

P6_TA(2008)0544

Uplatňování zásady stejné odměny za práci pro muže a ženy

Usnesení Evropského parlamentu ze dne 18. listopadu 2008 obsahující doporučení Komise o uplatňování zásady stejné odměny za práci pro muže a ženy (2008/2012(INI))

Evropský parlament,

- s ohledem na čl. 192 odst. 2 Smlouvy o ES,
 - s ohledem na článek 2 a čl. 141 odst. 3 Smlouvy o ES,
 - s ohledem na sdělení Komise ze dne 18. července 2007 s názvem „Boj proti rozdílům v odměňování žen a mužů“ (KOM(2007)0424),
 - s ohledem na zprávu sítě právních expertů Komise v oblasti zaměstnanosti, sociálních věcí a rovnosti mužů a žen z února 2007 s názvem „Právní aspekty rozdílů v odměňování žen a mužů“,
 - s ohledem na Evropský pakt pro rovnost žen a mužů přijatý Evropskou radou v Bruselu dne 23. a 24. března 2006,
 - s ohledem na judikaturu Soudního dvora Evropských společenství na základě článku 141 Smlouvy o ES,
 - s ohledem na Úmluvu o práci na částečný úvazek, kterou v roce 1994 přijala Mezinárodní organizace práce (ILO) a podle níž mají státy do svých smluv o veřejných zakázkách začlenit pracovníprávní ustanovení, včetně ustanovení o stejné odměně,
 - s ohledem na čl. 11 odst. 1 písm. d) Úmluvy o odstranění všech forem diskriminace žen přijatou rezolucí valného shromáždění OSN 34/180 dne 18. prosince 1979,
 - s ohledem na akční plán evropských sociálních partnerů k dosažení rovného postavení žen a mužů ze dne 1. března 2005 a navazující zprávy,
 - s ohledem na svá usnesení ze dne 13. března 2007 o Plánu pro dosažení rovného postavení žen a mužů (2006–2010)¹ a ze dne 3. září 2008 o rovnosti žen a mužů – 2008²,
 - s ohledem na články 39 a 45 jednacího řádu,
 - s ohledem na zprávu Výboru pro práva žen a rovnost pohlaví a na stanovisko Výboru pro zaměstnanost a sociální věci (A6-0389/2008),
- A. vzhledem k tomu, že odměna žen za práci v Evropské unii je v průměru o 15 % nižší než odměna mužů, přičemž v soukromém sektoru činí tento rozdíl až 25 %; vzhledem k tomu, že rozdíl v odměňování mužů a žen v jednotlivých členských státech se pohybuje

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

² Přijaté texty, P6_TA(2008)0399.

v rozmezí od 4 % do 25 %, přičemž se nezdá, že by se tento stav výrazným způsobem zlepšoval,

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

kteře musí (opakovaně) svou kariéru přerušit z vnějších důvodů, jako jsou dovolená související s péčí o dítě, odlišné profesní preference nebo částečný pracovní úvazek, což ženy v rámci tohoto systému trvale handicapuje,

- M. vzhledem k tomu, že podle dostupných údajů je kvalifikace a pracovní praxe žen finančně méně ohodnocena než u mužů; vzhledem k tomu, že kromě zásady „stejná odměna za stejnou práci“, která nesmí být uplatňována na základě genderových stereotypů, je nutné přestat stereotypně vnímat jednotlivé společenské role, které dodnes výrazně ovlivňují volbu vzdělávacích institucí i povolání; vzhledem k tomu, že ani mateřská a rodičovská dovolená nesmí být důvodem k diskriminaci žen na pracovním trhu,
- N. vzhledem k tomu, že rozdíl v odměňování má vážný dopad na hospodářské a společenské postavení žen po celou dobu jejich ekonomicky aktivního života i v období, kdy již nepracují, a že ženy jsou více ohroženy rizikem chudoby a jsou ekonomicky méně nezávislé v důsledku toho, že jejich přínos pro společnost tkví i v jiné činnosti, než je zaměstnání, jako například v péči o děti a starší příbuzné,
- O. vzhledem k tomu, že rozdíl v odměňování je ještě markantnější u přistěhovalkyň, žen se zdravotním postižením, členek menšin a žen bez kvalifikace,
- P. vzhledem k tomu, že pro odstranění příčin diskriminace v odměňování je naprosto nezbytné zajistit údaje vypovídající jednotlivě o situaci mužů a žen a nový právní rámec, který by otázku rovnosti mužů a žen zohledňoval,
- Q. vzhledem k tomu, že vzdělání může a musí přispívat k vymýcení genderových stereotypů ze společnosti,
- R. vzhledem k tomu, že Komise byla Parlamentem opakovaně vyzývána k tomu, aby učinila příslušné kroky, včetně revize platných právních předpisů, které přispějí k odstranění rozdílů v odměňování mužů a žen, k odstranění rizika chudoby u důchodců a k zajištění jejich důstojné životní úrovně,
- S. vzhledem k tomu, že ve směrnici Evropského parlamentu a Rady 2006/54/ES ze dne 5. července 2006 o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání (přepracované znění)¹ se uvádí, že zásada stejné odměny za stejnou práci nebo rovnocennou práci je základní a nepostradatelnou součástí *aquis communautaire* i judikatury Soudního dvora týkající se diskriminace a otázek rovnosti pohlaví, a že je proto nutné přijmout další ustanovení k jejímu dodržování,
- T. vzhledem k tomu, že budou-li členské státy, sociální partneři a organizace usilující o rovnost příležitostí uplatňovat opatření jako opatření stanovená výše uvedeným akčním plánem k dosažení rovného postavení žen a mužů ze dne 1. března 2005, přispěje to k odstranění rozdílů v odměňování na základě účinného sociálního dialogu,
- U. vzhledem k tomu, že má-li se vytvořit strategie, která by odstranila rozdíl v odměňování a zrušila segregaci pracovního trhu, jak v horizontálním, tak ve vertikálním smyslu, a stereotypy v pohledu na to, jaká povolání a odvětví jsou tradičně spojována především se ženami, je nutné stanovit rámec pro legislativní i nelegislativní opatření na různých úrovních, jež bude rozlišovat diskriminaci v odměňování a rozdíly v odměňování

¹ Úř. věst. L 204, 26.7.2006, s.23.

založené na faktorech, které s přímou či nepřímou diskriminací nesouvisejí – zde se totiž na rozdíl od prvně jmenovaného problému, který spadá přímo do legislativní oblasti, musí postupovat na základě cílených politik a specifických opatření,

- V. vzhledem k tomu, že Komise v souladu se svým výše zmíněným sdělením ze dne 18. července 2007 s názvem „Boj proti rozdílům v odměňování žen a mužů“ provádí během roku 2008 analýzu právního rámce EU pro uplatňování zásady stejné odměny, která musí zahrnovat všechny zúčastněné strany; vzhledem k tomu, že výsledky této analýzy by měly být náležitě zveřejněny,
- W. vzhledem k tomu, že stanovený cíl spočívá v rovném postavení mužů a žen v rámci důchodového systému, mimo jiné i pokud jde o věk pro odchod do důchodu,
- X. vzhledem k tomu, že Evropský institut pro rovnost mužů a žen může v této věci sehrát zcela zásadní roli při sledování vývoje rozdílů v odměňování mužů a žen, při analyzování příčin těchto rozdílů i při posuzování vlivu právních předpisů,
 1. žádá Komisi, aby mu do 31. prosince 2009 v souladu s článkem 141 Smlouvy o ES a na základě připojených podrobných doporučení předložila legislativní návrh o přezkumu stávajících právních předpisů týkajících se uplatňování zásady stejné odměny za práci pro muže a ženy¹;
 2. potvrzuje, že doporučení jsou v souladu se zásadou subsidiarity a se základními právy občanů;
 3. domnívá se, že vyžádaný návrh nebude mít žádné finanční dopady;
 4. je přesvědčen, že je nezbytné zajistit účinnější a včasější provádění ustanovení směrnice 2006/54/ES, pokud jde o organizace usilující o rovnost příležitostí a sociální dialog, s cílem smazat rozdíly v odměňování na základě toho, že členské státy, sociální partneři a organizace usilující o rovnost příležitostí budou uplatňovat opatření, jako např. opatření stanovená výše uvedeným akčním plánem k dosažení rovného postavení žen a mužů ze dne 1. března 2005, přičemž se zajistí poskytování informací a pokynů (zejména malým a středním podnikům) ohledně praktických způsobů, jak rozdíl v odměňování odstranit, a to i v rámci celostátních nebo odvětvových kolektivních smluv;
 5. zdůrazňuje, že vyjednávání kolektivních smluv hraje významnou úlohu při potírání diskriminace žen, zejména pokud jde o přístup k zaměstnání, odměnu za práci, pracovní podmínky, postup v zaměstnání a odborné vzdělávání;
 6. žádá evropské orgány, aby uspořádaly Evropský den stejné odměny – tj. den, kdy se ženy v Evropě dostanou (v průměru) na úroveň (průměrné) roční mzdy mužů – což zcela jistě přispěje ke zvýšení povědomí o stávajícím rozdílu v odměňování a podnítl všechny zúčastněné subjekty, aby učinily další opatření, která tento rozdíl odstraní;

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

7. vyzývá sdružení zaměstnanců a zaměstnavatelů, aby s cílem snížit rozdíl v odměňování mužů a žen společně vypracovala nástroje pro objektivní hodnocení práce;
8. pověřuje svého předsedu, aby předal toto usnesení a připojená podrobná doporučení Komisi, Radě a vládám a parlamentům členských států.

PŘÍLOHA:

PODROBNÁ DOPORUČENÍ K OBSAHU POŽADOVANÉHO NÁVRHU

Doporučení 1: DEFINICE

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

- rozdíly v odměňování mužů a žen, přičemž tato definice nesmí vycházet pouze z rozdílu v hrubé hodinové mzdě;
- přímá diskriminace v odměňování;
- nepřímá diskriminace v odměňování;
- odměňování, jehož definice by měla zahrnovat veškerou čistou mzdu/ plat, stejně jako jakékoli s prací spojené finanční nároky a funkční požitky;
- rozdíly v důchodech mužů a žen – v různých pilířích penzijních systémů, tzn. v průběžných důchodových systémech, systémech zaměstnaneckého důchodového pojištění (jako projev přetrvávajících rozdílů v odměňování mužů a žen po jejich odchodu do důchodu).

Doporučení 2: ANALÝZA SITUACE A TRANSPARENTNOST VÝSLEDKŮ

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

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

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

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

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

2.6. Mají-li tyto statistiky přispět k odstranění diskriminačních postupů při odměňování, které souvisejí s organizací a klasifikací práce, je třeba, aby byly koherentní, srovnatelné a úplné.

Doporučení 3: HODNOCENÍ A KLASIFIKACE PRÁCE

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

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

3.3. Členské státy by měly provést důkladné hodnocení povolání vykonávaných převážně ženami.

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

Doporučení 4: SUBJEKTY PROSAZUJÍCÍ ROVNOST POHLAVÍ

Subjekty, které prosazují rovnost pohlaví a monitorují stav v této oblasti, by měly hrát při snižování rozdílu v odměňování mužů a žen větší roli. Tyto subjekty by měly mít pravomoci k tomu, aby dodržování právních předpisů týkajících se rovného postavení mužů a žen účinněji a s větší nezávislostí monitorovaly, podávaly o něm zprávy a aby je v případě nutnosti vynucovaly. Článek 20 směrnice 2006/54/ES by měl být přepracován tak, aby byl mandát těchto subjektů rozšířen o:

- podporu a hlášení obětí diskriminace v odměňování;
- vypracovávání nezávislých průzkumů týkajících se rozdílů v odměňování mezi muži a ženami;

- zveřejňování nezávislých zpráv a poskytování doporučení ke všem záležitostem souvisejícím s diskriminací (přímou i nepřímou) v odměňování;
- zákonnou pravomoc předložit případy diskriminace v odměňování k projednání soudům;
- zajišťování speciálních školení pro sociální partnery, právníky, soudce a veřejné ochránce práv, v jejichž rámci budou informováni o souboru analytických nástrojů a cílených opatření, které lze využít při uzavírání smluv nebo při ověřování toho, zda jsou prováděny předpisy a politiky zaměřené na odstranění rozdílů v odměňování.

Doporučení 5: SOCIÁLNÍ DIALOG

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

Doporučení 6: PREVENCE DISKRIMINACE

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

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

- ustanovení o uplatňování zásady rovnosti mezi muži a ženami a stejné odměny mužů a žen.

Doporučení 7: UPLATŇOVÁNÍ ZÁSADY ROVNOSTI POHLAVÍ V PRÁVNÍCH PŘEDPÍSECH

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

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

Doporučení 8: SANKCE

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

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

8.3. Je třeba připomenout, že podle přepracovaného znění směrnice 2006/54/ES jsou členské státy již nyní povinny požadovat náhradu nebo vyrovnání (článek 18) a také stanovit sankce (článek 25), které jsou „účinné, přiměřené a odrazující“. Tato opatření však nestačí k tomu, aby se porušování zásady stejné odměny zamezilo zcela. Z toho důvodu se navrhuje vypracování studie, která posoudí proveditelnost, účinnost a dopad zavedení případných sankcí, jako jsou:

- náhrada či vyrovnání, které by neměly být omezeny žádným předem stanoveným horním limitem;
- sankce, které musí zahrnovat výplatu odškodnění oběti;

- správní pokuty (například v případě, že nebylo učiněno oznámení či povinné sdělení nebo v případě, kdy není k dispozici analýza mzdových statistik vypracovaných podle pohlaví (v souladu s Doporučením 2)), jak vyžadují inspektoráty práce nebo příslušné subjekty prosazující rovnost pohlaví;
- odepření veřejných příspěvků, dotací (včetně prostředků z fondů EU spravovaných členskými státy) a účasti na veřejných zakázkách, jak již předpokládají směrnice 2004/17/ES¹ a 2004/18/ES² týkající se postupů při zadávání veřejných zakázek.
- veřejná identifikace subjektů, které zásadu rovného odměňování nedodrží.

Doporučení 9: ZEFEKTIVNĚNÍ PRÁVNÍCH PŘEDPISŮ A POLITIKY EU

9.1. Jednou ze skutečností, kterou je třeba naléhavě řešit je to, že zaměstnanci na částečný úvazek jsou zjevně kráceni na mzdě. Řešení této situace vyžaduje posouzení a případnou revizi směrnice Rady 97/81/ES ze dne 15. prosince 1997 o Rámcové dohodě o částečném pracovním úvazku uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS³. Tato rámcová dohoda je obsažena v příloze této směrnice a stanovuje povinnost zacházet se zaměstnanci na částečný úvazek stejným způsobem jako se zaměstnanci na plný úvazek, jakož i cílenější a účinnější opatření v kolektivních smlouvách.

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

¹ Úř.věst. L 134, 30.4.2004, s.1.

² Úř.věst. L 134, 30.4.2004, s.114.

³ Úř.věst. L 14, 20.1.1998, s.9.