

Doporučení Komisi k uplatňování zásady stejného odměňování žen a mužů za stejnou či rovnocennou práci

Usnesení Evropského parlamentu ze dne 24. května 2012 obsahující doporučení Komisi k uplatňování zásady stejného odměňování žen a mužů za stejnou či rovnocennou práci (2011/2285(INI))

Evropský parlament,

- s ohledem na článek 225 Smlouvy o fungování Evropské unie (SFEU),
- s ohledem na články 8 a 157 SFEU,
- s ohledem na 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)¹,
- s ohledem na sdělení Komise ze dne 21. září 2010 nazvané „Strategie pro rovnost žen a mužů 2010–2015“ (COM(2010)0491),
- s ohledem na sdělení Komise ze dne 5. března 2010 nazvané „Posílený závazek pro dosažení rovnosti žen a mužů – Charta žen“ (COM(2010)0078),
- s ohledem na zprávu Komise z května 2010 nazvanou „Rozdíly v odměňování žen a mužů v Evropě z právního hlediska“,
- s ohledem na zprávu Komise z února 2009 nazvanou „Provedení přepracované směrnice 2006/54/ES“, kterou vypracovala Evropská síť právních expertů v oblasti rovnosti žen a mužů,
- s ohledem na sdělení Komise ze dne 18. července 2007 nazvané „Boj proti rozdílům v odměňování žen a mužů“ (COM(2007)0424),
- s ohledem na zprávu Komise z února 2007 nazvanou „Právní aspekty rozdílů v odměňování žen a mužů“, kterou vypracovala síť právních expertů Komise v oblasti zaměstnanosti, sociálních věcí a rovnosti mužů a žen,
- s ohledem na Evropský pakt pro rovnost žen a mužů (2011–2020), který Rada přijala dne 7. března 2011,
- s ohledem na judikaturu Soudního dvora Evropské unie na základě článku 157 SFEU,
- s ohledem na zprávu Evropské nadace pro zlepšení životních a pracovních podmínek ze dne 5. března 2010 nazvanou „Řešení rozdílů v odměňování žen a mužů: opatření vládních a sociálních partnerů“,
- s ohledem na akční rámec evropských sociálních partnerů pro rovnost žen a mužů ze dne

¹ Úř. věst. L 204, 26.7.2006, s. 23.

1. března 2005, na navazující zprávy z let 2006, 2007 a 2008 a na závěrečnou hodnotící zprávu z roku 2009,

- s ohledem na Úmluvu o práci na částečný úvazek¹, kterou v roce 1994 přijala Mezinárodní organizace práce (ILO) a podle níž mají státy do svých smluv o veřejných zakázkách začlenit pracovní právní ustanovení, včetně ustanovení o stejné odměně,
 - s ohledem na úmluvu Mezinárodní organizace práce č. 100 o stejném odměňování,
 - s ohledem na internetový seminář v rámci globální dohody (Global Compact) Mezinárodní organizace práce a OSN z března 2011 na téma „Stejná odměna za rovnocennou práci: jak dosáhneme tohoto cíle?“,
 - s ohledem na čl. 11 odst. 1 písm. d) Úmluvy o odstranění všech forem diskriminace žen, která byla přijata rezolucí valného shromáždění OSN č. 34/180 dne 18. prosince 1979,
 - s ohledem na své usnesení ze dne 18. listopadu 2008 o uplatňování zásady stejné odměny za práci pro muže a ženy²,
 - s ohledem na sdělení Komise ze dne 3. února 2009, v němž reagovala na usnesení ze dne 18. listopadu 2008,
 - s ohledem na podnět deseti ze svých poslanců ze dne 8. března 2010, kteří navrhli, aby byla vypracována legislativní zpráva z vlastního podnětu o „Stejně odměně za stejnou práci“ podle článku 42 jednacího řádu,
 - s ohledem na články 42 a 48 jednacího řádu,
 - s ohledem na zprávu Výboru pro práva žen a rovnost pohlaví a stanovisko Výboru pro zaměstnanost a sociální věci (A7-0160/2012),
- A. vzhledem k tomu, že podle posledních prozatímních a neúplných údajů ženy v Unii vydělávají v průměru o 16,4 % méně než muži a že rozdíly v odměňování se v členských státech pohybují mezi 4,4 % a 27,6 %, a vzhledem k tomu, že pokrok je v tomto ohledu nesmírně pomalý (rozdíl na úrovni Unie činil 17,7 % v roce 2006, 17,6 % v roce 2007, 17,4 % v roce 2008, 16,9 % v roce 2009 a 16,4 % v roce 2010), přičemž v některých členských státech se rozdíly v odměňování ještě prohloubily, a to přestože již téměř 40 let platí celá řada právních předpisů, byla přijata různá opatření a jsou vynakládány prostředky na snížení tohoto rozdílu³; přičemž rozdíly v odměňování žen a mužů by mohly být ještě vyšší, než je uvedeno, jelikož stále scházejí údaje ze dvou členských států;
- B. vzhledem k tomu, že příčiny přetrvávajících značných rozdílů v odměňování jsou složité, mnohočetné a často navzájem propojené a výrazně přesahují rámec pouhého problému stejné odměny za stejnou nebo rovnocennou práci; vzhledem k tomu, že k těmto příčinám

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

² Úř. věst. C 16 E, 22.1.2010, s. 21.

³ Udržitelný rozvoj v Evropské unii: monitorovací zpráva o strategii EU pro udržitelný rozvoj z roku 2011, Eurostat, 2011.

patří přímá a nepřímá diskriminace, sociální a hospodářské faktory, jako je značná segregace na trhu práce, jež je založena na profesích a probíhá horizontálně i vertikálně, podceňování práce žen, nerovnosti při vyvažování pracovního a soukromého života a tradice a stereotypy, což platí i pro volbu vzdělávání, pedagogické vedení, přístup k oborům podnikání a profesím a následně i profesní dráhy, přičemž zejména u žen a dívek tato skutečnost vede k volbě typicky ženských povolání, jež jsou méně placená; vzhledem k tomu, že podle odborné analýzy způsobuje přímá a nepřímá diskriminace přibližně polovinu zmíněných rozdílů;

- C. vzhledem k tomu, že rozdíly v odměňování žen a mužů jsou často spojeny s kulturním odkazem a řadou právních a ekonomických faktorů, které v dnešní moderní společnosti působí;
- D. vzhledem k tomu, že ženy musí v průměru pracovat do 2. března 2012, aby za kalendářní rok vydělaly stejně jako muži do 31. prosince 2011;
- E. vzhledem k tomu, že uplatňování zásady stejné odměny za stejnou nebo rovnocennou práci je pro dosažení rovnosti mužů a žen naprosto nezbytné, vzhledem k tomu, že je třeba vyzvat Komisi a členské státy, aby sestavovaly a pravidelně vydávaly statistiky, v nichž by byly uváděny nejen průměrné hodinové mzdy, ale i údaje o odměnách, které dostávají ženy a muži za stejnou či rovnocennou práci;
- F. vzhledem k tomu, že směrnice 2006/54/ES sice přispělo ke zlepšení postavení žen na trhu práce, avšak nijak zásadně nezměnilo právní předpisy o odstranění rozdílů v odměňování žen a mužů; vzhledem k tomu, že podle předběžných odborných studií došlo v právních předpisech členských států k velmi malým nebo vůbec žádným změnám a vůči zaměstnavatelům nebyly uplatněny žádné sankce; vzhledem k tomu, že kvůli spletitosti této problematiky je nutné nejen zlepšit právní předpisy, ale rovněž vytvořit celoevropskou strategii pro řešení rozdílů v odměňování žen a mužů, k čemuž bude nutné, aby se Unie pevně ujala vedení při koordinaci politik, podpoře osvědčených postupů a zapojování různých subjektů;
- G. vzhledem k tomu, že nynější vývoj naznačuje, že stále častěji dochází k individuálnímu vyjednávání o výši mzdy, které neposkytuje dostatek informací o individualizovaném systému odměňování a není transparentní, což způsobuje prohloubení rozdílů v platech zaměstnanců na podobných úrovních a může mít za následek zvětšení rozdílů v odměňování žen a mužů; vzhledem k tomu, že zavádění decentralizovaného a individualizovaného systému stanovování mezd by tedy mělo být považováno spíše za znepokojující vývoj a že ochranu údajů nelze použít jako legitimní omluvu toho, že nejsou zveřejňovány statistické informace o výši mezd;
- H. vzhledem k tomu, že ve všech členských státech jsou studentky ve škole úspěšnější než jejich mužské protějšky a představují celých 59 % všech absolventů vysokých škol; vzhledem k tomu, že kvůli tradicím a stereotypům v oblasti vzdělávání však tvoří menšinu mezi absolventy vysokých škol v oborech, jako jsou matematika a počítačové inženýrství;
- I. vzhledem k tomu, že schopnosti a dovednosti žen, stejně jako zaměstnání, kde ženy převažují, jsou často podceňovány, aniž by to bylo nutně podloženo objektivními kritérii; vzhledem k tomu, že rozšíření kariérních možností žen a změna vzdělávacích stereotypů by mohly pozitivně přispět k boji proti rozdílům v odměňování žen a mužů, například

zvýšením počtu vědeckých pracovnic a inženýrek;

- J. vzhledem k tomu, že ženy jsou častěji zaměstnávány na částečný úvazek a že rozdíl v odměňování žen a mužů je u zaměstnanců na částečný úvazek téměř dvakrát vyšší než u zaměstnanců na plný úvazek;
- K. vzhledem k tomu, že podle odborné analýzy se rozdíly v odměňování začínají projevovat poté, co se žena vrátí na trh práce po první mateřské dovolené, prohlubují se při opakovaném přerušení profesní dráhy pod vlivem vnějších faktorů, jako je přerušení pracovní činnosti z důvodu péče o dítě a závislé členy rodiny, a obvykle se zvyšují v závislosti na věku a úrovni vzdělání; vzhledem k tomu, že pomalejší, kratší nebo přerušovaná kariéra u žen se projeví také rozdílnými příspěvky do systémů sociálního zabezpečení, čímž se zvyšuje riziko chudoby žen v pokročilejším věku;
- L. vzhledem k tomu, že podle dostupných údajů jsou kvalifikace a pracovní zkušenosti žen finančně méně ohodnoceny než v případě mužů; vzhledem k tomu, že kromě zásady „stejná odměna za rovnocennou práci“, která nesmí být uplatňována na základě genderových stereotypů, je nutné přestat stereotypně vnímat jednotlivé společenské role, které dodnes výrazně ovlivňují volbu vzdělání i profesní dráhy, přičemž vzdělávání může a musí přispívat k vymýcení genderových stereotypů ze společnosti; vzhledem k tomu, že navíc ani mateřská a rodičovská dovolená nesmí být důvodem k diskriminaci žen na trhu práce;
- M. vzhledem k tomu, že zaměstnavatelé ve feminizovaných odvětvích vyplácejí v průměru nižší mzdy, a vzhledem k tomu, že v těchto odvětvích a zaměstnáních je obvykle slabší kolektivní zastoupení a vyjednávací síla;
- N. vzhledem k tomu, že v souladu s právními předpisy a evropskou judikaturou musí zaměstnavatelé na všechny zaměstnance uplatňovat stejná kritéria hodnocení, systémy odměňování musí být srozumitelné a transparentní a použitá kritéria musí zohledňovat povahu a druh práce a nesmí obsahovat diskriminující ustanovení;
- O. vzhledem k tomu, že rozdíl v odměňování je ještě výraznější u žen s vícečetným znevýhodněním, např. u zdravotně postižených žen, příslušnic menšin a žen bez kvalifikace;
- P. vzhledem k tomu, že pouze zlomek stížností týkajících se diskriminace v oblasti odměňování žen a mužů se dostane k příslušným soudům¹; vzhledem k tomu, že pro tuto skutečnost existuje řada vysvětlení, k nimž patří nedostatek informací o platech, omezený prostor pro srovnání, nedostatek osobních prostředků stěžovatelů;
- Q. vzhledem k tomu, že Evropský institut pro rovnost žen a mužů může sehrát zásadní úlohu při sledování vývoje rozdílů v odměňování žen a mužů, při analýze jeho příčin a posuzování dopadů právních předpisů;
- R. vzhledem k tomu, že Parlament opakovaně vyzval Komisi, aby učinila příslušné kroky, včetně revize platných právních předpisů, které by přispěly k odstranění rozdílů v odměňování žen a mužů a k odstranění rizika chudoby důchodců, jež jako přímý

¹ Podkladový dokument ke sdělení Komise s názvem „Strategie pro rovnost žen a mužů 2010–2015“, SEC(2010)1080, s. 36.

důsledek rozdílů v odměňování žen a mužů ohrožuje ve větší míře ženy;

1. žádá Komisi, aby nejpozději do 15. února 2013 přezkoumala směrnici 2006/54/ES v souladu s článkem 32 této směrnice a aby na základě článku 157 Smlouvy o fungování EU navrhla příslušné změny a přitom vycházela z podrobných doporučení uvedených v příloze tohoto usnesení, alespoň co se týče následujících hledisek problematiky rozdílů v odměňování žen a mužů:
 - definice,
 - analýza situace a transparentnost výsledků,
 - hodnocení a klasifikace práce ,
 - orgány zabývající se rovností a opravné prostředky,
 - sociální dialog,
 - předcházení diskriminaci,
 - uplatňování zásady rovnosti žen a mužů,
 - sankce,
 - zefektivnění právních předpisů a politiky Unie;
2. potvrzuje, že uvedená doporučení jsou v souladu se základními právy a zásadou subsidiarity;
3. domnívá se, že požadovaný návrh nebude mít žádné finanční dopady;
4. uznává že existuje mnoho příčin, jež prohlubují rozdíly v odměňování žen a mužů, a proto si víceúrovňový a mnohostranný přístup žádá, aby se Unie pevně chopila vedení při koordinaci politik, prosazování osvědčených postupů a zapojování různých subjektů, jako jsou evropští sociální partneři a nevládní organizace, s cílem vytvořit celoevropskou strategii pro řešení rozdílů v odměňování žen a mužů;
5. vyzývá členské státy, aby důsledně prováděly a prosazovaly směrnici 2006/54/ES, povzbuzovaly soukromý a veřejný sektor k aktivnějšímu zapojení do odstraňování rozdílů v odměňování žen a mužů; členské státy a Komise by měly podnítit sociální partnery včetně zaměstnavatelů k tomu, aby zavedli systémy hodnocení práce bez předsudků založených na pohlaví a systémy klasifikace práce a aby podpořili koncepci práce založené na stejném odměňování;
6. vyzývá členské státy, aby samy šly příkladem při odstraňování rozdílů v odměňování žen a mužů ve vládních institucích, veřejných orgánech a státních podnicích obecně;
7. zdůrazňuje, že vyjednávání kolektivních smluv hraje významnou úlohu při potírání diskriminace žen, zejména pokud jde o přístup k zaměstnání, o mzdy, pracovní podmínky, postup v zaměstnání a odborné vzdělávání;
8. vítá iniciativu Komise pořádat Evropský den rovného odměňování, který se poprvé konal

dne 5. března 2011 a podruhé dne 2. března 2012;

9. konstatuje, že nesmí být tolerována nerovnost v odměňování z jakéhokoli jiného důvodu, např. rasy, etnického původu, sexuální orientace či náboženství;
10. vítá iniciativu Rady týkající se posouzení a aktualizace souboru kvantitativních a kvalitativních ukazatelů, která vznikla v roce 2010 za belgického předsednictví;
11. vyzývá Komisi, aby podporovala užší koordinaci činností členských států v oblasti výzkumu, analýz a co nejlepšího využití sdílení osvědčených postupů;
12. vyzývá členské státy, aby si vyměňovaly osvědčené postupy a zlepšily spolupráci při hledání nových nápadů, jak bojovat proti rozdílům v odměňování žen a mužů, a to pokud možno za účasti sociálních partnerů;
13. vyzývá Komisi a členské státy, aby se postavily proti nestejnému odměňování žen a mužů ve všech příslušných politikách Unie a vnitrostátních programech, zejména v těch, které jsou zaměřeny na boj proti chudobě;
14. navrhuje, aby členské státy případně zavedly funkci ochránce rovného odměňování, jenž by sledoval situaci v jednotlivých členských státech a podával zprávy o dosaženém pokroku parlamentům členských států a Evropskému parlamentu;
15. vyzývá Komisi, aby přepracovala směrnici Rady 97/81/ES ze dne 15. prosince 1997 o Rámcové dohodě o částečném pracovním úvazku uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS¹ s cílem odstranit rozdíly v odměňování žen a mužů;
16. vyzývá sociální partnery, aby převzali odpovědnost za vytvoření mzdové struktury lépe zohledňující rovnost žen a mužů, poskytovali školení zaměřená na schopnost vyjednávat, a to i v oblasti mezd, v první řadě podporovali šíření informací o problematice rovného odměňování především s cílem zavést povinnost provádět audity odměňování a posílili úlohu žen v rámci struktur sociálního partnerství, zejména na místech s rozhodovací pravomocí;
17. vyzývá členské státy, aby zajistily možnost podávání hromadných žalob na porušení zásady stejného odměňování jako prostředku, pomocí něhož by jednotlivci nebo zainteresované organizace mohli soudu předložit případ jménem stěžovatelů a který by nevládním organizacím a odborům poskytl právní postavení, jež by jim umožnilo zastupovat oběti diskriminace také ve správním řízení; vyzývá Komisi, aby v souvislosti s připravovaným návrhem horizontálního nástroje pro podávání hromadných žalob přezkoumala začlenění hromadné žaloby na porušování zásady stejného odměňování;
18. zdůrazňuje, že k příslušnému (řádnému či správnímu) soudu se dostane jen velmi malý počet žalob týkajících se diskriminace v oblasti odměňování žen a mužů; vybízí proto Komisi a členské státy, aby pokračovaly ve svých informačních kampaních zaměřených na zvýšení povědomí a poskytovaly mj. příslušné informace o důkazním břemenu vzhledem k tomu, že při zajišťování rovného zacházení sehrává ústřední úlohu;
19. domnívá se, že je třeba zlepšit a zjednodušit postupy a mechanismy, jejichž cílem je hájit

¹ Úř. věst. L 14, 20.1.1998, s. 9.

zásadu stejné odměny za stejnou či rovnocennou práci a potírat veškeré a jakékoli formy diskriminace na základě pohlaví;

20. vyzývá členské státy a organizace zaměstnanců a zaměstnavatelů, aby s cílem snížit rozdíl v odměňování žen a mužů společně vypracovaly nástroje pro objektivní hodnocení práce;
21. doporučuje členským státům, aby stanovily cíle, strategie a časové lhůty pro snižování rozdílů v odměňování žen a mužů a dosažení stejného odměňování za stejnou a rovnocennou práci;
22. vyzývá Komisi, aby podporovala další výzkum zaměřený na strategie flexikurity s cílem posoudit jejich dopad na rozdíly v odměňování žen a mužů a zjistit, jak tyto strategie mohou pomoci řešit problém diskriminace na základě pohlaví;
23. vítá závěry Rady ze dne 6. prosince 2010, v jejichž rámci jsou členské státy vyzývány k přijetí rozsáhlých opatření na řešení příčin nerovnosti v odměňování;
24. trvá na tom, že větší zaměstnatelnost žen, zejména ve vysokých pozicích, by mohla přispět ke snížení rozdílů v odměňování žen a mužů; poukazuje na to, že je nutné, aby ženy měly při přijímání ekonomických rozhodnutí aktivnější úlohu a využívaly přitom svého vlivu k realizaci takových řešení, která zohledňují zásadu rovnosti pohlaví; upozorňuje na to, že podle některých studií existuje značná souvislost mezi silným zastoupením žen ve vedení firem a vyššími firemními zisky z aktiv, prodeje a investičního kapitálu;
25. připomíná členským státům jejich závazky, pokud jde o přezkum účinků politiky zaměstnanosti a daňové politiky na rozdíly v odměňování;
26. navrhuje, aby Parlament uděloval cenu „Ženy a podnikání v Evropě“, již by mohli získávat zaměstnavatelé (podniky, instituce a orgány), kteří jdou příkladem v podpoře žen obecně, v podpoře žen na vedoucích pozicích a v uplatňování zásady stejného odměňování;
27. zdůrazňuje nutnost přijmout opatření, která přispějí k profesionálnímu a kariéernímu rozvoji za podmínek skutečně rovného postavení žen a mužů; poukazuje na to, že tato zásada tvoří součást koncepce sociální odpovědnosti podniků, jež je podporována na mezinárodní i vnitrostátní úrovni a již je třeba rozvíjet ve všech členských státech;
28. pověřuje svého předsedu, aby předal toto usnesení a připojená podrobná doporučení Komisi, Radě a vládám a parlamentům členských států.

PODROBNÁ DOPORUČENÍ K OBSAHU POŽADOVANÉHO NÁVRHU

Doporučení č. 1: DEFINICE

Směrnice 2006/54/ES obsahuje definici stejné odměny doslovně převzatou z ustanovení směrnice 75/117/EHS ze dne 10. února 1975 o sbližování právních předpisů členských států týkajících se uplatňování zásady stejné odměny za práci pro muže a ženy¹. Pro upřesnění kategorií, které lze použít jako nástroje pro řešení rozdílů v odměňování mužů a žen, je důležité podrobněji rozvést definice jednotlivých pojmů, a to:

- rozdíly v odměňování žen a mužů, přičemž tato definice nesmí vycházet pouze z rozdílu v hrubé hodinové mzdě, jelikož je nutné rozlišovat neupravený a „čistý“ rozdíl v odměňování žen a mužů;
- přímá a nepřímá diskriminace v odměňování;
- odměňování, jehož definice by měla zahrnovat čistou mzdu a plat stejně jako jakékoli finanční nároky a věcné dávky spojené s prací;
- rozdíly v důchodech mužů a žen (v různých pilířích penzijních systémů, tzn. v průběžně financovaných systémech, v systémech oborového zaopatření, jako přetrvávání rozdílů v odměňování po nástupu do důchodu);
- práce považovaná za „stejnou“ (jednotlivé kategorie zaměstnání);
- rovnocenná práce, tak aby byly uvedeny relevantní faktory;
- jasná definice zaměstnavatele, aby byla zajištěna odpovědnost za platy zaměstnanců a jakékoli případné platové rozdíly;
- pracovní profese a kolektivní smlouvy – mělo by se jasněji stanovit, že pracovní místa se vztahem k různým kolektivním smlouvám a různým profesím mohou být porovnána u soudu, pokud jsou srovnatelná jako stejná či rovnocenná práce;

Doporučení č. 2: ANALÝZA SITUACE A TRANSPARENTNOST VÝSLEDKŮ

- 2.1. Nedostatek informací a malé povědomí zaměstnavatelů a zaměstnanců o existujících nebo možných rozdílech v odměňování v rámci jejich společnosti, nebo jejich úplná neznalost, oslabuje uplatňování zásady obsažené ve Smlouvě a v platných právních předpisech.
- 2.2. Vzhledem ke skutečnosti, že neexistuje dostatečné množství přesných, srovnatelných a srozumitelných statistických údajů o rozdílech v odměňování žen a mužů pracujících na částečný úvazek a rozdílech v jejich důchodech a že platové ohodnocení žen je nižší zejména v profesích, které tradičně vykonávají především ony, by členské státy měly ve své sociální politice rozdíl v odměňování žen a mužů plně zohlednit a přistupovat k němu jako k závažnému problému.

¹ Úř. věst. L 45, 19.2.1975, s. 19.

- 2.3. Je proto nezbytně nutné, aby byla podnikům uložena povinnost provádět pravidelné kontroly systémů odměňování a zveřejňovat informace o jejich výsledcích (např. u podniků, které čítají 30 zaměstnanců a více a kde jsou obě pohlaví zastoupena mezi zaměstnanci alespoň 10%). Tentýž požadavek se může vztahovat i na informování o odměnách vyplácených spolu se mzdou. Tyto informace by měly být k dispozici zaměstnancům, odborům a příslušným orgánům (např. inspekcím práce, orgánům zabývajícím se rovností).
- 2.4. Zaměstnavatelé by měli zaměstnancům a jejich zástupcům poskytnout výsledky ve formě mzdových statistik rozlišených podle pohlaví, avšak s přihlédnutím k ochraně osobních údajů. Tyto údaje by měly být v každém členském státě sestaveny na úrovni odvětví a státu.
- 2.5. Měl by být zaveden požadavek, aby zaměstnavatelé u složení a struktur mezd uplatňovali politiku transparentnosti, a to i v případě příplatků, odměn a dalších výhod, které tvoří součást odměňování.
- 2.6. Pokud jsou na základě statistiky odměňování zjištěny rozdíly mezi odměnami skupin či jedinců na základě pohlaví, mají zaměstnavatelé povinnost provést další analýzu těchto rozdílů a přijmout opatření na jejich odstranění.

Doporučení č. 3: HODNOCENÍ A KLASIFIKACE PRÁCE

- 3.1. Myšlenka hodnoty práce se musí odvíjet od kvalifikace, dovedností v oblasti mezilidských vztahů a 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, a měla by zajistit, aby práce vyžadující odpovědnost za lidské bytosti nebyla považována za práci nižší hodnoty než jsou pracovní činnosti odpovědné za materiální nebo finanční zdroje. Ženám proto musí být poskytovány informace, pomoc nebo školení týkající se vyjednávání o platech, klasifikace práce a platových tabulek. Musí být možné požádat odvětví a podniky, aby prošetřily, zda jejich systémy klasifikace práce v požadované míře zohledňují zásadu rovnosti pohlaví, a aby případně zajistily nutnou nápravu.
- 3.2. Iniciativa Komise by tedy měla pobídnout členské státy, aby zavedly systém klasifikace práce, který zohlední zásadu rovnosti žen a mužů 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 orgánům zabývajícím se rovností.
- 3.3. Členské státy by měly provést důkladné hodnocení povolání vykonávaných převážně ženami.
- 3.4. Hodnocení práce, které by bylo neutrální z hlediska pohlaví, by mělo vycházet z nových systémů klasifikace a organizace zaměstnanců a práce a z pracovních zkušeností a produktivity, přičemž je nutné je provádět především z kvalitativního hlediska, např. na základě vzdělání a další kvalifikace, požadavků na duševní a fyzické schopnosti, odpovědnosti za lidské a materiální zdroje. Mělo by pak sloužit jako zdroj

údajů a tabulkových hodnot pro stanovování odměny za práci s náležitým přihlédnutím k zásadě transparentnosti a srovnatelnosti.

Doporučení č. 4: ORGÁNY ZABÝVAJÍCÍ SE ROVNOSTÍ A OPRAVNÉ PROSTŘEDKY

Orgány, které se zabývají prosazováním rovnosti žen a mužů a sledují stav v této oblasti, by měly při snižování rozdílu v odměňování žen a mužů hrát větší roli. Měly by mít pravomoci k tomu, aby mohly s větší účinností a nezávislostí sledovat dodržování právních předpisů v oblasti rovného postavení žen a mužů, podávat o něm zprávy a v případě nutnosti je vymáhat, přičemž by k tomu měly mít odpovídající finanční prostředky. Článek 20 směrnice 2006/54/ES by měl být přepracován tak, aby byl mandát těchto subjektů rozšířen o:

- podporu a poradenství osobám postiženým diskriminací v odměňování;
- zajišťování nezávislých průzkumů v oblasti rozdílů v odměňování žen a mužů;
- zveřejňování nezávislých zpráv a vydávání doporučení ke všem záležitostem souvisejícím s diskriminací v odměňování;
- zákonnou pravomoc zahájit vlastní vyšetřování;
- zákonnou pravomoc uložit v případě porušení zásady stejné odměny za stejnou práci sankci nebo předložit případ 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, a zajištění školení a výukových materiálů o nediskriminačním ohodnocení práce určených pro zaměstnavatele.

Doporučení č. 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, včetně odměn v naturáliích. Taková kontrola by se měla zaměřovat nejen na primární, ale i na sekundární pracovní podmínky a zaměstnanecké systémy sociálního zabezpečení (režim dovolených a důchodů, služební vozy, úprava pracovní doby kvůli péči o dítě, pružná pracovní doba, bonusy atd.). Členské státy by měly v souladu s vnitrostátními právními předpisy, kolektivními smlouvami či obvyklou praxí podpořit sociální partnery v zavádění systémů klasifikace práce, které budou neutrální z hlediska pohlaví a umožní zaměstnavatelům i zaměstnancům odhalit případnou diskriminaci v odměňování na základě definice neobjektivních platových tabulek.

Významnou roli může sehrát i management, a to nejen co se týče stejné výše odměn, ale rovněž pokud jde o vytváření prostředí, které podporuje rovné rozdělení pečovatelských povinností a profesních postupů v případě mužů i žen.

Sociální partneři by měli mít pravomoc předkládat otázky stejného odměňování, a to nejen

v rámci svých odvětví, ale rovněž v zájmu dosažení rovnováhy mezi odvětvími.¹

Komise by měla vypracovat operační, praktickou a uživatelsky příznivou příručku pro sociální dialog vedený v podnicích a členských státech. Tato příručka by měla obsahovat pokyny a kritéria pro rozhodování o hodnotě práce a pro srovnávání různé práce. Měla by obsahovat také návrhy možných metod hodnocení práce.

Doporučení č. 6: PŘEDCHÁZENÍ DISKRIMINACI

Do článku 26 směrnice 2006/54/ES („předcházení diskriminaci“) 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 předcházela diskriminaci v rámci vzdělávání, klasifikace a ekonomického zhodnocování dovedností a případně ji odstranila,
- specifické politiky, které umožní sladit profesní kariéru s rodinným a osobním životem a které se budou týkat i kvalitních a finančně dostupných služeb v oblasti péče o děti, péče o další závislé osoby a dalších pečovatelských služeb, flexibilní organizace práce a pružné pracovní doby, mateřské, otcovské a rodičovské dovolené a dovolené z rodinných důvodů,
- konkrétní opatření (v souladu s čl. 157 odst. 4 SFEU), která budou zaměřena na odstranění rozdílů v odměňování a segregace na základě pohlaví, jež budou uplatňována ze strany sociálních partnerů a organizací zabývajících se rovnými příležitostmi na různých úrovních smluv a odvětví a k nimž bude mimo jiné patřit: podpora uzavírání smluv o platovém ohodnocení s cílem řešit rozdíly v odměňování žen a mužů, vyšetřování zaměřená na stejnou odměnu za stejnou práci, stanovení kvalitativních a kvantitativních cílů, srovnávání na základě referenčních hodnot a podpora výměn osvědčených postupů,
- ustanovení ve veřejných zakázkách požadující, aby byla dodržována zásada rovnosti žen a mužů a jejich stejného odměňování za stejnou práci.

Doporučení č. 7: UPLATŇOVÁNÍ ZÁSADY ROVNOSTI ŽEN A MUŽŮ

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

- vypracování systémů podávání zpráv pro hodnocení rozdílů v odměňování žen a mužů,
- vytvoření databáze obsahující údaje o změnách v systémech klasifikace a organizace

¹ Evropská nadace pro zlepšení životních a pracovních podmínek: Řešení rozdílů v odměňování žen a mužů: opatření vládních a sociálních partnerů, 5. března 2010, strana 30.

pracovníků,

- shromažďování a šíření výsledků experimentů, které byly provedeny v rámci reformy organizace práce,
- šíření informací a pokynů týkajících se praktických nástrojů zejména pro malé a střední podniky (např. elektronický nástroj Logib-d), které slouží k odstranění rozdílů v odměňování, včetně vnitrostátních či odvětvových kolektivních smluv,
- vytvoření evropského certifikátu stejného odměňování ve spolupráci se sociálními partnery a sdruženími, který by instituce, podniky a orgány mohly používat k informování o tom, že dodržují konkrétní kritéria stejného odměňování, např. platovou transparentnost;
- vypracování konkrétních pokynů pro sledování rozdílů v odměňování v kontextu kolektivního vyjednávání, přičemž tyto pokyny by měly být v překladu do různých jazyků veřejně přístupné na internetu.

Doporučení č. 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 vyřešit pouze na základě právních předpisů, měla by je Komise a členské státy posílit vhodnými typy účinných, přiměřených a odrazujících sankcí.
- 8.2. Je důležité, aby členské státy přijetím nezbytných opatření zajistily, že se na porušení zásady stejné odměny za stejnou či rovnocennou práci budou podle platných právních ustanovení vztahovat příslušné sankce.
- 8.3. Navzdory stávajícím právním předpisům jsou inspekce a tresty v případech, kdy se jedná o zásadu stejného odměňování, často žalostně nedostatečné. Těmito záležitostmi je nutné se zabývat přednostně, přičemž agentury a orgány, které za tuto oblast odpovídají, musejí být vybaveny nezbytnými technickými a finančními zdroji.
- 8.4. Je třeba připomenout, že podle směrnice 2006/54/ES jsou členské státy již nyní povinny poskytnout náhradu nebo vyrovnání (článek 18) a také stanovit sankce (článek 25). Tato opatření však nejsou z hlediska zamezení porušování zásady stejné odměny dostačující. Z tohoto důvodu se navrhuje, aby byla vypracována studie, která posoudí proveditelnost, účinnost a dopad zavedení případných sankcí, jako jsou:
 - sankce, které musí zahrnovat výplatu odškodnění oběti;
 - správní pokuty (například v případě, že nebylo podáno oznámení či povinné hlášení nebo není k dispozici analýza mzdových statistik vypracovaných podle pohlaví (v souladu s doporučením č. 2), jak vyžadují inspektoráty práce nebo příslušné orgány zabývající se rovností;
 - odeprání veřejných příspěvků, dotací (včetně prostředků z fondů EU spravovaných členskými státy) a účasti na veřejných zakázkách, jak již předpokládají směrnice Evropského parlamentu a Rady 2004/17/ES ze dne 31. března 2004 o koordinaci postupů při zadávání zakázek subjekty působícími v odvětví vodního hospodářství,

energetiky, dopravy a poštovních služeb¹ a směrnice Evropského parlamentu a Rady 2004/18/ES ze dne 31. března 2004 o koordinaci postupů při zadávání veřejných zakázek na stavební práce, dodávky a služby²;

- veřejná identifikace subjektů, které zásadu rovného odměňování nedodrží.

Doporučení č. 9: ZEFEKTIVNĚNÍ PRÁVNÍCH PŘEDPISŮ A POLITIKY UNIE

- 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 97/81/ES, jež ukládá povinnost zacházet se zaměstnanci na částečný úvazek stejným způsobem jako se zaměstnanci na plný úvazek a rovněž stanovuje cílenější a účinnější opatření v kolektivních smlouvách.
- 9.2. Do hlavních zásad zaměstnanosti je třeba neprodleně vložit konkrétní cíl pro zmírnění rozdílů v odměňování, mimo jiné pokud jde o přístup k odbornému vzdělávání a uznávání kvalifikací a dovedností žen.

¹ Úř. věst. L 134, 30.4.2004, s. 1.

² Úř. věst. L 134, 30.4.2004, s. 114.