



Dokument ze zasedání

B9-0084/2020

22.1.2020

NÁVRH USNESENÍ

předložený na základě prohlášení Komise

v souladu s čl. 132 odst. 2 jednacího řádu

o rozdílech v odměňování žen a mužů
(2019/2870(RSP))

Sandra Pereira, Anja Hazekamp, Manuel Bompard, Fernando Barrena Arza, Alexis Georgoulis, Leila Chaibi, Özlem Demirel, Marisa Matias, José Gusmão, Anne-Sophie Pelletier, Konstantinos Arvanitis, Eugenia Rodríguez Palop, Miguel Urbán Crespo, Idoia Villanueva Ruiz, Stelios Kouloglou, Younous Omarjee, Marc Botenga, Manu Pineda, Sira Rego, Dimitrios Papadimoulis, Mick Wallace, Clare Daly, Giorgos Georgiou, Niyazi Kizilyürek
za skupinu GUE/NGL

**Usnesení Evropského parlamentu o rozdílech v odměňování žen a mužů
(2019/2870(RSP))**

Evropský parlament,

- s ohledem na Smlouvu o fungování Evropské unie (SFEU), zejména na její články 8 a 153 (o rovnosti mezi muži a ženami) a články 10 a 19 (o zákazu diskriminace),
- s ohledem na Smlouvu o Evropské unii (SEU), zejména na její články 2 a 3, v nichž je stanovena zásada zákazu diskriminace a zásada rovnosti žen a mužů jako základní hodnoty Unie,
- s ohledem na Listinu základních práv EU, zejména na její články 21 (o zákazu diskriminace) a 23 (o rovnosti žen a mužů),
- s ohledem na články 22 a 25 Všeobecné deklarace lidských práv,
- s ohledem na Úmluvu OSN o odstranění všech forem diskriminace žen (CEDAW),
- s ohledem na Agendu OSN pro udržitelný rozvoj 2030 a na cíle udržitelného rozvoje, zejména na cíle 1, 5, 8 a 10 a související cíle a ukazatele,
- s ohledem na Evropskou úmluvu o lidských právech (EÚLP),
- s ohledem na úmluvu Mezinárodní organizace práce (MOP) (č. 100) o stejném odměňování z roku 1951,
- s ohledem na směrnici Evropského parlamentu a Rady 2006/54/ES ze dne 5. července 2006 o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání¹,
- s ohledem na akční plán EU na období 2017–2019 pro boj proti rozdílu v odměňování žen a mužů (COM(2017)0678), který vypracovala Komise,
- s ohledem na zprávu MOP o světových mzdách v letech 2018–2019,
- s ohledem na čl. 132 odst. 2 jednacího řádu,
- A. vzhledem k tomu, že 69 let po přijetí úmluvy Mezinárodní organizace práce (MOP) č. 100 o stejném odměňování a navzdory pokroku, kterého ženy dosáhly, pokud jde o jejich integraci do formálního zaměstnání, zvýšení úrovně jejich vzdělání a rozvoj jejich politické a ekonomické nezávislosti, zůstává rozdíl v odměňování žen a mužů problémem v zemích na celém světě i v členských státech EU;
- B. vzhledem k tomu, že rozdíl v odměňování žen a mužů v EU činí 16 %, což znamená, že ženy v rámci celého hospodářství vydělávají za hodinu v průměru o 16 % méně než

¹ Úř. věst. L 204, 26.7.2006, s. 23.

muži; vzhledem k tomu, že to znamená, že ženy ve srovnání s muži v podstatě pracují 59 dní v roce zadarmo, což odráží skutečnost, že ženy jsou na trhu práce více vykořisťovány; vzhledem k tomu, že rozdíl v odměňování žen a mužů se zvýší na 40 %, pokud se zohlední míra zaměstnanosti a celková účast na trhu práce;

- C. vzhledem k tomu, že situace se ještě zhoršuje po odchodu žen do důchodu, neboť jejich důchody jsou o 37 % nižší než důchody mužů, a to mimo jiné kvůli rozdílům v odměňování žen a mužů; vzhledem k tomu, že tato situace je důsledkem nerovností, které se nashromáždily v průběhu pracovního života žen, a z toho vyplývajících období nucené nepřítomnosti na trhu práce;
- D. vzhledem k tomu, že přibližně dvě třetiny rozdílů v odměňování žen a mužů nelze vysvětlit rozdílnými atributy z hlediska pracovních trhů, jako jsou věk, profesní zkušenosti, vzdělání, odvětví, pracovní doba či jiné pozorovatelné charakteristiky, z čehož vyplývá, že diskriminace je jednoznačným faktorem, přičemž diskriminace na základě pohlaví bývá rovněž spojena mimo jiné s diskriminací na základě rasy, etnického původu, migračního statusu, náboženského vyznání, sexuální orientace, věku a zdravotního postižení; vzhledem k tomu, že pro pochopení kombinované diskriminace, která ještě více prohlubuje rozdíly v odměňování žen a mužů v neprospěch žen s více identitami, a pro pochopení vztahu mezi pohlavím a jinými sociálními faktory, je podstatný meziodvětvový přístup;
- E. vzhledem k tomu, že rozdíly v odměňování žen a mužů mají řadu příčin, k nimž patří i genderově oddělené trhy práce a odvětví, podhodnocování práce žen, sexistické stereotypy, nedostatek možností pro vyvážení pracovního a soukromého života a očekávání, že ženy by měly být primárními pečujícími osobami, což v konečném důsledku vede k přerušení kariéry, práci na částečný úvazek a čím dál nejistějším odměnám za práci a pracovním podmínkám;
- F. vzhledem k tomu, že kumulativní účinky kombinované diskriminace, kterým ženy čelí, přispívají významnou měrou k rozdílům v odměňování žen a mužů i ve výši jejich důchodů, přičemž ženy jsou vystaveny většímu riziku chudoby a sociálního vyloučení a jejich děti a rodiny se pak potýkají s následky této situace; vzhledem k tomu, že se chudoba soustřeďuje především v rodinách, kde jsou ženy jedinými výdělečně činnými osobami, přičemž v roce 2017 bylo v EU ohroženo chudobou 35 % matek samoživitelek oproti 28 % otců samoživitelů; vzhledem k tomu, že riziko chudoby se v průběhu života prudce zvyšuje a že se chudoba mezi osobami ve věku 75 let a více soustavně soustřeďuje mezi ženami;
- G. vzhledem k tomu, že ženy jsou obzvláště dotčeny nejistým zaměstnáním; vzhledem k tomu, že v letech 2008–2014 výrazně stoupla míra nezaměstnanosti v důsledku hluboké hospodářské krize v EU, vzhledem k tomu, že v roce 2014 byla míra nezaměstnanosti žen (10,4 %) stále vyšší než míra nezaměstnanosti mužů (10,2 %); vzhledem k tomu, že hospodářská krize dolehla na celou Evropskou unii a že zejména venkovské oblasti čelí obrovské nezaměstnanosti, chudobě a vylidňování, které dopadají zejména na ženy;
- H. vzhledem k tomu, že v roce 2018 pracovalo v EU na částečný úvazek 31,3 % zaměstnaných žen ve věku od 20 do 64 let oproti 8,7 % mužů; vzhledem k tomu, že

i když se rozdíly v zaměstnanosti žen a mužů postupně stírají, byla v roce 2018 míra zaměstnanosti ve všech členských státech stále ještě vyšší u mužů (79 %) než u žen (67,4 %);

- I. vzhledem k tomu, že mnoho žen pracuje v neformálních hospodářských odvětvích; vzhledem k tomu, že je třeba řešit důsledky velmi nejisté a neregulované neformální pracovní činnosti, jako je externí zajišťování služeb a využívání subdodavatelů velkými společnostmi;
 - J. vzhledem k tomu, že práva na stejnou odměnu za rovnocennou práci zakotvená v právních předpisech jsou často omezená nebo nejsou dodržována; vzhledem k tomu, že jedním z rozhodujících faktorů při odstraňování a překonávání nerovností, je kolektivní vyjednávání; vzhledem k tomu, že pro ty, kteří žijí v chudobě, je zaručení stejné odměny za rovnocennou práci samo o sobě nedostatečné, a proto by se o tento cíl mělo usilovat v rámci všeobecného zvýšení platů pracovníků;
 - K. vzhledem k tomu, že politiky genderové rovnosti by se měly rozvíjet na základě rovného přístupu žen a mužů k příležitostem; vzhledem k tomu, že přetrvávající diskriminace na základě pohlaví je záměrně podporována, aby se tak posílila opatření, jejichž cílem je dosáhnout nízkých mezd a deregulace práce;
 - L. vzhledem k tomu, že ženy jsou nadměrně zastoupeny na nejhůře placených a nižších pozicích; vzhledem k tomu, že je důležité, aby minimální mzda stanovená každým členským státem stačila na pokrytí životních nákladů;
 - M. vzhledem k tomu, že za účelem odstranění nerovností v oblasti důchodů a obecně zajištění důchodů a jejich zvyšování je nezbytné, aby systémy sociálního zabezpečení byly nadále součástí veřejné sféry a opíraly se o zásady solidarity a přerozdělování a aby bylo vynakládáno co největší úsilí v boji proti nejistému a deregulovanému zaměstnávání;
1. vyjadřuje hluboké politování nad tím, že v EU přetrvává rozdíl v odměňování žen a mužů, což má negativní dopady na sociální a ekonomickou situaci žen a celé společnosti; vyzývá členské státy, aby bezodkladně přijaly konkrétní opatření k odstranění platových rozdílů a zajištění stejné odměny za stejnou práci a současně aby podporovaly všeobecné zvýšení platů; dále vyzývá členské státy, aby přijaly cílená opatření k odstranění rozdílů ve výši důchodů žen a mužů, zejména prostřednictvím výrazného paušálního jednorázového zvýšení důchodů;
 2. připomíná, že rozdíl v odměňování mužů a žen a jeho příčiny mají pro ženy exponenciálně škodlivé důsledky v průběhu celého jejich života, které kulminují v rozdílu mezi důchody žen a mužů, jenž je více než dvojnásobný oproti rozdílu v odměňování; připomíná, že ženy jsou více ohroženy chudobou ve vyšším věku z důvodu celoživotních rozdílů v odměňování a odpracované době, rozdílného věku odchodu do důchodu u mužů a žen v některých členských státech a skutečnosti, že větší počet starších žen žije samo; vyzývá členské státy, aby zavedly zvláštní opatření k omezení rizika chudoby starších žen zvýšením důchodů a současně zajištěním sociální podpory;
 3. konstatuje, že kromě prosazení pracovněprávních předpisů vymezujících větší pracovní

práva, regulovanou práci a zákaz nejistého zaměstnávání je třeba obnovit, prosazovat a podporovat kolektivní vyjednávání jako klíčový nástroj pro překonání nerovnosti, zejména v oblasti odměňování;

4. vyzývá ke společnému úsilí o zlepšení přístupu žen k pracovním příležitostem a o vytvoření příležitostí pro rozvoj, jež přinesou vyšší úroveň mezd v povoláních, která vykonávají převážně ženy, jako součást nezbytných akčních plánů;
5. požaduje, aby byla navržena a plně zavedena opatření ke zvýšení minimální mzdy na takovou úroveň, aby odpovídala životním nákladům lidí;
6. zdůrazňuje, že přístup k práci a podmínky, které jej umožňují, mají zásadní význam pro emancipaci a nezávislost žen ve všech oblastech života, od pracovní sféry přes sociální a ekonomickou oblast až po jejich zapojení do politického dění;
7. poukazuje na to, že dlouhodobá úsporná opatření v mnoha členských státech mají negativní důsledky pro ekonomickou situaci žen a dosahování rovnosti žen a mužů, neboť narůstá nezaměstnanost a deregulace pracovního trhu, zvyšuje se nejistota a snižují platy, což dopadá zejména na ženy, přičemž omezování veřejných služeb, především v oblasti zdraví a vzdělání, a sociálních dávek dále zhoršuje četné formy diskriminace a nerovnosti, jimž ženy čelí;
8. vyzývá EU a její členské státy, aby ukončily a zvrátily úsporná opatření a omezování programů rovnosti žen a mužů, veřejných služeb a zejména poskytování péče v oblasti sexuálního a reprodukčního zdraví;
9. vyzývá členské státy, aby zvýšily úsilí o zacelení mezery v odměňování žen a mužů důsledným uplatňováním zásady stejné odměny za stejnou práci či práci stejné hodnoty, a to nejen legislativní činností, ale také obnovením, prosazováním a podporou kolektivního vyjednávání; dále vyzývá k přijetí opatření, která budou řešit vertikální a horizontální segregaci v oblasti zaměstnání a diskriminační praktiky při rozhodování ohledně přijímání a povyšování pracovníků;
10. vyzývá EU a její členské státy, aby posílily ochranu mateřství, otcovství a rodičovství v pracovněprávních předpisech, zejména aby zvýšily počet dnů volna a zaručily, že bude plně placené, a snížily počet pracovních hodin během kojení a aby přijaly vhodná opatření k prosazování takové ochrany, ale také aby investovaly do zajištění bezplatné veřejné sítě předškolního vzdělávání a péče a služeb dlouhodobé péče; v této souvislosti odmítá využívání osobních flexibilních pracovních úvazků, které deregulují pracovní trh a oslabují pracovní práva;
11. poukazuje na to, že významnou překážkou, která brání především ženám v rovnoprávné účasti na všech aspektech společenského života včetně zaměstnání, je špatná dostupnost, přílišná nákladnost a nedostatek potřebné infrastruktury kvalitní péče o děti;
12. zdůrazňuje, že výše uvedená opatření by měla ženám usnadnit začlenění na trh práce a měla by se zaměřit zejména na rodiny s nízkými příjmy, rodiče samoživitele a další znevýhodněné skupiny;
13. vyzývá členské státy, aby sdílely osvědčené postupy při koncipování svých trhů práce

způsobem, který zaceluje mezery v odměňování a důchodech žen a mužů;

14. vyzývá členské státy, aby posílily kapacity veřejných orgánů v pracovní oblasti, zejména na úrovni personálního zajištění, s cílem zaručit provádění nezbytných opatření k prosazování pracovních práv stanovených právními předpisy nebo kolektivními smlouvami, včetně ukládání sankcí podnikům, které porušují pravidla; požaduje rovněž, aby bylo vyhodnoceno, zda je financování podniků z prostředků EU podmíněno uplatňováním vysokých pracovních norem a absencí diskriminačních postupů vůči ženám;
15. zdůrazňuje, že je nutné dále zlepšit sběr údajů podle pohlaví v oblastech, jako je neformální zaměstnávání, podnikání, přístup k financování a ke zdravotnickým službám, násilí na ženách a neplacená práce; zdůrazňuje, že k tvorbě informovaných politik založených na důkazech je potřeba sbírat a využívat kvalitní údaje a důkazy; vyzývá Komisi a členské státy, aby v zájmu lepšího posuzování a sledování pokroku při odstraňování rozdílů v odměňování žen a mužů shromažďovaly podrobné údaje a věnovaly přitom zvláštní pozornost skupinám, které se potýkají s vícenásobnými a průřezovými formami diskriminace, jako jsou ženy se zdravotním postižením, migrantky, ženy z etnických menšin, Romky, starší ženy, matky samoživitelky a osoby z komunity LGBTIQ;
16. vyzývá Komisi, aby v oblasti politiky neprosazovala žádná doporučení, která by vedla ke zvýšení nejistoty v pracovních vztazích, k deregulaci práce a pracovní doby, ke snížení mezd, k útoku na kolektivní vyjednávání či privatizaci systémů sociálního zabezpečení;
17. naléhavě vyzývá Radu, aby odblokovala jednání o směrnici o provádění zásady rovného zacházení s osobami bez ohledu na náboženské vyznání nebo přesvědčení, zdravotní postižení, věk nebo sexuální orientaci, jejímž cílem je rozšířit ochranu před diskriminací prostřednictvím horizontálního přístupu;
18. připomíná, že zajištění rovnosti žen a mužů a řešení rozdílů v odměňování a důchodech žen a mužů má významné sociální a ekonomické přínosy pro celou společnost;
19. pověřuje svého předsedu, aby předal toto usnesení Komisi, Radě a vládám členských států.