



EUROPSKI PARLAMENT

2014 - 2019

Dokument s plenarne sjednice

A8-0213/2015

25.6.2015

IZVJEŠĆE

o primjeni Direktive 2006/54/EZ Europskog parlamenta i Vijeća od 5. srpnja 2006. o provedbi načela jednakih mogućnosti i jednakog postupanja prema muškarcima i ženama u pitanjima zapošljavanja i rada (2014/2160(INI))

Odbor za prava žena i jednakost spolova

Izvjestiteljica: Anna Záborská

SADRŽAJ

	Stranica
PRIJEDLOG REZOLUCIJE EUROPSKOG PARLAMENTA	3
EXPLANATORY STATEMENT	17
MIŠLJENJE MANJINE.....	21
MIŠLJENJE ODBORA ZA ZAPOSŁJAVANJE I SOCIJALNA PITANJA	22
POIMENIČNO GLASOVANJE NA KONAČNOM GLASOVANJU.....	28
REZULTAT KONAČNOG GLASOVANJA U ODBORU	29

PRIJEDLOG REZOLUCIJE EUROPSKOG PARLAMENTA

o primjeni Direktive 2006/54/EZ Europskog parlamenta i Vijeća od 5. srpnja 2006. o provedbi načela jednakih mogućnosti i jednakog postupanja prema muškarcima i ženama u pitanjima zapošljavanja i rada (2014/2160(INI))

Europski parlament,

- uzimajući u obzir članke 2. i 3. Ugovora o Europskoj uniji (UEU) i članke 8., 10., 19. i 157. Ugovora u funkcioniranju Europske unije (UFEU),
- uzimajući u obzir Direktivu 2006/54/EZ Europskog parlamenta i Vijeća od 5. srpnja 2006. o provedbi načela jednakih mogućnosti i jednakog postupanja prema muškarcima i ženama u pitanjima zapošljavanja i rada (preinaka)¹
- uzimajući u obzir preporuku Komisije od 7. ožujka 2014. o jačanju načela jednake plaće za muškarce i žene primjenom transparentnosti,
- uzimajući u obzir Komunikaciju Komisije od 6. prosinca 2013. naslovljenu „Izvješće o primjeni Direktive 2006/54/EZ Europskog parlamenta i Vijeća od 5. srpnja 2006. o provedbi načela jednakih mogućnosti i jednakog postupanja prema muškarcima i ženama u pitanjima zapošljavanja i rada (preinaka)” (COM(2013)0861),
- uzimajući u obzir Komunikaciju Komisije od 21. rujna 2010. pod nazivom „Strategija za jednakost žena i muškaraca 2010. – 2015.” (COM(2010)0491),
- uzimajući u obzir Komunikaciju Komisije od 5. ožujka 2010. naslovljenu „Pojačana predanost jednakosti žena i muškaraca: Ženska povelja” (COM(2010)0078),
- uzimajući u obzir Europski pakt za jednakost spolova (2011. – 2020.) koji je Vijeće usvojilo 7. ožujka 2011.,
- uzimajući u obzir sudsku praksu Suda Europske unije na temelju članka 157. UFEU-a,
- uzimajući u obzir izvješće o indeksu jednakosti spolova Europskog instituta za jednakost spolova,
- uzimajući u obzir odredbe Konvencije Međunarodne organizacije rada (MOR) o radu na nepuno radno vrijeme iz 1994. godine kojima se od država zahtijeva da u svoje ugovore o javnoj nabavi uvrste klauzulu o radu koja bi obuhvaćala pitanje jednakosti plaća,
- uzimajući u obzir Konvenciju MOR-a o jednakosti plaća iz 1951. godine,
- uzimajući u obzir članak 11. stavak 1. točku (d) Konvencije o ukidanju svih oblika diskriminacije žena usvojenu Rezolucijom Opće skupštine UN-a 34/180 od 18. prosinca 1979.,

¹ SL L 204, 26.7.2006., str. 23.

- uzimajući u obzir izvješće Europske agencije za temeljna prava iz prosinca 2014. naslovljeno „Biti transrodan u Europskoj uniji”,
 - uzimajući u obzir svoju Rezoluciju od 12. rujna 2013. o primjeni načela o jednakim plaćama radnika i radnica za jednak rad ili rad jednake vrijednosti¹,
 - uzimajući u obzir svoju Rezoluciju od 24. svibnja 2012. s preporukama Komisiji o primjeni načela o jednakim plaćama radnika i radnica za jednak rad ili rad jednake vrijednosti²,
 - uzimajući u obzir ocjenu provedbe Direktive 2006/54/EZ na europskoj razini, koju je provela Glavna uprava za usluge parlamentarnih istraživanja,
 - uzimajući u obzir članak 52. Poslovnika,
 - uzimajući u obzir izvješće Odbora za prava žena i jednakost spolova i mišljenje Odbora za zapošljavanje i socijalna pitanja (A8-0213/2015),
- A. budući da je jednako postupanje prema muškarcima i ženama jedno od temeljnih načela prava EU-a;
 - B. budući da je diskriminacija na temelju spola, rasnog ili etničkog podrijetla, vjere ili uvjerenja, invaliditeta, dobi ili spolne orijentacije zabranjena pravom EU-a;
 - C. budući da je gospodarska neovisnost preduvjet da europski građani, i žene i muškarci, imaju kontrolu i donose prave odluke u svojem životu;
 - D. budući da se Direktiva 2006/54/EZ izričito odnosi na sudsku praksu Suda EU-a prema kojoj se načelo jednakog postupanja prema ženama i muškarcima ne može ograničiti na zabranu diskriminacije na temelju činjenice da je osoba jednog ili drugog spola, već se ono primjenjuje i na diskriminaciju koja proizlazi iz toga što je osoba promijenila spol;
 - E. budući da je načelo jednakih plaća sadržano u Ugovorima od samog početka 1957. godine; budući da je načelo jednakih plaća za rad jednake vrijednosti sada priznato člankom 157. UFEU-a te uvršteno u preinačenu Direktivu 2006/54/EZ (u daljnjem tekstu „preinačena Direktiva”);
 - F. budući da je „preinačenom Direktivom” trebalo ujednačiti zakonodavstvo EU-a u tom području, uskladiti ga sa sudskom praksom Suda Europske unije i pojednostaviti te modernizirati relevantne zakone o jednakosti na nacionalnoj razini, čime bi se poboljšao položaj žena na tržištu rada; budući da je udio žena na položajima višeg rukovodstva u društvima koja posluju u EU-u 2014. i dalje bio ispod 18 %;
 - G. budući da su „preinačenom Direktivom” uvedene neke novine, kao što su provedba načela jednakih mogućnosti, definicija pojma neizravne diskriminacije i zaštita od diskriminacije koja nastaje zbog promjene spola, te da se u njoj izričito spominje usklađivanje poslovnog, privatnog i obiteljskog života; budući da je glavni izazov za

¹ Usvojeni tekstovi, P7_TA(2013)0375.

² SL C 264 E, 13.9.2013., str. 75.

sve države članice ispravna primjena i provedba pravila o jednakim plaćama utvrđenih Direktivom 2006/54/EZ te budući da je učinak tih novina u državama članicama i dalje ograničen; budući da je, unatoč znatnom korpusu zakonodavstva koje je na snazi već gotovo 40 godina i unatoč poduzetim mjerama i potrošenim sredstvima, napredak u tom području iznimno spor i razlika u plaćama između žena i muškaraca i dalje postoji te u prosjeku iznosi 16,4 % za cijeli prostor EU-a, ali postoje znatne razlike među državama članicama;

- H. budući da se, među ostalim, kao rezultat politika tržišta rada kojima se nastoji ukloniti načelo i prakse kolektivnih pregovora, o plaćama sada češće pregovara pojedinačno, što doprinosi nedostatku informacija i transparentnosti u strukturi plaća zaposlenika i stvara okruženje u kojemu zaposlenici i/ili njihovi predstavnici ne mogu primijetiti rodnu pristranost i diskriminacijske strukture plaća te ih je izrazito teško dokazati, a to otežava učinkovitu primjenu načela jednake plaće za jednak rad, otežanu i zbog nedostatka pravne sigurnosti u pogledu koncepta rada jednake vrijednosti i zbog proceduralnih prepreka;
- I. budući da je veća jednakost muškaraca i žena korisna za gospodarstvo i za društvo u cjelini i da smanjenje razlike u plaćama žena i muškaraca pomaže smanjenju razine siromaštva i povećava životne prihode žena te da je ono ključno za rast zapošljavanja, konkurentnost i gospodarsku obnovu; budući da je razlika u plaćama još izraženija među ženama s višestrukim nepovoljnim okolnostima, kao što su žene s invaliditetom, žene pripadnice manjina i nekvalificirane žene; budući da su obitelji samohranih roditelja znatno češće suočene sa siromaštvom unatoč zaposlenju i da ima više samohranih majki nego samohranih očeva; budući da stoga razlika u plaćama između žena i muškaraca ima ozbiljan utjecaj na životne uvjete i životne mogućnosti mnogih europskih obitelji;
- J. budući da su stope zapošljavanja općenito niže među ženama nego među muškarcima: budući da je 2013. u 28 država članica EU-a stopa zapošljavanja muškaraca iznosila 69,4 % u usporedbi sa stopom zapošljavanja žena od 58,8 %¹ ;
- K. budući da je u području stope zapošljavanja žena postignut tek ograničen napredak i da je razina profesionalne i sektorske segregacije žena i muškaraca na različite vrste poslova i dalje relativno visoka te se unatoč postojećem okviru na razini EU-a i na nacionalnoj razini u nekim strukovnim kategorijama zapošljavaju uglavnom žene, a ti su sektori i zanimanja često slabije plaćeni ili manje cijenjeni; budući da ta situacija također utječe na razliku u plaćama između žena i muškaraca tijekom životnog vijeka; budući da vertikalna segregacija, prema kojoj žene većinom rade na nepuno radno vrijeme, na manje plaćenim ili hijerarhijski nižim radnim mjestima, također pridonosi razlici u plaćama; budući da horizontalna i vertikalna segregacija predstavljaju prepreke profesionalnom razvoju žena i vode do nižih razina vidljivosti i zastupljenosti žena u društvenim i javnim sferama te kao takve u širem smislu doprinose većoj nejednakosti spolova i budući da bi prevladavanje tih segregacija i zapošljavanje većeg broja žena na više pozicije u organizacijskim hijerarhijama pružili pozitivne primjere za mlade žene i djevojke;

¹ http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Employment_statistics/hr

- L. budući da su razine zaposlenosti niže u ruralnim područjima i, povrh toga, mnoge žene nisu uključene u službeno tržište rada te stoga nisu registrirane kao nezaposlene ili uključene u statistiku nezaposlenosti, što uzrokuje određene financijske i pravne probleme u odnosu na pravo na rođiljni dopust i bolovanje, stjecanje prava na mirovinu i pristup socijalnom osiguranju, kao i probleme u slučaju razvoda; budući da su ruralna područja u nepovoljnom položaju zbog nedostatka mogućnosti za visokokvalitetno zaposlenje;
- M. budući da su osnaživanje žena i djevojaka obrazovanjem, posebice na poljima znanosti, tehnologije, inženjerstva i matematike, te poticanje žena da sudjeluju u strukovnom osposobljavanju i programima cjeloživotnog učenja u svim sektorima važni elementi promicanja jednakog postupanja i jednakih mogućnosti pri zapošljavanju; budući da se vještine i sposobnosti žena često podcjenjuju, kao i profesije i poslovi u kojima prevladavaju žene, a da to nije nužno opravdano bilo kakvim objektivnim kriterijima;
- N. budući da se u Direktivi 2006/54/EZ navodi da države članice mogu, radi osiguravanja stvarne i potpune jednakosti muškaraca i žena u poslovnom životu, nastaviti provoditi odnosno donositi mjere koje predviđaju posebne povlastice kako bi podzastupljenom spolu olakšale obavljanje određenog zanimanja ili spriječile odnosno ublažile teškoće u profesionalnoj karijeri¹;
- O. budući da su majčinstvo i briga za djecu, starije i bolesne članove obitelji ili članove obitelji s invaliditetom dodatni posao, katkad i na puno radno vrijeme, te da ga obavljaju gotovo isključivo žene; budući da je taj posao rijetko plaćen i da se ne cijeni dovoljno u društvu, iako je od ogromne društvene važnosti, doprinosi socijalnoj skrbi i mjerljiv je ekonomskim pokazateljima kao što je BDP-a; budući da to rezultira povećanjem postojećih razlika u plaćama između žena i muškaraca te šteti ženama u njihovim karijerama zbog troška godina provedenih izvan tržišta rada ili smanjenog broja radnih sati zbog nepunog radnog vremena te da shodno tome povećava i razliku u mirovinama žena i muškaraca; budući da se utjecaj tih elemenata na prihode tijekom života među državama članicama razlikuje ovisno o razini potpore, uključujući pružanje skrbi za djecu, koju zakonodavnim mjerama ili kolektivnim ugovorima dobivaju roditelji;
- P. budući da se razlika u plaćama između žena i muškaraca povećava nakon umirovljenja, pa su tako razlike u mirovinama znatno veće nego razlike u plaćama; budući da žene u prosjeku primaju 39 % manju mirovinu od muškaraca; budući da tu situaciju uzrokuju društveni i gospodarski faktori poput strukovnih i izrazito segregacijskih tržišta rada, podcjenjivanja rada žena, većeg udjela žena koje rade na nepuno radno vrijeme, imaju manje satnice i manje radnog staža; budući da to povećava rizik od siromaštva za žene u mirovini; budući da više od trećine starijih žena u EU-u nema ni jedan oblik mirovine;
- Q. budući da određenim skupinama žena prijeto višestruka diskriminacija pri zapošljavanju i obavljanju zanimanja, uključujući pripadnice etničkih manjina, homoseksualne i biseksualne žene, transrodne žene, neudane žene, žene s invaliditetom i starije žene;
- R. budući da se u „preinačenoj Direktivi” jasno navodi da su svi oblici nepovoljnijeg postupanja u vezi s trudnoćom ili rođiljnim dopustom diskriminacija; budući da se u

¹ Članak 3. Direktive 2006/54/EZ i članak 157. stavak 4. UFEU-a

njoj izričito predviđa pravo na povratak na isto ili istovjetno radno mjesto nakon roditeljskog dopusta te zaštita žena i muškarca od otpuštanja zbog korištenja prava na roditeljski i/ili posvojiteljski dopust;

- S. budući da socijalni partneri (sindikati i poslodavci) i organizacije civilnog društva imaju vrlo važnu ulogu u poticanju jednakog postupanja i promicanju pojma rada temeljenog na jednakoj plaći;
- T. budući da tijela za jednakost postoje u svim državama članicama, ali se njihov rad i utjecaj bitno razlikuje ovisno o razini njihove neovisnosti i njihovim sposobnostima i resursima; budući da bi takvim tijelima trebalo pružiti odgovarajuću podršku te ih ojačati za obavljanje njihovih zadaća kada je riječ o promicanju, nadziranju i podržavanju jednakog postupanja na neovisan i učinkovit način;
- U. budući da je Parlament opetovano pozivao Komisiju na reviziju postojećeg zakonodavstva kako bi se pronašlo rješenje za razliku u plaćama između žena i muškaraca; budući da bi se ukidanjem te razlike povećala stopa zaposlenosti među ženama, čime bi se poboljšala situacija mnogih europskih obitelji i smanjio rizik od siromaštva za žene, posebno za žene u mirovini;
- V. budući da bi ukidanje razlike u plaćama između žena i muškaraca predstavljalo način postizanja ciljeva strategije Europa 2020. u pogledu zapošljavanja i smanjenja siromaštva i osiguravanja slobodnog kretanja radnika kao temeljne europske slobode; budući da će, prema zaključcima procjene europske dodane vrijednosti¹, smanjenje od jednog postotnog boda u razlici plaća između žena i muškaraca povećati ekonomski rast za 0,1 %;
- W. budući da tradicionalne rodne uloge i stereotipi i dalje imaju velik utjecaj na raspodjelu rada u domaćinstvu, obrazovanju, karijeri, na radnom mjestu te u društvu u cjelini;

Ukupna ocjena

1. prima na znanje da su, općenito govoreći, države članice uskladile svoje nacionalno zakonodavstvo sa zakonodavstvom EU-a²; ističe da se samo ispravno prenošenje odredbi iz „preinačene Direktive” u nacionalno zakonodavstvo pokazalo nedovoljnim za postizanje pune primjene i učinkovite provedbe te Direktive te da razlike u plaći između žena i muškaraca i dalje postoje, pa čak i rastu, kao posljedica krize;
2. žali što je, iako su države članice morale prenijeti samo „suštinske izmjene” iz „preinačene Direktive”, prenošenje Direktive bilo dovoljno jasne i točne prirode u samo dvjema državama članicama, dok je u preostalih 26 država članica to pitanje još otvoreno; ipak, ističe da te promjene nisu bile jasno određene; ističe činjenicu da su naponi Komisije u nadzoru provedbe imali ograničen učinak na osiguravanje usklađenog pristupa i potrebnih smjernica za učinkovitu provedbu na nacionalnoj razini;

¹ Ocjena europske dodane vrijednosti „Primjena načela jednake plaće za muškarce i žene koji obavljaju jednak rad jednake vrijednosti” koju je izvršio Parlament 2013. godine

² Sukladno Izvješću Komisije o primjeni preinačene Direktive (COM(2013)0861)

3. naglašava činjenicu da države članice nisu iskoristile priliku da pojednostave i moderniziraju svoja zakonodavstva o jednakim mogućnostima i jednakom postupanju prema muškarcima i ženama u pitanjima zapošljavanja i rada; ističe da se od država članica ne očekuje samo da prenesu Direktivu već i da osiguraju nadzor nad provedbom načela jednakih plaća i korištenje svih dostupnih pravnih lijekova za diskriminaciju u plaćama;
4. žali što Komisija još nije donijela zakonodavnu inicijativu koju je namjeravala predstaviti prošle godine radi promicanja i omogućavanja učinkovite provedbe načela jednakih plaća u praksi; stoga poziva Komisiju da odredi slabe točke „preinačene Direktive” i da hitno pripremi zakonodavni prijedlog kojim će se Direktiva zamijeniti, a koji će sadržavati učinkovitije mjere nadzora nad provedbom i primjenom Direktive u državama članicama;
5. također ističe da se zbog straha od gubitka posla mnoge žene odriču usklađivanja poslovnog i privatnog života tako da rade na skraćeno radno vrijeme ili slično, što otežava uravnotežen obiteljski život, a u nekim je državama članicama pojačalo pad stope nataliteta; poziva Komisiju da ocijeni taj trend i mjere koje su različite vlade poduzele protiv te pojave te da predstavi mjere za smanjenje učinka krize na **jednako postupanje na radnom mjestu** i ravnotežu između poslovnog i privatnog života;

Primjena odredbi o jednakoj plaći

6. ističe činjenicu da, iako su razlike u stopama zaposlenosti i plaćama između muškaraca i žena posljednjih godina možda malo smanjene, to nije rezultat boljeg položaja žena, nego posljedica pada stope zaposlenosti i razine plaća muškaraca tijekom gospodarske krize;
7. naglašava činjenicu da se u skladu sa sudskom praksom Suda Europske unije načelo jednake plaće mora poštovati u svim elementima naknade koja se isplaćuje muškarcima i ženama;
8. ponovno ističe potrebu za jasnim i usklađenim definiranjem sljedećih pojmova radi usporedbe na razini EU-a: razlika u plaćama između žena i muškaraca, razlika u mirovinama između žena i muškaraca, primanja, izravna i neizravna diskriminacija u plaćama te posebice rad koji se smatra „jednakim” i rad jednake vrijednosti; smatra da bi, u skladu sa sudskom praksom Suda Europske unije, vrijednost rada trebalo procjenjivati i uspoređivati na temelju objektivnih kriterija kao što su uvjeti u pogledu obrazovanja, stručnosti i osposobljavanja, vještine, zalaganje i odgovornost, obavljeni posao i priroda zadataka povezanih s poslom; naglašava da zbog postojanja različitih vrsta ugovora o radu, i zakonskih i ugovornih, trenutno izračunavanje razlika u plaćama između žena i muškaraca može dovesti do iskrivljenog poimanja problema jednakih plaća; poziva Komisiju da analizira te moguće krive zaključke i da predloži prikladna rješenja, uključujući uvođenje obveznih revizija plaća za trgovačka društva uvrštena na burze u državama članicama EU-a, osim za mala i srednja poduzeća, te mogućnost sankcija u slučaju nesukladnosti;
9. poziva Komisiju i države članice da zabilježe primjenu postojećih sustava ocjenjivanja i klasifikacije, koji se međusobno znatno razlikuju; poziva Komisiju da predstavi

smjernice za rodno neutralne sustave ocjenjivanja i klasifikacije radnih mjesta, uključujući posebne mjere poput proporcionalne zastupljenosti žena i muškaraca u odborima za ocjenjivanje, uvođenja rodno neutralnih opisa radnih mjesta i koeficijenta te definiranja jasnih kriterija za ocjenjivanje vrijednosti rada; poziva države članice da uvedu i koriste jasne i rodno neutralne sustave ocjenjivanja i klasifikacije rada utemeljene na smjernicama koje je objavila Komisija kako bi otkrile neizravnu diskriminaciju u pogledu plaća povezanu s podcjenjivanjem poslova koje najčešće obavljaju žene;

10. podržava stav da bi se sustavi ocjenjivanja i klasifikacije radnih mjesta po mogućnosti trebali temeljiti na kolektivnom pregovaranju;
11. ističe da će jasan i ujednačen sustav klasifikacije radnih mjesta i veća transparentnost plaća poboljšati pristup pravosuđu; prima na znanje da je nekoliko država članica već poduzelo posebne mjere za transparentnost plaća; naglašava razlike koje postoje među tim mjerama i prima na znanje preporuke Komisije o transparentnosti plaća iz 2014., iako žali što nisu obvezujuće prirode; poziva države članice da aktivno primijene te preporuke Komisije transparentnošću i daljnjim pozitivnim djelovanjem preko zakonodavstva jer se to pokazalo uspješnim, uvođenjem preporučenih i prilagođenih mjera za transparentnost plaća; poziva Komisiju da ocijeni stvarni učinak tih preporuka, uključujući zahtjev da trgovačka društva redovito izvješćuju o prosječnim primanjima prema kategorijama ili položajima zaposlenika, razvrstanima i prema spolu; poziva Komisiju da u novi zakonodavni prijedlog uključi mjere spomenute u preporukama Komisije iz 2014. o transparentnosti plaća, razlici u plaćama između žena i muškaraca i ovlastima tijela za jednakost spolova; poziva države članice da vrše pritisak kako bi se ukinule prakse nejednakih plaća te da promiče transparentnost plaća što, među ostalim dionicima, zahtijevaju sindikati i tijela za jednakost spolova;

Primjena odredbi o jednakom postupanju

12. ističe važnost suzbijanja neizravne diskriminacije u okviru mirovinskih sustava, i to ne samo u strukovnim sustavima nego i u zakonskim mirovinskim sustavima; naglašava da je Sud Europske unije jasno utvrdio da se na strukovne mirovinske sustave treba gledati jednako kao i na plaće te da se stoga načelo jednakog postupanja primjenjuje i na njih unatoč činjenici da je razlikovanje između zakonskih i strukovnih mirovinskih sustava u nekim državama članicama problematično i da u nekima pojam sustava strukovnog mirovinskog osiguranja ne postoji, što bi moglo dovesti do neizravne diskriminacije na tržištu rada; priznaje da žene imaju ograničeniji pristup strukovnim mirovinskim sustavima zbog kraćeg radnog vremena, kraćeg radnog vijeka, horizontalne i vertikalne rodne segregacije na tržištu rada i razlike u plaćama između žena i muškaraca te da sustavi koji se temelje na doprinosima rijetko uzimaju u obzir prekide radnog odnosa zbog brige o bližnjima ili nesvojevoljni rad na nepuno radno vrijeme; poziva Komisiju da ispita učinak prijelaza sa zakonskih državnih mirovina na strukovne i privatne sustave na razliku u mirovinama između žena i muškaraca; poziva Komisiju da pažljivo nadzire provedbu tog načela te da o njoj izvješćuje jer se pokazalo da je u nekim državama članicama prijenos bio nejasan;
13. poziva države članice da osiguraju zaštitu prava majki i da poduzmu mjere za

sprečavanje nepoštenog otpuštanja radnica tijekom trudnoće i pri povratku na posao nakon rodiljnog dopusta; poziva Vijeće da konačno usvoji zajedničko stajalište o reviziji direktive kojom se uvode mjere za promicanje poboljšanja zdravlja i sigurnosti na radnom mjestu za trudne radnice te radnice koje su nedavno rodile ili koje doje („Direktiva o rodiljnom dopustu”); poziva Vijeće da što je prije moguće usvoji zajedničko stajalište o prijedlogu direktive o povećanju ravnoteže spolova među nerukovodećim direktorima trgovačkih društava uvrštenih na burze te o drugim povezanim mjerama;

14. napominje da postoje znatne razlike među državama članicama u provedbi odredbi o zaštiti od diskriminacije s obzirom na rodiljni dopust i roditeljski i/ili posvojiteljski dopust; ističe potrebu za ujednačenim pristupom na nacionalnoj razini u rješavanju postojećih specifičnih izazova, uključujući i razlike kako sektorske (javni-privatni sektor) tako i organizacijske prirode (i među društvima i među velikim, malim i srednjim društvima), situaciju u pogledu netipičnih ugovora i ugovora na nepuno radno vrijeme te praksi okončavanja ugovora na određeno radno vrijeme u razdoblju zaštite, kao i navođenje zaposlenika na dobrovoljno davanje otkaza;
15. poziva države članice i Komisiju da poduzmu mjere za borbu protiv svih oblika višestruke diskriminacije, zajamče primjenu načela nediskriminacije i jednakosti na tržištu rada i u pristupu zapošljavanju, uključujući diskriminaciju etničkih manjina i osoba s invaliditetom te diskriminaciju na temelju spola, dobi, vjere ili uvjerenja, spolne orijentacije i rodnog identiteta, te posebno da donesu mjere socijalne zaštite kojima će se zajamčiti da plaće i socijalna prava žena, uključujući mirovine, budu jednaki onima koje imaju muškarci koji posjeduju jednako ili slično iskustvo i koji obavljaju jednak posao ili posao jednake vrijednosti;
16. poziva Komisiju i države članice da stvaranjem učinkovitih nadzornih sustava poduzmu nadzorne i kontrolne mjere za poboljšanje prikupljanja podataka o slučajevima zlostavljanja i diskriminacije na temelju spola, uključujući diskriminaciju u vezi s trudnoćom i rodiljnim dopustom te drugim oblicima dopusta; smatra da je u tim slučajevima također potrebno predvidjeti odredbe za sustav kažnjavanja, ali da je prije svega potrebno poduzeti napore u pogledu prevencije, trudnicama i majkama koje su tek dobile djecu učiniti dostupnima usluge koje im mogu pomoći uskladiti trudnoću ili majčinstvo s poslom, a da pritom nisu prisiljene na odabir između posla i obitelji, kao što je to i dalje prečesto slučaj; poziva Komisiju da u svoje izvješće o ocjeni provedbe Direktive 2006/54/EZ uključi ocjenu provedbe članka 26. (u vezi sa seksualnim uznemiravanjem);
17. poziva Komisiju da predloži jasne mjere za učinkovitije suzbijanje seksualnog uznemiravanja na radnom mjestu; žali zbog činjenice da je, unatoč zakonodavstvu EU-a kojim se pojedince štiti od diskriminacije pri zapošljavanju, 30 % transrodnih osoba koje su tražile posao pritom doživjelo diskriminaciju, a u godini prije provođenja studije Agencije za temeljna prava o LGBT osobama diskriminaciju su najviše osjećale transrodne žene; ističe da je to kršenje Povelje o temeljnim pravima Europske unije; poziva Komisiju da pomno prati učinkovitost nacionalnih žalbenih tijela i postupaka u kontekstu provedbe direktiva u području rodne jednakosti u pogledu rodnog identiteta, rodnog izražavanja i promjene spola; poziva Komisiju da državama članicama ponudi

stručno znanje o daljnjim načinima rješavanja pitanja diskriminacije pri zapošljavanju zbog „spolnih obilježja”; poziva Komisiju da podrži i potakne države članice da u osposobljavanje u području raznolikosti uključi transrodne i interseksualne osobe te da surađuje s poslodavcima u pogledu mjera na radnom mjestu, odnosno promicanja postupaka anonimnog zapošljavanja; poziva države članice da se koriste sredstvima iz Europskog socijalnog fonda (ESF) kako bi aktivno rješavale pitanje diskriminacije transrodnih osoba u skladu sa sudskom praksom Suda Europske unije;

18. ponovno naglašava koliko je važno da države članice u svoje nacionalno zakonodavstvo jasno uključe zabranu svake vrste diskriminacije koja se temelji na spolnom identitetu ili promjeni spola;
19. naglašava da je pristup pravosuđu u tom području ograničen zbog više razloga, kao što su duljina i troškovi postupaka, izazovi s kojima se suočavaju tijela za jednakost u nekim državama članicama, nedostatak transparentnosti plaća, nedostatak besplatne pravne pomoći i strah od stigmatizacije ili od protumjera u slučaju da žrtve progovore o diskriminaciji na radnom mjestu; ističe činjenicu da primjena pravila o teretu dokaza također predstavlja problem u nekoliko država članica, zbog čega je obrana radnica teška s obzirom na to da one često nemaju, ili imaju samo ograničen pristup relevantnim informacijama te k tome strahuju od gubitka posla; poziva države članice i regionalne i lokalne vlasti da preuzmu aktivnu ulogu u pružanju pomoći žrtvama diskriminacije, bilo izravno bilo pružanjem podrške tijelima za jednakost, sindikatima, organizacijama zajednice i NVO-ima koji se bave tim područjem; ističe da bi odgovarajuće rješenje za poboljšanje pristupa pravosuđu u tom području bilo da se neovisnim tijelima za jednakost da ovlast za pružanje potpore žrtvama diskriminacije, uključujući i besplatnu pravnu pomoć, kao i pravo na zastupanje pojedinaca u slučajevima diskriminacije u plaćama; u tom pogledu predlaže uvođenje sustava povjerljivog izvješćivanja u državama članicama koji bi omogućili ženama da prijave moguće slučajeve nejednakog postupanja na radnom mjestu;
20. poziva Komisiju da ocijeni, razmijeni i uspoređi postojeće najbolje prakse i objavi rezultate te ocjene kako bi države članice mogle poduzeti učinkovite mjere za poticanje poslodavaca, sindikata i organizacija uključenih u strukovno osposobljavanje da djeluju u cilju sprečavanja svih oblika rodne diskriminacije, posebno kada je riječ o zlostavljanju i seksualnom zlostavljanju na radnom mjestu, poboljšanjem pristupa zapošljavanju, pružanjem dodatnog strukovnog osposobljavanja i promicanjem najboljih praksi;
21. poziva Komisiju i države članice da poduzmu mjere za olakšavanje i poboljšanje pristupa žena cjeloživotnom učenju, strukovnom osposobljavanju i mentorskim mrežama diljem Europe, posebice u sektorima u kojima dominiraju muškarci, te za širenje najboljih praksi;

Promicanje jednakog postupanja i socijalnog dijaloga

22. ponavlja da bi tijela za jednakost trebala imati nadležnost i odgovarajuće resurse i osoblje za nadziranje zakonodavstva o promicanju jednakosti između žena i muškaraca te o tome učinkovito i neovisno izvještavati; naglašava da se u svim državama članicama mora osigurati neovisnost tijela za jednakost te da su države članice

odgovorne za točan institucionalni oblik tih tijela;

23. poziva Komisiju i države članice da socijalne partnere (sindikate i poslodavce), civilno društvo i tijela zadužena za pitanja rodne jednakosti potaknu na promicanje nadzora nad praksama jednakog postupanja prema ženama i muškarcima na radnom mjestu, uključujući i fleksibilne radne uvjete radi lakšeg usklađivanja poslovnog i privatnog života, na daljnje provjere kolektivnih ugovora, mjerodavnih platnih razreda i sustava klasifikacije radnih mjesta kako bi se izbjegle izravna i neizravna diskriminacija žena; naglašava i važnost drugih instrumenata poput kodeksa ponašanja, istraživanja i razmjena iskustava i dobrih praksi u području jednakosti spolova radi osiguravanja bolje zaštite od diskriminacije;
24. zauzima stajalište da se zaštita podataka ne smije iznositi kao izgovor za neobjavljivanje godišnjih izvješća o plaćama na razini radnog mjesta;
25. poziva države članice da učvrste obveze velikih i srednjih poduzeća da osiguraju sustavno promicanje jednakog postupanja i da svojim zaposlenicima redovno daju odgovarajuće informacije, uključujući informacije o pitanjima jednakih plaća; ponavlja da bi uvođenje financijskih kazni za poslodavce koji ne poštuju jednakost plaća moglo biti važno sredstvo za uklanjanje razlike u plaćama između žena i muškaraca;
26. poziva Komisiju i države članice da učvrste institucionalne mehanizme za provedbu načela jednakosti između žena i muškaraca, primjerice osiguravanjem potrebnih tehničkih, ljudskih i financijskih resursa inspekcijama i tijelima za provedbu zakona, kad je riječ o načelu jednakosti plaća, te da potaknu socijalne partnere na analizu dimenzije jednakosti u kolektivnim ugovorima;
27. skreće pozornost na potrebu za jačanjem javnih mehanizama za inspekciju rada i usvajanjem metoda za mjerenje vrijednosti rada i, primjerice, identifikaciju nisko plaćenih zanimanja u kojima su uglavnom zaposlene žene, što upućuje na oblik neizravne diskriminacije s obzirom na plaće;
28. poziva Komisiju i države članice da pojačaju značajne mjere za podizanje razine svijesti u pogledu prava žrtava diskriminacije na temelju spola; ističe potrebu za suradnjom svih dionika, uključujući tijela za jednakost, socijalne partnere (sindikate i poslodavce) i NVO-e, kako bi se riješilo pitanje stereotipa o radu žena i muškaraca te načina na koji oni utječu na vrednovanje posla i nižu plaću, ali i na zapošljavanje, kao i potrebu da se osigura da poslodavci svom osoblju pruže osposobljavanje na temu jednakosti i raznolikosti i da trgovačka društva biraju najkvalificiranije kandidate na temelju usporedne analize njihovih kvalifikacija pri kojoj se primjenjuju unaprijed utvrđeni, jasni, neutralno formulirani, nediskriminirajući i nedvosmisleni kriteriji;
29. ističe da je jedna od novosti uvedenih „preinačenom Direktivom” navođenje usklađivanja poslovnog, privatnog i obiteljskog života; poziva Komisiju da, nakon savjetovanja s državama članicama i socijalnim partnerima (sindikatom i poslodavcima), osmisli konkretne mjere kojima bi se u tom području osigurala veća prava za muškarce i za žene; naglašava da je za to posebno potrebno izgraditi javne ustanove za skrb o djeci u skladu s ciljevima iz Barcelone;

30. poziva Komisiju i države članice da na europskoj, nacionalnoj, regionalnoj i lokalnoj razini šire informacije o jednakosti plaća za žene i muškarce, razlici u mirovinama između žena i muškaraca te izravnoj i neizravnoj diskriminaciji žena na radnom mjestu, kao i da podižu razinu javne svijesti o tim pitanjima; poziva Komisiju da uspostavi europsku godinu za borbu protiv razlike u plaćama između žena i muškaraca;
31. sa zanimanjem primjećuje da se mnoge žene odlučuju na samozapošljavanje jer je to jedini način rada koji im omogućuje kombiniranje obiteljskog i poslovnog života; ipak, napominje da se u mnogim državama članicama njihova socijalna zaštita i povlastice ne mogu usporediti s onima zaposlenih radnika; poziva države članice da uspostave istovjetne sustave podrške samozaposlenim radnicima kako ne bi bilo diskriminacije između zaposlenih i samozaposlenih radnika u pogledu ravnoteže poslovnog i privatnog života ili posljedica na pomoć pri zapošljavanju i mirovinske sustave;

Preporuke

32. ponavlja svoj poziv državama članicama da dosljedno provedu i primijene preinačenu Direktivu 2006/54/EZ i da potaknu socijalne partnere (sindikate i poslodavce) i NVO-e na preuzimanje aktivnije uloge u pospješivanju jednakog postupanja, među ostalim akcijskim planovima kojima bi se ispravile sve razlike u plaćama žena i muškaraca, uz konkretno djelovanje i nadzor nad ishodom, i to na razini trgovačkih društava, sektora, države i EU-a;
33. poziva Komisiju da nakon svog izvješća o primjeni „preinačene Direktive” i ove rezolucije revidira preinačenu Direktivu 2006/54/EZ, na što je Parlament već pozvao, posebice u svojoj Rezoluciji od 24. svibnja 2012. koja sadrži konkretne i jasne preporuke;
34. naglašava činjenicu da su rodno neutralni sustavi za klasificiranje i ocjenjivanje radnih mjesta te transparentnost plaća neizostavne mjere poticanja jednakog postupanja; poziva Komisiju, s tim u vezi, da te mjere uvrsti u svoj prijedlog nove direktive kojom bi se zamijenila „preinačena Direktiva”; ističe da načelu slobodnog kretanja radnika kao jedne od temeljnih europskih sloboda odgovara isključivo usklađeni pristup;
35. ističe potrebu da se nađe metoda ocjenjivanja rada bez rodne pristranosti prema kojoj bi se rad uspoređivao na temelju opsega i složenosti kako bi se odredio položaj jednog posla u odnosu na drugi unutar danog sektora ili organizacije, bez obzira na to obavljaju li taj posao žene ili muškarci;
36. poziva države članice da preko svojih nacionalnih pravnih sustava obvežu trgovačka društva na sastavljanje i provedbu godišnjih poslovnih planova o jednakosti spolova i pravima i muškaraca i žena da brinu za članove obitelji te da zajamče uravnoteženu rodnu zastupljenost u svojim upravnim odborima;
37. poziva Komisiju da novom direktivom uvede obvezne revizije plaća za društva uvrštena na burze država članica EU-a, osim malih i srednjih poduzeća, kako bi se naznačila razlika u plaćama između žena i muškaraca te da uvede sankcije na razini EU-a kojima bi se društva koja ne ispunjavaju svoje obveze u vezi s jednakošću spolova isključila iz javne nabave roba i usluga financirane iz proračuna EU-a; poziva države članice da isto

- primijene i na društva financirana javnim subvencijama;
38. poziva države članice da djeluju kao primjer u pogledu borbe protiv nejednakih plaća žena u vlasti, javnim institucijama i općenito javnim trgovačkim društvima;
 39. poziva Komisiju da uvede zajedničke standarde i provjere kako bi se osigurala neovisnost i učinkovitost nacionalnih tijela za jednakost;
 40. poziva države članice da poduzmu potrebne mjere kako bi se osiguralo da žrtve nejednakog postupanja i diskriminacije, posebice žrtve višestruke diskriminacije, imaju pravo na razmjernu odštetu u skladu s pravnim odredbama na snazi;
 41. poziva države članice da poduzmu potrebne korake za prebacivanje tereta dokazivanja i osiguraju da uvijek poslodavac bude taj koji mora dokazati da razlike u postupanju koje možda postoje nisu dovele do ikakve diskriminacije;
 42. naglašava potrebu za većim naporima na nacionalnoj razini i na razini EU-a u pogledu borbe protiv daljnjeg postojanja stereotipa provođenjem kampanja za podizanje razine svijesti namijenjenih svim razinama društva, većom uključenošću medija, strategijom za poticanje žena na odabir karijera i profesija u kojima su manje zastupljene te uvođenjem rodnih pitanja u obrazovanje i strukovno osposobljavanje;
 43. naglašava činjenicu da se samo djelotvornom provedbom načela jednakog postupanja može istinski poboljšati položaj žena na tržištu rada te da to iziskuje istinsku političku volju i stratešku suradnju različitih sudionika na europskoj, nacionalnoj, sektorskoj i organizacijskoj razini; stoga poziva Komisiju da sastavi aktivnu strategiju, zajedno s referentnim točkama i dugoročnim i vremenski ograničenim ciljevima za smanjenje indeksa nejednakosti na polju zaposlenosti i nezaposlenosti, kao što je to već uspješno provedeno u drugim područjima, primjerice smanjenjem broja prometnih nesreća u EU-u;
 44. poziva države članice da aktivno primjenjuju načelo rodne jednakosti pri planiranju proračuna kako bi se ubrzalo poboljšanje situacije žena na tržištu rada; poziva Komisiju da potiče razmjenu najboljih praksi za primjenu načela rodne jednakosti pri planiranju proračuna;
 45. naglašava važnost poduzimanja pozitivnih mjera koje potiču uključivanje žena u donošenje političkih i gospodarskih odluka; ističe da su se obvezujuće kvote pokazale jednim od najboljih načina za postizanje tog cilja;
 46. ističe da su također potrebne pozitivne mjere za poticanje slabije zastupljenog spola na zapošljavanje u određenim profesijama u kojima postoji jasna horizontalna rodna segregacija;
 47. poziva Komisiju da razmotri čimbenike koji dovode do razlika u mirovinama i da procijeni potrebu za konkretnim mjerama za smanjenje tih razlika na nacionalnoj razini i na razini EU-a, uključujući zakonodavne i/ili nezakonodavne mjere;
 48. poziva države članice i Komisiju da poduzmu odgovarajuće mjere za smanjenje razlike

u mirovinama među spolovima, koja je izravna posljedica razlike u plaćama, te da ocijene utjecaj novih mirovinskih sustava na različite skupine žena, s posebnim naglaskom na ugovorima na nepuno radno vrijeme i netipične oblike zapošljavanja;

49. poziva Komisiju i države članice da se suprotstave nejednakosti u plaćama među spolovima u svim relevantnim politikama EU-a i nacionalnim programima, a posebno u onima usmjerenima na borbu protiv siromaštva;
50. poziva Komisiju da provede studiju kojom bi se usporedile situacije majki koje rade, majki koje odaberu ostanak kod kuće i žena bez djece kako bi se doznalo više o položaju svake od tih skupina žena na tržištu rada, s posebnim naglaskom na razinama zapošljavanja, razlikama u plaćama i mirovinama i razvoju karijera;
51. naglašava da je za osiguravanje provedbe i praćenja Direktive važno imati pouzdane, usporedive i dostupne pokazatelje količine i kvalitete, kao i statistiku prema spolovima te podsjeća na ulogu Europskog instituta za jednakost spolova u tom području; poziva države članice da Eurostatu dostave visokokvalitetnu godišnju statistiku o razlici u plaćama između žena i muškaraca kako bi bilo moguće procijeniti razvoj situacije diljem EU-a;
52. poziva Komisiju da provede studiju o tome kako postupci u vezi sa službenim priznavanjem promjene spola osobe, ili nedostatak takvih postupaka, utječu na položaj transrodnih osoba na tržištu rada, posebice na njihov pristup zapošljavanju, razinu primanja, razvoj karijere i mirovine;
53. ističe da u preporuke za pojedinačne države u okviru Europskog semestra treba uvrstiti ciljeve kojima se smanjuje razlika u plaćama i mirovinama između žena i muškaraca, diskriminacija i opasnost od siromaštva među starijim ženama i kojima se učinkovito primjenjuju načela jednakog postupanja;
54. poziva Komisiju da pomno prouči stanje zaposlenosti žena u trećem sektoru, socijalnom gospodarstvu i gospodarstvu suradnje, te da što je prije moguće predloži strategiju za promicanje i zaštitu radnih mjesta i položaja žena u tim sektorima;
55. poziva države članice da ulože još veći trud u borbu protiv neprijavljenog rada i nesigurnih radnih mjesta; ističe činjenicu da visok postotak neprijavljenog rada obavljaju žene, što negativno utječe na njihove prihode, njihovo socijalno osiguranje i zaštitu te ima loš utjecaj na razine BDP-a u EU-u; ističe potrebu da se posebna pozornost posveti poslovima u kućanstvu, koji uglavnom obavljaju žene i koji su poseban izazov jer su dio neformalnog sektora, obavljaju se pojedinačno i po svojoj su prirodi nevidljivi te su stoga za učinkovito rješavanje tog problema potrebne posebno prilagođene mjere; nadalje, žali zbog zloupotrebe netipičnih vrsta ugovora, uključujući one bez definiranog radnog vremena kako bi se izbjegle obaveze u pogledu zapošljavanja i socijalne zaštite; žali zbog činjenice da se povećao broj žena koje su siromašne unatoč zaposlenju;
56. ističe da bi Komisija trebala predložiti aktivnosti u cilju: (a) smanjenja razlike u plaćama između žena i muškaraca; (b) povećanja ekonomske neovisnosti žena; (c) olakšavanja pristupa žena tržištu rada i njihova napretka u karijeri; (d) temeljnog

povećanja jednakosti pri donošenju odluka; i (e) otklanjanja diskriminacijskih struktura i praksi u pogledu spola;

57. nalaže svojem predsjedniku da ovu Rezoluciju proslijedi Vijeću i Komisiji.

EXPLANATORY STATEMENT

General remarks

Equal treatment of men and women in employment and occupation is a matter of freedom and justice. It is a non-negotiable part of the social contract. All women regardless of their age, education or social status are the potential victims of discrimination on the workplace, directly or indirectly. Sometimes, the discrimination is so subtle that it can be revealed only by thorough analysis of relevant statistical data.

The impact of the inequality in the field of employment cannot be underestimated. It hampers the potential of women, thus not allowing the society to fully use their talents, skills, and abilities. Thus, the equal pay for women and men is a matter of fairness and motivation.

At the same time, it can also be understood as a family issue. The well-being of many families in Europe relies on women's wages. A large majority of mothers participate on the labour market, and many of them bear the main responsibility for supporting their families as sole or primary breadwinners. Thus, the gender pay gap has a serious impact on living conditions, nutrition, and life opportunities of their children. Delivering efficient policies aimed at closing the gender pay gap can improve situation of many families, especially those with single parent, and with parents working in low-paid jobs.

Equal treatment and the principle of non-discrimination is an important part of both EU primary legislation since the adoption of the Treaty of Rome in 1957 (most recently incorporated in Article 157 TFEU), and in the case law of the CJEU. However, during the last decade the gender pay gap as an important indicator of inequality between men and women on the labour market remained almost stagnant, from 17.5 % in 2008 to 16.4% in 2012.

In the light of this stagnation the rapporteur is inclined to conclude that the current Directive 2006/54/EC (recast) has reached its limits, and needs to be updated. This conclusion is further supported by the previous positions of the European Parliament, most notably the initiative resolution 2011/2285(INI) Equal pay for male and female workers for equal work or work of equal value with recommendations to the Commission (Bauer report).

Gender Pay gap

The gender pay gap (GPG) is calculated as the difference between the average gross hourly earnings of male and female employees as a percentage of average gross hourly earnings of male paid employees. The resulting percentage is an important indicator of the inequality between women and men on the labour market as the calculation takes in account both full-time and part-time jobs (the later have in general lower hourly wages, while being dominated by women).

The definition of GPG makes it sensitive to three types of disturbances that set limitations to its interpretation: individual characteristics (e.g. education – if women with low education stay out of the labour market then GPG falls, whereas if they need the income and go to work the GPG widens as employees with higher education earn more), industry characteristics (e.g. firm size – workers in large firms tend to have higher earnings than those working for smaller

companies), and institutional characteristics (minimum wage – higher minimum wage decreases GPG, as many women work in low-paid jobs).

This is why it is important to compare the overall GPG with a gap recorded in specific sectors. While a considerable pay gap can be observed between part-time and full-time employees, this gap is not necessarily the result of direct discrimination. Rather, it is a consequence of the fact that part-time jobs are more frequent in low-paid sectors, such as healthcare or cleaning services. The internal comparison of hourly wages among part-time workers shows that the gender pay gap is smaller than when compared to full-timers.

In order to tackle the inequality between women and men as manifested by the GPG, it is necessary to identify the underlying motivation of many women regardless their education and talents to choose jobs of lower market value.

Imbalance between work and family

Women are the main carers, spending disproportional amount of time doing unpaid work and providing care for their children and other family members. In order to do this, they often choose working part-time. They also dominate positions in sectors and occupations that allow for better balance between work and family life. This results in women being often employed in low-paid jobs and not to take on management positions. But while men work longer hours than women in the workplace, if women's paid and unpaid working hours are combined they are significantly longer than men's.

At the same time, the tension between family and professional life contributes to the postponement of having the first child and to low fertility rates in most Member States. Employment rates of women with small children are constantly lower than women without children. Moreover, according to expert analysis, the gender pay gap starts to be visible after a woman's return to the labour market from her first maternity leave, gets higher with repeated career interruptions because of external factors, such as child-related employment breaks and caring for dependent family members and tends to grow with age.¹

Due to periods of maternity- and family-related leave women experience significant interruptions of professional experience that also contribute to the GPG. The direct impact of such periods include loss of wage and its replacement by maternity allowance, in many Member States also accompanied by a lower social security benefit during this period. This is also why the gender pay gap is lowest for young employees and increases with age as a result of the career interruptions described above.

The inability to offer women practical solutions that would help them better reconcile work and family responsibilities is the main factor contributing to horizontal/sectorial and vertical/occupational segregation of the labour market.

As a result, women often work in sectors offering lower hourly wages than the sectors dominated by men, such as healthcare, education or public administration. At the same time,

¹ European Parliament resolution of 24 May 2012 with recommendations to the Commission on application of the principle of equal pay for male and female workers for equal work or work of equal value (2011/2285(INI))

women are facing vertical or occupational segregation that is a result of prejudiced role-assigning in the male-dominated society: they are too often found employed as administrative assistants, shop assistants or low-skilled or unskilled workers.

The rapporteur stresses the need to take in account the nexus between specific role of women as childrearer, and their willingness to accept unfair treatment on the labour market. This is why she strongly suggests that the provisions aimed at creation of optimal conditions for work-family balance take in account the importance of unpaid work of women as carers and adequately recognize the value of this unpaid work.

To this respect, it may be necessary to change the calculation of GPG so that it excludes women with one or more children. That way, the GPG would only reflect the real pay gap resulting from discrimination. At the same time, a comparison between the pay gap as calculated now, and the “bare” GPG based on the new calculation could be used as a basis to estimate the debt owed by society to women for their unpaid work as caretakers.

Discrimination in pension schemes

The pay gap between women and men widens after retirement. According to available statistics, women in the EU receive on average 39% less in pensions than men. This development reflects disadvantages in career which becomes evident when occupational pensions are compared. On average, pension gaps are considerably higher than pay gaps. That is caused by the higher proportion of women working part-time, by lower hourly wages, and less years in employment. In some member states, the pension gap reached levels that are almost double compared to the pay gap. Resulting inequality may further grow as the demographic situation in the Member States deteriorates. That will put pay-as-you-go pension systems under increasing pressure and private pension funds managing savings calculated as percentage of earned wage become the main source of income for retired citizens.

The rapporteur understands the pension gap as extension of the pay gap: as such, it is discriminatory and must be eliminated.

Equal work concept

Whereas there is a clear link between persisting indirect discrimination of women on the labour market, and the special status of a woman as potential or actual mother/child-bearer, the missing definition of work of equal value or any clear assessment criteria for comparing different jobs constitutes another major obstacle in delivering fair labour market based on equal treatment of women and men.

The Recast directive in Recital 9 states that “in order to assess whether workers are performing the same work or work of equal value, it should be determined whether, having regard to a range of factors including the nature of the work and training and working conditions, those workers may be considered to be in a comparable situation.”

So far, twelve Member States have introduced a definition of this concept in their legislation. In most of these cases, it is based on the four main components of evaluation of work introduced in the Annex 1 of the Commission Staff Working Document accompanying the Report on the application of Directive 2006/54/EC: skills, effort, responsibility and working

conditions. The rapporteur proposes that the concept of equal work or work of equal value should be introduced in all Member States as a mandatory requirement as a contribution to basic European freedom of movement of workers.

Wage transparency

Introduction of wage transparency measures is another important step towards building a labour market based on equality between women and men. The rapporteur is convinced that mandatory inclusion of this tool based on common European definition would make a positive impact as it would on one hand raise the awareness of employees of existing remuneration and benefit disparities while at the same time provide an instrument for victims to initiate court proceedings in discrimination cases.

Access to justice

The monitoring of the implementation of the Recast directive reveals that the access to justice for the victims of discrimination varies substantively across the Member States. In order to overcome the main obstacle the victims face in most of the Member States, the rapporteur underlines the need of free legal aid. This could be offered by equality bodies, trade unions or NGOs.

Improvement in the access to justice is also a precondition for application of compensation and penalties clauses under the Recast directive. While compensations enable the courts to grant victims appropriate remedies, sanctions and penalties have detrimental effect on employers and provide motivation to avoid any form of behaviour that could be interpreted as discriminatory. Following the principle of subsidiarity, sanctions suggested by rapporteur should be specifically imposed on the EU level and affect the admissibility of companies in public procurements of goods and services paid from EU budget.

MIŠLJENJE MANJINE

podneseno u skladu s člankom 52. stavkom 3. Poslovnika
Anna Záborská

Jednakost žena i muškaraca načelo je ugrađeno u Ugovor o EU-u. Članak 207. stavak 3. Ugovora o funkcioniranju EU-a sadrži pravnu osnovu za poduzimanje mjera kojima se osigurava primjena tog načela.

Glavni problemi s kojima se žene susreću na radnim mjestima uglavnom proizlaze iz neizravne diskriminacije utemeljene na neosnovanom mišljenju mnogih poslodavaca da su žene s djecom manje produktivne nego muškarci. Tu leži podrijetlo diskriminacije utemeljene na činjenici da je osoba jednog ili drugog spola. Kako bih postigla jasnoću i dosljednost potrebne za uklanjanje glavnih uzroka te diskriminacije, potrudila sam se koristiti riječ „rod” samo kao dio izraza „rodno utemeljena razlika u plaćama” – prema dobro definiranom statističkom parametru.

Nažalost, u tekstu koji je odbor usvojio svjesno se radije koristi pravno ambivalentan pojam „rod” nego jasno definirana riječ „spol”, čime se briše jasno razgraničenje između dva područja ljudskog života: društvenog i privatnog. Ambivalentan pojam „rod” otvara mogućnosti za pogrešno tumačenje. Kao posljedica toga, nepravda i državna intervencija u području privatnog života europskih građana nadvladat će pravdu. Iz tog razloga nisam mogla glasati u korist takvog teksta.

1.6.2015

MIŠLJENJE ODBORA ZA ZAPOSŁJAVANJE I SOCIJALNA PITANJA

upućeno Odboru za prava žena i jednakost spolova

o izvješću o primjeni Direktive 2006/54/EZ Europskog parlamenta i Vijeća od 5. srpnja 2006. o provedbi načela jednakih mogućnosti i jednakog postupanja prema muškarcima i ženama u pitanjima zapošljavanja i rada (2014/2160(INI))

Izvjestiteljica za mišljenje: Vilija Blinkevičiūtė

PRIJEDLOZI

Odbor za zapošljavanje i socijalna pitanja poziva Odbor za prava žena i jednakost spolova da kao nadležni odbor u prijedlog rezolucije koji će usvojiti uključi sljedeće prijedloge:

- A. budući da je ključni izazov za sve države članice EU-a pravilna primjena i provedba pravila o jednakim plaćama, kako je utvrđeno Direktivom 2006/54/EZ;
- B. budući da su stope zapošljavanja općenito niže među ženama u usporedbi s muškarcima: 2013. u 28 država članica EU-a stopa zapošljavanja muškaraca iznosila je 69,4 % u usporedbi sa stopom zapošljavanja žena od 58,8 %¹;
- C. budući da su plaće žena općenito manje za 16 % nego plaće muškaraca i da zbog razlike u plaćama žene često imaju manju mirovinu nego muškarci, odnosno, diljem EU-a mirovine žena u prosjeku su za 39 % manje od mirovina muškaraca;
- D. budući da nedostatak transparentnosti u strukturi plaća zaposlenika stvara okruže u kojemu zaposlenici i/ili njihovi predstavnici ne mogu primijetiti rodnu pristranost i diskriminacijske strukture plaća te ih je izrazito teško dokazati, što otežava učinkovitu primjenu načela jednake plaće za jednak rad;
- E. budući da u većini država članica nacionalnim zakonima ni na koji način nisu definirani koncepti „rada jednake vrijednosti” i „jednagog rada”, zbog čega ih nacionalni sudovi tumače ovisno o slučaju te time znatno doprinose nedostatku pravne sigurnosti za moguće žrtve diskriminacije u plaćama, unatoč uputama koje je dao Sud Europske unije u cilju jamčenja pravne sigurnosti;

¹ http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Employment_statistics.

1. zauzima stajalište da povećanjem socijalne i gospodarske dobrobiti od rodne jednakosti nemaju korist samo žene nego i cijelo društvo; podsjeća na to da je učinkovito suočavanje s rodnim stereotipima od ključne važnosti za povećanje sudjelovanja žena u svim segmentima tržišta rada; poziva Europsku uniju da bude predvodnik u suočavanju s rodnim stereotipima, posebno u području obrazovanja, rada i daljnjeg osposobljavanja;
2. ističe da bi Komisija trebala predložiti aktivnosti u cilju: (a) smanjenja razlike u plaćama između žena i muškaraca; (b) povećanja ekonomske neovisnosti žena; (c) poboljšanja pristupa žena tržištu rada i njihova napretka u karijeri; (d) temeljnog povećanja jednakosti pri donošenju odluka; i (e) otklanjanja diskriminacijskih struktura i praksi u pogledu spola;
3. poziva države članice i Komisiju da poduzmu mjere za borbu protiv svih oblika višestruke diskriminacije, zajamče primjenu načela nediskriminacije i jednakosti na tržištu rada i u pristupu zapošljavanju, uključujući diskriminaciju etničkih manjina i osoba s invaliditetom te diskriminaciju na temelju spola, dobi, vjere ili uvjerenja, spolne orijentacije i rodnog identiteta, te posebno da donesu mjere socijalne zaštite kako bi zajamčile da plaće i socijalna prava žena, uključujući mirovine, budu jednaki onima koje imaju muškarci koji posjeduju jednako ili slično iskustvo i koji obavljaju jednak posao ili posao jednake vrijednosti;
4. poziva Komisiju da predloži jasne mjere za učinkovitije suzbijanje seksualnog uznemiravanja na radnom mjestu; žali zbog činjenice da je, unatoč zakonodavstvu EU-a kojim se pojedince štiti od diskriminacije pri zapošljavanju, 30 % transrodnih osoba koje su tražile posao pritom doživjelo diskriminaciju, a u godini prije provođenja studije Agencije za temeljna prava o LGBT osobama diskriminaciju su najviše osjećale transrodne žene; ističe da je to kršenje Povelje o temeljnim pravima Europske unije; poziva Komisiju da pomno prati učinkovitost nacionalnih žalbenih tijela i postupaka u kontekstu provedbe direktiva u području rodne jednakosti u pogledu rodnog identiteta, rodnog izražavanja i promjene spola; poziva Komisiju da državama članicama ponudi stručno znanje o daljnjim načinima rješavanja pitanja diskriminacije pri zapošljavanju zbog „spolnih obilježja”; poziva Komisiju da podrži i potakne države članice da u osposobljavanje u području raznolikosti uključi transrodne i interseksualne osobe te da surađuje s poslodavcima u pogledu mjera na radnom mjestu, odnosno promicanja postupaka anonimnog zapošljavanja; poziva države članice da se koriste sredstvima iz Europskog socijalnog fonda (ESF) kako bi aktivno rješavale pitanje diskriminacije transrodnih osoba u skladu sa sudskom praksom Suda Europske unije;
5. poziva države članice na aktivnu provedbu Preporuke Komisije o jačanju načela jednake plaće za muškarce i žene transparentnim putem¹ te na daljnje pozitivno djelovanje preko zakonodavstva, jer se to pokazalo uspješnim, uvođenjem preporučenih i prilagođenih mjera za transparentnost plaća, kao što su politike transparentnosti u pogledu sastava i strukture plaća; poziva države članice da pronađu najprikladnije načine jamčenja rodno neutralnog ocjenjivanja rada i uravnoteženih, nediskriminatorskih sustava klasifikacije, uzimajući u obzir kolektivne sporazume o radu i praktične instrumente; poziva države članice da od velikih trgovačkih društava traže da objavljuju razlike u plaćama između žena i muškaraca;

¹ C(2014)1405.

6. pozdravlja promjenu u Direktivi 2006/54/EZ u pogledu tereta dokaza u korist žena za koje se u sudskim postupcima pretpostavlja da su žrtve diskriminacije na temelju spola, no želi naglasiti da ta odredba neće biti učinkovita ako se tim ženama ne prizna pravo na pristup informacijama koje posjeduju poslodavci, što je Komisija predložila da se uključi u Direktivu 97/80/EZ o teretu dokaza u slučaju diskriminacije na temelju spola, no to na kraju nije prihvaćeno; poziva države članice da izrade platformu za primanje pritužbi te da pruže besplatnu potporu u pogledu pravnih sporova u slučaju diskriminacije na radnom mjestu;
7. ističe činjenicu da, iako su razlike u stopama zaposlenosti i plaćama između muškaraca i žena zadnjih godina možda malo smanjene, to nije rezultat boljeg položaja žena, nego posljedica pada stope zaposlenosti i razine plaća muškaraca tijekom gospodarske krize;
8. poziva države članice da pronađu način kako bi u nacionalnom zakonodavstvu definirali što treba smatrati radom jednake vrijednosti ili utvrdili niz jasnih okvira na temelju kojih bi se moglo odrediti što treba smatrati radom jednake vrijednosti; smatra da bi, u skladu sa sudskom praksom Suda Europske unije, vrijednost rada trebalo procjenjivati i uspoređivati na temelju objektivnih kriterija kao što su uvjeti u pogledu obrazovanja, stručnosti i osposobljavanja, vještine, zalaganje i odgovornost, poduzete radnje i priroda zadaća, a mogu se uzeti u obzir i drugi čimbenici kao što su radni uvjeti, fizički i psihički stres, kompetentnost i stupanj neovisnosti, planiranje i odlučivanje;
9. ističe da se države članice moraju obvezati na prevladavanje problema nespremnosti za zapošljavanje žena u privatnom sektoru te na poticanje poduzetništva među ženama;
10. naglašava da su žene, unatoč činjenici da čine 60 % osoba sa sveučilišnom diplomom u EU-u, i dalje izrazito premalo zastupljene na visokim i vodećim položajima na svim razinama donošenja političkih i ekonomskih odluka; stoga poziva na brzo usvajanje Direktive o ženama u upravnim odborima, što je važan prvi korak prema jednakoj zastupljenosti u javnom i privatnom sektoru, te ističe odgovornost Komisije za donošenje mjera kojima se mogli pomoći u rješavanju problema zastoja u Vijeću u pogledu zakonodavstva EU-a o transparentnosti i boljoj ravnoteži spolova pri zapošljavanju na položaje na kojima se donose odluke;
11. poziva države članice da se pobrinu za to da trgovačka društva jamče rodnu raznolikost pri sastavljanju popisa kandidata u užem izboru, istodobno osiguravajući da spol savjetodavnih članova uprave koji se biraju tijekom tog postupka ni na koji način nije unaprijed određen te da društva biraju najkvalificiranije kandidate na temelju usporedne analize njihovih kvalifikacija pri kojoj se primjenjuju unaprijed utvrđeni, jasni, neutralno formulirani, nediskriminirajući i nedvosmisleni kriteriji; poziva Komisiju i države članice da podrže kampanje za suzbijanje rodni stereotipa pri zapošljavanju, ističući da i žene i muškarci mogu imati pristup različitim područjima, posebno području znanosti i tehnologije, da potiču žene na područja naukovanja i zanimanja u kojima tradicionalno dominiraju muškarci te da poslodavci svom osoblju pruže osposobljavanje na temu jednakosti i raznolikosti;
12. poziva države članice da ženama zajamče povratak na posao nakon trudnoće i rodiljnog dopusta, da zajamče njihovo pravo na učinkovitu zaštitu zdravlja i sigurnosti na radu, da zaštite njihova roditeljska prava te da poduzmu mjere za sprečavanje nepravednog

otpuštanja djelatnica tijekom trudnoće i zaštitu žena i muškarca skrbnika od te vrste otpuštanja; u tom smislu žali zbog namjere Komisije da povuče Direktivu o rodiljnom dopustu te poziva Vijeće da se zajedno s Parlamentom i Komisijom založi za to da se ukloni blokada te Direktive; nadalje naglašava da bi jačanje zakonodavstva o očinskom dopustu bilo važan poticaj za suzbijanje rodne diskriminacije i diskriminacije u plaći na radnom mjestu;

13. smatra da bi rodnu jednakost trebalo promicati ulaganjem u infrastrukturu radi pružanja pomoći i u usluge za obitelji te poticanjem donošenja zakonodavstva o roditeljskom i očinskom dopustu i fleksibilnom radnom vremenu;
14. ističe važnost suzbijanja neizravne diskriminacije u okviru mirovinskih sustava, i to ne samo u strukovnim sustavima nego i u zakonskim mirovinskim sustavima; naglašava da je Sud Europske unije jasno utvrdio da se na strukovne mirovinske sustave treba gledati jednako kao i na plaće te da se stoga načelo jednakog postupanja primjenjuje i na njih unatoč činjenici da je razlikovanje između zakonskih i strukovnih sustava u nekim državama članicama problematično i da u nekima pojam sustava strukovnog mirovinskog osiguranja ne postoji, što bi moglo dovesti do neizravne diskriminacije na tržištu rada;
15. ističe da segregacija tržišta rada po strukama i sektorima i dalje utječe na određivanje razlike u plaći između spolova; također ističe da se poslovi koje obavljaju žene, posebno one koje rade u kućanstvima i i koje su skrbnici, sustavno podcjenjuju i postoji veća vjerojatnost da će te žene biti manje plaćene, da će biti izložene nedobrovoljnom radu na nepuno radno vrijeme, nesigurnim radnim mjestima i ugovorima bez utvrđenog radnog vremena, te poziva Komisiju i države članice da izrade i provedu odgovarajuće mjere kako bi se učinkovito ograničio nedobrovoljni rad na nepuno radno vrijeme; ističe da je feminizacija siromaštva rezultat višestruke diskriminacije i raznih drugih čimbenika, uključujući razliku u plaćama između žena i muškaraca, razliku u mirovinama, odgovornosti skrbnika i s njima povezane prekide radnog odnosa te nedostatne sustave potpore koji utječu na kućanstva koja vode samohrane majke; u tom smislu ističe važnost rodnog utjecaja sustava socijalnog osiguranja; podsjeća na važnost provedbe postojećeg protudiskriminacijskog zakonodavstva uzimajući u obzir međusektorski pristup kako bi se smanjilo siromaštvo među ženama;
16. poziva države članice da ulože još veći trud u borbi protiv neprijavljenog rada i nesigurnih radnih mjesta; ističe činjenicu da visok postotak neprijavljenog rada obavljaju žene, što negativno utječe na prihode žena, njihovo socijalno osiguranje i zaštitu te ima loš utjecaj na razine BDP-a u EU-u; ističe potrebu da se posebna pozornost posveti poslovima u kućanstvu, koji su poseban izazov i koji uglavnom obavljaju žene, jer su oni dio neformalnog sektora, obavljaju se pojedinačno i po svojoj su prirodi nevidljivi te su stoga za učinkovito rješavanje tog problema potrebne prilagođene mjere; osim toga žali zbog zloupotrebe netipičnih vrsta ugovora, uključujući one bez definiranog radnog vremena, za potrebe izbjegavanja ispunjavanja obaveza u pogledu zapošljavanja i socijalne zaštite; žali zbog činjenice da se povećao broj žena koje su siromašne unatoč zaposlenju;
17. poziva države članice i Komisiju da na europskoj, nacionalnoj, regionalnoj i lokalnoj razini šire informacije o jednakosti plaća za žene i muškarce, razlici u mirovinama između žena i muškaraca te izravnoj i neizravnoj diskriminaciji žena na radnom mjestu, kao i da

podišu razinu javne svijesti o tim pitanjima; poziva Komisiju da uspostavi europsku godinu za borbu protiv razlike u plaćama između žena i muškaraca;

18. poziva države članice i Komisiju da, radi poticanja jednakog postupanja, u ostvarivanje rodne jednakosti uključe socijalne partnere (sindikate i poslodavce) i civilno društvo, uključujući tijela zadužena za pitanja rodne jednakosti; naglašava da socijalni dijalog treba obuhvaćati praćenje i promicanje praksi rodne jednakosti na radnom mjestu, uključujući fleksibilne radne uvjete, radi lakšeg usklađivanja poslovnog i privatnog života; ističe važnost kolektivnih ugovora u borbi protiv diskriminacije i promicanju jednakosti žena i muškaraca na radnom mjestu te drugih instrumenata kao što su kodeks ponašanja, istraživanje ili razmjena iskustava i dobrih praksi u području rodne jednakosti;
19. traži od Komisije da zajamči da se u okviru Europskog semestra provode preporuke za pojedinačne države u pogledu rješavanja pitanja razlike u plaćama između žena i muškaraca;
20. žali zbog toga što neke države članice ne poštuju odredbe Direktive ili ih pri provedbi ispuštaju te poziva Komisiju da brzo i odlučno djeluje kako bi riješila tu situaciju.

REZULTAT KONAČNOG GLASOVANJA U ODBORU

Datum usvajanja	28.5.2015
Rezultat konačnog glasovanja	+: 42 -: 8 0: 0
Zastupnici nazočni na konačnom glasovanju	Laura Agea, Guillaume Balas, Tiziana Beghin, Brando Benifei, David Casa, Ole Christensen, Lampros Fountoulis, Agnes Jongerius, Jan Keller, Ádám Kósa, Agnieszka Kozłowska-Rajewicz, Zdzisław Krasnodębski, Jean Lambert, Jérôme Lavrilleux, Patrick Le Hyaric, Jeroen Lenaers, Verónica Lope Fontagné, Javi López, Thomas Mann, Dominique Martin, Anthea McIntyre, Joëlle Mélin, Elisabeth Morin-Chartier, Emilian Pavel, Georgi Pirinski, Terry Reintke, Claude Rolin, Anne Sander, Sven Schulze, Siôn Simon, Jutta Steinruck, Yana Toom, Ulrike Trebesius, Marita Ulvskog, Renate Weber, Tatjana Ždanoka, Jana Žitňanská, Inês Cristina Zuber
Zamjenici nazočni na konačnom glasovanju	Amjad Bashir, Heinz K. Becker, Mercedes Bresso, Tania González Peñas, Eva Kaili, Eduard Kukan, António Marinho e Pinto, Evelyn Regner, Csaba Sógor, Gabriele Zimmer
Zamjenici nazočni na konačnom glasovanju prema čl. 200. st. 2.	Michaela Šojdřová

POIMENIČNO GLASOVANJE NA KONAČNOM GLASOVANJU

[24]	+
ALDE	Beatriz Becerra Basterrechea, Izaskun Bilbao Barandica, Angelika Mlinar
EFDD	Daniela Aiuto
GUE/NGL	Malin Björk, Stefan Eck
PPE	Anna Maria Corazza Bildt, Ildikó Gáll-Pelcz, Agnieszka Kozłowska-Rajewicz, Elisabeth Köstinger, Elissavet Vozemberg, Suica Dubravka
S&D	Inés Ayala Sender, Biljana Borzan, Viorica Dăncilă, Iratxe García Pérez, Anna Hedh, Clare Moody, Maria Noichl, Liliana Rodrigues, Marc Tarabella
VERTS/ALE	Terry Reintke, Jordi Sebastià, Ernest Urtsaus

[2]	-
EFDD	Louise Bours
NI	Sylvie Goddyn

[6]	0
ECR	Branislav Skripek, Jadwiga Wisniewska, Jana Zitnanská
PPE	Marijana Petir, Michaela Sojdrová, Anna Záborská

Legenda korištenih znakova:

+ : za

- : protiv

0 : suzdržani

REZULTAT KONAČNOG GLASOVANJA U ODBORU

Datum usvajanja	16.6.2015
Rezultat konačnog glasanja	+: 24 -: 2 0: 6
Zastupnici nazočni na konačnom glasanju	Daniela Aiuto, Beatriz Becerra Basterrechea, Malin Björk, Anna Maria Corazza Bildt, Viorica Dăncilă, Iratxe García Pérez, Anna Hedh, Elisabeth Köstinger, Agnieszka Kozłowska-Rajewicz, Angelika Mlinar, Maria Noichl, Marijana Petir, Terry Reintke, Liliana Rodrigues, Jordi Sebastià, Michaela Šojdrová, Ernest Urtasun, Elissavet Vozemberg, Jadwiga Wiśniewska, Anna Záborská, Jana Žitňanská
Zamjenici nazočni na konačnom glasanju	Inés Ayala Sender, Izaskun Bilbao Barandica, Biljana Borzan, Louise Bours, Stefan Eck, Ildikó Gáll-Pelcz, Sylvie Goddyn, Clare Moody, Branislav Škripek, Dubravka Šuica, Marc Tarabella