přítomný(i) při závěrečném hlasování	Donata Gottardi, Mary Honeyball, Marusya Ivanova Lyubcheva, Maria Petre, Petya Stavreva
Náhradník(ci) (čl. 178 odst. 2) přítomný(i) při závěrečném hlasování	Maria Martens