

Enako plačilo za enako delo ali delo enake vrednosti za moške in ženske

Resolucija Evropskega parlamenta z dne 24. maja 2012 s priporočili Komisiji o uporabi načela enakega plačila za enako delo ali delo enake vrednosti za moške in ženske (2011/2285(INI))

Evropski parlament,

- ob upoštevanju člena 225 Pogodbe o delovanju Evropske unije (PDEU),
- ob upoštevanju členov 8 in 157 Pogodbe o delovanju Evropske unije,
- ob upoštevanju Direktive 2006/54/ES z dne 5. julija 2006 o uresničevanju načela enakih možnosti ter enakega obravnavanja moških in žensk pri zaposlovanju in poklicnem delu (preoblikovano)¹,
- ob upoštevanju sporočila Komisije z dne 21. septembra 2010 "Strategija za enakost žensk in moških 2010–2015" (COM(2010)0491),
- ob upoštevanju sporočila Komisije z dne 5. marca 2010 z naslovom "Okrepljena zaveza za enakost med ženskami in moškimi – Listina žensk (COM(2010)0078)",
- ob upoštevanju poročila Komisije iz maja 2010 o razlikah v plačilu med spoloma v Evropi s pravnega vidika,
- ob upoštevanju poročila Komisije iz februarja 2009, ki ga je pripravila evropska mreža pravnih strokovnjakov s področja enakosti spolov, o prenosu preoblikovane Direktive 2006/54/ES,
- ob upoštevanju sporočila Komisije z dne 18. julija 2007 z naslovom "Odprava razlike v plačilu med ženskami in moškimi" (COM(2007)0424),
- ob upoštevanju poročila Komisije iz februarja 2007, ki ga je pripravila mreža pravnih strokovnjakov Komisije na področju zaposlovanja, socialnih zadev in enakosti med moškimi in ženskami, z naslovom "Pravni vidiki razlik v plačilu med spoloma",
- ob upoštevanju evropskega pakta za enakost med spoloma (2011–2020), ki ga je Svet sprejel 7. marca 2011,
- ob upoštevanju sodne prakse Sodišča Evropske unije, ki temelji na členu 157 PDEU,
- ob upoštevanju poročila Evropske fundacije za izboljšanje življenjskih in delovnih pogojev (EUROFOUND) z dne 5. marca 2010 z naslovom "Odprava razlik v plačilu med spoloma: ukrepi vlad in socialnih partnerjev",
- ob upoštevanju okvira ukrepov evropskih socialnih partnerjev za enakopravnost žensk in moških z dne 1. marca 2005 in njihovih poročil o spremljanju iz let 2006, 2007 in 2008 ter

¹ UL L 204, 26.7.2006, str. 23.

končnega poročila o oceni iz leta 2009,

- ob upoštevanju določb Konvencije Mednarodne organizacije dela (MOD) iz leta 1994 o delu s krajšim delovnim časom¹, v skladu s katero morajo države v pogodbe o javnih naročilih vključiti delovno klavzulo, ki vključuje vprašanje enakega plačila,
- ob upoštevanju konvencije št. 100 MOD z naslovom "Enako plačilo",
- ob upoštevanju spletnega seminarja MOD in OZN o globalnem dogovoru iz marca 2011 z naslovom "Kako doseči enako plačilo za delo enake vrednosti?",
- ob upoštevanju člena 11(1)(d) Konvencije o odpravi vseh oblik diskriminacije žensk, ki jo je z resolucijo 34/180 z dne 18. decembra 1979 sprejela Generalna skupščina Združenih narodov,
- ob upoštevanju svoje resolucije z dne 18. novembra 2008 o uporabi načela enakega plačila za moške in ženske²,
- ob upoštevanju poročila Komisije z dne 3. februarja 2009 o nadaljnjem ukrepanju v zvezi z resolucijo z dne 18. novembra 2008,
- ob upoštevanju pobude desetih poslank z dne 8. marca 2010 za oblikovanje zakonodajnega samoiniciativnega poročila o "enakem plačilu za enako delo" v skladu s členom 42 svojega poslovnika,
- ob upoštevanju členov 42 in 48 Poslovnika,
- ob upoštevanju poročila Odbora za pravice žensk in enakost spolov in mnenja Odbora za zaposlovanje in socialne zadeve (A7-0160/2012),

- A. ker po najnovejših začasnih in nepopolnih podatkih ženske v Evropski uniji v povprečju zaslužijo 16,4 % manj kot moški (razlika v plačilu med spoloma se v državah članicah giblje med 4,4 % in 27,6 %) in ker je, kljub obsežni zakonodaji, ki je v veljavi že skoraj 40 let, ter sprejetim ukrepom in sredstvom, porabljenim za poskuse zmanjševanja te razlike³, napredek izjemno počasen (na ravni EU je bilo leta 2006 razhajanje 17,7 %, leta 2008 17,6 %, leta 2009 16,9 % in leta 2010 16,4 %), in se je v nekaterih državah članicah razlika celo povečala; ker bi lahko bila dejanska razlika v plačilu med spoloma višja, saj še manjkajo podatki za tri države članice;
- B. ker so vzroki za še vedno visoko razliko v plačilu med spoloma kompleksni, številni in pogosto soodvisni ter segajo veliko dlje od izplačila enakega zneska za enako delo enake vrednosti; ker so med vzroki posredna in neposredna diskriminacija ter tudi družbeni in gospodarski dejavniki, kot so poklicno ter horizontalno in vertikalno močno segregirani trgi dela, podcenjevanje ženskega dela, neenakost pri usklajevanju delovnega in zasebnega življenja ter tradicija in stereotipi, med drugim pri izbiranju izobraževalnih poti, šolskem

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 UL C 16 E, 22.1.2010, str. 21.

³ Trajnostni razvoj v Evropski uniji: poročilo o spremljanju strategije trajnostnega razvoja EU za leto 2011, Eurostat, 2011.

usmerjanju, dostopu do poklicev in zaposlitvenih vzorcih ter posledično pri poklicni poti, zlasti za dekleta in ženske, ki jih vodijo do tipično ženskih poklicev, ki so slabše plačani; ker strokovne analize kažejo, da sta posredna in neposredna diskriminacija odgovorni za približno polovico razlike;

- C. ker je razlika v plači pre pogosto vezana na kulturno tradicijo ter pravne in gospodarske dejavnike, ki so prisotni v sodobni družbi;
- D. ker morajo ženske v povprečju delati do 2. marca 2012, da bi zaslužile toliko, koliko so v povprečju zaslužili moški v letu do 31. decembra 2011;
- E. ker je uporaba načela enakega plačila za enako delo in delo enake vrednosti bistvena za zagotovitev enakosti med spoloma; ker bi bilo treba Komisijo in države članice pozvati, naj zbirajo in redno objavljajo statistične podatke, ki kažejo ne samo povprečne urne postavke, temveč tudi višino plače, ki jo moški in ženske prejmejo za enako ali enakovredno delo;
- F. ker je Direktiva 2006/54/ES pripomogla k izboljšanju položaja žensk na trgu dela, vendar ni bistveno spremenila zakonodaje o odpravi razlik v plačilu med spoloma; ker predhodne raziskave, ki so jih opravili strokovnjaki, kažejo, da se je zakonodaja v državah članicah le malo spremenila – ali pa sploh ne – in da delodajalci niso bili kaznovani; ker je problematika tako kompleksna, da terja ne le izboljšanje zakonodaje, temveč tudi vseevropsko strategijo za odpravljanje razlik v plačilu med spoloma, kar posledično zahteva močno vodilno vlogo EU pri usklajevanju politik, spodbujanju dobrih praks in vključevanju različnih udeležencev;
- G. ker trendi kažejo, da se višina plače vse pogosteje dogovori z vsakim posameznikom posebej, kar vodi v individualiziran plačni sistem, ki je nejasen in nepregleden, to pa povzroča vse večje razlike v plačilu med zaposlenimi na podobnih ravneh in lahko povzroči večanje razlik v plačilu med spoloma; ker je treba manj centralizirane in bolj individualizirane sisteme določanja plač razumeti kot precej zaskrbljujoč pojav, varstvo podatkov pa ne sme biti upravičen izgovor za neobjavo statističnih podatkov o plačah;
- H. ker so v vseh državah članicah študentke uspešnejše od študentov in predstavljajo 59 % vseh oseb z univerzitetno izobrazbo; ker so po drugi strani zaradi tradicije in stereotipov v manjšini med diplomiranci na področjih, kot sta matematika in računalništvo;
- I. ker so večšine in znanje žensk ter poklici, v katerih ženske prevladujejo, pogosto podcenjeni, ne da bi za to nujno obstajala utemeljitev na podlagi objektivnih meril; ker bi lahko povečevanje poklicnih možnosti žensk in spreminjanje izobraževalnih vzorcev pozitivno vplivalo na reševanje vprašanja razlike v plačilu med spoloma, recimo s povečanjem števila znanstvenic in inženirk;
- J. ker so ženske pogosto zaposlene za krajši delovni čas in ker je razlika v plačilu med spoloma pri zaposlenih za krajši delovni čas skoraj dvakrat večja kot pri zaposlenih za polni delovni čas;
- K. ker strokovne analize kažejo, da se razlika v plačilu med spoloma začne kazati, ko se ženska vrne na trg dela po prvem porodniškem dopustu in se povečuje s ponavljajočimi se prekinitvami poklicne poti zaradi zunanjih dejavnikov, kot so prekinitve v zaposlitvi zaradi otrok in zaradi skrbi za odvisne družinske člane, in se ponavadi povečuje s starostjo in s stopnjo izobrazbe; ker zaradi počasnejših, krajših in/ali prekinjenih poklicnih poti žensk

nastanejo razlike med spoloma tudi pri prispevkih za sisteme socialne varnosti in so zato ženske bolj izpostavljene tveganju revščine v starosti;

- L. ker podatki kažejo, da so pridobljena izobrazba in izkušnje pri ženskah finančno slabše nagrajene kot pri moških; ker je treba, poleg načela enakega plačila za enakovredno delo, ki ne sme biti izkrivljeno zaradi stereotipnega pristopa, odpraviti družbene vloge, ki so do sedaj precej vplivale na izobraževalne in poklicne izbire moških in žensk, izobraževanje pa lahko in mora prispevati k odpravi stereotipov v zvezi s spoloma v družbi; ker zaradi porodniškega in starševskega dopusta ne sme priti do diskriminacije žensk na trgu dela;
- M. ker delodajalci v pretežno ženskih panogah in dejavnostih v povprečju plačujejo nižje plače in ker imajo te panoge in dejavnosti ponavadi manj kolektivnega zastopanja in pogajalske moči;
- N. ker morajo delodajalci v skladu z zakonodajo in evropsko sodno prakso uporabljati enaka merila ocenjevanja za vse zaposlene, ker morajo biti dogovori o prejemkih razumljivi in pregledni ter ker morajo uporabljena merila upoštevati naravo in vrsto dela in ne smejo vsebovati diskriminacijskih elementov;
- O. ker so med ženskami, ki so večkratno prikrajšane, recimo invalidkami, pripadnicami manjšin in nekvalificiranimi delavkami, razlike v plačilu še večje;
- P. ker do pristojnih sodišč pride le malo pritožb glede diskriminacije v obliki razlike v plačilu med spoloma¹; ker za to, da je tožb tako malo, obstaja veliko razlogov, vključno s pomanjkanjem informacij o plačilu, problematičnim obsegom primerjave, pomanjkanjem lastnih sredstev tožnika;
- Q. ker ima lahko Evropski inštitut za enakost med spoloma temeljno vlogo pri spremljanju razvoja razlik v plačilu med spoloma ter analizi vzrokov za te razlike in oceni učinka zakonodaje;
- R. ker je Parlament večkrat pozval Komisijo, naj sprejme pobude, tudi za revizijo obstoječe zakonodaje, da bi se odpravile razlike v plačilu med spoloma ter da bi se odstranila grožnja revščine med upokojenci, ki je večja med ženskami, kar je neposredna posledica razlike v plačilu med moškimi in ženskami;
- 1. poziva Komisijo, naj najpozneje do 15. februarja 2013 pregleda Direktivo 2006/54/ES v skladu z njenim členom 32 in naj na osnovi člena 157 PDEU predlaga spremembe ob upoštevanju podrobnih priporočil, navedenih v prilogi te resolucije, vsaj glede naslednjih vidikov problematike razlik v plačilu med spoloma:
 - opredelitve,
 - analiza stanja in preglednost rezultatov,
 - ocena dela in razvrstitev delovnih mest,
 - organi za enakost in pravna sredstva,

¹ Referenčni dokument, priložen sporočilu Komisije z naslovom Strategija za enakost žensk in moških 2010–2015, SEC(2010)1080, str. 36.

- socialni dialog,
 - preprečevanje diskriminacije,
 - vključevanje načela enakosti spolov,
 - sankcije,
 - izboljševanje predpisov in politike EU;
2. potrjuje, da ta priporočila spoštujejo temeljne pravice in načelo subsidiarnosti;
 3. meni, da zahtevani predlog ne bo imel finančnih posledic;
 4. priznava, da obstaja več vzrokov za povečevanje razlik v plačilu in da je zato za vsestranski pristop na več ravneh potrebna močna vodilna vloga Evropske unije pri usklajevanju politik, spodbujanju najboljših praks in vključevanju različnih udeležencev, kot so evropski socialni partnerji in nevladne organizacije, da bi se oblikovala vseevropska strategija za odpravljanje razlik v plačilu med spoloma;
 5. poziva države članice, naj dosledno izvajajo preoblikovano Direktivo 2006/54/ES in naj spodbujajo zasebni in javni sektor k aktivnejšemu sodelovanju pri odpravljanju razlik v plačilu med spoloma; meni, da bi morale države članice in Komisija spodbujati socialne partnerje, vključno z delodajalci, naj uvedejo sheme ocenjevanja dela, ki ne bodo pristranske glede na spol, naj izvajajo sisteme razvrstitve delovnih mest ter pospešujejo koncept dela, ki temelji na enakem plačilu;
 6. poziva države članice, naj same delujejo kot zgled v boju proti neenakosti plač za ženske v javni upravi, javnih ustanovah in javnih podjetjih na splošno;
 7. poudarja, da so kolektivna pogajanja pomembna za preprečevanje diskriminacije žensk, predvsem v zvezi z dostopom do zaposlitve, plačo, delovnimi pogoji, poklicnim napredovanjem in poklicnim usposabljanjem;
 8. pozdravlja pobudo Komisije o dnevu enakega plačila, ki je bil prvič razglašen 5. marca 2011, drugič pa je bil obeležen 2. marca 2012;
 9. opozarja, da neenako plačilo na podlagi katerega koli drugega dejavnika, na primer rasne ali etnične pripadnosti, spolne usmerjenosti ali veroizpovedi, ni dopustno;
 10. pozdravlja pobudo Sveta pod belgijskim predsedstvom leta 2010 o oceni in posodobitvi količinskih in kakovostnih kazalnikov;
 11. spodbuja Komisijo, naj razvija tesnejše sodelovanje med državami članicami v zvezi z raziskovanjem, analiziranjem in celovitim izkoriščanjem izmenjave najboljših praks;
 12. spodbuja države članice, naj – kadarkoli je to mogoče ob sodelovanju socialnih partnerjev – izmenjujejo najboljšo prakso in poglobljajo sodelovanje pri razvijanju novih zamisli za odpravljanje razlik v plačilu;
 13. poziva Komisijo in države članice, naj se v vseh ustreznih politikah EU in v nacionalnih programih, zlasti tistih za boj proti revščini, borijo proti razliki v plačilu med moškimi in

ženskami;

14. predlaga, naj države članice razmislijo, ali bi bile pripravljene imenovati varuha enakega plačila, ki bi spremljal stanje v svoji državi članici ter o doseženem napredku poročal nacionalnemu parlamentu in Evropskemu parlamentu;
15. poziva Komisijo, naj pregleda Direktivo Sveta 97/81/ES z dne 15. decembra 1997 o okvirnem sporazumu o delu s krajšim delovnim časom, sklenjenim med UNICE, CEEP in ETUC¹, da bi odpravili razliko v plačilu med spoloma;
16. spodbuja socialne partnerje, naj prevzamejo svoj del odgovornosti za oblikovanje plačne strukture, ki bi bolj upoštevala enakost spolov, naj zagotovijo tečaje pogajalskih spretnosti, ki vključujejo pogajanja o plačilu, naj spodbujajo ozaveščanje o enakem plačilu, predvsem zaradi uvedbe obveznih revizij plač, ter naj okrepijo položaj žensk v okviru strukture socialnega partnerstva, zlasti na položajih, kjer se sprejemajo odločitve;
17. poziva države članice, naj zagotovijo možnost uporabe kolektivnih pravnih sredstev v primerih kršitev načela enakega plačila in na ta način omogočijo posameznikom in/ali predstavniškim telesom, da s privolitvijo tožnika v njegovem imenu sprožijo sodne postopke, nevladnim organizacijam in sindikatom pa naj podelijo pravni status, ki jim bo omogočal zastopanje žrtev diskriminacije tudi v upravnih postopkih; poziva Evropsko komisijo, naj v povezavi s prihajajočim predlogom horizontalnega instrumenta o kolektivnih pravnih sredstvih preuči možnost vključitve kolektivne poprave krivic za kršitve načela enakega plačila;
18. poudarja, da se zelo malo pritožb zaradi spolne diskriminacije pri plačilu prebije do pristojnih sodišč (rednih ali upravnih); zato spodbuja Komisijo in države članice, naj nadaljujejo s kampanjami za ozaveščanje, ki vključujejo ustrezne informacije o bremenu dokazovanja, glede na to, da je to zelo pomembno pri zagotavljanju načela enakega obravnavanja;
19. meni, da je treba izboljšati in poenostaviti postopke in mehanizme za zaščito načela enakega plačila za delo enake vrednosti in za prepoved vseh oblik diskriminacije na podlagi spola;
20. poziva države članice ter delavske in delodajalske organizacije, naj skupaj oblikujejo instrumente za objektivno ocenjevanje dela, da bi se zmanjšale razlike v plačilu moških in žensk;
21. spodbuja države članice, naj določijo cilje, strategije in roke za zmanjšanje razlik v plačilu med spoloma ter za izenačenje plačila za enako in enakovredno delo;
22. poziva Komisijo, naj spodbuja nadaljnje raziskave o različnih strategijah prožne varnosti, da bi ocenili, kako vplivajo na razlike v plačilu glede na spol, in ugotovili, kako lahko te strategije pomagajo v boju proti diskriminaciji na podlagi spola;
23. pozdravlja sklepe Sveta z dne 6. decembra 2010, v katerih ta poziva države članice, naj sprejmejo celovite ukrepe za odpravo vzrokov za neenako plačilo;
24. meni, da bi se lahko razlike v plačilu glede na spol zmanjšale, če bi se povečal delež

¹ UL L 14, 20.1.1998, str. 9.

zaposlenih žensk, zlasti na najvišjih delovnih mestih; poudarja, da morajo imeti ženske aktivnejšo vlogo pri gospodarskem odločanju in zastaviti svoj vpliv za rešitve, ki bodo vključevale vidik enakosti spolov; opozarja na ugotovitve raziskav, po katerih obstaja močna korelacija med večjim številom žensk na vodilnih položajih in višjimi dobički teh podjetij iz sredstev, prodaje in naložbenega kapitala;

25. opozarja države članice na sprejete zaveze o tem, da bodo preučile, kako na razlike v plačilu vplivata zaposlitvena in davčna politika;
26. predlaga, da Evropski parlament začne podeljevati nagrado "Ženske v poslovnem svetu v Evropi", ki bi bila namenjena delodajalcem (podjetjem, institucijam in javnim organom), ki so v ospredju pri spodbujanju žensk, podpirajo ženske na vodilnih položajih in upoštevajo načelo enakega plačila;
27. poudarja, da so potrebni ukrepi za poklicen razvoj in sistem napredovanja, ki bosta dejansko spodbujala enakost moških in žensk; opozarja, da je to načelo del koncepta socialne odgovornosti podjetij, ki se spodbuja na mednarodni in nacionalni ravni in bi ga bilo treba razvijati v vseh državah članicah;
28. naroči svojemu predsedniku, naj posreduje to resolucijo in spremljajoča podrobna priporočila Komisiji in Svetu ter vladam in parlamentom držav članic.

PRILOGA K RESOLUCIJI: PODROBNA PRIPOROČILA O VSEBINI ZAHTEVANEGA PREDLOGA

Priporočilo št. 1: OPREDELITVE POJMOV

Direktiva 2006/54/ES vsebuje opredelitev enakega plačila z določbami iz Direktive Sveta 75/117/EGS z dne 10. februarja 1975 o približevanju zakonodaje držav članic v zvezi z uporabo načela enakega plačila za moške in ženske¹. Da bi imeli na voljo natančnejše kategorije kot orodja za obravnavanje razlike v plačilu glede na spol, je treba podrobneje opredeliti različne pojme, kot so:

- razlika v plačilu med spoloma, katere opredelitev ne sme zajemati le bruto urnega plačila, temveč mora ločiti med neprilagojeno in "neto" razliko v plačilu med spoloma;
- neposredna in posredna diskriminacija pri plačilu;
- plačilo, pri čemer mora opredelitev zajemati neto plače ter vse finančne dodatke in prejemke v naravi, povezane z delom;
- razlika v pokojninah (v različnih stebrih pokojninskih sistemov, na primer v sistemih sprotne plačevanja, poklicnih pokojninah, kot nadaljevanje razlike v plačilu po upokojitvi);
- delo, ki se obravnava kot "enako" (v posameznih poklicnih kategorijah),
- enakovredno delo, da se navedejo pomembni dejavniki;
- delodajalec, da se zagotovi jasna opredelitev odgovornosti za delavsko plačo in vsako morebitno neenakost v plači;
- panoge in kolektivni sporazumi: treba bi bilo bolje pojasniti, da se na sodišču lahko primerjajo delovna mesta iz različnih kolektivnih sporazumov in različnih panog, če so ta delovna mesta primerljiva kot enako ali enakovredno delo;

Priporočilo št. 2: ANALIZA STANJA IN PREGLEDNOST REZULTATOV

- 2.1. Pomanjkanje informacij in osveščenosti med delodajalci in zaposlenimi o obstoječih ali možnih razlikah v plačilu znotraj podjetja ter njihovo nezanimanje slabša izvajanje načela, zapisanega v Pogodbi in v veljavni zakonodaji.
- 2.2. Ker primanjkuje natančnih, primerljivih in skladnih statističnih podatkov, vključno s podatki o razlikah v plačilu med spoloma v primeru dela s skrajšanim delovnim časom, razlikah v pokojnini in obstoječih nižjih plačah žensk, zlasti v poklicih, ki jih po tradiciji opravljajo predvsem ženske, bi morale države članice v celoti upoštevati razliko v plačilu moških in žensk v svoji socialni politiki in jo obravnavati kot resen problem.

¹ UL L 45, 19.2.1975, str. 19.

- 2.3. Zato morajo redni plačilni pregledi in objava njihovih rezultatov postati obvezni, ob upoštevanju varstva osebnih podatkov (na primer v podjetjih z najmanj 30 zaposlenimi, kjer vsak spol predstavlja najmanj 10 % zaposlenih). Ta zahteva lahko velja tudi za podatke o drugih prejemkih poleg plače. Te informacije bi morale biti dostopne zaposlenim, sindikatom in ustreznim organom (na primer delovnim inšpekcijam in organom za vprašanja enakosti med spoloma).
- 2.4. Delodajalci bi morali zaposlenim in njihovim predstavnikom zagotoviti rezultate v obliki statistik o plači, ločenih po spolu, pri tem pa upoštevati varstvo osebnih podatkov. Te podatke je treba zbirati na sektorski in nacionalni ravni v vsaki državi članici.
- 2.5. Delodajalci bi morali biti zavezani k izvajanju politike preglednosti v zvezi s komponentami in strukturo plače, vključno z dodatnimi plačili, bonusi in drugimi prejemki, ki so del plačila.
- 2.6. Kadar plačna statistika pokaže skupinske ali posamične razlike v plačilu na podlagi spola, so delodajalci dolžni analizirati te razlike in ukrepati, da jih odpravijo.

Priporočilo št. 3: OCENA DELA IN RAZVRSTITEV DELOVNIH MEST

- 3.1. Pojem vrednosti dela mora temeljiti na kvalifikacijah, medosebnih veščinah in odgovornosti s poudarkom na kakovosti dela, da bi se spodbujale enake možnosti med ženskami in moškimi, ter ne sme biti zaznamovan s stereotipnim pristopom, ki ni v prid ženskam, na primer s poudarjanjem telesne moči namesto medosebnih spretnosti ali odgovornosti, ter mora zagotoviti, da delovna mesta, ki vključujejo skrb za ljudi, niso obravnavana kot manj vredna od delovnih mest, kjer gre za skrb za materialne ali finančne vire; Ženskam je zato treba zagotoviti informacije, pomoč in/ali usposabljanje na področju pogajanja o plačah, razvrstitve delovnih mest in plačilnih lestvic. Obstajati mora možnost, da se od panog in podjetij zahteva, da preučijo, ali njihovi sistemi razvrstitve delovnih mest na zahtevan način upoštevajo vprašanje spolov, in da jih v nasprotnem primeru ustrezno spremenijo.
- 3.2. Pobuda Komisije bi morala spodbuditi države članice, da uvedejo razvrstitev delovnih mest, ki bo v skladu z načelom enakosti med ženskami in moškimi, da bodo lahko delodajalci in zaposleni zaznali potencialno diskriminacijo na podlagi pristranske opredelitve plačilne lestvice. Še vedno je pomembno spoštovanje nacionalne zakonodaje in tradicij na področju razmerij med delodajalci in zaposlenimi. Ocena dela in razvrstitve delovnih mest bi morali biti tudi pregledni in na voljo vsem zainteresiranim stranem ter inšpektoratom za delo in organom za vprašanja enakosti.
- 3.3. Države članice bi morale izvesti poglobljeno oceno, osredotočeno na poklice, v katerih prevladujejo ženske.
- 3.4. Ocena dela, ki je nevtralna glede na spol, mora temeljiti na sistemih za razvrščanje in organizacijo osebja in dela ter na poklicnih izkušnjah in produktivnosti, ki se oceni predvsem z vidika kakovosti, na primer glede na izobrazbo in druge kvalifikacije, psihične in telesne zahteve, odgovornost za ljudi in materialne vire, uporabi pa se kot vir podatkov in kot ocenjevalna lestvica za določanje plačila ob upoštevanju načel preglednosti in primerljivosti.

Priporočilo št. 4: ORGANI ZA VPRAŠANJA ENAKOSTI MED SPOLOMA IN

PRAVNA SREDSTVA

Organi za spodbujanje enakosti in spremljanje bi morali imeti večjo vlogo pri odpravi razlik v plačilu med spoloma. Ti organi bi morali biti pristojni za spremljanje, poročanje, po možnosti pa tudi učinkovitejše in bolj neodvisno izvajanje zakonodaje na področju enakosti spolov, morali pa bi biti tudi ustrezno financirani. Člen 20 Direktive 2006/54/ES bi bilo treba spremeniti, da bi pristojnosti teh organov razširili na:

- podporo in svetovanje žrtvam diskriminacije pri plačilu;
- zagotavljanje neodvisnih raziskav o razlikah v plačilu;
- objavljanje neodvisnih poročil in dajanje priporočil o kakršnih koli vprašanjih v zvezi z diskriminacijo pri plačilu;
- pravno pristojnost za sprožitev lastne raziskave;
- pravno pristojnost za uvedbo sankcij v primeru kršitve načela enakega plačila za enako delo in/ali za sprožitev sodnih postopkov v primeru diskriminacije pri plačilu;
- zagotavljanje posebnega usposabljanja za socialne partnerje ter pravnike, sodnike in varuhe človekovih pravic, temelječega na zbirki analitičnih instrumentov in usmerjenih ukrepov, namenjenih za uporabo pri oblikovanju pogodb oziroma pri preverjanju, ali se pravila in politike, ki obravnavajo razliko v plačilu, izvajajo, kakor tudi zagotavljanje programov usposabljanja za delodajalce in ustreznih gradiv o nediskriminatorni oceni dela.

Priporočilo št. 5: SOCIALNI DIALOG

Še naprej je treba nadzorovati kolektivne pogodbe in veljavne plačilne lestvice ter sheme za razvrstitev delovnih mest, predvsem za obravnavo delavcev, zaposlenih za polovični delovni čas in z drugimi netipičnimi delovnimi pogodbami, ali glede dodatnih plačil/bonusov, vključno s plačili v naravi. Nadzorovati je treba ne le primarne, temveč tudi sekundarne delovne pogoje in poklicne sisteme socialne varnosti (pravila o dopustu, pokojninski sistemi, službena vozila, storitve varstva otrok, prilagodljiv delovni čas, bonusi itd.). Države članice bi morale ob spoštovanju nacionalne zakonodaje, kolektivnih pogodb in praks spodbujati socialne partnerje, da uvedejo razvrstitev delovnih mest, ki bo nevtralna glede na spol, da bi delodajalci in zaposleni lahko prepoznali potencialno diskriminacijo na podlagi pristranske opredelitve plačilne lestvice.

Uprava lahko ima pomembno vlogo, ne le v zvezi z enakostjo plačila, temveč tudi pri ustvarjanju okolja, ki podpira enako delitev družinskih obveznosti in poklicno napredovanje za delavke in delavce.

Socialni partnerji bi morali biti pooblašteni, da na dnevni red uvrstijo vprašanja o enakem plačilu, ne le znotraj lastnega sektorja, temveč tudi v okviru ustvarjanja medsektorskega ravnotežja¹.

¹ Evropska fundacija za izboljšanje življenjskih in delovnih razmer: Odprava razlik v plačilu med spoloma: ukrepi vlad in socialnih partnerjev, 5. marec 2010, stran 30.

Komisija bi morala izdelati operativen, praktičen in uporabniku prijazen priročnik za socialni dialog v podjetjih in državah članicah. Vključevati bi moral smernice in merila za določanje vrednosti dela in primerjanje delovnih mest. Vsebovati bi moral tudi predloge metod ocenjevanja dela.

Priporočilo št. 6: PREPREČEVANJE DISKRIMINACIJE

Posebej je treba omeniti diskriminacijo pri plačilu v členu 26 (preprečevanje diskriminacije) Direktive 2006/54/ES, da bi zagotovili, da bodo države članice v sodelovanju s socialnimi partnerji in organizacijami za zagotavljanje enakih možnosti sprejele:

- posebne ukrepe za usposabljanje in razvrščanje delovnih mest na področju sistema poklicnega usposabljanja, s katerimi bi odpravili in preprečevali diskriminacijo pri usposabljanju, razvrščanju in ekonomski oceni znanj in veščin,
- posebne politike za lažje usklajevanje dela z družinskim in zasebnim življenjem, ki bi zajemale kakovostno varstvo otrok ter drugih odvisnih oseb po dostopnih cenah in druge varstvene storitve, prožno organizacijo dela in delovnega časa ter porodniški, očetovski, starševski in družinski dopust,
- konkretne ukrepe (v skladu s členom 157(4) Pogodbe o delovanju Evropske unije) za odpravo razlik v plačilu in razlik med spoloma, ki bi jih izvajali socialni partnerji in organizacije za zagotavljanje enakih možnosti na različnih pogodbenih in sektorskih ravneh, kot so: spodbujanje pogodb o plačah za odpravo razlik v plačilu glede na spol, preiskave v zvezi z enakim plačilom za enako delo, določitev količinskih in kakovostnih ciljev in meril uspešnosti ter podpiranje izmenjave najboljših praks,
- vključitev klavzule o spoštovanju enakosti spolov in enakega plačila za enako delo v javne pogodbe.

Priporočilo št. 7: VKLJUČEVANJE NAČELA ENAKOSTI MED SPOLOMA

Vključevanje načela enakosti spolov bi bilo treba okrepiti z vključitvijo podrobnih smernic za države članice o načelu enakega plačila in odpravi razlik v plačilu v člen 29 Direktive 2006/54/ES. Komisija bi morala podpreti države članice in druge zainteresirane strani pri odpravljanju razlik v plačilu med ženskami in moškimi, in sicer z:

- uvedbo sistemov poročanja o ocenjevanju razlik v plačilu med moškimi in ženskami,
- vzpostavijo podatkovne baze za spremembe sistemov razvrščanja in organizacije delavcev,
- zbiranjem in razširjanjem rezultatov poskusov v zvezi s preoblikovanjem organizacije dela,
- razširjanjem informacij in smernic o praktičnih sredstvih, zlasti za mala in srednja podjetja (na primer o orodju informacijske tehnologije LOGIB-D), za odpravo razlik v plačilu, vključno z nacionalnimi ali sektorskimi kolektivnimi pogodbami,
- evropskim certifikatom o enakem plačilu za enako delo, ki bi ga razvili v sodelovanju s socialnimi partnerji in združenji; s tem bi institucije, podjetja in javni organi imeli dokaz o izpolnjevanju določenih meril za pridobitev certifikata, npr. preglednost plač,
- oblikovanjem posebnih smernic za nadzor razlike v plačilu v okviru kolektivnih pogajanj,

na voljo vsem na spletni strani v različnih jezikih.

Priporočilo št. 8: SANKCIJE

- 8.1. Zakonodaja na tem področju je iz različnih razlogov očitno manj učinkovita in upoštevajoč, da vseh težav ni mogoče odpraviti zgolj z zakonodajo, bi morale Komisija in države članice veljavno zakonodajo utrditi z ustreznimi vrstami učinkovitih, sorazmernih in odvračilnih sankcij.
- 8.2. Države članice bi morale sprejeti ustrezne ukrepe za zagotovitev, da bodo kršitve načela enakega plačila za delo enake vrednosti ustrezno kaznovane v skladu z veljavnimi zakonskimi določbami.
- 8.3. Kljub veljavni zakonodaji so inšpekcije in kazenski ukrepi pogosto nezadostni, kjer gre za načelo enakega plačila. Te zadeve je treba obravnavati kot prednostne, pristojne agencije in organi pa morajo za to imeti na voljo potrebne tehnične in finančne vire.
- 8.4. Opozoriti je treba, da so države članice v skladu z Direktivo 2006/54/ES že obvezane k zagotavljanju odškodnine ali povračila (člen 18) in kazni (člen 25). Kljub temu pa te določbe niso dovolj za preprečevanje kršitev načela enakega plačila. Zato je bilo predlagano, da se izvede študija o izvedljivosti, učinkovitosti in vplivu morebitnih sankcij, kot so:
 - kazni, ki morajo zajemati plačilo nadomestila žrtvam;
 - upravne kazni (če podjetje na primer ne sporoči analize in ocene plačne statistike, ločene po spolu (v skladu s priporočilom 2) oziroma o tem ne posreduje obveznega sporočila ali pa tovrstnih podatkov nima), ki jih zahteva inšpektorat za delo ali pristojni organi za vprašanja enakosti;
 - izguba pravic do državnih ugodnosti, subvencij (vključno s sredstvi EU, s katerimi upravljajo države članice) in do sodelovanja v javnih razpisih, kot je predvideno v Direktivi 2004/17/ES Evropskega parlamenta in Sveta z dne 31. marca 2004 o usklajevanju postopkov za oddajo javnih naročil naročnikov v vodnem, energetskem in transportnem sektorju ter sektorju poštних storitev¹ in Direktivi 2004/18/ES Evropskega parlamenta in Sveta z dne 31. marca 2004 o usklajevanju postopkov za oddajo javnih naročil gradenj, blaga in storitev².
 - identifikacija kršiteljev, katerih imena bi treba objaviti.

Priporočilo št. 9: USKLAJEVANJE PREDPISOV IN POLITIKE EU

- 9.1. Kaže, da je manjše plačilo povezano z delom s skrajšanim delovnim časom, zato je v zvezi s tem treba nujno ukrepati. Zato bi bilo treba oceniti in morebiti revidirati Direktivo 97/81/ES, ki določa enako obravnavanje delavcev za poln in skrajšani delovni čas, pa tudi bolj usmerjene in učinkovitejšje ukrepe v kolektivnih pogodbah.
- 9.2. V smernicah za zaposlovanje bi bilo treba nujno uvesti konkreten cilj za zmanjšanje razlik v plačilu, vključno z dostopom do poklicnega usposabljanja in priznanjem kvalifikacij in

¹ UL L 134, 30.4.2004, str.1.

² UL L 134, 30.4.2004, str. 114.

znanj žensk.