



EURÓPSKY PARLAMENT

2014 - 2019

Dokument na schôdzu

A8-0213/2015

25.6.2015

SPRÁVA

o uplatňovaní smernice Európskeho parlamentu a Rady 2006/54/ES z 5. júla 2006 o vykonávaní zásady rovnosti príležitostí a rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami vo veciach zamestnanosti a povolania (2014/2160(INI))

Výbor pre práva žien a rodovú rovnosť

Spravodajkyňa: Anna Záborská

OBSAH

	strana
NÁVRH UZNESENIA EURÓPSKEHO PARLAMENTU	3
DÔVODOVÁ SPRÁVA.....	17
MENŠINOVÉ STANOVISKO	21
STANOVISKO VÝBORU PRE ZAMESTNANOSŤ A SOCIÁLNE VECI.....	22
ZÁVEREČNÉ HLASOVANIE PODĽA MIEN	28
VÝSLEDOK ZÁVEREČNÉHO HLASOVANIA VO VÝBORE	29

NÁVRH UZNESENIA EURÓPSKEHO PARLAMENTU

o uplatňovaní smernice Európskeho parlamentu a Rady 2006/54/ES z 5. júla 2006 o vykonávaní zásady rovnosti príležitostí a rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami vo veciach zamestnanosti a povolania (2014/2160(INI))

Európsky parlament,

- so zreteľom na články 2 a 3 Zmluvy o Európskej únii (ZEÚ) a články 8, 10, 19 a 157 Zmluvy o fungovaní Európskej únie (ZFEÚ),
- so zreteľom na smernicu Európskeho parlamentu a Rady 2006/54/ES z 5. júla 2006 o vykonávaní zásady rovnosti príležitostí a rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami vo veciach zamestnanosti a povolania (prepracované znenie)¹,
- so zreteľom na odporúčanie Komisie zo 7. marca 2014 o posilnení zásady rovnakého odmeňovania mužov a žien prostredníctvom transparentnosti,
- so zreteľom na oznámenie Komisie zo 6. decembra 2013 s názvom Správa o uplatňovaní smernice Európskeho parlamentu a Rady 2006/54/ES z 5. júla 2006 o vykonávaní zásady rovnosti príležitostí a rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami vo veciach zamestnanosti a povolania (prepracované znenie) (COM(2013)0861),
- so zreteľom na oznámenie Komisie z 21. septembra 2010 s názvom Stratégia rovnosti žien a mužov: 2010 – 2015 (COM(2010)0491),
- so zreteľom na oznámenie Komisie z 5. marca 2010 s názvom Posilnený záväzok v prospech rovnosti medzi ženami a mužmi: Charta žien (COM(2010)0078),
- so zreteľom na Európsky pakt pre rodovú rovnosť (2011 – 2020), ktorý prijala Rada 7. marca 2011,
- so zreteľom na judikatúru Súdneho dvora Európskej únie opierajúcu sa o článok 157 Zmluvy o fungovaní EÚ,
- so zreteľom na správu Európskeho inštitútu pre rodovú rovnosť o indexe rodovej rovnosti,
- so zreteľom na ustanovenia dohovoru Medzinárodnej organizácie práce (MOP) z roku 1994 o pracovnom pomere na čiastočný úväzok, ktorý zaväzuje krajiny, aby do zákaziek v rámci verejného obstarávania zapracovali pracovnú doložku vrátane otázky rovnakého platového ohodnotenia,
- so zreteľom na dohovor MOP o rovnakom odmeňovaní z roku 1951,
- so zreteľom na článok 11 ods. 1 písm. d) Dohovoru o odstránení všetkých foriem

¹ Ú. v. EÚ L 204, 26.7.2006, s. 23.

diskriminácie žien, ktorý Valné zhromaždenie OSN prijalo rezolúciou 34/180 z 18. decembra 1979,

- so zreteľom na správu Agentúry pre základné práva z decembra 2014 s názvom Byť transsexuálom v Európskej únii,
 - so zreteľom na svoje uznesenie z 12. septembra 2013 o uplatňovaní zásady rovnakej odmeny pre mužov a ženy za rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty¹,
 - so zreteľom na svoje uznesenie z 24. mája 2012 s odporúčaniami pre Komisiu o uplatňovaní zásady rovnakej odmeny pre mužov a ženy za rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty²,
 - so zreteľom na posúdenie vykonávania smernice 2006/54/ES v rámci EÚ, ktoré vypracovalo generálne riaditeľstvo pre parlamentné výskumné služby,
 - so zreteľom na článok 52 rokovacieho poriadku,
 - so zreteľom na správu Výboru pre práva žien a rodovú rovnosť a stanovisko Výboru pre zamestnanosť a sociálne veci (A8-0213/2015),
- A. keďže rovnaké zaobchádzanie s mužmi a ženami je jednou zo základných zásad práva EÚ;
- B. keďže diskriminácia na základe pohlavia, rasového alebo etnického pôvodu, náboženstva alebo presvedčenia, zdravotného postihnutia, veku alebo sexuálnej orientácie je podľa práva EÚ zakázaná,
- C. keďže ekonomická nezávislosť je pre európskych občanov, ženy aj mužov, predpokladom na vykonávanie kontroly a skutočnej možnosti voľby v ich životoch;
- D. keďže v smernici 2006/54/ES sa výslovne uvádza odkaz na judikatúru Súdneho dvora EÚ, v ktorej sa stanovuje, že zásadu rovnakého zaobchádzania s mužmi a so ženami nemožno obmedziť na zákaz diskriminácie vychádzajúcej zo skutočnosti, že daná osoba je jedného alebo druhého pohlavia, ale že sa uplatňuje aj na diskrimináciu na základe zmeny pohlavia osoby;
- E. keďže zásada rovnakej odmeny je zakotvená v zmluvách už od ich prijatia v roku 1957; keďže zásada rovnakej odmeny za prácu rovnakej hodnoty je teraz uznaná v článku 157 ZFEÚ a zahrnutá v prepracovanej smernici 2006/54/ES (ďalej len „prepracované znenie smernice“);
- F. keďže cieľom prepracovaného znenia smernice bolo zjednotiť právne predpisy EÚ v tejto oblasti, zosúladiť ich s judikatúrou Súdneho dvora Európskej únie a zabezpečiť zjednodušenie a modernizáciu príslušných zákonov týkajúcich sa rovnosti na vnútroštátnej úrovni, a tým prispieť k zlepšeniu situácie žien na pracovnom trhu; keďže podiel žien na vyšších manažérskych pozíciách bol v roku 2014 v spoločnostiach

¹ Prijaté texty, P7_TA(2013)0375.

² Ú. v. EÚ C 264 E, 13.9.2013, s. 75.

pôsobiacich v EÚ nižší ako 18 %;

- G. keďže v prepracovanom znení smernice sa zaviedli niektoré novelizačné prvky, ako je vykonávanie zásady rovnosti príležitostí a vymedzenie pojmu nepriamej diskriminácie, ochrana pred diskrimináciou z dôvodu zmeny pohlavia osoby, a výslovne je uvedené zosúladenie pracovného, súkromného a rodinného života; keďže kľúčovou výzvou pre všetky členské štáty je správne uplatňovanie a presadzovanie predpisov o rovnakej odmene, ako sa ustanovuje v smernici 2006/54/ES, a keďže vplyv týchto novelizačných prvkov je v členských štátoch naďalej obmedzený; keďže aj napriek dôležitému súboru právnych predpisov, ktoré sú v platnosti už takmer 40 rokov, prijatým opatreniam a vynaloženým zdrojom je pokrok v tejto oblasti veľmi pomalý a stále existujú rozdiely v odmeňovaní žien a mužov, ktoré v rámci EÚ dosahujú v priemere 16,4 %, pričom však medzi jednotlivými členskými štátmi existujú výrazné rozdiely;
- H. keďže okrem iného v dôsledku politík na trhu práce, ktoré chcú skončiť so zásadou a praxou kolektívneho vyjednávania, sa teraz dohody o mzdách čoraz častejšie prijímajú na individuálnej báze, čo prispieva k nedostatku informácií a transparentnosti v štruktúre odmeňovania zamestnancov a vytvára prostredie, v ktorom rodové predsudky a diskriminácia v štruktúrach odmeňovania zostáva pred zamestnancami a/alebo ich zástupcami skrytá, a teda je mimoriadne zložitá ju dokázať, čím sa narúša účinné vykonávanie zásady rovnakej odmeny za rovnakú prácu, ktorej bráni aj nedostatočná transparentnosť ohľadom koncepcie práce rovnakej hodnoty a procedurálne prekážky;
- I. keďže väčšia rovnosť medzi mužmi a ženami má vo všeobecnosti prínos pre hospodárstvo a spoločnosť a keďže zníženie rozdielov v odmeňovaní žien a mužov pomáha znížiť mieru chudoby a zvýšiť celoživotné príjmy žien a je dôležité pre rast zamestnanosti, konkurencieschopnosť a oživenie hospodárstva; keďže rozdiely v odmeňovaní sú ešte výraznejšie medzi ženami s niekoľkými znevýhodneniami súčasne, ako napríklad so zdravotným postihnutím, s príslušnosťou k menšinám a s nedostatočnou kvalifikáciou; keďže medzi chudobnými pracujúcimi sa častejšie nachádzajú rodiny s jedným rodičom, pričom podiel osamelých rodičov je v prípade žien vyšší než v prípade mužov; keďže rozdiely v odmeňovaní žien a mužov tak majú vážny vplyv na životné podmienky a životné príležitosti mnohých európskych rodín;
- J. keďže miera zamestnanosti žien je vo všeobecnosti nižšia ako u mužov; keďže v roku 2013 predstavovala v EÚ-28 miera zamestnanosti mužov 69,4 % v porovnaní s mierou zamestnanosti 58,8 % v prípade žien¹;
- K. keďže v súvislosti s mierou zamestnanosti žien sa dosiahol iba obmedzený pokrok a úroveň profesijnej a sektorovej segregácie žien a mužov podľa rôznych typov pracovných miest zostáva pomerne vysoká, pričom niektoré pracovné kategórie zastávajú hlavne ženy, a tieto odvetvia a povolania sú spravidla slabšie platené či hodnotené, aj napriek existujúcemu rámcu na úrovni EÚ a členských štátov; keďže táto situácia má tiež vplyv na rozdiely v odmeňovaní žien a mužov v priebehu života; keďže vertikálna segregácia, keď ženy pôsobia najmä v pracovnom pomere na čiastočný úväzok, v horšie platených profesiách alebo na pozíciách, ktoré sú v hierarchii na nižšej

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

úrovni, tiež prispieva k rozdielom v odmeňovaní žien a mužov; keďže horizontálna a vertikálna segregácia predstavujú prekážky profesijného rozvoja žien, vedú k nižšej miere viditeľnosti a zastúpenia žien v spoločenskej a verejnej sfére a ako také v širšom meradle prispievajú k väčším rozdielom a keďže ich prekonaním a umožnením väčšiemu počtu žien zastávať v organizačnej hierarchii vyššie pozície by sa mladým ženám a dievčatám poskytli pozitívne vzory;

- L. keďže miera nezamestnanosti je nižšia vo vidieckych oblastiach a navyše mnohé ženy nie sú zahrnuté do oficiálneho trhu práce, a preto nie sú registrované ako nezamestnané ani zahrnuté do štatistík týkajúcich sa nezamestnanosti, čo spôsobuje určité finančné a právne problémy, pokiaľ ide o materskú dovolenku a pracovnú neschopnosť, získanie nároku na dôchodok a prístupu k sociálnemu zabezpečeniu, ako aj problémy v prípade rozvodu; keďže vidiecke oblasti sú znevýhodnené nedostatkom vysokokvalitných pracovných príležitostí;
- M. keďže posilnenie postavenia žien a dievčat prostredníctvom vzdelávania, najmä v oblasti vedy, technológie, inžinierstva a matematiky, ako aj povzbudzovanie žien, aby sa zúčastňovali na odbornej príprave a programoch celoživotného vzdelávania vo všetkých odvetviach sú dôležitými prvkami pri podpore rovnakého zaobchádzania a rovnakých príležitostí v zamestnaní; keďže odborné zručnosti a kompetencie žien sú často podhodnotené, rovnako aj povolania a pracovné miesta, v ktorých sú ženy početnejšie zastúpené, pričom tento postoj nie je vždy odôvodnený objektívnym kritériom;
- N. keďže v smernici 2006/54/ES sa uvádza, že členské štáty môžu s cieľom zabezpečiť v praxi úplnú rovnosť medzi mužmi a ženami v pracovnom živote zachovať alebo prijať opatrenia poskytujúce špecifické výhody, aby sa nedostatočne zastúpenému pohlaviu uľahčil výkon povolania alebo aby sa zabránilo alebo nahradilo znevýhodnenie v profesionálnej kariére¹;
- O. keďže materstvo a starostlivosť o deti, staršie osoby, chorých alebo zdravotne postihnutých členov rodiny a iné závislé osoby predstavujú ďalšiu prácu, občas prácu na plný úväzok, ktorú takmer výlučne vykonávajú ženy; keďže táto práca je málokedy zaplatená a spoločnosť ju dostatočne nedoceňuje napriek tomu, že má obrovský sociálny význam, prispieva k sociálnemu zabezpečeniu a môže sa merať pomocou ekonomických ukazovateľov, ako je HDP; keďže to má za následok prehĺbenie rozdielov v príjmoch, ktoré existujú medzi ženami a mužmi, a negatívny vplyv na kariérny postup žien v dôsledku nákladov z rokov strávených mimo trhu práce alebo zníženého počtu hodín z dôvodu dohôd o pracovnom pomere na čiastočný úväzok, a následne aj na prehĺbenie rozdielov v dôchodkoch medzi ženami a mužmi; keďže vplyv týchto prvkov na celoživotné príjmy sa v jednotlivých členských štátoch líši v závislosti od výšky pomoci poskytovanej rodičom vrátane poskytovania starostlivosti o deti buď podľa legislatívnych opatrení, alebo kolektívnych zmlúv;
- P. keďže rozdiely v odmeňovaní žien a mužov sa zvyšujú po odchode do dôchodku a rozdiely v dôchodkoch sú tak výrazne vyššie ako rozdiely v odmeňovaní; keďže ženy dostávajú v priemere o 39 % nižšie dôchodky ako muži; keďže táto situácia je

¹ Článok 3 smernice 2006/54/ES a článok 157 ods. 4 ZFEÚ.

spôsobená sociálnymi a hospodárskymi faktormi, ako sú zamestnanecké a vysokosegregované trhy práce, nedocenenie ženskej práce, vyšší podiel žien pracujúcich na čiastočný úväzok, nižšia hodinová mzda a nižší počet rokov v zamestnaní; keďže sa tým zvyšuje riziko chudoby žien v dôchodkovom veku; keďže viac ako tretina starších žien v EÚ nepoberá žiadny dôchodok;

- Q. keďže niektoré kategórie žien sú ohrozené viacnásobnou diskrimináciou v zamestnaní a povolani, napr. príslušníčky etnických menšín, lesbičky, bisexuálky, transrodové ženy, slobodné ženy, ženy so zdravotným postihnutím a staršie ženy;
- R. keďže prepracované znenie smernice je jasným dôkazom, že všetky formy menej priaznivého zaobchádzania v súvislosti s tehotenstvom alebo materskou dovolenkou predstavujú diskrimináciu; keďže v prepracovanom znení smernice sa jasne stanovuje záruka návratu do práce po materskej dovolenke na rovnaké pracovné miesto alebo rovnocenné pracovné miesto a ochrana mužov a žien pred prepustením, ak si uplatňujú právo na rodičovskú dovolenku a/alebo dovolenku z dôvodu osvojenia;
- S. keďže sociálni partneri (odborové zväzy a zamestnávateľia) a organizácie občianskej spoločnosti majú veľmi dôležitú úlohu pri podpore rovnakého zaobchádzania a presadzovaní koncepcie práce na základe rovnosti odmeňovania;
- T. keďže orgány pre rovnosť sú zastúpené vo všetkých členských štátoch, ale ich práca a vplyv sa do veľkej miery líšia v závislosti od miery ich nezávislosti, právomocí a zdrojov; keďže takéto orgány by sa mali primerane podporovať a posilniť pri plnení ich úloh, so zreteľom na presadzovanie, monitorovanie a podporu rovnakého zaobchádzania nezávislým a účinným spôsobom;
- U. keďže Parlament opakovane vyzval Komisiu, aby preskúmala existujúce právne predpisy s cieľom riešiť rozdiely v odmeňovaní žien a mužov; keďže odstránenie týchto rozdielov by predstavovalo prostriedok na zvýšenie miery zamestnanosti žien, zlepšenie situácie mnohých európskych rodín a zníženie rizika chudoby u žien, najmä v dôchodkovom veku;
- V. keďže odstránenie rodových rozdielov by predstavovalo spôsob, ako dosiahnuť ciele stratégie Európa 2020 z hľadiska zamestnanosti a zníženia chudoby a zabezpečiť voľný pohyb pracovníkov ako základnú európsku slobodu; keďže podľa záverov posúdenia európskej pridanej hodnoty¹ sa znížením rozdielov v odmeňovaní žien a mužov o jeden percentuálny bod zvýši hospodársky rast o 0,1 %;
- W. keďže tradičné rodové roly a stereotypy majú vo všeobecnosti stále veľký vplyv na rozdelenie práce v domácnosti, školstve, kariére, na pracovisku a v spoločnosti;

Celkové posúdenie

1. konštatuje, že členské štáty vo všeobecnosti zosúlادili svoje vnútroštátne právne

¹ Posúdenie európskej pridanej hodnoty týkajúce sa uplatňovania zásady rovnakej odmeny pre mužov a ženy za rovnakú prácu rovnakej hodnoty, ktoré vypracoval Európsky parlament v roku 2013.

predpisy s právnymi predpismi EÚ¹; poukazuje na to, že správna transpozícia ustanovení prepracovaného znenia smernice do vnútroštátnych právnych predpisov sa sama osebe ukázala ako nedostatočná na dosiahnutie ich plného uplatňovania a účinného presadzovania a že rozdiely v odmeňovaní žien a mužov pretrvávajú a v dôsledku krízy dokonca rastú;

2. vyjadruje poľutovanie, že hoci členské štáty boli povinné transponovať iba „podstatné zmeny“ vyplývajúce z prepracovaného znenia smernice, transpozícia smernice bola dostatočne jasná a správna iba v dvoch členských štátoch, pričom vo zvyšných 26 členských štátoch sú niektoré veci stále nedoriešené; zdôrazňuje však, že tieto zmeny neboli jasne určené; zdôrazňuje skutočnosť, že úsilie Komisie monitorovať vykonávanie bolo obmedzené vo svojom dosahu, pokiaľ ide o zabezpečenie jednotného prístupu a nevyhnutného usmernenia s cieľom umožniť účinné vykonávanie na vnútroštátnej úrovni;
3. zdôrazňuje skutočnosť, že členské štáty nevyužili príležitosť na zjednodušenie a modernizáciu svojich právnych predpisov o rovnakých príležitostiach a rovnakom zaobchádzaní so ženami a mužmi vo veciach zamestnanosti a povolania; poukazuje na to, že sa očakáva, že členské štáty nielenže transponujú smernicu, ale že zabezpečia aj monitorovanie vykonávania zásady rovnakého odmeňovania a presadzovanie všetkých dostupných opravných prostriedkov pre diskrimináciu v odmeňovaní;
4. vyjadruje poľutovanie, že Komisia ešte stále neprijala legislatívnu iniciatívu, ktorú sa zaviazala predložiť minulý rok, aby podporila a uľahčila účinné vykonávanie zásady rovnakého odmeňovania v praxi; vyzýva preto Komisiu, aby určila slabé miesta prepracovaného znenia smernice a urýchlene pripravila legislatívny návrh, ktorým by ho nahradila, pričom v tomto návrhu stanoví účinnejšie prostriedky dohľadu nad vykonávaním a presadzovaním smernice v členských štátoch;
5. navyše poukazuje na to, že v dôsledku obavy zo straty zamestnania museli mnohé ženy vylúčiť možnosť zosúladenia pracovného a rodinného života v podobe kratšieho pracovného dňa alebo podobných foriem, čím sa sťažilo vyváženie rodinného života, v dôsledku čoho sa v niektorých členských štátoch zhoršila beztak klesajúca miera pôrodnosti; žiada Komisiu, aby vyhodnotila tento trend a opatrenia, ktoré prijali jednotlivé vlády na boj proti tomuto javu, a aby predložila opatrenia na zmiernenie vplyvu krízy na rovnaké zaobchádzanie v zamestnaní a zosúladenie pracovného a rodinného života;

Uplatňovanie ustanovení o rovnakej odmene

6. zdôrazňuje, že hoci rozdiely v miere zamestnanosti a odmeňovania medzi mužmi a ženami sa v uplynulých rokoch mierne znížili, nie je to dôsledok zlepšenia situácie žien, ale toho, že miera zamestnanosti a úroveň odmeňovania mužov sa počas hospodárskej krízy znížili;
7. zdôrazňuje skutočnosť, že v súlade s judikatúrou Súdneho dvora EÚ sa musí dodržiavať zásada rovnakej odmeny v každom z prvkov odmeňovania mužov a žien;

¹ Podľa správy Komisie o uplatňovaní prepracovaného znenia smernice (COM(2013)0861).

8. opakovane zdôrazňuje, že pre porovnanie na úrovni EÚ je potrebné jasne a harmonizovane vymedziť pojmy, ako sú napríklad rozdiely v odmeňovaní žien a mužov, rozdiely v ich dôchodkoch, odmeňovanie, priama a nepriama diskriminácia v odmeňovaní, a najmä práca považovaná za rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty; domnieva sa, že v súlade s judikatúrou Súdneho dvora Európskej únie by sa mala hodnota práce posudzovať a porovnávať na základe objektívnych kritérií, ako sú požiadavky na vzdelávanie, odbornosť a odbornú prípravu, zručnosti, úsilie a zodpovednosť, vykonaná práca a povaha zahrnutých úloh; poukazuje na to, že vzhľadom na rôzne typy pracovných zmlúv, ktoré existujú, môže súčasný štatutárny a zmluvný výpočet rozdielov v odmeňovaní žien a mužov viesť k skreslenému chápaniu problému rovnakej odmeny; vyzýva Komisiu, aby analyzovala možné skreslenia a navrhla vhodné riešenia vrátane zavedenia povinných mzdových auditov v spoločnostiach kótovaných na burze v členských štátoch EÚ, s výnimkou malých a stredných podnikov (MSP), a možnosti uloženia sankcií v prípade ich nedodržania;
9. vyzýva Komisiu a členské štáty, aby zmapovali uplatňovanie existujúcich systémov hodnotenia a klasifikácie práce, ktoré sa značne líšia; vyzýva Komisiu, aby zaviedla usmernenia pre rodovo neutrálne systémy hodnotenia a klasifikácie práce vrátane osobitných opatrení, ako je pomerné zastúpenie žien a mužov v hodnotiacich komisiách, vývoj rodovo neutrálnych opisov pracovných miest a hodnotiacich tabuliek a vymedzenie jasných kritérií posudzovania hodnoty práce; vyzýva členské štáty, aby zaviedli a používali jasné a rodovo neutrálne systémy hodnotenia a klasifikácie práce založené na usmerneniach, ktoré uverejnila Komisia, aby mohli odhaliť nepriamu diskrimináciu v odmeňovaní súvisiacu s podhodnocovaním pracovných miest, ktoré zvyčajne zastávajú ženy;
10. trvá na tom, že hodnotenie práce a klasifikačné systémy by mali byť prednostne založené na kolektívnom vyjednávaní;
11. zdôrazňuje, že prostredníctvom jasného a harmonizovaného systému klasifikácie zamestnaní a väčšej transparentnosti v oblasti miezd sa zlepší prístup k spravodlivosti; berie na vedomie, že niektoré členské štáty už prijali konkrétne opatrenia na zabezpečenie transparentnosti v oblasti miezd; zdôrazňuje, že existuje nepomer medzi týmito opatreniami, a berie na vedomie odporúčania Komisie z roku 2014 týkajúce sa transparentnosti miezd, aj keď s poľutovaním konštatuje, že nemajú záväzný charakter; vyzýva členské štáty, aby aktívne vykonávali uvedené odporúčania Komisie prostredníctvom transparentnosti a ďalších pozitívnych opatrení legislatívnou cestou, pretože takýto postup sa ukázal ako úspešný, a to zavedením odporúčaných a prispôbených opatrení mzdovej transparentnosti, vyzýva Komisiu, aby zhodnotila skutočný vplyv týchto odporúčaní vrátane požiadavky, aby podniky pravidelne predkladali správy o priemernej mzde podľa kategórie zamestnancov alebo pozície, rozdelené podľa rodovej príslušnosti; vyzýva Komisiu, aby do svojho nového legislatívneho návrhu zaradila opatrenia spomínané vo svojich odporúčaniach z roku 2014 o transparentnosti miezd, rozdieloch v odmeňovaní mužov a žien a právomociach vnútroštátnych orgánov pre rovnosť; vyzýva členské štáty, aby vyvíjali nátlak voči nerovnakým postupom v odmeňovaní a na podporu transparentnosti miezd v súlade s požiadavkami odborových organizácií a orgánov pre rovnosť, okrem iných zúčastnených strán;

Uplatňovanie ustanovení o rovnakom zaobchádzaní

12. zdôrazňuje význam boja proti nepriamej diskriminácii v dôchodkových systémoch, a to nielen v zamestnaneckých systémoch, ale aj v súvislosti s postupmi zákonných dôchodkových systémov; zdôrazňuje, že Súdny dvor Európskej únie sa jasne vyjadril, že zamestnanecké dôchodkové systémy sa majú považovať za odmeňovanie a že na tieto systémy sa teda tiež vzťahuje zásada rovnakého zaobchádzania, napriek tomu, že rozdiel medzi zákonnými a zamestnaneckými dôchodkovými systémami je v niektorých členských štátoch problematický a koncepcia zamestnaneckých dôchodkových systémov nie je v niektorých členských štátoch známa, čo by mohlo viesť k nepriamej diskriminácii na trhu práce; uznáva, že ženy majú obmedzenejší prístup k zamestnaneckým systémom sociálneho zabezpečenia z dôvodu kratšieho pracovného času, kratšieho obdobia služby a horizontálnej a vertikálnej rodovej segregácie na trhu práce a rozdielov v odmeňovaní mužov a žien, pričom systémy založené na príspevkoch zriedkakedy zohľadňujú prestávky súvisiace s opatrovníctvom a dobrovoľnú prácu na čiastočný úväzok; vyzýva Komisiu, aby preskúmala vplyv prechodu od štatutárnych štátnych dôchodkov na zamestnanecké a súkromné systémy na rozdiely v odmeňovaní žien a mužov; vyzýva Komisiu, aby pozorne sledovala vykonávanie tejto zásady a podávala o ňom správy, pretože sa ukázalo, že transpozícia je v niektorých členských štátoch nejasná;
13. vyzýva členské štáty, aby zabezpečili ich nárok na dávky v materstve a aby prijali opatrenia na zabránenie nespravodlivému prepúšťaniu zamestnankýň počas tehotenstva a po návrate do práce po skončení materskej dovolenky; vyzýva tiež Radu, aby konečne prijala spoločnú pozíciu k revízii smernice o zavedení opatrení na podporu zlepšenia bezpečnosti tehotných pracovníčok a pracovníčok krátko po pôrode alebo dojčiacich pracovníčok a ochrany ich zdravia pri práci (smernica o materskej dovolenke); vyzýva Radu, aby čo najskôr prijala spoločnú pozíciu k návrhu smernice o zlepšení rodovej vyváženej medzi nevykonnými riadiacimi pracovníkmi spoločností kótovaných na burze a súvisiacich opatreniach;
14. konštatuje, že pri vykonávaní ustanovení o ochrane pred diskrimináciou v súvislosti s materskou dovolenkou a otcovskou dovolenkou a/alebo dovolenkou na účely osvojenia existujú značné rozdiely medzi členskými štátmi; zdôrazňuje, že je potrebné, aby sa uceleným spôsobom na vnútroštátnej úrovni riešili konkrétne existujúce problémy vrátane odvetvových rozdielov (medzi verejným a súkromným sektorom), organizačných rozdielov (medzi spoločnosťami a medzi veľkými, malými a strednými podnikmi), situácie týkajúcej sa netypických a čiastočných úväzkov a postupov ukončenia zmlúv na dobu určitú v rámci ochrannej lehoty, ktoré vedú k dobrovoľnému skončeniu pracovného pomeru;
15. vyzýva členské štáty a Komisiu, aby podnikli kroky na boj proti všetkým formám viacnásobnej diskriminácie, zabezpečili uplatňovanie zásady nediskriminácie a rovnosti na trhu práce a pri prístupe k zamestnaniu vrátane odstraňovania diskriminácie etnických menšín a osôb so zdravotným postihnutím a diskriminácie na základe rodu, veku, náboženského vyznania alebo viery, sexuálnej orientácie a rodovej identity a najmä aby prijali opatrenia v oblasti sociálnej ochrany s cieľom zabezpečiť, že nároky žien na odmenu a sociálne dávky vrátane dôchodkov sú rovnaké ako v prípade mužov s

rovnakými alebo podobnými skúsenosťami, ktorí vykonávajú rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty;

16. vyzýva Komisiu a členské štáty, aby vytvorili účinné monitorovacie systémy a prijali opatrenia v oblasti dohľadu a kontroly na zlepšenie zberu údajov o prípadoch obťažovania a diskriminácie na základe pohlavia, a to aj pokiaľ ide o diskrimináciu súvisiacu s tehotenstvom, materskou dovolenkou a inými formami dovolenky; je presvedčený, že v týchto prípadoch je tiež potrebné stanoviť systém sankcií, je však potrebné vyvinúť úsilie predovšetkým v oblasti prevencie s cieľom sprístupniť služby tehotným ženám alebo prvorodičkám, čo im môže pomôcť zosúladiť tehotenstvo alebo materstvo so svojim povoláním bez toho, aby boli nútené voliť medzi prácou a rodinou, ako k tomu ešte stále veľmi často dochádza; vyzýva Komisiu, aby do svojej hodnotiacej správy o vykonávaní smernice 2006/54/ES zahrnula posúdenie vykonávania článku 26 (týkajúceho sa sexuálneho obťažovania);
17. vyzýva Komisiu, aby navrhla jasné opatrenia s cieľom účinnejšie bojovať proti sexuálnemu obťažovaniu na pracovisku; vyjadruje poľutovanie nad skutočnosťou, že napriek tomu, že právo EÚ chráni jednotlivcov pred diskrimináciou v zamestnaní, 30 % transrodových uchádzačov o zamestnanie čelilo pri hľadaní zamestnania diskriminácii a v prípade transrodových žien bola najvyššia pravdepodobnosť, že sa v roku, ktorý predchádzal prieskumu Agentúry Európskej únie pre základné práva o lesbičkách, homosexuáloch, bisexuáloch a transrodových osobách, cítili diskriminovaní; upozorňuje na to, že ide o porušenie Charty základných práv Európskej únie; vyzýva Komisiu, aby dôkladne monitorovala účinnosť vnútroštátnych orgánov zaoberajúcich sa sťažnosťami a postupov v súvislosti s vykonávaním smerníc o rodovej rovnosti, pokiaľ ide o rodovú identitu, rodové vyjadrenie a zmenu pohlavia; vyzýva Komisiu, aby členským štátom poskytla odborné znalosti o spôsoboch riešenia diskriminácie v zamestnaní na základe „pohlavných znakov“; vyzýva Komisiu, aby podporovala a povzbudzovala členské štáty pri zapájaní transrodových a intersexuálnych osôb do odbornej prípravy v oblasti rozmanitosti a spolupracovala so zamestnávateľmi, čo sa týka opatrení na pracovisku, napríklad presadzovania anonymných postupov prijímania zamestnancov; vyzýva členské štáty, aby využívali prostriedky z Európskeho sociálneho fondu (ESF) na aktívne riešenie problému diskriminácie transrodových osôb v súlade s judikatúrou Súdneho dvora;
18. pripomína, že je dôležité, aby členské štáty do svojich vnútroštátnych právnych predpisov jasne zahrnuli zákaz akejkoľvek diskriminácie na základe sexuálnej identity alebo zmeny pohlavia;
19. poukazuje na to, že prístup k spravodlivosti v tejto oblasti je obmedzený v dôsledku niekoľkých príčin, ako je napríklad dĺžka postupov alebo náklady na postupy, problémy, ktorým čelia orgány pre rovnosť v niektorých členských štátoch, chýbajúca transparentnosť miezd, chýbajúca bezplatná právna pomoc a strach zo stigmatizácie alebo z odplaty, ak by obeť prehovorili o diskriminácii na pracovisku; zdôrazňuje skutočnosť, že použitie pravidla dôkazného bremena v niektorých členských štátoch tiež predstavuje problémy, čo sťažuje ochranu pracovníčok, lebo veľakrát nemajú k príslušným informáciám žiadny alebo iba obmedzený prístup a navyše sa obávajú straty zamestnania; vyzýva členské štáty a regionálne a miestne orgány, aby zohrávali

aktívnu úlohu pri poskytovaní pomoci obetiam diskriminácie, a to buď priamo, alebo prostredníctvom podpory orgánov pre rovnosť, odborových organizácií, komunitných organizácií a mimovládnych organizácií pôsobiacich v tejto oblasti; poukazuje na to, že relevantným riešením na zlepšenie prístupu k spravodlivosti v tejto oblasti by bolo poskytnúť nezávislým orgánom pre rovnosť právomoc poskytovať pomoc obetiam diskriminácie vrátane bezplatnej právnej pomoci, ako aj právo zastupovať jednotlivcov v prípade diskriminácie v odmeňovaní; v tejto súvislosti navrhuje, aby boli v členských štátoch zavedené systémy dôverného informovania, ktoré ženám umožnia ohlasovať možné prípady nerovnakého zaobchádzania na pracovisku;

20. vyzýva Komisiu, aby zhodnotila, spoločne využívala a porovnala existujúce najlepšie postupy a šírila výsledky tohto hodnotenia, pokiaľ ide o účinné opatrenia, ktoré by členské štáty mohli prijať na podporu zamestnávateľov a organizácií zapojených do odbornej prípravy, aby sa zabránilo všetkým formám rodovej diskriminácie, najmä pokiaľ ide o obťažovanie a sexuálne obťažovanie na pracovisku, prostredníctvom zlepšenia prístupu k zamestnaniu, poskytnutia ďalšieho odborného vzdelávania a podpory najlepších postupov;
21. vyzýva Komisiu a členské štáty, aby prijali opatrenia na zjednodušenie a zlepšenie prístupu žien k celoživotnému vzdelávaniu, odbornej príprave a mentorským sieťam v celej Európe, najmä v odvetviach, v ktorých dominujú muži, a aby šírili najlepšie postupy;

Podpora rovnakého zaobchádzania a sociálneho dialógu

22. opakovane zdôrazňuje, že orgány pre rovnosť by mali mať právomoci a primerané zdroje a personál s cieľom účinne a nezávisle monitorovať právne predpisy, ktorými sa podporuje rovnosť medzi ženami a mužmi, a podávať o nich správy; zdôrazňuje, že vo všetkých členských štátoch musí byť zaručená nezávislosť orgánov pre rovnosť, pričom za presnú inštitucionálnu formu týchto orgánov nesú zodpovednosť členské štáty;
23. vyzýva Komisiu a členské štáty, aby vyzvali sociálnych partnerov (odborové organizácie a zamestnávateľov), občiansku spoločnosť a orgány pre rovnosť, aby podporovali monitorovanie rovnoprávných postupov na pracovisku vrátane flexibilných foriem organizácie práce s cieľom uľahčiť zosúladenie pracovného a súkromného života a ďalej kontrolovať kolektívne zmluvy, platné mzdové tarify a systémy klasifikácie práce, aby sa tak zabránilo akejkoľvek priamej alebo nepriamej diskriminácii žien; v záujme zabezpečenia lepšej ochrany pred diskrimináciou zdôrazňuje aj význam ďalších nástrojov, napr. kódexov správania, výskumu a výmeny skúseností a osvedčených postupov v oblasti rodovej rovnosti;
24. zastáva názor, že ochrana údajov sa nesmie využívať ako ospravedlnenie pre neuvverejnenie výročných správ o mzdách na úrovni pracovísk;
25. vyzýva členské štáty, aby posilnili povinnosť veľkých a stredných podnikov zabezpečiť systematické presadzovanie rovnakého zaobchádzania a pravidelne svojim zamestnancom poskytovať príslušné informácie vrátane informácií o otázkach rovnakého odmeňovania; opakovane zdôrazňuje, že zavedenie finančných sankcií pre zamestnávateľov, ktorí nerešpektujú rovnosť miezd, bude pravdepodobne vhodným

prostriedkom na odstránenie rozdielov v odmeňovaní žien a mužov;

26. vyzýva Komisiu a členské štáty, aby posilnili inštitucionálne mechanizmy na vykonávanie rovnosti medzi ženami a mužmi, napríklad zabezpečením toho, aby mali kontrolné orgány a orgány presadzovania práva v súvislosti so zásadou rovnakej odmeny potrebné technické, ľudské a finančné zdroje, a podporovali sociálnych partnerov v posudzovaní kolektívnych zmlúv z hľadiska rovnosti žien a mužov;
27. upozorňuje na to, že je potrebné posilniť verejné mechanizmy inšpekcie práce a prijať metódy na meranie hodnoty práce, pričom treba poukázať napríklad na povolania, v ktorých sú nízke mzdy, zamestnancami sú prevažne ženy a ktoré tak predstavujú formu nepriamej diskriminácie v oblasti miezd;
28. vyzýva Komisiu a členské štáty, aby zintenzívnili výrazné opatrenia na zvýšenie informovanosti o právach obetí diskriminácie na základe pohlavia; zdôrazňuje potrebu spolupráce všetkých zainteresovaných strán vrátane orgánov pre rovnosť, sociálnych partnerov (odborových zväzov a zamestnávateľov) a mimovládnych organizácií s cieľom riešiť stereotypné názory o práci žien a mužov a ich vplyv na hodnotu práce a nízke mzdy, a to aj z hľadiska prístupu k pracovným príležitostiam, a zabezpečiť, aby zamestnávatelia zabezpečili odbornú prípravu všetkých zamestnancov v oblasti rovnosti a rozmanitosti a aby spoločnosti vyberali najkvalifikovanejších kandidátov na základe porovnávacej analýzy ich kvalifikácie s uplatnením vopred stanovených, jasných, neutrálne formulovaných, nediskriminačných a jednoznačných kritérií;
29. poukazuje na to, že jednou z novínok, ktoré prinieslo prepracované znenie smernice, je odkaz na zosúladienie pracovného, súkromného a rodinného života; vyzýva Komisiu, aby po konzultácii s členskými štátmi a sociálnymi partnermi (odborovými zväzmi a zamestnávateľmi) vypracovala konkrétne opatrenia na zabezpečenie väčších práv mužov a žien v tejto oblasti; zdôrazňuje, že v tejto súvislosti je potrebný najmä rozvoj zariadení starostlivosti o deti v súlade s barcelonskými cieľmi;
30. vyzýva Komisiu a členské štáty, aby šírili a zvyšovali informovanosť verejnosti o rovnakom odmeňovaní a rozdieloch v dôchodkoch, ako aj o priamej a nepriamej diskriminácii žien na pracovisku na európskej, vnútroštátnej, regionálnej a miestnej úrovni; vyzýva Komisiu, aby vyhlásila Európsky rok boja proti rozdielom v odmeňovaní žien a mužov;
31. so záujmom sleduje, že mnoho žien sa rozhoduje pre samostatnú zárobkovú činnosť, keďže je to jediný spôsob práce, ktorý im umožňuje zosúladiť ich rodinný a pracovný život; konštatuje však, že v mnohých členských štátoch nie sú dávky a sociálna ochrana samostatne zárobkovo činných osôb porovnateľné s dávkami a sociálnou ochranou zamestnaných pracovníkov; vyzýva členské štáty, aby vytvorili rovnocenné systémy na podporu samostatne zárobkovo činných pracovníkov tak, aby nedochádzalo k diskriminácii medzi zamestnanými a samostatne zárobkovo činnými osobami z hľadiska zosúladienia pracovného a rodinného života alebo k ovplyvneniu zamestnaneckých podporných a dôchodkových systémov;

Odporúčania

32. opakovane vyzýva členské štáty, aby dôsledne vykonávali a presadzovali prepracované znenie smernice 2006/54/ES a povzbudzovali sociálnych partnerov (odborové zväzy a zamestnávateľov) a mimovládne organizácie, aby zohrávali aktívnejšiu úlohu pri podpore rovnakého zaobchádzania aj prostredníctvom akčných plánov na riešenie všetkých rozdielov v odmeňovaní žien a mužov, a to konkrétnymi opatreniami a monitorovaním výsledkov na úrovni spoločnosti, odvetvia, na vnútroštátnej úrovni a úrovni EÚ;
33. vyzýva Komisiu, aby na základe svojej správy o uplatňovaní prepracovaného znenia smernice a tohto uznesenia zrevidovala prepracované znenie smernice 2006/54/ES, ako ju o to už požiadal Parlament, najmä vo svojom uznesení z 24. mája 2012, ktoré obsahuje konkrétne a jasné odporúčania;
34. zdôrazňuje skutočnosť, že rodovo neutrálna klasifikácia zamestnaní a systémy hodnotenia, ako aj transparentnosť miezd sú nevyhnutnými opatreniami na podporu rovnakého zaobchádzania; vyzýva v tejto súvislosti Komisiu, aby zahrnula tieto opatrenia do svojho návrhu novej smernice, ktorou sa nahradí prepracované znenie smernice; poukazuje na to, že len harmonizovaný prístup je v súlade s voľným pohybom pracovníkov ako základnou európskou slobodou;
35. poukazuje na to, že je potrebné nájsť spôsob na hodnotenie práce bez rodových predsudkov, čo umožní porovnávať prácu na základe jej rozsahu a komplexnosti s cieľom určiť pozíciu jedného pracovného miesta vo vzťahu k druhému v rámci daného odvetvia alebo organizácie bez ohľadu na to, či v danom zamestnaní pracujú ženy alebo muži;
36. vyzýva členské štáty, aby prostredníctvom svojich vnútroštátnych právnych systémov zaviedli pre spoločnosti povinnosť vypracovať a vykonávať ročné firemné plány týkajúce sa rodovej rovnosti a práv mužov aj žien na starostlivosť o rodinných príslušníkov a zaručiť vyvážené zastúpenie mužov a žien v ich správnych radách;
37. vyzýva Komisiu, aby do novej smernice zaviedla povinné mzdové audity v spoločnostiach kótovaných na burze v členských štátoch EÚ, s výnimkou malých a stredných podnikov (MSP), aby tak poukázala na rozdiely v odmeňovaní mužov a žien, a zaviedla sankcie na úrovni EÚ, ktorými by sa spoločnosti, ktoré si neplnia svoje povinnosti v oblasti rodovej rovnosti, vylúčili z verejného obstarávania tovaru a služieb financovaných z rozpočtu EÚ; vyzýva členské štáty, aby tak urobili aj v prípade podnikov financovaných z verejných dotácií;
38. vyzýva členské štáty, aby samé išli príkladom, pokiaľ ide o boj proti nerovnakému odmeňovaniu žien vo vláde, verejných inštitúciách a verejných spoločnostiach vo všeobecnosti;
39. vyzýva Komisiu, aby zaviedla spoločné normy a kontroly na zabezpečenie nezávislosti a účinnosti vnútroštátnych orgánov pre rovnoprávnosť;
40. vyzýva členské štáty, aby prijali potrebné opatrenia na zabezpečenie toho, aby obeť nerovnakého zaobchádzania a diskriminácie, najmä tie, ktoré trpia viacnásobnou diskrimináciou, mali nárok na primerané odškodnenie v súlade s platnými právnymi

predpismi;

41. vyzýva členské štáty, aby prijali opatrenia potrebné na zvrátenie dôkazného bremena a zabezpečili, aby bol zamestnávateľ vždy povinný dokázať, že tieto rozdiely v zaobchádzaní, ku ktorému mohlo dôjsť, neviedli k žiadnej diskriminácii;
42. zdôrazňuje, že na vnútroštátnej úrovni a na úrovni EÚ je potrebné zvýšiť úsilie v oblasti boja proti pretrvávaniu stereotypov prostredníctvom kampaní na zvyšovanie informovanosti zameraných na všetky úrovne spoločnosti, väčšej účasti médií, stratégií na podporu žien vo voľbe kariér a povolání, v ktorých sú menej zastúpené, a zahrnutia rodových otázok do vzdelávania a odbornej prípravy;
43. zdôrazňuje skutočnosť, že len účinné vykonávanie zásady rovnakého zaobchádzania by viedlo k skutočnému zlepšeniu situácie žien na trhu práce a že si to vyžaduje skutočnú politickú vôľu a strategickú spoluprácu medzi rôznymi aktérmi na európskej, vnútroštátnej, odvetvovej a organizačnej úrovni; vyzýva preto Komisiu, aby navrhla aktívnu stratégiu doplnenú o referenčné body, ciele a časovo vymedzené plány na zníženie ukazovateľov nerovnosti v oblasti zamestnanosti a nezamestnanosti, ako to bolo úspešne uskutočnené v iných oblastiach, napríklad v súvislosti so znížením počtu dopravných nehôd v EÚ;
44. vyzýva členské štáty, aby aktívne uplatňovali rodové rozpočtovanie s cieľom podporiť zlepšenie situácie žien na trhu práce; vyzýva Komisiu, aby pri rodovom rozpočtovaní podporila výmenu najlepších postupov;
45. zdôrazňuje význam prijatia pozitívnych opatrení, ktoré podporia účasť žien na politickom a hospodárskom rozhodovaní; poukazuje na to, že záväzné kvóty sa ukázali ako jeden z najlepších spôsobov na dosiahnutie tohto cieľa;
46. poukazuje na to, že sú potrebné aj pozitívne opatrenia s cieľom podnietiť vstup menej zastúpeného pohlavia do určitých profesií, v ktorých jasne dochádza k horizontálnej rodovej segregácii;
47. vyzýva Komisiu, aby sa zaoberala faktormi vedúcimi k rozdielom v dôchodkoch žien a mužov a posúdila potrebu konkrétnych opatrení na zníženie tohto rozdielu na úrovni EÚ a na vnútroštátnej úrovni, a to aj prostredníctvom legislatívnych a/alebo nelegislatívnych opatrení;
48. vyzýva členské štáty a Komisiu, aby prijali potrebné opatrenia na zníženie rodových rozdielov v oblasti dôchodkov, ktoré sú priamym dôsledkom rozdielov v odmeňovaní žien a mužov, a aby posúdili vplyv nových dôchodkových systémov na rôzne kategórie žien a zamerali sa najmä na zmluvy uzatvorené na čiastočný úväzok a netypické zamestnávanie;
49. žiada Komisiu a členské štáty, aby čelili nerovnosti v odmeňovaní medzi pohlaviami vo všetkých príslušných politikách Únie a vnútroštátnych programoch, a najmä v tých, ktoré sú zamerané na boj proti chudobe;
50. vyzýva Komisiu, aby vypracovala štúdiu, v ktorej by sa porovnali príslušné situácie

pracujúcich matiek, matiek, ktoré sa rozhodli zostať v domácnosti, a žien bez detí s cieľom podrobnejšie objasniť postavenie každej z týchto skupín žien na trhu práce s osobitným zreteľom na úrovne zamestnanosti, rozdiely v odmeňovaní a dôchodkoch a profesijný rozvoj;

51. zdôrazňuje význam spoľahlivých, porovnateľných a dostupných kvantitatívnych a kvalitatívnych ukazovateľov, ako aj štatistických údajov rozlíšených podľa pohlavia pre zabezpečenie vykonávania smernice a nadväzujúcich opatrení a v tomto smere pripomína úlohu Európskeho inštitútu pre rodovú rovnosť; vyzýva členské štáty, aby úradu Eurostat poskytli kvalitné ročné štatistiky o rozdieloch v odmeňovaní žien a mužov, aby tak bolo možné vyhodnotiť vývoj v celej Európskej únii;
52. vyzýva Komisiu, aby vypracovala štúdiu o tom, ako postupy týkajúce sa oficiálneho uznávania zmeny pohlavia osoby alebo neexistencia takýchto postupov ovplyvňujú postavenie transrodových osôb na trhu práce, najmä ich prístup k zamestnaniu, výšku odmeny, profesijný rozvoj a dôchodky;
53. poukazuje na to, že odporúčania pre jednotlivé krajiny v rámci európskeho semestra by mali obsahovať ciele na zníženie rozdielov v odmeňovaní žien a mužov, diskriminácie a rizika chudoby starších žien a na účinné vykonávanie zásad rovnakého zaobchádzania;
54. vyzýva Komisiu, aby dôkladne preskúmala situáciu zamestnanosti žien v treťom sektore, sociálne hospodárstvo a ekonómiu spolupráce, a čo najskôr navrhla stratégiu na podporu a ochranu pracovných miest a situácie žien v týchto sektoroch;
55. vyzýva členské štáty, aby zintenzívnili úsilie v boji proti nelegálnej práci a neistým pracovným miestam; upozorňuje na vysokú mieru nelegálnej práce, ktorú vykonávajú ženy a ktorá má negatívny dosah na ich príjem, sociálne zabezpečenie a ochranu, ako aj zlý vplyv na úrovne HDP v EÚ; zdôrazňuje potrebu zaoberať sa predovšetkým problematikou práce v domácnostiach, ktorú väčšinou vykonávajú ženy, ako osobitnou výzvou, pretože táto práca patrí hlavne do neformálneho sektora, je špecifická a vo svojej podstate neviditeľná, a preto si vyžaduje vypracovanie osobitne prispôbených opatrení na jej účinné riešenie; ďalej vyjadruje poľutovanie nad zneužívaním netypických foriem zmlúv vrátane pracovných zmlúv s nulovým časom s cieľom vyhnúť sa nutnosti plniť si povinnosti v oblasti zamestnanosti a sociálnej ochrany; vyjadruje poľutovanie nad zvýšením počtu žien, ktoré trpia chudobou pracujúcich osôb;
56. zdôrazňuje, že Komisia by mala navrhnúť opatrenia na: (a) zníženie rozdielu v odmeňovaní žien a mužov; (b) zvýšenie ekonomickej nezávislosti žien; (c) zlepšenie prístupu žien na trh práce a zlepšenie možností ich kariérneho postupu; (d) zásadné posilnenie rovnosti pri prijímaní rozhodnutí; odstránenie diskriminačných štruktúr a praktík súvisiacich s rodovou príslušnosťou;
57. poveruje svojho predsedu, aby postúpil toto uznesenie Rade a Komisii.

DÔVODOVÁ SPRÁVA

Všeobecné pripomienky

Rovnaké zaobchádzanie s mužmi a ženami vo veciach zamestnanosti a povolania je otázkou slobody a spravodlivosti. Táto časť spoločenskej zmluvy nie je predmetom diskusie. Všetky ženy bez ohľadu na vek, vzdelanie a sociálne postavenie sú potenciálnymi obeťami priamej alebo nepriamej diskriminácie na pracovisku. Niekedy je diskriminácia taká nenápadná, že sa dá odhaliť len prostredníctvom dôkladnej analýzy príslušných štatistických údajov.

Vplyv nerovnosti v oblasti zamestnanosti nemožno podceňovať. Obmedzuje sa ňou potenciál žien, a preto sa spoločnosti neumožňuje plne využiť ich talent, zručnosti a schopnosti. To znamená, že rovnaká odmena pre ženy a mužov je otázkou spravodlivosti a motivácie.

Zároveň sa môže chápať aj ako vec týkajúca sa rodiny. Dobré životné podmienky mnohých rodín v Európe závisia od miezd žien. Veľká väčšina matiek sa zapája do trhu práce a mnohé z nich nesú hlavnú zodpovednosť za podporu svojej rodiny ako jediné alebo hlavné živiteľky. To znamená, že rozdiely v odmeňovaní žien a mužov majú vážny vplyv na životné podmienky, výživu a životné príležitosti ich detí. Zabezpečením účinnej politiky zameranej na odstránenie rozdielov v odmeňovaní žien a mužov sa môže zlepšiť situácia mnohých rodín, najmä rodín s jedným rodičom a s rodičmi pracujúcimi v horšie platených zamestnaniach.

Rovnaké zaobchádzanie a zásada zákazu diskriminácie sú dôležitou súčasťou primárnej legislatívy EÚ od prijatia Rímskej zmluvy v roku 1957 (naposledy zahrnuté do článku 157 Zmluvy o fungovaní EÚ) a do judikatúry Súdneho dvora Európskej únie. V priebehu posledného desaťročia však rozdiel v odmeňovaní žien a mužov ako dôležitý ukazovateľ nerovnosti medzi mužmi a ženami na trhu práce takmer stagnoval a zo 17,5 % v roku 2008 sa v roku 2012 znížil na 16,4 %.

Vzhľadom na túto stagnáciu sa spravodajkyňa prikláňa k záveru, že existujúca smernica 2006/54/ES (prepracované znenie) dosiahla svoje hranice a je potrebné ju aktualizovať. Tento záver sa ďalej podporuje v predchádzajúcich pozíciách Európskeho parlamentu, najmä v iniciatívnom uznesení 2011/2285 (INI) o uplatňovaní zásady rovnakej odmeny pre mužov a ženy za rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty s odporúčaniami pre Komisiu (správa pani Bauerovej).

Rozdiel v odmeňovaní žien a mužov

Rozdiel v odmeňovaní žien a mužov sa vypočíta ako rozdiel medzi priemerným hrubým hodinovým zárobkom platených zamestnancov mužského pohlavia a platených zamestnancov ženského pohlavia ako percento priemerného hrubého hodinového zárobku platených zamestnancov mužského pohlavia. Výsledný rozdiel je dôležitým ukazovateľom nerovnosti medzi ženami a mužmi na trhu práce, keďže vo výpočte sa zohľadňuje pracovný pomer na plný úväzok aj pracovný pomer na čiastočný úväzok (pracovný pomer na čiastočný úväzok má všeobecne nižšiu hodinovú mzdu, pričom v ňom dominujú ženy).

Vymedzením rozdielu v odmeňovaní žien a mužov sa tento rozdiel stáva citlivým na tri typy negatívnych ukazovateľov, ktorými sa obmedzuje jeho výklad: individuálna charakteristika

(napr. vzdelanie – ak ženy s nízkym vzdelaním zostanú mimo trhu práce, rozdiel v odmeňovaní žien a mužov klesne, zatiaľ čo v prípade, že ženy potrebujú príjem a idú do práce, rozdiel v odmeňovaní žien a mužov sa zvyšuje, keďže zamestnanci s vyšším vzdelaním zarábajú viac), charakteristika výrobného odvetvia (napr. veľkosť podniku – pracovníci veľkých podnikov majú zvyčajne vyššie zárobky ako pracovníci, ktorí pracujú pre menšie firmy) a inštitucionálne charakteristiky (minimálna mzda – vyššou minimálnou mzdou sa znižuje rozdiel v odmeňovaní žien a mužov, keďže veľa žien pracuje v horšie platených zamestnaniach).

To je dôvod, prečo je dôležité porovnať celkový rozdiel v odmeňovaní žien a mužov zaznamenaný v určitých odvetviach. Aj keď možno pozorovať značné rozdiely v odmeňovaní zamestnancov na čiastočný úväzok a zamestnancov na plný úväzok, tento rozdiel nie je nevyhnutne výsledkom priamej diskriminácie. Skôr je to dôsledok toho, že pracovný pomer na čiastočný úväzok je častejší v odvetviach s nízkymi platmi, ako je zdravotná starostlivosť alebo upratovacie služby. Z vnútorného porovnania hodinových miezd pracovníkov na čiastočný úväzok vyplýva, že rozdiel v odmeňovaní žien a mužov je menší v porovnaní s pracovníkmi na plný úväzok.

V záujme riešenia nerovnosti medzi ženami a mužmi, ktorá sa prejavuje rozdielmi v odmeňovaní žien a mužov, je potrebné určiť základnú motiváciu mnohých žien bez ohľadu na ich vzdelanie a nadanie vybrať si pracovné miesto s nižšou trhovou hodnotou.

Nerovnováha medzi prácou a rodinou

Ženy sú hlavnými opatrovatelkami a trávajú neprimerané množstvo času vykonávaním neplatenej práce a zabezpečovaním starostlivosti o svoje deti a ďalších rodinných príslušníkov. Aby mohli vykonávať túto prácu, často sa rozhodnú pracovať na čiastočný úväzok. Tiež dominujú na pozíciách v odvetviach a povolaniach, ktoré umožňujú lepšie zosúladenie pracovného a rodinného života. V dôsledku toho sú ženy často zamestnané v horšie platených zamestnaniach a nezastávajú manažérske pozície. Aj keď muži pracujú na pracovisku dlhšie ako ženy, ak sa spojí platený a neplatený pracovný čas žien, je výrazne dlhší ako pracovný čas mužov.

Napätie medzi rodinným a pracovným životom zároveň prispieva k odkladaniu pôrodu prvého dieťaťa a nízkej pôrodnosti vo väčšine členských štátov. Miera zamestnanosti žien s malými deťmi je stále nižšia ako miera zamestnanosti žien bez detí. Podľa odbornej analýzy sa rozdiely v odmeňovaní žien a mužov navyše zviditeľňujú po tom, keď sa žena vráti na trh práce po prvej materskej dovolenke; zvyšujú sa v dôsledku opakovaných prestávok v pracovnej kariére zapríčinených vonkajšími faktormi, ako sú napríklad prerušenia zamestnania súvisiace s deťmi a starostlivosťou o závislých členov rodiny, a narastajú vekom.

Z dôvodu materskej dovolenky a dovolenky súvisiacej s rodinou ženy významne prerušujú profesijnú prax, čo tiež prispieva k rozdielom v odmeňovaní žien a mužov. Priamy vplyv týchto období zahŕňa stratu mzdy a jej nahradenie dávkami v materstve, ktoré sú v mnohých

¹ Uznesenie Európskeho parlamentu z 24. mája 2012 s odporúčaním pre Komisiu o uplatňovaní zásady rovnakej odmeny pre mužov a ženy za rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty (2011/2285(INI)).

členských štátoch sprevádzané aj nižšou dávkou sociálneho zabezpečenia v tomto období. To je tiež dôvod, prečo je rozdiel v odmeňovaní žien a mužov najnižší v prípade mladých zamestnancov a rastie s vekom v dôsledku vyššie opísaných prerušení kariéry.

Neschopnosť ponúknuť ženám praktické riešenia, ktoré by im pomohli lepšie zosúladiť pracovné a rodinné povinnosti, je hlavným faktorom prispievajúcim k horizontálnej/odvetvovej a vertikálnej/pracovnej segregácii trhu práce.

V dôsledku toto ženy často pracujú v odvetviach, ktoré ponúkajú nižšie hodinové mzdy, napríklad zdravotníctvo, školstvo alebo verejná správa, než v odvetviach, v ktorých dominujú muži. Ženy zároveň čelia vertikálnej alebo profesijnej segregácii, ktorá je spôsobená predsudkami pri pridelovaní rolí v spoločnosti ovládanej mužmi: sú príliš často zamestnané ako asistentky v administratíve, predavačky alebo pracovníčky s nízkou alebo žiadnou kvalifikáciou.

Spravodajkyňa zdôrazňuje, že je potrebné brať do úvahy spojitosť medzi špecifickou úlohou žien ako opatrovateliek detí a ich ochotou prijímať nespravodlivé zaobchádzanie na trhu práce. Z tohto dôvodu dôrazne odporúča, aby sa v ustanoveniach, ktorých cieľom je vytvárať optimálne podmienky na zosúladenie pracovného a rodinného života, zohľadnil význam neplatenej práce žien ako opatrovateliek a primerane uznala hodnota tejto neplatenej práce.

V tejto súvislosti môže byť potrebné zmeniť výpočet rozdielu v odmeňovaní žien a mužov tak, aby sa z neho vylúčili ženy s jedným dieťaťom alebo viacerými deťmi. Tak by rozdiely v odmeňovaní žien a mužov odrážali len skutočné rozdiely v odmeňovaní vyplývajúce z diskriminácie. Porovnanie rozdielov v odmeňovaní podľa súčasných výpočtov a skutočných rozdielov v odmeňovaní žien a mužov založených na novom výpočte by sa mohlo použiť ako základ pre odhad, čo spoločnosť dlhuje ženám ako opatrovatelkám za ich neplatenú prácu.

Diskriminácia v dôchodkových systémoch

Rozdiely v odmeňovaní žien a mužov sa zvyšujú po odchode do dôchodku. Podľa dostupných štatistík ženy v EÚ dostávajú v priemere o 39 % nižší dôchodok ako muži. V tomto vývoji sa odrážajú nevýhody v kariére, ktoré sa prejavajú pri porovnaní dôchodkov zamestnancov. V priemere sú rozdiely v dôchodkoch výrazne vyššie ako rozdiely v odmeňovaní. Je to spôsobené vyšším podielom žien pracujúcich na čiastočný úväzok, nižšou hodinovou mzdou a nižším počtom rokov v zamestnaní. V niektorých členských štátoch dosiahli rozdiely v dôchodkoch úroveň, ktorá je takmer dvojnásobná v porovnaní s rozdielmi v odmeňovaní. Výsledná nerovnosť sa môže ďalej zvyšovať, keďže demografická situácia v členských štátoch sa zhoršuje. Priebežné dôchodkové systémy sa tak dostanú pod rastúci tlak a súkromné dôchodkové fondy spravujúce úspory vypočítané ako percento zo zárobku sa stanú hlavným zdrojom príjmov občanov v dôchodkovom veku.

Spravodajkyňa chápe rozdiely v dôchodkoch ako rozšírenie rozdielov v odmeňovaní: rozdiely v dôchodkoch sú diskriminačné, a preto sa musia odstrániť.

Pojem rovnaká práca

Keďže existuje jasná súvislosť medzi pretrvávajúcou nepriamou diskrimináciou žien na trhu práce a osobitným postavením žien ako potenciálnych či skutočných matiek/rodičiek,

chýbajúce vymedzenie pojmu práca rovnakej hodnoty alebo jasné kritériá posudzovania na porovnanie rôznych pracovných miest predstavuje ďalšiu významnú prekážku v zabezpečení spravodlivého trhu práce na základe rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami.

V odôvodnení 9 prepracovaného znenia smernice sa uvádza, že „s cieľom posúdiť, či pracovníci vykonávajú rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty, by sa malo stanoviť, či je možné usudzovať, že sú títo pracovníci v porovnateľnej situácii, berúc do úvahy rôzne faktory vrátane povahy práce, odbornej prípravy a pracovných podmienok“.

Doteraz zaviedlo vymedzenie tohto pojmu do svojich právnych predpisov dvanásť členských štátov. Vo väčšine týchto prípadov je založené na štyroch hlavných zložkách hodnotenia práce uvedených v prílohe 1 pracovného dokumentu útvarov Komisie, ktorý je priložený k správe o uplatňovaní smernice 2006/54/ES: zručnosti, úsilie, zodpovednosť a pracovné podmienky. Spravodajkyňa navrhuje, aby sa pojem rovnaká práca alebo práca rovnakej hodnoty zaviedol vo všetkých členských štátoch ako záväzná požiadavka a ako príspevok k základnej európskej slobode pohybu pracovníkov.

Transparentnosť miezd

Zavedenie opatrení na zvýšenie transparentnosti miezd je ďalším dôležitým krokom k vybudovaniu trhu práce založeného na rovnosti žien a mužov. Spravodajkyňa je presvedčená, že povinné zaradenie tohto nástroja na základe spoločného európskeho vymedzenia by malo pozitívny vplyv, pretože by sa na jednej strane zvýšila informovanosť zamestnancov o existujúcich rozdieloch v odmeňovaní a výhodách a zároveň by sa obetiam súčasne poskytol nástroj na začatie súdneho konania v prípadoch diskriminácie.

Prístup k spravodlivosti

Z monitorovania vykonávania prepracovaného znenia smernice vyplýva, že prístup obetí diskriminácie k spravodlivosti sa v jednotlivých členských štátoch podstatne líši. S cieľom prekonať hlavnú prekážku, ktorej čelia obeť vo väčšine členských štátov, spravodajkyňa zdôrazňuje potrebu bezplatnej právnej pomoci. Bezplatnú pomoc by mohli poskytnúť orgány pre rovnoprávnosť, odborové organizácie a mimovládne organizácie.

Zlepšenie prístupu k spravodlivosti je podľa prepracovaného znenia smernice tiež predpokladom pre uplatnenie ustanovení o odškodnení a sankciách. Zatiaľ čo prostredníctvom odškodnenia sa súdom umožňuje poskytnúť obetiam primerané nápravné opatrenia, sankcie a tresty majú nepriaznivý vplyv na zamestnávateľov a poskytujú motiváciu, aby sa zabránilo akejkoľvek forme správania, ktorá by sa mohla vykladať ako diskriminačná. Sankcie, ktoré navrhuje spravodajkyňa, by sa mali podľa zásady subsidiarity ukladať len na úrovni EÚ a mali by ovplyvniť prípustnosť firiem vo verejnom obstarávaní tovaru a služieb hradených z rozpočtu EÚ.

MENŠINOVÉ STANOVISKO

v súlade s článkom 52 ods. 3 rokovacieho poriadku
Anna Záborská

Rovnosť medzi ženami a mužmi je zásada zakotvená v Zmluve o EÚ. V článku 157 ods. 3 Zmluvy o fungovaní Európskej únie je stanovený právny základ na prijímanie opatrení, ktorými sa zabezpečí uplatňovanie tejto zásady.

Hlavné problémy, ktorým čelia ženy na pracovisku, plynú predovšetkým z nepriamej diskriminácie na základe neopodstatneného presvedčenia mnohých zamestnávateľov, že ženy, ktoré majú deti, sú v porovnaní s mužmi menej produktívne. Tu treba hľadať korene diskriminácie založenej na skutočnosti, že osoba patrí k jednému alebo druhému pohlaviu. V záujme dosiahnutia jasnosti a konzistentnosti potrebnej na riešenie najzákladnejších príčin tejto diskriminácie som sa snažila používať slovo „gender“ (rod) iba ako súčasť slovného spojenia „gender pay gap“ (rozdiely v odmeňovaní žien a mužov), ktoré je riadne vymedzenou štatistickou premennou.

Nanešťastie v znení prijatom vo výbore sa zámerne uprednostňuje právne nejednoznačný pojem „gender“ (rod) pred jasne vymedzeným výrazom „sex“ (pohlavie), čím sa stiera rozdiel medzi dvomi sférami ľudskej existencie: spoločenskou a súkromnou. Nejednoznačný pojem „gender“ (rod) prináša nebezpečenstvo nesprávneho výkladu. V dôsledku toho bude v súkromnej sfére európskych občanov prevládať nespravodlivosť a zasahovanie štátu nad spravodlivosťou. Z tohto dôvodu som nemohla hlasovať za uvedené znenie.

1.6.2015

STANOVISKO VÝBORU PRE ZAMESTNANOSŤ A SOCIÁLNE VECI

pre Výbor pre práva žien a rodovú rovnosť

k správe o uplatňovaní smernice Európskeho parlamentu a Rady 2006/54/ES z 5. júla 2006 o vykonávaní zásady rovnosti príležitostí a rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami vo veciach zamestnanosti a povolania (2014/2160(INI))

Spravodajkyňa výboru požiadaného o stanovisko: Vilija Blinkevičiūtė

NÁVRHY

Výbor pre zamestnanosť a sociálne veci vyzýva Výbor pre práva žien a rodovú rovnosť, aby ako gestorský výbor zaradil do návrhu uznesenia, ktorý prijme, tieto návrhy:

- A. keďže hlavnou výzvou pre všetky členské štáty EÚ je správne uplatňovanie a presadzovanie predpisov o rovnakej odmene, ako sa stanovuje v smernici 2006/54/ES;
- B. keďže miery zamestnanosti žien sú vo všeobecnosti nižšie v porovnaní s mužmi: v roku 2013 predstavovala miera zamestnanosti mužov 69,4 % v EÚ-28 v porovnaní s 58,8 % žien¹;
- C. keďže mzdy žien sú vo všeobecnosti o 16 % nižšie ako mzdy mužov a rozdiel v odmeňovaní žien a mužov často vedie k tomu, že ženy dostávajú v porovnaní s mužmi nižšie dôchodky – dôchodky žien sú v celej EÚ v priemere o 39 % nižšie ako dôchodky mužov;
- D. keďže nedostatočná transparentnosť v štruktúre odmeňovania zamestnancov vytvára prostredie, v ktorom zamestnanci a/alebo ich zástupcovia nemajú možnosť rozpoznať rodové predsudky a diskriminačné mzdové štruktúry, pričom je mimoriadne zložité ich dokázať, čím sa narúša účinné vykonávanie zásady rovnakej odmeny za rovnakú prácu;
- E. keďže vo vnútroštátnych právnych predpisoch väčšiny členských štátov sa žiadnym spôsobom nevymedzujú pojmy „práca rovnakej hodnoty“ a „rovnaká práca“, v dôsledku čoho ich vnútroštátne súdy vykladajú jednotlivito od prípadu k prípadu a to veľkej miere

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

prispieva k nedostatočnej právnej istote potenciálnych obetí diskriminácie v odmeňovaní i napriek tomu, že Súdny dvor Európskej únie vydal príslušné odporúčania s cieľom zabezpečiť právnu istotu;

1. domnieva sa, že rodová rovnosť je prospešná nielen pre ženy, ale aj pre spoločnosť ako celok, pretože sa vďaka nej zvyšuje sociálny a hospodársky blahobyť; pripomína, že na zvýšenie účasti žien vo všetkých segmentoch trhu práce je nevyhnutné účinne odstraňovať rodové stereotypy; vyzýva EÚ, aby prevzala vedúcu úlohu, pokiaľ ide o odstraňovanie rodových stereotypov, najmä v oblastiach vzdelávania, práce a ďalšej odbornej prípravy;
2. zdôrazňuje, že Komisia by mala navrhnúť opatrenia na: a) zníženie rozdielu v odmeňovaní žien a mužov; b) zvýšenie ekonomickej nezávislosti žien; c) zlepšenie prístupu žien na trh práce a urýchlenie ich kariérneho postupu; d) zásadné posilnenie rovnosti pri prijímaní rozhodnutí; a e) odstránenie diskriminačných štruktúr a praktík súvisiacich s rodom;
3. vyzýva členské štáty a Komisiu, aby podnikli kroky na boj proti všetkým formám viacnásobnej diskriminácie, zabezpečili uplatňovanie zásady nediskriminácie a rovnosti na trhu práce a pri prístupe k zamestnaniu vrátane odstraňovania diskriminácie etnických menšín a osôb so zdravotným postihnutím a diskriminácie na základe rodu, veku, náboženského vyznania alebo viery, sexuálnej orientácie a rodovej identity a najmä aby prijali opatrenia v oblasti sociálnej ochrany s cieľom zabezpečiť, že nároky žien na odmenu a sociálne dávky vrátane dôchodkov sú rovnaké ako v prípade mužov s rovnakými alebo podobnými skúsenosťami, ktorí vykonávajú rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty;
4. vyzýva Komisiu, aby navrhla jasné opatrenia s cieľom účinnejšie bojovať proti sexuálnemu obťažovaniu na pracovisku; vyjadruje poľutovanie nad skutočnosťou, že napriek tomu, že právo EÚ chráni jednotlivcov pred diskrimináciou v zamestnaní, 30 % transrodových uchádzačov o zamestnanie čelilo pri hľadaní zamestnania diskriminácii a v prípade transrodových žien bola najvyššia pravdepodobnosť, že sa v roku, ktorý predchádzal prieskumu Agentúry Európskej únie pre základné práva o lesbičkách, homosexuáloch, bisexuáloch a transrodových osobách, cítili diskriminované; upozorňuje na to, že ide o porušenie Charty základných práv Európskej únie; vyzýva Komisiu, aby dôkladne monitorovala účinnosť vnútroštátnych orgánov zaoberajúcich sa sťažnosťami a postupov v súvislosti s vykonávaním smerníc o rodovej rovnosti, pokiaľ ide o rodovú identitu, rodové vyjadrenie a zmenu pohlavia; vyzýva Komisiu, aby členským štátom poskytla odborné znalosti o spôsoboch riešenia diskriminácie v zamestnaní na základe „sexuálnych charakteristík“; vyzýva Komisiu, aby podporovala a povzbudzovala členské štáty pri zapájaní transrodových a intersexuálnych osôb do odbornej prípravy v oblasti rozmanitosti a spolupracovala so zamestnávateľmi, čo sa týka opatrení na pracovisku, napríklad presadzovania anonymných postupov prijímania zamestnancov; vyzýva členské štáty, aby využívali prostriedky z Európskeho sociálneho fondu (ESF) na aktívne riešenie problému diskriminácie transrodových osôb v súlade s judikatúrou Súdneho dvora Európskej únie;
5. vyzýva členské štáty, aby aktívne vykonávali odporúčanie Komisie o posilnení zásady

rovnakého odmeňovania mužov a žien prostredníctvom transparentnosti¹ a ďalšími pozitívnymi opatreniami prostredníctvom právnych predpisov, pretože takýto postup sa ukázal ako úspešný, a to zavedením odporúčaných a prispôbených opatrení mzdovej transparentnosti, ako sú napríklad politiky transparentnosti v oblasti zloženia a štruktúry miezd; vyzýva všetky členské štáty, aby našli najvhodnejšie spôsoby na zabezpečenie rodovo neutrálnych hodnotení pracovných miest a vyvážených nediskriminačných systémov ich klasifikácie, a to pri zohľadnení kolektívnych pracovných dohôd a praktických nástrojov; vyzýva členské štáty, aby od veľkých spoločností požadovali zverejňovanie ich rozdielov v odmeňovaní žien a mužov;

6. víta zmenu dôkazného bremena v smernici 2006/54/ES v prospech žien, o ktorých sa v súdnom konaní predpokladá, že sú obeťami diskriminácie na základe pohlavia, ale chce zdôrazniť, že toto ustanovenie nebude účinné, pokiaľ sa nebude uznávať právo týchto žien na prístup k informáciám zamestnávateľov, ktoré sa podľa návrhu Komisie malo zahrnúť do smernice 97/80/ES o dôkaznom bremene v prípadoch diskriminácie na základe pohlavia, no napokon nebolo prijaté; vyzýva členské štáty na vytvorenie platforiem, ktoré by mohli prijímať sťažnosti a poskytovať bezplatnú podporu pri právnych sporoch v prípadoch diskriminácie na pracovisku;
7. zdôrazňuje, že hoci rozdiely v miere zamestnanosti a odmeňovaní medzi mužmi a ženami sa v uplynulých rokoch mierne znížili, nie je to dôsledok zlepšenia situácie žien, ale toho, že miera zamestnanosti a úroveň odmeňovania mužov sa počas hospodárskej krízy znížili;
8. vyzýva členské štáty, aby našli spôsob, ako vo vnútroštátnych právnych predpisoch vymedziť, čo sa má považovať za prácu rovnakej hodnoty, alebo poskytnúť súbor jasných rámcov, na základe ktorých by bolo možné určiť, čo by sa malo považovať za prácu rovnakej hodnoty; domnieva sa, že v súlade s judikatúrou Súdneho dvora Európskej únie by sa mala hodnota práce posudzovať a porovnávať na základe objektívnych kritérií, ako sú požiadavky na vzdelávanie, odbornosť a odbornú prípravu, zručnosti, úsilie a zodpovednosť, vykonaná práca a povaha zahrnutých úloh, pričom možno zohľadňovať aj ďalšie faktory ako pracovné podmienky, fyzický a duševný stres, spôsobilosť a miera nezávislosti, plánovanie a rozhodovanie;
9. zdôrazňuje, že členské štáty sa musia angažovať pri prekonávaní odporu voči zamestnávaniu žien v súkromnom sektore a podporovaní podnikania žien;
10. zdôrazňuje, že hoci ženy tvoria 60 % absolventov univerzít v EÚ, stále sú výrazne nedostatočne zastúpené na vyšších a vedúcich pozíciách na všetkých úrovniach politického a hospodárskeho rozhodovania; vyzýva preto na urýchlené prijatie smernice o ženách v správnych radách ako dôležitý prvý krok pre rovnaké zastúpenie vo verejnom a súkromnom sektore a zdôrazňuje povinnosť Komisie prijať akékoľvek opatrenia, ktoré by mohli pomôcť prekonať patovú situáciu v Rade, pokiaľ ide o právne predpisy EÚ týkajúce sa transparentnosti a väčšej rodovej rovnováhy pri prijímaní pracovníkov na rozhodovacie pozície;
11. vyzýva členské štáty na zabezpečenie toho, aby spoločnosti zaručovali rodovú rozmanitosť, čo sa týka zloženia užších zoznamov kandidátov, a zároveň na zaistenie

¹ C(2014)1405.

toho, že rod nevíkonných riaditeľov zvolených týmto postupom nebude nijako vopred určený a že spoločnosti vyberú najkvalifikovanejších kandidátov na základe porovnávacej analýzy ich kvalifikácie s uplatnením vopred stanovených, jasných, neutrálne formulovaných, nediskriminačných a jednoznačných kritérií; vyzýva Komisiu a členské štáty, aby podporovali kampane boja proti rodovým stereotypom pri prístupe k pracovným miestam, ktoré budú zdôrazňovať, že ženy aj muži môžu mať prístup k rozličným oblastiam, najmä k vede a technológiám, a aby nabádali ženy na účasť v učebných odboroch a povolaniach, v ktorých tradične dominujú muži, a zabezpečili, že zamestnávateľia budú poskytovať všetkým zamestnancom odbornú prípravu v oblasti rovnosti a rozmanitosti;

12. vyzýva členské štáty, aby zaručili právo návratu žien po pôrode a materskej dovolenke do práce, ich právo na účinnú ochranu zdravia a bezpečnosť na pracovisku a ich nároky v materstve a aby prijali opatrenia na zabránenie nespravodlivému prepúšťaniu zamestnankyň počas tehotenstva a na ochranu žien a mužov s povinnosťami v oblasti opatery pred nespravodlivým prepustením; v tejto súvislosti vyjadruje poľutovanie nad zámerom Komisie stiahnuť smernicu o materskej dovolenke a vyzýva Radu, aby sa s Parlamentom a Komisiou aktívne angažovala v úsilí o odblokovanie smernice o materskej dovolenke; okrem toho zdôrazňuje, že posilnenie právnych predpisov týkajúcich sa otcovskej dovolenky by bolo dôležitým stimulom v boji proti rodovej a mzdovej diskriminácii na pracovisku;
13. zastáva názor, že rovnosť žien a mužov by sa mala podporovať prostredníctvom investícií do infraštruktúry pomoci a do služieb rodinám a podnecovaním prijímania právnych predpisov o rodičovskej a otcovskej dovolenke a o pružnom pracovnom čase;
14. zdôrazňuje význam boja proti nepriamej diskriminácii v dôchodkových systémoch, a to nielen v zamestnaneckých systémoch, ale aj v súvislosti s postupmi zákonných dôchodkových systémov; zdôrazňuje, že Súdny dvor Európskej únie sa jasne vyjadril, že zamestnanecké dôchodkové systémy sa majú považovať za odmeňovanie a že na tieto systémy sa teda tiež vzťahuje zásada rovnakého zaobchádzania, napriek tomu, že rozdiel medzi zákonnými a zamestnaneckými dôchodkovými systémami je v niektorých členských štátoch problematický a koncepcia zamestnaneckých dôchodkových systémov nie je v niektorých členských štátoch známa, čo by mohlo viesť k nepriamej diskriminácii na trhu práce;
15. zdôrazňuje, že profesijná a odvetvová segregácia na trhu práce naďalej zostáva faktorom pri určovaní rozdielu v odmeňovaní mužov a žien; kladie tiež dôraz na to, že ženské pracovné miesta, predovšetkým práca a kariéra v domácnosti, sú neustále podhodnocované a je pravdepodobnejšie, že budú slabo platené a že ženy budú nútené k nedobrovoľnej práci na čiastočný úväzok, neistým pracovným miestam a pracovným zmluvám s nulovým časom, a vyzýva Komisiu a členské štáty, aby vypracovali a zrealizovali vhodné opatrenia s cieľom účinne obmedziť nedobrovoľnú prácu na čiastočný úväzok; zdôrazňuje, že feminizácia chudoby je výsledkom viacnásobnej diskriminácie a rôznych ďalších faktorov zahŕňajúcich rozdiel v odmeňovaní žien a mužov, rozdiel v dôchodkoch žien a mužov, povinnosti v oblasti opatery a s tým súvisiace prerušenia kariéry, ako aj nedostatočné systémy podpory ovplyvňujúce domácnosti, v ktorých je hlavnou živiteľkou osamelá matka; v tejto súvislosti zdôrazňuje,

že je dôležité posudzovať rodový vplyv systémov sociálneho zabezpečenia; pripomína význam uplatňovania existujúcich antidiskriminačných právnych predpisov pri zohľadnení medziodvetvového prístupu s cieľom znížiť chudobu žien;

16. vyzýva členské štáty, aby zintenzívnili úsilie v boji proti nelegálnej práci a neistým pracovným miestam; upozorňuje na vysokú mieru nelegálnej práce, ktorú vykonávajú ženy a ktorá má negatívny dosah na príjem, sociálne zabezpečenie a ochranu žien, ako aj zlý vplyv na úrovne HDP v EÚ; zdôrazňuje potrebu zaoberať sa predovšetkým problematikou práce v domácnostiach, ktorú väčšinou vykonávajú ženy, ako osobitnou výzvou, pretože táto práca patrí hlavne do neformálneho sektora, je špecifická a vo svojej podstate neviditeľná, a preto si vyžaduje vypracovanie osobitne prispôbených opatrení na jej účinné riešenie; ďalej vyjadruje poľutovanie nad zneužívaním netypických foriem zmlúv vrátane pracovných zmlúv s nulovým časom s cieľom vyhnúť sa nutnosti plniť si povinnosti v oblasti zamestnanosti a sociálnej ochrany; vyjadruje poľutovanie nad zvýšením počtu žien, ktoré trpia chudobou pracujúcich osôb;
17. vyzýva členské štáty a Komisiu, aby rozširovali a zvyšovali informovanosť verejnosti o rozdieloch v odmeňovaní žien a mužov a rozdieloch v ich dôchodkoch, ako aj o priamej a nepriamej diskriminácii žien na pracovisku na európskej, vnútroštátnej, regionálnej a miestnej úrovni; vyzýva Komisiu, aby vyhlásila európsky rok boja proti rozdielom v odmeňovaní žien a mužov;
18. vyzýva členské štáty a Komisiu, aby zapojili sociálnych partnerov (odborové zväzy a zamestnávateľov) a občiansku spoločnosť vrátane orgánov pôsobiacich v oblasti rodovej rovnosti do zabezpečovania rodovej rovnosti s cieľom podporovať rovnaké zaobchádzanie; zdôrazňuje, že sociálny dialóg musí zahŕňať monitorovanie a presadzovanie postupov v oblasti rodovej rovnosti na pracovisku vrátane pružných foriem organizácie práce s cieľom uľahčiť zladenie pracovného a súkromného života; zdôrazňuje význam kolektívnych zmlúv v boji proti diskriminácii a pri presadzovaní rovnosti medzi ženami a mužmi na pracovisku, ako aj iných nástrojov vrátane kódexov správania, výskumu alebo výmeny skúseností a osvedčených postupov v oblasti rodovej rovnosti;
19. žiada Komisiu, aby zabezpečila vykonávanie odporúčaní pre jednotlivé krajiny, pokiaľ ide o riešenie rozdielov v odmeňovaní žien a mužov, v rámci európskeho semestra;
20. vyjadruje poľutovanie nad tým, že niektoré členské štáty nedodržiavajú alebo zanedbávajú ustanovenia smernice a naliehavo vyzýva Komisiu, aby rýchlo a rázne konala v záujme vyriešenia tejto situácie.

VÝSLEDOK ZÁVEREČNÉHO HLASOVANIA VO VÝBORE

Dátum prijatia	28.5.2015
Výsledok záverečného hlasovania	+: 42 -: 8 0: 0
Poslanci prítomní na záverečnom hlasovaní	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
Náhradníci prítomní na záverečnom hlasovaní	Amjad Bashir, Heinz K. Becker, Mercedes Bresso, Tania González Peñas, Eva Kaili, Eduard Kukan, António Marinho e Pinto, Evelyn Regner, Csaba Sógor, Gabriele Zimmer
Náhradníčka (čl. 200 ods. 2) prítomná na záverečnom hlasovaní	Michaela Šojdrová

ZÁVEREČNÉ HLASOVANIE PODĽA MIEN

[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 Urtasun

[2]	-
EFDD	Louise Bours
NI	Sylvie Goddyn

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

Použité značky:

+ : za

- : proti

0 : zdržali sa

VÝSLEDOK ZÁVEREČNÉHO HLASOVANIA VO VÝBORE

Dátum prijatia	16.6.2015
Výsledok záverečného hlasovania	+: 24 -: 2 0: 6
Poslanci prítomní na záverečnom hlasovaní	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
Náhradníci prítomní na záverečnom hlasovaní	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