

Stanovisko Evropského hospodářského a sociálního výboru k tématu Akční plán EU na období 2017–2019 – Boj proti rozdílům v odměňování žen a mužů

[COM(2017) 678 final]

(2018/C 262/17)

Zpravodajka: **Anne DEMELENNE**

Spoluzpravodajka: **Vladimíra DRBALOVÁ**

Konzultace	Evropská komise, 13. 12. 2017
Právní základ	Článek 304 Smlouvy o fungování Evropské unie
Odpovědná specializovaná sekce	Zaměstnanost, sociální věci, občanství
Přijato ve specializované sekci	27. 3. 2018
Přijato na plenárním zasedání	19. 4. 2018
Plenární zasedání č.	534
Výsledek hlasování	194/3/4
(pro/proti/zdrželi se hlasování)	

1. Závěry a doporučení

1.1. EHSV obecně vítá, že Evropská komise usiluje o odstranění přetrvávajících rozdílů v odměňování žen a mužů a že za tímto účelem v tomto akčním plánu navrhuje rozsáhlý a soudržný soubor opatření. Nicméně má za to, že by si každá z osmi oblastí zasloužila důkladné rozpracování.

1.2. EHSV doporučuje zaměřit se na kulturní kořeny a stereotypy v systémech vzdělávání a učňovské přípravy, které ovlivňují kariérní volbu. Dále doporučuje důkladně zkoumat příčiny segregace na trzích práce a zavádět proti ní silnější opatření.

1.3. EHSV souhlasí s návrhem Komise týkajícím se transparentnosti odměňování a auditů odměňování v odvětvích a podnicích v zájmu usnadnění shromažďování individualizovaných (statistických) údajů a vhodných akčních plánů. Evropský semestr představuje účinný nástroj, který podpoří členské státy v tom, aby bezodkladně přijaly vhodná opatření a zaváděly zejména spolehlivé infrastruktury zařízení pro péči o děti a dlouhodobou péči, které by byly přístupné a finančně dostupné.

1.4. EHSV doporučuje pokračovat v úsilí strategie Evropa 2020 o dosažení cíle 75 % zaměstnanosti žen a mužů, a to nejlépe na plný úvazek.

1.5. EHSV vítá, že Komise v tomto procesu uznává zásadní úlohu sociálních partnerů coby klíčových aktérů na trhu práce. Zároveň zdůrazňuje přínos organizací občanské společnosti a zásad partnerství na základě jasně stanovených odpovědností.

1.6. EHSV Komisi vyjadřuje uznání za finanční prostředky přidělené na různé projekty, ale trvá na tom, že je zapotřebí v zájmu plnění celého akčního plánu uvolnit další finanční prostředky ve víceletém finančním rámci, a to především na financování infrastruktur pro péči o děti a dlouhodobou péči, aniž by to znevýhodňovalo členské státy (tedy na základě dodržování zlatého pravidla).

2. Úvod

2.1. Zásada rovného odměňování je stanovena ve Smlouvách EU již od roku 1957. Dosažení rovného odměňování prosazováním práv žen znamená výhodu pro všechny: jde o pokrok ke spravedlivé a rovnoprávné společnosti, která bude přínosem pro všechny⁽¹⁾. Boje za práva žen postavily nerovnosti mezi ženami a muži do popředí zájmu a přivedly zákonodárce (na všech úrovních správy) k tomu, aby v této záležitosti přijali opatření. Tyto nerovnosti však přesto dále existují v různých sociálních vztazích, v rodině, ve škole, ve společnosti, v politice a i v pracovním prostředí.

2.2. Vyřešení „neочиštěného“ rozdílu v odměňování žen a mužů nadále zůstává problémem, jež je třeba překonat. EU, členské státy a sociální partneři musí za pomoci občanské společnosti koordinovat svou činnost v rámci cíleného přístupu a kombinovat uplatňování legislativních a nelegislativních opatření, jež mají současně řešit rozmanité příčiny nerovnosti v odměňování žen a mužů, a to na vnitrostátní i evropské úrovni v rámci provádění strategie Evropa 2020.

2.3. Rozdíl v odměňování žen a mužů je nižší v zemích, kde je vyšší celková rovnost, a v zemích, kde kolektivní vyjednávání umožňuje značnou ochranu. Lepší uplatňování sociálního dialogu o 1 % sníží podle odhadů rozdíl v odměňování žen a mužů o 0,16 % a čím vyšší bude míra koordinace na úrovni tvorby mezd, tím rovnější bude rozdělení odměn⁽²⁾.

3. Souvislosti v číselných údajích

3.1. Podle rozdílu v odměňování žen a mužů vydělávají ženy v EU nadále v průměru o 16,3 % méně než muži. Pochopení příčin a důsledků tohoto jevu je prvním krokem k odstranění rozdílu v odměňování žen a mužů. Všechny níže uvedené faktory jsou na jedné straně součástí daného problému a na druhé straně součástí jeho řešení.

3.2. Míra zaměstnanosti: strategie Evropa 2020 stanovila cíl míry zaměstnanosti žen a mužů v roce 2020 ve výši 75 %. Nicméně v roce 2014 dosahovala míra celkové zaměstnanosti v EU 64,9 %, přičemž v případě žen byla obzvláště nízká (59,6 % žen oproti 70,1 % mužů ve věku 20 až 64 let). Zapojení žen se stává zásadní a na trhu práce je třeba provést radikální úpravu tím, že bude zajištěno, aby na něj ženy měly přístup. Nadace Eurofound ve své zprávě o rozdílech v zaměstnanosti mužů a žen odhaduje, že tyto rozdíly stojí EU přibližně 370 miliard EUR ročně, což odpovídá 2,8 % HDP EU.

3.3. Částečný úvazek: v roce 2015 pracovalo přibližně 8 z 10 zaměstnaných v EU na plný úvazek a 2 z 10 zaměstnaných na úvazek částečný. Z tohoto počtu 44,7 milionu pracovníků na částečný úvazek bylo 10 milionů podzaměstnaných, což znamená, že si přáli svůj pracovní úvazek zvýšit. To představuje více než pětinu (22,4 %) všech pracovníků na částečný úvazek a 4,6 % celkové zaměstnanosti v EU. Dvě třetiny těchto podzaměstnaných pracovníků na částečný úvazek tvořily ženy (66 %). Tato situace má negativní dopad na vyhlídky na vzdělávání, na vývoj pracovní kariéry, na podporu v nezaměstnanosti a důchodová práva.

3.4. Genderová vyváženost na vedoucích místech: podle indexu rovnosti žen a mužů z roku 2017, který zveřejnil vysoce efektivní Evropský institut pro rovnost žen a mužů (EIGE), vykazuje rozdíl v zastoupení žen a mužů při politickém, sociálním a ekonomickém rozhodování v rámci osmi oblastí, které index hodnotil, nejnižší míru rovnosti. Pokud se však zaměříme konkrétně na ekonomickou oblast, index z let 2013 a 2017 v souhrnu ukazuje postupné zvyšování počtu žen ve správních radách, a to z 9 % v roce 2003 na 21 % v roce 2015. Platí to pro členské státy, které přijaly závazné právní předpisy, jako je Francie nebo Nizozemsko. Tento odhad se týká pouze velkých kotovaných podniků.

3.5. Ačkoli mikropodniky a malé a střední podniky představují velkou většinu zaměstnavatelů v Evropě (v roce 2014 tvořily 99,8 % všech podniků v EU-28 a zaměstnávaly téměř 90 milionů osob, tj. 67 % celkové zaměstnanosti), indexy a politická opatření se soustřeďují na největší správní rady. I když legislativní opatření zavedená během posledních deseti let dosáhla značného pokroku, stále je zapotřebí vyvinout další úsilí. Jednotlivé členské státy mají k dispozici různé nástroje: dobrovolné přístupy, kvóty, sankce atd.

⁽¹⁾ Celkový přehled podává Zpráva o genderových rozdílech ve světě za rok 2017 (The Global Gender Gap Report 2017): <https://www.weforum.org/reports/the-global-gender-gap-report-2017>.

⁽²⁾ Usnesení přijaté výkonným výborem Evropské konfederace odborových svazů (EKOS) na schůzi konané ve dnech 17. a 18. června 2015: „Kolektivní vyjednávání – účinný nástroj ke snižování rozdílů v odměňování žen a mužů“.

3.6. Krize a v některých členských státech i úsporná opatření související s rozpočtovými reformami vedly ke snížení prostředků a investic určených na sociální a veřejné infrastruktury. Přestože se stal přístup k těmto infrastrukturám obtížnější, nebylo provedeno žádné posouzení dopadů podle pohlaví. Existuje však přímá souvislost mezi chudobou matek a rizikem chudoby a sociálního vyloučení dětí. Nyní navíc sledujeme, že rozdíl mezi ženami a muži v oblasti důchodů dosahoval v EU v roce 2015 38 %⁽³⁾, což znamená, že mnohem více žen je ohroženo chudobou v pokročilém věku.

3.7. Segregace žen a mužů v povoláních a odvětvích: podle Komise je segregace v odvětvích činnosti na základě pohlaví jedním z hlavních hnacích faktorů rozdílů v odměňování žen a mužů. Několika odvětvím a povoláním nadále dominují muži nebo ženy: méně žen se rozhoduje pro lépe placená odvětví, jako je stavebnictví, průmysl, doprava, přírodní vědy a IKT. „Přilákání většího počtu žen do odvětví přírodních věd, techniky, inženýrství a matematiky (STEM) by přispělo ke zvýšení HDP EU na obyvatele o 2,2 až 3,0 % v roce 2050.“⁽⁴⁾ Komise mimo jiné konstatuje, že muži naopak zřídka vstupují do klíčových odvětví pro budoucnost evropské společnosti a hospodářství, jako jsou vzdělávání, pečovatelské a ošetrovatelské profese ve zdravotnictví.

3.8. Podle akčního plánu ženy opouštějí trh práce, aby se staraly o děti a/nebo rodinné příslušníky, a pokud neopustí trh práce úplně, často přijímají méně kvalifikované pozice, aby po návratu do zaměstnání zvládaly i svou úlohu v rodině⁽⁵⁾. Negativním dopadem na účast žen na trhu práce vyplývajícím z toho, že chybí zařízení pro péči o děti, která by byla kvalitní, cenově dostupná a nabízela by dlouhou provozní dobu, se zabývají barcelonské cíle, které však dosud zdaleka nebyly splněny.

3.9. Zvláštní pozornost je třeba věnovat dopadu na mzdu některých zranitelných skupin (ženy samoživitelky, ženy s nízkou kvalifikací a ženy, které jsou navíc přistěhovalkyně, jsou zdravotně postižené atd.).

4. Navrhovaný akční plán

4.1. Akční plán, který nyní navrhuje Komise, obsahuje soudržný soubor opatření zaměřených na řešení rozdílů v odměňování mužů a žen ze všech možných úhlů, spíše než na vymezení jediného faktoru nebo příčiny. Tyto činnosti se budou navzájem posilovat. EHSV tento plán podporuje, doporučuje však Komisi, aby zajistila hodnocení stávajících opatření, která již byla doporučena, a aby je případně provedla prostřednictvím evropského semestru.

4.2. Bylo určeno osm hlavních směrů činnosti:

1. důslednější uplatňování zásady rovného odměňování;
2. boj proti segregaci v jednotlivých povoláních a v odvětvích (horizontální segregaci);
3. rozbití „skleněného stropu“ (vertikální segregace);
4. řešení problematiky znevýhodnění rodičů a pečujících osob;
5. lepší zhodnocování dovedností, úsilí a oblastí odpovědnosti žen;
6. boj proti nevědomosti: odhalování nerovností a stereotypů;
7. upozorňování na rozdíly v odměňování žen a mužů a informování o nich;
8. posilování partnerství pro boj proti rozdílům v odměňování žen a mužů.

Mají-li být tato opatření účinná, bude mezi opatřeními, jež přijímají klíčové zúčastněné strany na úrovni EU a na vnitrostátní i podnikové úrovni, zapotřebí synergie.

⁽³⁾ Společná zpráva o zaměstnanosti za rok 2017 (Joint Employment Report 2017).

⁽⁴⁾ COM(2017) 678 final.

⁽⁵⁾ Úř. věst. C 129, 11.4.2018, s. 44.

4.3. EHSV konstatuje, že většina navrhovaných opatření v oblasti rovnosti žen a mužů je vhodná. Domnívá se, že tento ambiciózní akční plán bude účinný, pokud bude vycházet ze společného chápání faktorů, které způsobují rozdíly v odměňování žen a mužů. V této souvislosti má zásadní význam sběr statistických údajů, který provádí Eurostat. Tyto statistiky by měly být založeny na individuálních údajích a nikoli na údajích týkajících se domácností, neboť tyto údaje přispívají k tomu, že chudoba žen není patrná. Tento plán se musí rovněž opírat o aktivní zapojení všech veřejných i soukromých subjektů na všech úrovních: místních samospráv, orgánů EU, členských států, sociálních partnerů, soukromých a veřejných podniků, vzdělávacích institucí, organizací občanské společnosti atd.

4.4. EHSV připomíná členským státům, že je třeba investovat do nediskriminačních a začleňujících vzdělávacích systémů. Je třeba podporovat vyváženější zastoupení obou pohlaví ve studijních oborech budoucnosti, jako jsou STEM (přírodní vědy, technologie včetně IKT, inženýrství a matematika), aby dívky byly schopny získat zaměstnání v odvětvích, která jsou perspektivnější a lépe placená. Bylo by také zapotřebí, aby ženy mohly absolvovat v průběhu své kariéry dodatečnou odbornou přípravu (prostřednictvím nových technologií, jako je distanční vzdělávání), která je výborným důvodem pro kariérní, a tedy i platový postup. Aby bylo možné řešit demografické výzvy, aniž by to bylo na úkor žen, bylo by vhodné podporovat obdobnou genderovou vyváženost v sociálních odvětvích, v nichž jsou více zastoupeny ženy.

4.5. EHSV vyzývá Komisi, aby zvyšovala informovanost podniků o problematice rovného odměňování žen a mužů a především o tom, co je v jejich vlastním zájmu: zlepšit přístup k pracovní síle, kterou představují ženy, a to z důvodu problémů plynoucích z demografického vývoje a rostoucího nedostatku dovedností.

4.6. EHSV se obecně domnívá, že společnost by měla více usilovat o zvrácení kulturních příčin a stereotypů, které existují již dlouhou dobu a přispívají k přetrvávajícímu rozdílu v odměňování. Komise musí zajistit hodnocení již provedených opatření a posílit stávající opatření.

5. Zásadní úloha sociálních partnerů a organizací občanské společnosti

5.1. Sociální partneři intenzivně usilují o dosažení rovnosti žen a mužů a o vyřešení souvisejících problémů.

5.2. Rámec opatření v oblasti rovnosti žen a mužů z roku 2005, který podepsali evropští sociální partneři, již ukazuje, jak přistupovat k otázce mzdových rozdílů mezi ženami a muži: je třeba využít stávajících praktických nástrojů a vypracovat jasné a aktuální statistiky na odvětvové/vnitrostátní úrovni, aby sociální partneři mohli analyzovat a pochopit složité příčiny rozdílů v odměňování, přičemž je třeba zajistit, aby byly systémy odměňování, včetně systémů hodnocení pracovních míst a mezd (hrubých mezd a nikoli hodinových), transparentní a neutrální z hlediska pohlaví, a současně věnovat pozornost případným diskriminačním důsledkům, které by mohly mít.

5.3. Aby bylo možné reagovat na obavy zaměstnavatelů z dodatečné administrativní zátěže, bude třeba stanovit odpovídající doprovodná opatření pro podniky. Rovné odměňování spadá do odpovědnosti odborových organizací i zaměstnavatelů. Iniciativy na podporu rovnosti musí být samozřejmě zavedeny v rámci vzdělávání, trhu práce, zařízení pro péči o děti atd. Jedním z řešení je však také transparentnost mezd, jelikož transparentnost a audity odměňování mají nepochybně v tomto procesu své místo. Podniky se začínají angažovat v boji proti všem formám diskriminace na pracovišti a již se těmito problémy zabývají, aby zaručily neutrální systémy odměňování z hlediska pohlaví, které budou v souladu s rozmanitostí vnitrostátních systémů v oblasti pracovních vztahů. Je důležité, aby všechny zainteresované strany plnily svou úlohu při odstraňování rozdílů v odměňování žen a mužů, vysvětlily jeho skutečné příčiny, zajistily soudržnější přístup založený na skutečnostech a objasnily případné mylné představy.

5.4. Odborové organizace také uznávají, že důležitým podnětem pro vyjednávání může být existence právního rámce, který bude podporovat rovnost žen a mužů, zejména co se týče toho, přesvědčit zaměstnavatele o hospodářském a sociálním významu jednání ve prospěch rovnosti. V této souvislosti se v průzkumu Evropské konfederace odborových svazů (EKOS) konstatuje, že nejčastější mzdová ujednání, která mají snížit mzdové nerovnosti mezi ženami a muži, jsou ujednání zaměřená na minimální mzdy a zvyšování mezd pracovníků, jejichž mzdy jsou nízké. Podle stejného průzkumu pouze 20 % odborových organizací vyjednalo dohody týkající se boje proti profesní segregaci a dosáhlo výraznějšího zvýšení mezd pracovníků s nízkými mzdami z odvětví, v nichž převažují ženy.

5.5. I když je mnoho pracujících žen členkami odborových organizací, účast žen ve vedení odborů roste jen velmi pozvolna. Týmy odborových organizací musí usilovat o větší smíšenost v zájmu vypracování reprezentativního akčního plánu pro rovnost žen a mužů. Podobnou situaci lze pozorovat v rozhodovacích orgánech organizací zaměstnavatelů (veřejných i soukromých) a organizací občanské společnosti, které by rovněž měly při přípravě strategie pro rovnost žen a mužů usilovat o větší smíšenost.

6. Perspektivy

6.1. Cílem roční analýzy růstu za rok 2018⁽⁶⁾ je využití příznivého impulsu daného současným hospodářským rozmachem. Tato analýza klade důraz na reformy, jež mají na základě zlatého pravidla podpořit investice do lidského kapitálu a sociálních odvětví a zlepšit fungování trhů s výrobky a službami a trhů práce s cílem posílit dlouhodobou produktivitu a růst a zvýšit začleňování díky kvalitnějším veřejným výdajům, spravedlivějšímu daňovému systému a modernizaci veřejných institucí.

6.2. Roční analýza růstu může také vést k dodatečným fázím v celém cyklu evropského semestru tím, že začlení všechny faktory, jež mají vliv na rozdíl v odměňování žen a mužů, do vnitrostátních zpráv a doporučení pro jednotlivé země.

6.3. Měl by sem být plně začleněn evropský pilíř sociálních práv, přičemž upřednostňovány by měly být reformy, jejichž cílem je podpořit, aby pracovníci získávali dovednosti, prosazovat rovné příležitosti na trhu práce a spravedlivé pracovní podmínky, zvyšovat produktivitu práce za účelem podpory růstu mezd, a to především těch nejnižších, a zajistit, aby byly systémy sociální ochrany lépe uzpůsobené a udržitelnější.

6.4. EHSV tedy doufá, že současná příznivá situace daná jistým hospodářským růstem a evropským pilířem sociálních práv přinese nový impuls ke snížení rozdílu v odměňování žen a mužů a že navrhovaný akční plán bude skutečně účinný. Pokud se toto na konci roku 2019 neprokáže, EHSV hodlá doporučit Komisi, aby na nejvhodnější úrovni navrhla legislativní i nelegislativní opatření, zejména v oblasti sankcí a/nebo pobídek.

V Bruselu dne 19. dubna 2018.

předseda
Evropského hospodářského a sociálního výboru
Luca JAHIER

⁽⁶⁾ COM(2017) 690 final.

Příloha

Níže je uveden seznam nejdůležitějších dokumentů, jejichž cílem je snížit nerovnosti mezi ženami a muži a zejména rozdíl v odměňování žen a mužů:

- směrnice o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání (přepracované znění) (2006/54/ES), která začleňuje zásadu rovného odměňování stanovenou ve Smlouvách EU od roku 1957;
 - Úmluva MOP č. 100 o stejném odměňování mužů a žen za práci stejné hodnoty, 1951;
 - doporučení Komise týkající se posílení zásady rovného odměňování mužů a žen prostřednictvím transparentnosti [2014/124/UE] a zpráva o uplatňování doporučení Komise C(2014) 1405 [COM(2017) 671 final];
 - strategický závazek Evropské komise ohledně rovnosti žen a mužů na období 2016–2019;
 - návrh směrnice Evropského parlamentu a Rady o zlepšení genderové vyváženosti mezi členy dozorčí rady/nevýkonnými členy správní rady společností kotovaných na burzách a o souvisejících opatřeních [COM(2012) 614 final];
 - Římské prohlášení z roku 2017;
 - interinstitucionální vyhlášení evropského pilíře sociálních práv na sociálním summitu na téma spravedlivých pracovních míst a růstu v Göteborgu (Švédsko) dne 17. listopadu 2017;
 - návrh směrnice o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob [COM(2017) 253 final];
 - akční plán EU na období 2017–2019 – Boj proti rozdílům v odměňování žen a mužů [COM(2017) 678 final].
-