



EVROPSKÁ
KOMISE

V Bruselu dne 20.11.2017
COM(2017) 671 final

**ZPRÁVA KOMISE EVROPSKÉMU PARLAMENTU, RADĚ A EVROPSKÉMU
HOSPODÁŘSKÉMU A SOCIÁLNÍMU VÝBORU**

**Zpráva o uplatňování doporučení Komise o posílení zásady rovného odměňování mužů
a žen prostřednictvím transparentnosti**

Zpráva o uplatňování doporučení Komise o posílení zásady rovného odměňování mužů a žen prostřednictvím transparentnosti

1. Úvod

Zásada rovného odměňování je ve smlouvách EU zakotvena od roku 1957 a je začleněna do směrnice 2006/54/ES o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání (přepracované znění) (dále jen „směrnice“)¹. V souladu s článkem 157 Smlouvy o fungování Evropské unie (dále jen „SFEU“) se ve směrnici uvádí, že v případě stejné práce nebo práce, které je přiznána stejná hodnota, se odstraní přímá a nepřímá diskriminace na základě pohlaví, pokud jde o všechna hlediska a podmínky odměňování. Tato zásada se vztahuje i na systémy klasifikace práce, které se používají pro stanovení odměny, a je začleněna do vnitrostátních právních řádů všech členských států.

Ačkoliv je zásada rovného odměňování nedílnou součástí Smluv po dobu téměř 60 let a od té doby byla v právu EU i v právních předpisech členských států dále rozvinuta, ve zprávě Komise z roku 2013, která se zabývala uplatňováním směrnice v členských státech², byl vyvozen závěr, že použití ustanovení o stejné odměně v členských státech v praxi je jednou z nejproblematictějších oblastí uvedené směrnice. Ve zprávě se uvádělo, že hlavními překážkami účinného uplatňování zásady rovného odměňování jsou: nedostatečně transparentní systémy odměňování; nedostatečná právní jistota ohledně pojmu rovnocenné práce, jelikož tento pojem není definován, nebo neexistují jednoznačná kritéria hodnocení umožňující srovnávání různých typů práce, a procesní překážky.

Nedostatečné uplatňování zásady rovného odměňování vede k přetrvávajícím rozdílům v odměňování žen a mužů, jež v současnosti činí v celé EU 16,3 %³. Diskriminace v odměňování na základě pohlaví, tj. situace, kdy ženy pobírají za stejnou nebo rovnocennou práci nižší odměnu, představuje jeden z důležitých faktorů, které přispívají k celkovým rozdílům v odměňování žen a mužů, a to spolu s dalšími faktory, jako je segregace na trhu práce a vertikální segregace⁴.

V březnu 2014 přijala Evropská komise doporučení o posílení zásady rovného odměňování mužů a žen prostřednictvím transparentnosti (dále jen „doporučení“)⁵. Doporučení poskytuje členským státům návod, který jim má pomoci účinněji uplatňovat zásadu rovného odměňování v rámci boje proti diskriminaci v odměňování a přispět k řešení přetrvávajících rozdílů v odměňování žen a mužů, přičemž se zaměřuje na opatření k posílení transparentnosti odměňování, nikoli však výhradně na tato opatření.

Členské státy byly vyzvány, aby do 31. prosince 2015 informovaly Komisi o opatřeních přijatých na základě doporučení⁶. Tato zpráva vychází do značné míry z informací, které poskytly členské státy⁷. Obsahuje rovněž informace od hlavních zúčastněných subjektů,

¹ Úř. věst. L 204, 26.7.2006, s. 23–36.

² COM(2013) 861 final.

³ Eurostat 2015.

⁴ Rozdíly v odměňování žen a mužů jsou zapříčiněny mnoha složitými faktory, jako je diskriminace, segregace na trhu práce a vertikální segregace, nízké zastoupení žen ve vedoucích pozicích, tradice a stereotypy a nerovnoměrné rozdělení rodinných povinností mezi ženami a muži.

⁵ C(2014) 1405 final.

⁶ V souladu s bodem 18 doporučení.

⁷ Informace o uplatňování doporučení poskytlo 26 členských států (AT, BE, BG, CZ, CY, DK, EE, FI, FR, DE, EL, HR, HU, IT, LV, LT, LU, MT, NL, PL, PT, RO, SK, SI, ES, SE).

zejména evropských sociálních partnerů⁸, kteří byli ohledně uplatňování doporučení na vnitrostátní úrovni konzultováni v říjnu 2015.

Tato zpráva se zakládá rovněž na informacích o uplatňování doporučení, jež byly obdrženy od vnitrostátních orgánů pro rovné zacházení zřízených podle směrnice⁹, a informacích, které poskytla síť Komise složená z právních odborníků v oblasti rovnosti žen a mužů.

Další informace o uplatňování doporučení v praxi a o dopadu vnitrostátních opatření k odstranění diskriminace v odměňování a rozdílu v odměňování žen a mužů, včetně opatření týkajících se transparentnosti odměňování, poskytl seminář v rámci vzájemného učení věnovaný rozdílu v odměňování žen a mužů, který se uskutečnil ve dnech 20. a 21. října 2016¹⁰.

Snížení rozdílů v odměňování žen a mužů představuje pro Komisi důležitou prioritu, jak je stanoveno ve strategickém závazku ohledně rovnosti žen a mužů na období 2016–2019¹¹. Jako jedno z klíčových opatření k dosažení tohoto cíle je ve strategickém závazku uvedeno lepší uplatňování a prosazování zásady rovného odměňování, a to posouzením směrnice a uvážením mimo jiné zvýšení transparentnosti odměňování na základě zprávy o opatřeních, která přijaly členské státy k uplatňování doporučení.

Komise podotýká, že transparentnost odměňování není jediným opatřením, které může přispět k snížení rozdílů v odměňování žen a mužů. V zájmu řešení rozdílů v odměňování žen a mužů ze všech možných hledisek je tato zpráva součástí širšího akčního plánu, v němž Komise plní svůj závazek týkající se odstranění rozdílů v odměňování žen a mužů. Akční plán obsahuje rozsáhlý a soudržný soubor činností k řešení rozdílů v odměňování žen a mužů, a to legislativní i nelegislativní iniciativy, které se vzájemně posilují.

Komise mimoto sleduje hospodářskou situaci v jednotlivých členských státech prostřednictvím evropského semestru a podporuje činnost členských států zaměřenou na řešení rozdílů v odměňování žen a mužů a případně určitému členskému státu doporučí, aby se zabýval touto konkrétní záležitostí či některými z jejích příčin, jako jsou nedostatečné investice do zařízení péče o děti nebo daňové faktory, které druhé výdělečně činné osoby v domácnosti – většinou ženy – odrazují od práce nebo od toho, aby pracovaly více. V roce 2017 se otázkami rozdílů v odměňování žen a mužů a problémy, které k nim přispívají, zabývaly zprávy devíti členských států¹². V květnu 2017 vydala Komise doporučení pro jednotlivé země zaměřující se na investice do zařízení péče o děti a daňové faktory, jež odrazují od práce, jakož i na další opatření, která se zabývají rozdíly v odměňování žen a mužů¹³.

Tato zpráva hodnotí, jak jsou opatření navrhovaná v doporučení prováděna v členských státech, a účinnost jeho uplatňování.

⁸ Evropská konfederace odborových svazů (EKOS), Evropské středisko podniků s veřejnou účastí a podniků obecného ekonomického zájmu (CEEP), Konfederace evropského podnikání (BusinessEurope) a Evropské sdružení řemesel a malých a středních podniků (UEAPME). V červnu 2016 se uskutečnilo technické pracovní setkání za účelem bližšího projednání jejich připomínek a provádění opatření navržených v doporučení.

⁹ Shromážděno sítí vnitrostátních orgánů pro rovné zacházení (Equinet).

¹⁰ http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/other-institutions/good-practices/index_en.htm

¹¹ http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/documents/160111_strategic_engagement_en.pdf

¹² DE, EE, IE, ES, IT, AT, PL, RO, SK.

¹³ Zejména v Estonsku.

2. PROVÁDĚNÍ OPATŘENÍ TÝKAJÍCÍCH SE TRANSPARENTNOSTI ODMĚŇOVÁNÍ V ČLENSKÝCH STÁTECH

Transparentnost odměňování napomáhá při účinném uplatňování zásady rovného odměňování v praxi. Odhaluje případnou zaujatost či diskriminaci na základě pohlaví ve strukturách odměňování podniku či výrobního odvětví. Zaměstnancům, zaměstnavatelům a sociálním partnerům může umožnit, aby podnikli odpovídající kroky. Informovanost o rozdílných úrovních odměňování v rámci podniku může jednotlivcům usnadnit napadení diskriminace v odměňování u vnitrostátních soudů.

Doporučení předkládá soubor konkrétních opatření s cílem pomoci členským státům a ostatním zúčastněným subjektům navrhnout odpovídající přístup k zvyšování transparentnosti odměňování. Ke čtyřem navrhovaným hlavním opatřením týkajícím se transparentnosti odměňování patří: právo jednotlivců vyžádat si informace o úrovni platů; podávání zpráv na úrovni podniku; audity odměňování a řešení otázky rovného odměňování v rámci kolektivního vyjednávání¹⁴. Členské státy se vybízejí, aby zavedly nejvhodnější opatření s ohledem na jejich konkrétní situaci a aby provedly nejméně jedno z těchto hlavních opatření.

Navzdory přijetí doporučení má v současnosti právní předpisy o transparentnosti odměňování pouze jedenáct členských států¹⁵. Z těchto států jich pouze šest buď přijalo nová opatření týkající se transparentnosti odměňování, nebo zlepšilo stávající opatření na základě přijetí doporučení¹⁶. Většina z nich zahrnuje do svých předpisů jedno z hlavních opatření v oblasti transparentnosti odměňování, která jsou uvedena v doporučení. Pět z nich¹⁷ zařadilo více než jedno z hlavních doporučení a všechna čtyři opatření zakotvil ve svém vnitrostátním právním rámci jen jeden členský stát¹⁸. Ve třech členských státech¹⁹ se nová opatření týkající se transparentnosti odměňování připravují, přičemž některá z nich jsou v počátečních fázích vyjednávání a jiná budou brzy přijata vnitrostátními parlamenty.

2.1. PRÁVO ZAMĚSTNANCŮ NA INFORMACE O ÚROVNI PLATŮ

Možnost zaměstnanců vyžádat si informace o úrovni platů rozdělené podle pohlaví pro kategorie zaměstnanců, kteří vykonávají stejnou nebo rovnocennou práci, včetně doplňkových nebo proměnných složek, jako jsou odměny v naturáliích a bonusy²⁰, zajišťuje větší transparentnost mzdové politiky určitého podniku nebo organizace²¹. Tyto informace jsou cenné pro zaměstnavatele, odborové svazy i zaměstnance a pomáhají jim určit nevysvětlené rozdíly v odměňování žen a mužů a odstranit je prostřednictvím dialogu. Tyto informace zaměstnancům rovněž usnadňují posouzení jejich úrovně platu v rámci vlastní kategorie

¹⁴ V doporučení je stanoveno, že by informace poskytnuté na základě těchto opatření, které zahrnují předání osobních údajů, měly být poskytnuty v souladu s vnitrostátními právními předpisy o ochraně údajů, zejména právními předpisy provádějícími směrnici 95/46/ES. Ode dne 25. května 2018 budou údaje chráněny na základě nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) 2016/679 ze dne 27. dubna 2016 o ochraně fyzických osob v souvislosti se zpracováním osobních údajů a o volném pohybu těchto údajů a o zrušení směrnice 95/46/ES (obecné nařízení o ochraně osobních údajů).

¹⁵ AT, BE, DE, DK, FI, FR, IE, IT, LT, SE a UK.

¹⁶ Např. DE, FR, FI, LT, SE, UK.

¹⁷ AT, BE, FI, FR, SE.

¹⁸ Švédsko.

¹⁹ IE, IT, NL.

²⁰ Bod 3 doporučení.

²¹ Pokud poskytované informace zahrnují předání osobních údajů, měly by být poskytnuty v souladu s vnitrostátními právními předpisy o ochraně údajů.

a porovnání s podobnými kategoriemi. V případě diskriminace zvyšují vyhlídky na úspěch v soudním řízení u vnitrostátních soudů, a mají tudíž odrazující účinek.

Nárok jednotlivých zaměstnanců na informace o odměňování

Ve všech případech domnělé diskriminace v odměňování je ve třech členských státech zaměstnavatel povinen poskytnout zaměstnanci informace o výši platů. Ve Finsku a Irsku mají jednotlivci toto právo na informace, zaměstnavatel však musí mít souhlas jednotlivce či jednotlivců, jejichž údaje o platu jsou zveřejněny. V Irsku lze právo na informace uplatnit na základě standardizovaného dotazníku, v němž stěžovatel uvede, že došlo k porušení zásady rovného odměňování.

V Německu zavedl nový zákon²² individuální právo na informace u zaměstnanců podniků s více než 200 zaměstnanci.

V Estonsku a Portugalsku mají sice zaměstnanci právo na informace a zaměstnavatelé jsou povinni informovat zaměstnance o hlavních podmínkách jejich pracovní smlouvy, včetně výše platu, informace o odměňování, které mohou získat, jsou však omezeny na vlastní odměnu.

Nárok určitých subjektů na informace o odměňování

V některých členských státech mají zástupci zaměstnanců a odborové svazy právo na přístup k informacím o odměňování a o pracovních podmínkách skupiny zaměstnanců nebo jednotlivého zaměstnance, a to s jejich souhlasem²³.

V řadě členských států²⁴ jsou orgány pro rovné zacházení oprávněny požadovat informace o odměňování v případech údajné diskriminace v odměňování.

Ostatní související opatření

V některých členských státech musí být v nabídce pracovních míst uvedena zákonem stanovená minimální mzda²⁵.

Ve Spojeném království představuje protiprávní jednání případ, kdy zaměstnavatel zaměstnancům brání (prostřednictvím smluvních doložek nebo sankcí) ve zveřejnění či požadování zveřejnění jejich platu jiným osobám, je-li účelem tohoto zveřejnění zjištění diskriminace v odměňování na základě pohlaví.

2.2. PODÁVÁNÍ ZPRÁV O ODMĚŇOVÁNÍ NA ÚROVNI PODNIKU

V doporučení jsou členské státy vyzvány, aby zavedly opatření, která zajistí, aby zaměstnavatelé v podnicích a organizacích s alespoň 50 zaměstnanci pravidelně informovali zaměstnance, zástupce zaměstnanců a sociální partnery o průměrné odměně jednotlivých kategorií zaměstnanců nebo pracovních pozic podle pohlaví²⁶. Toto podávání zpráv zvyšuje transparentnost odměňování a představuje spolehlivý základ pro diskusi o opatřeních k uplatňování zásady rovného odměňování.

²² Zákon o prosazování transparentnosti s ohledem na mzdové struktury přijatý dne 30. března 2017.

²³ Např. ve Finsku nebo Švédsku na základě stížnosti zaměstnance ohledně rovného odměňování.

²⁴ Např. AT, EE, FI, NL, SE.

²⁵ Např. v Rakousku.

²⁶ Bod 4 doporučení.

V některých členských státech jsou zaměstnavatelé povinni podávat pravidelně písemnou zprávu o rovnosti žen a mužů v jejich podniku či organizaci, včetně údajů o odměňování²⁷. Například v Dánsku musí zaměstnavatelé s alespoň 35 zaměstnanci pro skupiny nejméně deseti osob každého pohlaví zastávajících stejnou pozici každoročně sestavovat mzdové statistiky v rozdělení podle pohlaví. Tyto informace jsou zaměstnancům poskytovány prostřednictvím jejich zástupců.

Ve Francii musí podniky poskytovat údaje o rovném odměňování zástupcům zaměstnanců ve výročních zprávách, konkrétně ve „zprávě o rovnosti žen a mužů“, která je povinná u podniků s alespoň 300 zaměstnanci, a ve „zprávě o hospodářské situaci podniku“, která je povinná v případě podniků s alespoň 50 zaměstnanci. Tyto zprávy musí obsahovat údaje o odměňování v rozdělení podle pohlaví a profesní kategorie.

V Belgii musí podniky vyhotovovat každé dva roky zprávy o rozdílech v odměňování žen a mužů na úrovni podniku. Podniky s alespoň 50 zaměstnanci musí každé dva roky provádět podrobnou analýzu struktury odměňování v podniku podle pohlaví a rovněž statusu, pozice, délky zaměstnání a úrovně kvalifikace či vzdělání. Belgie ukládá podnikům také povinnost uvést v řadě oddílů jejich výročních sociálních zpráv členění podle pohlaví. V Itálii musí podniky s více než 100 zaměstnanci poskytovat jednou za dva roky informace o rovnosti žen a mužů s výslovným odkazem na úroveň platů.

V Německu zavedl nový zákon pro velké podniky obecnou povinnost podávat zprávy týkající se kariérního postupu žen a rovného odměňování. Ve Spojeném království musí zaměstnavatelé s 250 či více zaměstnanci zveřejňovat určité informace o rozdílech v odměňování žen a mužů, zejména v hodinové mzdové sazbě, bonusech a celkovém rozdělení platů²⁸. V Litvě ukládá zákon z roku 2017 podnikům s více než dvaceti zaměstnanci povinnost poskytovat každoročně radám zaměstnanců a odborovým svazům anonymní údaje o průměrném platu jejich zaměstnanců s výjimkou vedoucích pracovníků, a to podle profesní skupiny a pohlaví. Podniky s více než 50 zaměstnanci musí vedle toho vyhotovovat zprávu o odměňování, která uvádí odměnu zaměstnanců jednotlivých kategorií podle jejich pozice a kvalifikací, a musí tyto zprávy zpřístupňovat zaměstnancům.

Řada členských států uložila zaměstnavatelům rozsáhlejší povinnost týkající se pravidelného hodnocení postupů odměňování a rozdílů v odměňování v širším kontextu plnění jejich povinnosti vypracovat akční plán pro rovné odměňování²⁹. Tyto povinnosti zahrnují zprávy podniku o průměrné odměně u jednotlivých kategorií zaměstnanců nebo pracovních pozic, jdou však nad rámec podávání zpráv a vyžadují rovněž důkladnější analýzu struktur odměňování a přijetí následných opatření k odstranění nerovností v odměňování. Tato vnitrostátní opatření jsou podrobněji projednána v oddíle této zprávy věnovaném auditu odměňování.

Několik členských států uložilo podnikům povinnosti týkající se podávání zpráv, které se vztahují výhradně na veřejný sektor³⁰.

Ve dvou členských státech³¹ jsou projednávána nová legislativní opatření, která podnikům ukládají povinnosti týkající se podávání zpráv.

²⁷ Např. AT, BE, DE, DK, FR, IT, UK.

²⁸ Nařízení z roku 2017 k zákonu o rovnosti z roku 2010 (informace o rozdílech v odměňování žen a mužů).

²⁹ AT, BE, ES, FI, FR, SE.

³⁰ Např. HU, FR, UK.

³¹ IE, IT.

2.3. AUDITY ODMĚŇOVÁNÍ NA ÚROVNI PODNIKŮ

V doporučení jsou členské státy vyzvány, aby přijaly vhodná opatření s cílem zajistit, aby v podnicích a organizacích s alespoň 250 zaměstnanci byly prováděny audity odměňování. Tyto audity by měly zahrnovat analýzu podílu žen a mužů v jednotlivých kategoriích zaměstnanců nebo pracovních pozic, analýzu používaného systému hodnocení a klasifikace práce a podrobné informace o odměnách a rozdílech v odměňování na základě pohlaví. Tyto audity by měly být na žádost dostupné zástupcům zaměstnanců a sociálním partnerům³². Audity odměňování by měly usnadnit analýzu aspektů rovnosti žen a mužů v oblasti odměňování, vyvodit závěry ohledně uplatňování zásady rovného odměňování a určit možnosti odstranění zjištěných problémů. Mohou poskytnout základ pro diskusi mezi zaměstnavateli a zástupci zaměstnanců ohledně způsobu odstranění diskriminace v odměňování na základě pohlaví.

Jako základ pro důkladnější analýzu, která do značné míry přesahuje poskytování statistických údajů a která vychází z konkrétních informací o strukturách odměňování, se často používají zprávy o odměňování. Zprávy o odměňování mohou jako takové poskytnout informace pro přijetí následných opatření, jako jsou akční plány k odstranění zjištěných nerovností v odměňování žen a mužů.

Například ve Francii musí zaměstnavatelé v soukromém sektoru s více než 50 zaměstnanci vyhotovovat výroční zprávy, které musí obsahovat údaje o skutečném platu rozdělené podle pohlaví a profesní kategorie. Na základě získaných informací je nutno provést pro každou profesní kategorii v podniku rovněž analýzu situace žen a mužů, pokud jde o systémy klasifikace prací a rozdíly v odměňování. Kolektivní smlouvy a jednostranné akční plány musí stanovit cíle v oblasti rovnosti žen a mužů a konkrétní opatření k jejich dosažení.

Ve Švédsku musí zaměstnavatelé s alespoň 25 zaměstnanci provádět každé tři roky průzkum týkající se odměňování a posoudit mzdovou politiku a rozdíly v odměňování žen a mužů v podniku. Na tomto základě musí vypracovat akční plán k zjednání nápravy a zamezit nespravedlivým rozdílům v odměňování žen a mužů a jiných pracovních podmínkách. Ve Finsku musí podniky s 30 či více zaměstnanci vypracovat plány rovnosti žen a mužů, včetně průzkumu týkajícího se odměňování, který má zjistit, zda na pracovišti existují rozdíly v odměňování založené na pohlaví; plán rovnosti žen a mužů musí obsahovat návrhy na způsob odstranění neodůvodněných rozdílů. V Německu musí podniky s více než 500 zaměstnanci provádět audity odměňování.

Ve Spojeném království mohou pracovní soudy zaměstnavatelům nařídít provedení auditů rovného odměňování v případě, že jednotlivec podá úspěšnou žalobu na porušení právních předpisů týkajících se rovného odměňování.

V Dánsku mají zaměstnavatelé možnost zavést dobrovolnou analýzu rovného odměňování nebo podávat zprávy o mzdové statistice.

V Estonsku a Itálii se projednávají nová opatření v této oblasti. Například v Estonsku hodlá vláda navrhnout právní povinnost týkající se provádění pravidelných auditů odměňování ve veřejném sektoru a na základě jejich výsledků vyhotovit akční plány pro rovnost žen a mužů.

³²

Bod 5 doporučení.

2.4. ZAJISTIT, ABY BYLO ROVNÉ ODMĚŇOVÁNÍ, VČETNĚ AUDITŮ ODMĚŇOVÁNÍ, SOUČASTÍ KOLEKTIVNÍHO VYJEDNÁVÁNÍ

Dalším možným způsobem zvýšení transparentnosti odměňování a odstranění rozdílů v odměňování žen a mužů je vybízení sociálních partnerů k diskusi o rovném odměňování v rámci kolektivního vyjednávání nebo uložení takovéto povinnosti sociálním partnerům. V doporučení jsou proto členské státy vyzvány, aby zajistily, aby byla otázka rovného odměňování, včetně auditů odměňování, projednávána na příslušné úrovni kolektivního vyjednávání³³.

Zařazení otázky rovného odměňování do kolektivního vyjednávání důrazně podporují odborové svazy³⁴.

Pět členských států³⁵ zavedlo legislativní opatření s cílem zajistit, aby byla otázka rovného odměňování součástí kolektivního vyjednávání.

V Belgii musí meziodvětvové dohody, které vedení a zástupci zaměstnanců uzavírají každé dva roky, zahrnovat opatření, jež mají snížit rozdíly v odměňování žen a mužů, a to především zajištěním toho, aby byly systémy klasifikace prací neutrální z hlediska pohlaví. Na odvětvové úrovni ukládají právní předpisy rovněž povinnost sjednat v rámci kolektivního vyjednávání opatření, která mají snížit rozdíly v odměňování žen a mužů. Ve Francii musí podniky zařadit otázku rovnosti žen a mužů do kolektivního vyjednávání. Zaměstnavatelé v soukromém sektoru mají povinnost sjednat cíle v oblasti rovného odměňování žen a mužů na úrovni pobočky každé tři roky a na úrovni podniku každý rok. Provádění těchto opatření kontroluje Národní komise pro kolektivní vyjednávání (CNNC). Ve švédských právních předpisech se stanoví, že by zaměstnavatelé a zaměstnanci měli spolupracovat s cílem předcházet rozdílům v odměňování a řešit je. Od roku 2007, kdy sociální partneři sjednali na federální úrovni zvláštní rámce pro odměňování žen, je rozdíl v odměňování žen a mužů důležitou otázkou v každém kole jednání.

Další tři členské státy³⁶ stanoví dobrovolná opatření s cílem podpořit zařazení otázky rovného odměňování do kolektivního vyjednávání. K těmto opatřením patří vydávání pokynů ke kolektivnímu vyjednávání a poskytování odborné přípravy v oblasti rovnosti žen a mužů sociálním partnerům.

3. UPLATŇOVÁNÍ OSTATNÍCH USTANOVENÍ TÝKAJÍCÍCH SE ROVNÉHO ODMĚŇOVÁNÍ, KTERÁ JSOU OBSAŽENA V DOPORUČENÍ

Doporučení obsahuje kromě otázky větší transparentnosti odměňování řadu dalších opatření, která rovněž přispívají ke zlepšením v oblasti rovného odměňování³⁷. Tento oddíl poskytuje informace o současném stavu provádění některých těchto opatření v členských státech.

Lepší statistické údaje

³³ Bod 6 doporučení.

³⁴ Jak je uvedeno v usnesení EKOS z roku 2015 nazvaném „*Collective bargaining – our powerful tool to close the gender pay gap*“ (Kolektivní vyjednávání – účinný nástroj k odstranění rozdílů v odměňování žen a mužů).

³⁵ BE, DE, FI, FR SE.

³⁶ AT, CY, PT.

³⁷ Body 7–17 doporučení.

V doporučení jsou členské státy vyzvány, aby zlepšily dostupnost aktuálních údajů o rozdílech v odměňování žen a mužů tím, že budou Eurostatu každoročně poskytovat včas statistické údaje.

Řada členských států oznámila, že jejich vnitrostátní statistické úřady poskytují každoročně komplexní údaje o rozdílech v odměňování žen a mužů³⁸. Ve Španělsku je povinnost orgánů veřejné moci týkající se poskytování statistických údajů v rozdělení podle pohlaví stanovena zákonem³⁹, zatímco dánské právní předpisy obsahují pravidla týkající se mzdových statistik v rozčlenění podle pohlaví, jež se vztahují na podniky⁴⁰.

Definice pojmu „rovnocenná práce“

Doporučení členské státy vybízí, aby ve svých právních předpisech jasně definovaly pojem „rovnocenná práce“.

Řada členských států⁴¹ již ve svých právních předpisech stanovila definici pojmu „rovnocenná práce“ s uvedením analytického rámce či nejdůležitějších kritérií pro porovnání hodnoty jednotlivých typů práce. Ve většině těchto případů uvádějí právní předpisy v souladu s judikaturou Soudního dvora týkající se pojmu rovného odměňování⁴² jako hlavní faktory pro posouzení hodnoty práce dovednosti, úsilí, odpovědnost a pracovní podmínky.

Dva členské státy informovaly o svém záměru zavést výslovnou definici „rovnocenné práce“ ve svých právních předpisech⁴³.

Systémy hodnocení a klasifikace práce

Doporučení členské státy vybízí, aby prosazovaly rozvoj a používání systémů hodnocení a klasifikace práce, které jsou neutrální z hlediska pohlaví.

V některých členských státech právní předpisy výslovně stanoví požadavek, aby byly systémy hodnocení a klasifikace práce používané ke stanovení odměny neutrální z hlediska pohlaví⁴⁴. Některé členské státy zavedly praktické nástroje, jako jsou příručky a kontrolní seznamy pro hodnocení práce, jež jsou neutrální z hlediska pohlaví, a vzdělávací programy pro zaměstnavatele; jejich cílem je podpora zavádění systémů hodnocení a klasifikace práce, které jsou neutrální z hlediska pohlaví, v podnicích⁴⁵.

Sledování a prosazování

V doporučení jsou členské státy vyzvány, aby zajistily soustavné sledování uplatňování zásady rovného odměňování a použití všech dostupných prostředků nápravy v případě diskriminace v odměňování.

³⁸ Např. CZ, DK, EE, ES, FR, NL, PL, RO, SK.

³⁹ Článek 20 základního zákona č. 3/2007 ze dne 22. března 2007 o skutečné rovnosti žen a mužů stanoví, že do statistických údajů a studií musí být účinně začleněno hledisko pohlaví.

⁴⁰ Zákon o rovném odměňování (§ 5a) obsahuje pravidla týkající se mzdových statistik v rozčlenění podle pohlaví. Zákon vyžaduje, aby podniky s alespoň 35 zaměstnanci, které současně zaměstnávají nejméně deset osob stejného pohlaví na téže pracovní pozici, sestavovaly každoročně mzdové statistiky v rozčlenění podle pohlaví, nebo aby se se zaměstnanci dohodly na vypracování zprávy o rovném odměňování nejméně jednou za tři roky.

⁴¹ Např. CY, CZ, DE, FR, HR, HU, IE, PL, PT, RO, SK, SE a UK.

⁴² Viz rozsudky ve věcech C-237/85, C-262/88, C-400/93, C-381/99, C-333/97, C-471/08, C-194/08. Viz rovněž 9. bod odůvodnění směrnice 2006/54/ES.

⁴³ AT, LT.

⁴⁴ Např. AT, BE, CY, IT, LT, PT, SI.

⁴⁵ Např. BE, CY, EE, ES, FR, NL, SE.

V několika členských státech sledují diskriminaci v odměňování inspektoráty práce na regionální nebo federální úrovni⁴⁶. V rámci vnitrostátní správy jsou tyto inspektoráty pověřeny prováděním kontrol s cílem zajistit dodržování právních předpisů. V některých zemích mohou inspektoráty práce ukládat správní sankce za nedodržení zásady rovného odměňování⁴⁷.

V Belgii může podnik s alespoň 50 zaměstnanci jmenovat jednoho zaměstnance jako prostředníka, který radí při vypracování a provádění plánu pro rozvoj struktury odměňování, která je neutrální z hlediska pohlaví, v podniku a ohledně možných prostředků nápravy k řešení případů diskriminace v odměňování na základě pohlaví.

Dva členské státy oznámily zavedení zvláštních sankcí, jež mají odrazovat od diskriminace. Konkrétně ve Francii lze v případě podniků s více než 50 zaměstnanci uložit sankci až do výše 1 % objemu mezd, nejsou-li dodrženy povinnosti týkající se rovného odměňování. V Nizozemsku jsou podniky uplatňující diskriminaci vyloučeny ze zadávacích řízení a jejich stávající smlouvy s vládou mohou být ukončeny.

Subjekty v oblasti rovného zacházení

Podle ustanovení směrnice 2006/54/ES⁴⁸ poskytují všechny subjekty v oblasti rovného zacházení nezávislou pomoc obětem diskriminace v odměňování. Úkoly a pravomoci subjektů v oblasti rovného zacházení jsou však v jednotlivých členských státech velmi rozdílné. Pouze v některých členských státech⁴⁹ zahrnuje úloha subjektů v oblasti rovného zacházení zastupování jednotlivců nebo poskytování pomoci jednotlivcům při podávání žalob u vnitrostátních soudů. V některých jiných členských státech⁵⁰ mají subjekty v oblasti rovného zacházení dalekosáhlé pravomoci při projednávání stížností na diskriminaci na základě pohlaví a při rozhodování o těchto stížnostech. Kdyby subjekty v oblasti rovného zacházení více uplatňovaly svou pravomoc týkající se poskytování nezávislé pomoci obětem diskriminace, byl by pro oběti diskriminace přístup ke spravedlnosti snazší a byla by zajištěna účinnost právního rámce pro rovné odměňování.

Doporučení proto členské státy vybízí, aby pravomoci a pověření jejich vnitrostátních subjektů zabývajících se rovným zacházením zahrnovaly záležitosti související s diskriminací v odměňování na základě pohlaví, včetně povinností týkajících se transparentnosti. Členské státy byly mimoto požádány, aby subjektům zabývajícím se rovným zacházením případně přiznaly právo na přístup k informacím o odměňování a k auditům odměňování.

V některých členských státech⁵¹ zahrnuje pověření subjektu zabývajícího se rovným zacházením také povinnosti zaměstnavatelů týkající se transparentnosti, pokud jde o diskriminaci v odměňování na základě pohlaví, zejména právo na přístup k informacím o odměňování a k auditům odměňování.

⁴⁶ Např. CY, CZ, ES, FR, LV, PL.

⁴⁷ Tak je tomu například v Lotyšsku.

⁴⁸ Čl. 20 odst. 2.

⁴⁹ Např. AT, FI, SE.

⁵⁰ Např. BE, FR, NL.

⁵¹ Např. EE, FI, SE.

4. UPLATŇOVÁNÍ V PRAXI A DOPAD OPATŘENÍ TÝKAJÍCÍCH SE TRANSPARENTNOSTI ODMĚŇOVÁNÍ NA VNITROSTÁTNÍ ÚROVNI

Podrobná ekonomická analýza přesného dopadu zavedení opatření týkajících se transparentnosti odměňování na vnitrostátní úrovni není k dispozici. Je proto obtížné poskytnout kvantifikovatelné údaje o dopadech jednotlivých zvláštních opatření.

Výzkum provedený na vnitrostátní úrovni však prokazuje souvislost mezi těmito opatřeními a zlepšením celkové situace v oblasti rovného odměňování a rovných příležitostí žen a mužů v zaměstnání obecně. Některé z těchto dopadů dokládají příklady, které inspirovaly doporučení z roku 2014⁵²:

Jedním z příkladů týkajících se otázky **práva zaměstnanců na informace o odměňování** je Portugalsko, kde byla v roce 2009 zavedena povinnost zaměstnavatelů poskytovat zaměstnancům informace o průměrných platech podle kategorií zaměstnanců. Zúčastněné subjekty toto pokládají za významný důvod relativně malých rozdílů v odměňování žen a mužů v této zemi.

Švédské právní předpisy v oblasti rovného zacházení zavedly povinnost zaměstnavatelů pravidelně **vydávat zprávu o situaci v oblasti odměňování** zahrnující analýzu mzdové politiky a rozdílů v odměňování žen a mužů. Ve vnitrostátní studii, která byla provedena v roce 2001, je uvedeno, že z jednotlivých opatření, která vláda zavedla, měla největší dopad na odstranění diskriminace v odměňování povinnost týkající se mapování mezd. Přezkum, který provedl veřejný ochránce pro rovné zacházení, navíc dospěl k závěru, že mezi roky 2006 a 2008 byla na základě této povinnosti upravena mzda u přibližně 6 000 osob.

Francie představuje příklad **zařazení otázky rovného odměňování do kolektivního vyjednávání**: právní předpisy zavedené v roce 2006 ukládají zaměstnavatelům a odborovým svazům povinnost jednou ročně projednat otázku rozdílů v odměňování žen a mužů v rámci jednání o kolektivní smlouvě na úrovni podniku a odvětví. V důsledku zavedení této povinnosti podstatně vzrostl podíl kolektivních smluv, které se zabývají rozdíly v odměňování žen a mužů (z 3 % v roce 2007 na 10 % v roce 2010). Většina těchto kolektivních smluv mimoto obsahuje nejen stručnou analýzu situace, nýbrž předkládá i zvláštní ukazatele a soubor opatření k odstranění rozdílů v odměňování žen a mužů.

Tyto konkrétní příklady uplatňování v souladu se třemi ze čtyř hlavních opatření v oblasti transparentnosti, která jsou navržena v doporučení, a jejich dopady prokazují, že opatření stanovená v doporučení mohou přispět k celkovému snížení diskriminace v odměňování i rozdílů v odměňování žen a mužů.

5. ZÁVĚRY A DALŠÍ POSTUP

Doporučení stanoví vůbec první soubor konkrétních opatření v oblasti transparentnosti odměňování, která se mají zabývat nerovností v odměňování a přetrvávajícími rozdíly v odměňování žen a mužů. Doporučení členské státy vybízí, aby zavedly alespoň jedno z těchto opatření k zvýšení transparentnosti s cílem odstranit diskriminaci v odměňování. Jedná se o nezávazný právní nástroj, který členským státům neukládá žádné formální povinnosti.

⁵²

Viz rovněž posouzení dopadů připojené k doporučení (SWD(2014) 59 final).

Analýza informací poskytnutých členskými státy a ostatními zúčastněnými subjekty ukazuje, že ačkoliv většina členských států zavedla určitá opatření k zvýšení transparentnosti odměňování, ve třetině členských států tato opatření zcela chybějí.

Pouze malá skupina členských států využila možnost stanovenou v doporučení, která se týká přezkumu jejich vnitrostátních právních řádů k posílení zásady rovného odměňování žen a mužů zavedením opatření týkajících se transparentnosti odměňování, a to tak, jak se navrhuje v doporučení, či jiným způsobem.

Rovnost žen a mužů představuje jednu ze základních hodnot Evropské unie, dosud se však v zaměstnání nestala skutečností. Ve všech hospodářských odvětvích v EU je hodinová mzda žen v průměru téměř o 16 % nižší než u mužů. Tento rozdíl v odměňování žen a mužů v posledních pěti letech stagnuje a při současném tempu změn by byl odstraněn teprve na počátku příštího tisíciletí. Studie Evropského institutu pro rovnost žen a mužů zdůrazňuje, že nerovná odměna nepoškozuje jen ženy, nýbrž představuje náklady pro celou společnost. Existuje silná souvislost mezi rozdíly v odměňování žen a mužů, dětskou chudobou a nedostatkem kvalifikovaných pracovních sil. Nedostatečné využívání dovedností žen ve společnosti znamená také náklady pro celé hospodářství⁵³.

Navzdory zásadě rovného odměňování v zaměstnání dosud přetrvává diskriminace: žena může pobírat za naprosto stejnou práci méně než muž a práce, kterou vykonávají obvykle ženy, je méně placená než práce, kterou obvykle vykonávají muži, ačkoliv se jedná o rovnocennou práci. Utajování úrovně platů ztěžuje odhalení případů diskriminace. Ačkoliv si je většina Evropanů (69 %) vědoma existence rozdílů v odměňování žen a mužů v hospodářství, zaměstnanci se nedomnívají, že tyto rozdíly existují v jejich podniku, a pouze 26 % Evropanů si je vědomo právní záruky týkající se stejné odměny za stejnou práci. Třetina zaměstnanců nezná plat svých kolegů a u žen je tento údaj dokonce ještě nižší. Nedávná studie prokazuje, že Evropané podporují větší transparentnost v práci: téměř dvě třetiny osob podporují zveřejňování průměrných mezd v organizaci nebo podniku, ve kterém pracují, podle pohlaví a typu práce⁵⁴.

K odstranění rozdílů v odměňování žen a mužů a zajištění toho, aby se zásada rovného odměňování stala skutečností, bude Komise sledovat i nadále dodržování zásady rovného odměňování ze strany členských států, a to rovněž prostřednictvím donucovacích opatření a v rámci každoročního cyklu evropského semestru.

Neexistence viditelného pokroku v boji proti diskriminaci v odměňování a přetrvávající rozdíly v odměňování žen a mužů a omezená opatření přijatá v návaznosti na doporučení naznačují možnou potřebu dalších cílených opatření na úrovni EU. Zajištění toho, aby se transparentnost odměňování stala skutečností, poskytne občanům nástroje potřebné k uvědomění si diskriminace, která se jich může týkat, a zlepší uplatňování zásady rovného odměňování v praxi.

⁵³ EIGE (2017), *Economic Benefits of Gender Equality in the European Union. How closing the gender gaps in labour market activity and pay leads to economic growth*, k dispozici na adrese: <http://eige.europa.eu/rdc/eige-publications>

⁵⁴ Eurobarometr č. 465.