

Stanovisko Evropského hospodářského a sociálního výboru k návrhu směrnice Evropského parlamentu a Rady, kterou se posiluje uplatňování zásady stejné odměny mužů a žen za stejnou nebo rovnocennou práci prostřednictvím transparentnosti odměňování a mechanismů prosazování

[COM(2021) 93 final – 2021/0050 (COD)]

(2021/C 341/13)

Zpravodaj: **Pekka RISTELÄ**

Žádost o vypracování stanoviska	Evropský parlament, 11. 3. 2021 Rada, 15. 3. 2021
Právní základ	Článek 304 Smlouvy o fungování Evropské unie
Odpovědná sekce	Zaměstnanost, sociální věci, občanství
Přijato v sekci	26. 5. 2021
Přijato na plenárním zasedání	9. 6. 2021
Plenární zasedání č.	561
Výsledek hlasování (pro/proti/zdrželi se hlasování)	147/87/11

1. Závěry a doporučení

1.1. EHSV vítá návrh Komise, jehož cílem je pracovníkům usnadnit prosazování zásady stejné odměny v případech, kdy se domnívají, že se stali obětí diskriminace v odměňování, přispět k větší transparentnosti ve strukturách odměňování a posílit úlohu vnitrostátních orgánů při prosazování této zásady.

1.2. EHSV konstatuje, že navrhovaná směrnice má širokou oblast působnosti a uplatňuje se na všechny pracovníky ve veřejném i soukromém sektoru, a také to, že uznává aspekty diskriminace z důvodu příslušnosti ke dvěma či více skupinám.

1.3. EHSV se nicméně domnívá, že návrh by měl být v různých aspektech posílen, zejména pokud jde o kritéria, která se mají použít k určení hodnoty práce, o pokrytí některých z hlavních povinností týkajících se transparentnosti a o úlohu sociálních partnerů a kolektivního vyjednávání při provádění zásady stejné odměny.

1.4. EHSV se domnívá, že by bylo možné poskytnout podrobnější pokyny ohledně objektivních kritérií, která se mají použít k určení hodnoty práce způsobem neutrálním z hlediska pohlaví. Tato kritéria by měla zahrnovat dovednosti a charakteristiky práce obvykle vykonávané ženami, jež jsou při posuzování hodnoty práce často přehlíženy nebo podhodnocovány, jako jsou dovednosti soustředěné na lidi. Tato kritéria by měla být vypracována sociálními partnery nebo s jejich zapojením a měla by být formulována tak, aby je později mohli upřesnit.

1.5. Ačkoli je návrh náležitě vnímavý vůči obavám ohledně dodatečné zátěže pro malé a střední podniky, EHSV nepovažuje úplnou výjimku pro všechny zaměstnavatele s méně než 250 pracovníky za odůvodněnou. Zvláštní pravidla pro malé a střední podniky by však mohla být vhodná. Po členských státech by rovněž mělo být požadováno poskytování podpory, odborné přípravy a technické pomoci zaměstnavatelům, zejména malým a středním podnikům, ohledně jejich povinností týkajících se transparentnosti odměňování.

1.6. EHSV se domnívá, že je třeba přijmout opatření s cílem podpořit kolektivní vyjednávání ohledně stejné odměny a další opatření zaměřená na odstranění rozdílů v odměňování žen a mužů, aniž by byla dotčena autonomie sociálních partnerů. Kolektivní vyjednávání může mít významnou prospěšnou úlohu při systematické podpoře stejného odměňování a rovnosti žen a mužů na podnikové, odvětvové, regionální a vnitrostátní úrovni.

1.7. EHSV poukazuje na to, že opatření obsažená v návrhu jsou jen některými z kroků, jež jsou nezbytné k řešení strukturálních otázek, které tvoří základ rozdílů v odměňování žen a mužů. Aby bylo možné zajistit stejné odměňování v praxi, bude nezbytný ucelený přístup zahrnující další rozvíjení předpisů a jejich posílení prosazování. Mělo by ho doprovázet další úsilí zaměřené na řešení segregace na trhu práce, genderových stereotypů a podhodnocování práce vykonávané převážně ženami, dále dostatečné a přístupné služby v oblasti péče o děti i odpovídající ustanovení o dovolené pro partnery a iniciativy, které mají zvýšit informovanost o rozdílech v odměňování, podporovat kariérní příležitosti pro ženy a zajistit lepší zastoupení žen na pozicích s rozhodovací pravomocí, a dále zrušení daňových opatření odrazujících ženy od zaměstnání.

2. Úvod

2.1. Stejná odměna pro muže a ženy za stejnou nebo rovnocennou práci je jedním ze základních práv a zásad EU⁽¹⁾ i mezinárodních a evropských nástrojů v oblasti lidských práv⁽²⁾. Nejnověji to bylo připomenuto v zásadě 2 evropského pilíře sociálních práv. Je to rovněž připomenuto v článku 4 směrnice o rovnosti žen a mužů⁽³⁾, která zakazuje přímou a nepřímou diskriminaci na základě pohlaví, pokud jde o odměnu za stejnou nebo rovnocennou práci.

2.2. Rámec EU pro stejnou odměnu existuje již mnoho desetiletí⁽⁴⁾ a přispívá k řešení diskriminace v odměňování a genderové předpojatosti ve strukturách odměňování. Podle institutu EIGE je 9 % (z 14,1 %) rozdílů v odměňování žen a mužů („nevysvětlená“ část) připisováno nesledovaným charakteristikám pracovníků, které model používaný institutem EIGE nezachycuje, a diskriminaci⁽⁵⁾. Další příčiny rozdílů v odměňování žen a mužů spočívají například v tom, že ženy nesou větší podíl povinností týkajících se neplacené péče, což má dopad na jejich účast na trhu práce, např. v podobě částečných pracovních úvazků, a dále v horizontální a vertikální segregaci v zaměstnání. Některými z nich se zabývají další aspekty práva a politik Unie⁽⁶⁾.

2.3. Tato opatření vedla k pokroku ohledně odstraňování rozdílů v odměňování žen a mužů v EU. Průměrný rozdíl mezi mzdami za plný úvazek však v EU stále dosahuje výše 14,1 % a v posledním desetiletí bylo dosaženo jen velmi malého pokroku. Vývoj se v jednotlivých členských státech liší, přičemž některé z nich dokonce vykazují prohlubující se rozdílů v odměňování⁽⁷⁾. Skutečnost, že ženy v průměru stále vydělávají méně na hodinu než muži, přispívá k rozdílům mezi ženami a muži, pokud jde o celkové roční výdělků (36,7 %⁽⁸⁾) a důchody (30 %⁽⁹⁾), ačkoli není jediným faktorem, který k těmto rozdílům přispívá. Tento rozdíl mezi ženami a muži z hlediska celkových výdělků lze do značné míry vysvětlit zvláště tím, že ženy tráví v placené práci méně času, a to převážně proto, aby zajistily neplacené pečovatelské povinnosti⁽¹⁰⁾. Práce na plný úvazek má velký dopad na výdělků a kariérní příležitosti a k tomu, aby ženy i muži mohli této příležitosti využít, jsou nutné podpůrné struktury, jako jsou pečovatelské služby, sdílení rodinných povinností a zrušení daňových opatření, které ženy odrazují od zaměstnání.

2.4. Judikatura orgánů monitorujících mezinárodní a evropské nástroje v oblasti lidských práv jasně ukazuje, že ve většině členských států stále existuje značný prostor pro zlepšení jak v právu, tak v praxi, pokud jde o zajištění a prosazování práva na stejnou odměnu, včetně transparentnosti odměňování⁽¹¹⁾.

⁽¹⁾ To je stanoveno v článku 119 Římské smlouvy (1957) a nyní je to obsaženo v čl. 157 odst. 1 Smlouvy o fungování EU. Článek 23 Listiny základních práv Evropské unie stanoví, že rovnost žen a mužů musí být zajištěna ve všech oblastech včetně odměny za práci.

⁽²⁾ Viz zejména čl. 7 písm. a) bod i) Mezinárodního paktu OSN o hospodářských, sociálních a kulturních právech, Úmluva MOP č. 100 (1951) a čl. 4 odst. 3 Evropské sociální charty Rady Evropy (1961, revidována v roce 1996).

⁽³⁾ Úř. věst. L 204, 26.7.2006, s. 23.

⁽⁴⁾ Směrnice o stejné odměně (Úř. věst. L 45, 19.2.1975, 19).

⁽⁵⁾ EIGE (2020) Gender inequalities in care and consequences for the labour market (Genderové nerovnosti v oblasti péče a důsledky pro trh práce), strana 26.

⁽⁶⁾ Úř. věst. L 188, 12.7.2019, s.79; COM(2020) 152 final, 5.3.2020 a COM(2017) 678 final, 20.11.2017.

⁽⁷⁾ Údaje Eurostatu z roku 2019, Gender pay gap statistics (Statistické údaje týkající se rozdílů v odměňování žen a mužů).

⁽⁸⁾ Údaje Eurostatu z roku 2016, Gender overall earnings gap (Rozdíly v celkových příjmech mezi muži a ženami).

⁽⁹⁾ Údaje Eurostatu z roku 2018, Closing the gender pension gap? (Odstraňování rozdílů ve výši důchodů žen a mužů?).

⁽¹⁰⁾ Eurostat (2019b), Why do people work part-time? (Proč lidé pracují na částečný úvazek?).

⁽¹¹⁾ Viz např. judikatura Výboru odborníků MOP pro uplatňování úmluv a doporučení týkající se úmluvy č. 100, kterou je *úmluva o stejném odměňování* (1951), rozhodnutí přijatá Evropským výborem pro sociální práva Rady Evropy o kolektivních stížnostech, které předložila University of Women Europe (UWE) proti 15 členským státům EU, a závěry Evropského výboru pro sociální práva o nedodržování čl. 4 odst. 3 Evropské sociální charty v rámci běžného postupu předkládání zpráv.

2.5. Pandemie COVID-19 má závažné dopady na společnost, hospodářství, pracovníky, podnikatele a podniky. Co je však důležité, tato pandemie zdůraznila skutečnost, že ženy stále dostávají nižší odměny než muži a že práce vykonávaná na mnoha pracovních místech, kde převažují ženy, je stále podhodnocována. Pandemie také nepoměrně zasáhla ženy, na pracovišti i mimo něj, a bez rozhodných opatření bude mít pravděpodobně negativní důsledky pro rovnost žen a mužů⁽¹²⁾.

2.6. Návrh směrnice, kterou se posiluje uplatňování zásady stejné odměny mužů a žen za stejnou nebo rovnocennou práci prostřednictvím transparentnosti odměňování a mechanismů prosazování, který předložila EK (2021/0050 (COD)), dále jen „návrh“), uznává, že je naléhavě zapotřebí přijmout opatření s cílem podpořit v tomto kontextu stejnou odměnu pro ženy a muže. Cílem návrhu je řešit některé z hlavních překážek účinného provádění a prosazování rámce EU pro stejnou odměnu v praxi, což zůstává problémem⁽¹³⁾. Komise se domnívá, že snížení nevysvětleného rozdílu v odměňování žen a mužů o tři procentní body je přiměřeným odhadem dopadu navrhovaných opatření, ačkoli nedostatek přesných údajů o rozsahu diskriminace v odměňování ztěžuje posouzení dopadu navrhovaných opatření⁽¹⁴⁾.

2.7. Komise v tomto ohledu zjistila tři hlavní skupiny problémů: nedostatečná jasnost hlavních právních pojmů, jako je „rovnocenná práce“, nedostatečná transparentnost systémů odměňování a škála procesních překážek, jako jsou vysoké právní náklady nebo chybějící dostatečné náhrady⁽¹⁵⁾. V roce 2014 zveřejnila doporučení o posílení zásady rovného odměňování mužů a žen prostřednictvím transparentnosti odměňování (dále jen „doporučení“), jehož cílem je řešit některé z těchto otázek⁽¹⁶⁾. Toto doporučení členské státy příliš nevyužily⁽¹⁷⁾, i když některé z nich již zavedly různá opatření týkající se transparentnosti odměňování, jejichž podoba a pokrytí se liší⁽¹⁸⁾.

2.8. Předsedkyně Evropské komise Ursula von der Leyen na začátku svého funkčního období stanovila zásadu stejné odměny za stejnou práci jakožto základní zásadu nové evropské strategie pro rovnost žen a mužů a závazná opatření v oblasti transparentnosti odměňování za jednu ze svých politických priorit. Komise poté začlenila do strategie EU pro rovnost žen a mužů na období 2020–2025 zavedení závazných opatření v oblasti transparentnosti odměňování. Evropský parlament vyjádřil podporu vůči zavedení těchto opatření ve svém usnesení o rozdílech v odměňování žen a mužů⁽¹⁹⁾ a o strategii pro rovnost žen a mužů⁽²⁰⁾. EHSV rovněž vyzval Komisi, aby v této oblasti jednala s cílem řešit situace, kdy je práce vykonávaná obvykle ženami podhodnocována, mimo jiné zavedením závazných opatření v oblasti transparentnosti odměňování, ale také opatření k zajištění rovných příležitostí pro ženy a muže na trhu práce a k řešení horizontální a vertikální profesní genderové segregace⁽²¹⁾.

3. Obecné připomínky

3.1. EHSV již dříve uvedl, že závazná opatření jsou nezbytná za účelem posílení zásady stejné odměny mužů a žen⁽²²⁾. Zkušenost s doporučením z roku 2014 o transparentnosti odměňování ukázala, že nezávazná opatření pravděpodobně nedosáhnou požadovaného výsledku, kterým je zajistit účinné uplatňování zásady stejné odměny v praxi požadovaným tempem.

⁽¹²⁾ Wenham C (2020) *The gendered impact of the COVID-19 crisis and post-crisis period (Genderové dopady krize COVID-19 a období po ní)*, Evropský parlament; Eurofound (2020) *Women and labour market equality: Has COVID-19 rolled back recent gains? (Ženy a rovnost na trhu práce: zvrátil COVID-19 nedávno dosažený pokrok?)*; Evropská komise, zpráva o rovnosti žen a mužů v EU z roku 2021.

⁽¹³⁾ Podle zprávy Evropské komise o uplatňování směrnice 2006/54/ES, sdělení COM(2013) 861 final a hodnocení příslušných ustanovení směrnice 2006/54/ES, která zavádí zásadu Smlouvy o „stejně odměně za stejnou nebo rovnocennou práci“, SWD(2020) 50 final.

⁽¹⁴⁾ Posouzení dopadů doprovázející návrh, strana 116.

⁽¹⁵⁾ COM(2013)861 final; SWD(2020/50) final.

⁽¹⁶⁾ Úř. věst. L 69, 8.3.2014, s. 112.

⁽¹⁷⁾ COM(2017) 671 final.

⁽¹⁸⁾ Veldman A. (2017) *Pay Transparency in the EU: A legal analysis of the situation in the EU Member States, Iceland, Liechtenstein and Norway (Transparentnost odměňování v EU: Právní analýza situace v členských státech EU, na Islandu, v Lichtenštejnsku a Norsku)*, Lucemburk, Úřad pro publikace Evropské unie.

⁽¹⁹⁾ Usnesení EP ze dne 30. 1. 2020.

⁽²⁰⁾ Usnesení EP ze dne 21. 1. 2021.

⁽²¹⁾ Úř. věst. C 110, 22.3.2019, s. 26, Úř. věst. C 240, 16.7.2019, s. 3, Úř. věst. C 364, 28.10.2020, s. 77.

⁽²²⁾ Úř. věst. C 364, 28.10.2020, s. 77.

3.2. EHSV vítá návrh Komise, jehož cílem je pracovníkům usnadnit prosazování zásady stejné odměny v případech, kdy se domnívají, že se stali obětí diskriminace v odměňování, přispět k větší transparentnosti ve strukturách odměňování a posílit úlohu vnitrostátních orgánů při prosazování této zásady.

3.3. EHSV se nicméně domnívá, že návrh by měl být v různých aspektech posílen, zejména pokud jde o kritéria, která se mají použít k určení hodnoty práce, o pokrytí některých z hlavních povinností týkajících se transparentnosti, ale také o úlohu sociálních partnerů a kolektivního vyjednávání při provádění zásady stejné odměny, neboť sociální partneři mohou nejlépe znovu posoudit hodnotu dovedností a profesí⁽²³⁾. Je znepokojen tím, že jinak budou přínosy navrhovaných opatření pro mnoho pracovníků omezené a opatření dostatečně nepřispějí k systémovým změnám požadovaným za účelem odstranění diskriminace v odměňování a genderové předpojatosti ve strukturách odměňování.

3.4. EHSV poukazuje na to, že opatření obsažená v návrhu jsou jen některými z kroků, jež jsou nezbytné k řešení strukturálních otázek, které tvoří základ rozdílu v odměňování žen a mužů. Aby bylo možné zajistit stejné odměňování v praxi, bude nezbytný ucelený přístup zahrnující další opatření a posílené prosazování předpisů. Mělo by ho doprovázet další úsilí zaměřené na řešení segregace na trhu práce, genderových stereotypů a podhodnocování práce vykonávané převážně ženami, dále dostatečné a přístupné služby v oblasti péče o děti i odpovídající ustanovení o dovolené pro partnery a iniciativy, které mají zvýšit informovanost o rozdílech v odměňování, podporovat kariéerní příležitosti pro ženy a zajistit lepší zastoupení žen na pozicích s rozhodovací pravomocí, a dále zrušení daňových opatření odrazujících ženy od zaměstnání.

4. Konkrétní připomínky

4.1. Oblast působnosti a definice

4.1.1. EHSV konstatuje, že navrhovaná směrnice má širokou oblast působnosti (článek 2) a že se uplatňuje na veřejný i soukromý sektor a na všechny pracovníky, kteří mají zaměstnaneckou smlouvu nebo pracovněprávní vztah, přičemž určení existence tohoto poměru se řídí skutečnostmi souvisejícími s výkonem práce. To zahrnuje pracovníky v nestandardním zaměstnání, jako je práce na zavalanou nebo práce prostřednictvím platform, kdy skutečnosti související s výkonem práce svědčí o tom, že jsou tato kritéria splněna⁽²⁴⁾. Existence pracovní smlouvy nebo pracovněprávního vztahu je vymezena právními předpisy, kolektivními smlouvami a/nebo zvyklostmi platnými v každém členském státě s přihlédnutím k judikatuře Soudního dvora.

4.1.2. Definice „kategorií pracovníků“ v článku 3 stanoví, že ta by měla být specifikována zaměstnavatelem. Je zásadní, aby existoval mechanismus, který zajistí, aby byly kategorie pracovníků určeny způsobem, který je neutrální z hlediska pohlaví, například tím, že se zajistí, aby do jejich vypracování byly v souladu s vnitrostátními právními předpisy a zvyklostmi zapojeny odborové svazy/zástupci zaměstnanců.

4.1.3. EHSV vítá skutečnost, že definice diskriminace v odměňování zahrnuje diskriminaci na základě pohlaví v kombinaci s jakýmkoli jiným důvodem diskriminace⁽²⁵⁾ a uznává aspekty diskriminace z důvodu příslušnosti ke dvěma či více skupinám. Komise by měla poskytnout další pokyny s cílem zajistit, aby případy, kdy diskriminace v odměňování vyplývá z diskriminace na základě pohlaví v kombinaci s jakýmkoli jiným chráněným důvodem, mohly být jako takové určeny a řešeny.

4.1.4. EHSV konstatuje, že v celém návrhu jsou povinnosti přiděleny „zástupcům zaměstnanců“, aniž by byl tento pojem definován. V důvodové zprávě se uvádí, že „pokud v organizaci chybí formální zástupci zaměstnanců, měl by zaměstnavatel pro tento účel určit jednoho nebo více pracovníků“. Aby nedošlo k nepřijatelnému zasahování do vnitrostátních systémů pracovněprávních vztahů a zabránilo se tomu, že budou obcházena odborová práva a výsady zástupci zaměstnanců vybranými zaměstnavatelem⁽²⁶⁾, měl by návrh zajistit, aby legitimní zástupce zaměstnanců vždy jmenovali pracovníci. Je

⁽²³⁾ Úř. věst. C 110, 22.3.2019, s. 26.

⁽²⁴⁾ Bod odůvodnění 11 návrhu.

⁽²⁵⁾ Směrnice Rady 2000/43/ES ze dne 29. června 2000, kterou se zavádí zásada rovného zacházení s osobami bez ohledu na jejich rasu nebo etnický původ (Úř. věst. L 180, 19.7.2000, s. 22) a směrnice Rady 2000/78/ES ze dne 27. listopadu 2000, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání (Úř. věst. L 303, 2.12.2000, s. 16).

⁽²⁶⁾ Z judikatury Výboru MOP pro svobodu sdružování a Výboru odborníků MOP pro uplatňování úmluv a doporučení jasně vyplývá, že výsady odborových svazů nemohou být obcházeny ani poskytovány jiným organizacím, sdružením nebo jednotlivým pracovníkům (či jejich seskupením) (vybraným zaměstnavatelem). Viz zejména Výběr judikatury Výboru MOP pro svobodu sdružování (odst. 1214, 1222-1230, 1234, 1342-1349) a Obecný přehled Výboru odborníků MOP pro uplatňování úmluv a doporučení z roku 2012, s. 96-97.

třeba uvést, že je tak třeba učinit v souladu s příslušnými úmluvami a judikaturou Mezinárodní organizace práce, které se týkají svobody sdružování, práva odborově se organizovat a práva na kolektivní vyjednávání.

4.2. Stejná odměna a rovnocenná práce

4.2.1. V čl. 4 odst. 3 návrh upřesňuje některá z objektivních kritérií, která se mají použít k určení hodnoty práce v souladu s judikaturou Soudního dvora Evropské unie, a požaduje, aby členské státy přijaly opatření s cílem zajistit, aby byly stanoveny nástroje a metodiky k určení hodnoty práce. Tato ustanovení pomohou pracovníkům usilujícím o prosazení svých práv nalézt vhodný srovnávací nástroj a zajistí, aby byla hodnota práce mezi jednotlivými členskými státy určována soudržněji. Pomohou sociálním partnerům navrhovat struktury odměňování způsobem, který bude neutrální z hlediska pohlaví, a určit, které kategorie pracovníků vykonávají rovnocennou práci, což je nezbytné pro uplatnění dalších ustanovení navrhované směrnice.

4.2.2. Navrhované ustanovení nicméně uvádí pouze několik obecných kritérií. Bylo by vhodné poskytnout více podrobností o objektivních kritériích, která mají být použita k určení hodnoty práce, přičemž je třeba obzvláště usilovat o zajištění toho, aby nebyly přehlíženy nezbytné dovednosti a charakteristiky práce vykonávané obvykle ženami. Pokud jsou tyto dovednosti a charakteristiky opomíjeny, není posouzení hodnoty práce neutrální z hlediska pohlaví. Navrhovaná kritéria by například měla specifikovat další dílčí kritéria, která je třeba zohlednit a jež zahrnují dovednosti soustředěné na lidi, které jsou typické pro práci vykonávanou na mnoha pracovních místech, kde převažují ženy, jako je například pečovatelská práce⁽²⁷⁾. Poskytnutí podrobnějších informací by přispělo k tomu, aby práce, kterou obvykle vykonávají ženy, nebyla podhodnocována. Tato kritéria by měla být formulována tak, aby je sociální partneři mohli později upřesnit.

4.2.3. Sociální partneři mají nejlepší předpoklady k tomu, aby posoudili hodnotu dovedností a profesí. Genderově neutrální kritéria a nástroje a metodiky k určení hodnoty práce uvedené v čl. 4 odst. 2 by měly být vytvořeny sociálními partnery nebo alespoň s jejich zapojením, aniž by byla dotčena jejich autonomie. Při plnění požadovaných cílů a řešení rozdílů v odměňování žen a mužů je zásadní sociální dialog a kolektivní vyjednávání.

4.2.4. EHSV vítá zavedení možnosti použít hypotetickou referenční osobu nebo další důkazy, které umožňují předpokládat, že došlo k údajné diskriminaci, pokud nelze určit žádnou skutečnou referenční osobu. To pomůže pracovníkům na pracovištích, která jsou vysoce segregována z hlediska pohlaví, prokázat diskriminaci, pokud v tomto místě existuje, a to i bez skutečné referenční osoby. Je obzvláště důležité zajistit, aby na pracovištích, která jsou vysoce segregována z hlediska pohlaví, mohly ženy požadovat stejnou odměnu, neboť fakta dokazují, že existuje souvislost mezi počtem žen na pracovišti a nižší odměnou, tj. čím vyšší je podíl žen, tím nižší je odměna⁽²⁸⁾.

4.3. Transparentnost odměňování

4.3.1. EHSV bere na vědomí opatření navržená v člancích 5 až 9, která mají zlepšit dostupnost informací o odměňování, mimo jiné před zaměstnáním, a transparentnost struktur odměňování, konstatuje však, že je zapotřebí se přizpůsobit vnitrostátním pracovněprávním vztahům. To může přispět k řešení jednoho z hlavních problémů při zjišťování a potírání diskriminace v odměňování a rozdílů v odměňování způsobených odlišnostmi mezi ženami a muži při počátečním

⁽²⁷⁾ Mohlo by být například upřesněno, že „dovednosti“ zahrnují mezilidské dovednosti, „úsilí“ zahrnuje nejen fyzické, ale i duševní a psychosociální úsilí, nebo že „povaha úkolů“ zahrnuje emoční podporu. Podrobnější pokyny k druhům kritérií a dílčích kritérií, které mají být použity k určení hodnoty práce, jsou uvedeny v pracovním dokumentu útvarů Komise připojeném ke zprávě Komise Radě a Evropskému parlamentu o uplatňování směrnice 2006/54/ES (SWD(2013) 512 final ze dne 16. prosince 2013).

⁽²⁸⁾ MOP (2020), Global Wage Report 2018–2019: what lies behind gender pay gaps (Zpráva o světových mzdách za období 2018–2019: co se skrývá za rozdíly v odměňování žen a mužů), Ženeva, MOP, strana 75.

vyjednávání o platu, které má tendenci ženy znevýhodňovat⁽²⁹⁾. EHSV konstatuje, že se v návrhu uznává, že článek 5 neomezuje možnost zaměstnavatelů, pracovníků a sociálních partnerů vyjednat plat mimo uvedené rozpětí.

4.3.2. Tato opatření by rovněž mohla přimět zaměstnavatele, aby zjistili rozdíly v odměňování ve svém podniku a zabývali se jimi. Podávání zpráv a společná hodnocení mohou přispět ke zvýšení informovanosti o diskriminaci v odměňování a genderové předpojatosti ve strukturách odměňování a k jejich systematictějšímu a účinnějšímu řešení, které by bylo přínosem pro všechny pracovníky ve společnosti, aniž by museli uplatňovat nárok na stejnou odměnu. Zároveň je důležité zvýšit znalosti zaměstnanců o tom, na čem je založeno odměňování a plat a jak je lze ovlivnit. K odstranění rozdílů v odměňování by rovněž významně přispěly činnosti zaměřené na zvyšování povědomí o otázkách rovnosti žen a mužů na pracovištích. Větší transparentnost v odměňování může mít pozitivní dopad rovněž na spokojenost pracovníků, jejich udržení a produktivitu⁽³⁰⁾.

4.3.3. Znění navrhovaného čl. 7 odst. 5 stanoví, že pracovníkům může být zabráněno, aby otevřeně hovořili o svých odměnách s jinými pracovníky mimo konkrétní okolnosti prosazování zásady stejné odměny. EHSV poukazuje na to, že za účelem zajištění větší transparentnosti je třeba upřesnit, že pracovníkům by nemělo být bráněno, aby sdělovali výši své odměny kolegům a dalším lidem, zejména svému odborovému svazu. Způsobilost otevřeně debatovat s jinými osobami o odměnách pracovníkům umožňuje zjistit, že byla porušena zásada stejné odměny.

4.3.4. Kromě toho by zaměstnavatelé neměli mít možnost pracovníkům bránit, aby sdělovali svému odborovému svazu informace o výších odměn pro jednotlivé kategorie pracovníků, které jsou získávány na požádání a jež by mohly svědčit o diskriminaci v odměňování (čl. 7 odst. 6). Po příjemci by mohlo být požadováno, aby s informacemi v ostatních případech, než je účel prosazovat zásadu stejné odměny, zacházel důvěrně.

4.3.5. Omezení požadavku podávat zprávy o rozdílech v odměňování v rámci organizace na zaměstnavatele s nejméně 250 pracovníky (čl. 8 odst. 1), což vyjímá všechny malé a střední podniky, bude znamenat, že tohoto opatření může využít jen přibližně třetina všech pracovníků v EU⁽³¹⁾. Kromě toho jsou ženy nadměrně zastoupeny v malých firmách⁽³²⁾, což znamená, že toto opatření bude prospěšné pro ještě menší podíl pracovníků. Tato hranice je krokem zpět oproti doporučení Komise z roku 2014, které navrhuje požadavky ohledně podávání zpráv pro zaměstnavatele s nejméně 50 zaměstnanci⁽³³⁾.

4.3.6. EHSV uznává, že malé a střední podniky mohou mít omezenější zdroje pro to, aby plnily své povinnosti podle navrhované směrnice. Návrh by měl být vnímavý vůči obavám ohledně dodatečné zátěže pro malé a střední podniky, zejména s ohledem na význam, který tyto podniky mohou mít při oživení po pandemii, jež může pokračovat po vstupu

⁽²⁹⁾ Z faktů například vyplývá, že ženy mají tendenci vyhýbat se vyjednávání o platu a že muži jsou při vyjednávání na trhu práce úspěšnější než ženy. Viz M. Recalde a L. Vesterlund, *Gender Differences in Negotiation and Policy for Improvement (Rozdíly mezi ženami a muži při vyjednávání a politika pro zlepšení)*, pracovní dokument Národního úřadu USA pro hospodářský výzkum (na <https://www.nber.org/papers/w28183>); A. Leibbrandt a J.A. List, *Do Women Avoid Salary Negotiations? (Vyhýbají se ženy vyjednávání o platu?) Evidence from a Large Scale, Natural Field Experiment (Fakta získaná na základě rozsáhlých pokusů v praxi)*, pracovní dokument Národního úřadu USA pro hospodářský výzkum (na <https://www.nber.org/papers/w18511>).

⁽³⁰⁾ Viz Posouzení dopadů, s. 17–18, a např. Chamberlain, A., *Is Salary Transparency More Than a Trend? (Je transparentnost platů více než pouhý trend?)*, zpráva Glassdoor Economic Research, 2015; Wall, A., *Pay openness movement: Is it merited? Does it influence more desirable employee outcomes than pay secrecy? (Posun k otevřenosti odměňování: je zasloužený? Ovlivňuje více žádoucí výsledky zaměstnanců než utajení mezd?)*, *Organization Management Journal*, 2018.

⁽³¹⁾ Malé a střední podniky tvoří zhruba dvě třetiny zaměstnanosti v EU a 99,8 % všech podniků, *Statistics on small and medium-sized enterprises (Statistické údaje o malých a středních podnicích)*.

⁽³²⁾ EIGE (2020) *Gender inequalities in care and consequences for the labour market (Genderové nerovnosti v oblasti péče a důsledky pro trh práce)*, strana 29.

⁽³³⁾ Doporučení č. 4.

navrhované směrnice v platnost. Komise nicméně odhaduje, že náklady na vypracování zprávy budou přiměřené⁽³⁴⁾. Úplná výjimka pro všechny zaměstnavatele s méně než 250 pracovníky tedy není odůvodněná, zvláštní pravidla pro malé a střední podniky by však mohla být vhodná.

4.3.7. Zvláštní pravidla snižující požadovanou četnost podávání zpráv pro menší podniky by snížila náklady, i když by vyžadovala, aby zaměstnavatelé určili a odstranili rozdíly v odměňování ku prospěchu pracovníků. Prahová hodnota týkající se povinnosti podávat zprávy by neměla být vyšší než 50 pracovníků, avšak mohla by být snížena četnost podávání zpráv pro podniky s více než 50 pracovníky, ale s méně než 250 pracovníky.

4.3.8. Podobná obava se objevuje ohledně omezení požadavku provádět společné posouzení na zaměstnavatele s nejméně 250 pracovníky (článek 9). Odhaduje se, že náklady na vypracování společného posouzení jsou o něco vyšší než v případě zpráv⁽³⁵⁾, ale stále neodůvodňují úplnou výjimku pro zaměstnavatele s méně než 250 zaměstnanci. Zvláštní pravidla pro malé a střední podniky by mohla být odůvodněná.

4.3.9. Po členských státech by rovněž mělo být požadováno poskytování podpory, odborné přípravy a technické pomoci zaměstnavatelům, zejména malým a středním podnikům, za účelem dodržení jejich povinností týkajících se transparentnosti odměňování, mimo jiné vytvořením nástrojů a metodik pro výpočet rozdílů v odměňování. Členské státy by měly ve všech možných a vhodných případech rovněž využít možnosti uvedené v čl. 8 odst. 4 s cílem shromáždit informace o rozdílech v odměňování napříč samotnými organizacemi, zejména pokud jde o malé a střední podniky.

4.3.10. EHSV konstatuje, že návrh se odlišuje od doporučení v tom, že požaduje, aby zaměstnavatelé podávali zprávy jen o rozdílech v odměňování mezi pracovníky a pracovníci podle kategorie pracovníků a napříč organizací. Aby se zajistila větší transparentnost a odpovědnost, měli by být odborové svazy/zástupci zaměstnanců schopni ověřit metodu používanou zaměstnavatelem k výpočtu rozdílů v odměňování a skutečnost, zda jsou výpočty přesné, a to s náležitým zohledněním vnitrostátního práva a praxe. V souladu s doporučením by se povinnosti podávat zprávy měly rozšířit na průměrnou úroveň odměňování pracovníků a pracovníc podle kategorie pracovníků. To by umožnilo pracovníkům a dalším orgánům posoudit skutečné rozdíly v odměňování napříč kategoriemi pracovníků, což je zásadní pro zajištění účinného prosazování zásady stejné odměny.

4.3.11. EHSV poukazuje na to, že návrh neupřesňuje, jak často by zaměstnavatelé měli poskytovat informace týkající se odměňování pro různé kategorie pracovníků (čl. 8 odst. 1 písm. g)). Tyto informace by stejně jako jiné druhy informací měly být zpřístupňovány každoročně. Pro malé a střední podniky by mohla být vypracována zvláštní ustanovení ohledně frekvence, jak je navrženo v bodě 4.3.7.

4.3.12. EHSV podporuje návrh, aby měli zaměstnavatelé povinnost napravit situaci ve spolupráci s odborovými svazy/zástupci zaměstnanců a dalšími orgány, a požadavek zahrnout opatření pro řešení veškerých zjištěných rozdílů a podávat zprávy o účinnosti těchto opatření v rámci společného posouzení (čl. 8 odst. 7, čl. 9 odst. 2, čl. 9 odst. 3)). Tato ustanovení jsou hlavní pro zajištění toho, aby byly povinnosti týkající se podávání zpráv a společného posouzení účinné při podpoře zásady stejné odměny.

4.3.13. Čl. 10 odst. 1 stanoví, že informace poskytnuté podle výše uvedených požadavků, které zahrnují zpracování osobních údajů, musí být poskytnuty v souladu s obecným nařízením o ochraně osobních údajů (nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) 2016/679⁽³⁶⁾). Je třeba upřesnit, že toto nařízení by zaměstnavatelé neměli využívat jako důvod k zamítnutí informací, jež jsou nezbytné k určení diskriminace v odměňování. Čl. 10 odst. 3 obsahuje přiměřenou ochranu soukromí jednotlivých pracovníků, přičemž vyžaduje, aby v případě, že je možné určit totožnost pracovníka, byly příslušné informace zpřístupněny pouze odborovým svazům/zástupcům zaměstnanců nebo subjektu pro rovné zacházení. Tyto subjekty by pak měly pracovníkovi poradit, zda existují důvody pro uplatnění nároku na stejnou odměnu.

⁽³⁴⁾ Z posouzení dopadů, které předložila Komise, vyplývá, že dodatečné průměrné náklady by se měly pohybovat mezi minimální výší 379–508 EUR a maximální výší 721–890 EUR v prvním roce, přičemž v dalších letech náklady klesají: Posouzení dopadů, (SWD(2021) 41 final, strana 59). Viz také Eurofound (2020), Measures to promote gender pay transparency in companies: How much do they cost and what are their benefits and opportunities? (Opatření na podporu transparentnosti odměňování žen a mužů v podnicích: kolik stojí a s jakými přínosy a příležitostmi jsou spojeny?) Pracovní dokument Eurofound, WPEF20021.

⁽³⁵⁾ Průměrné náklady se pohybují mezi minimální výší 1 180 – 1 724 EUR a maximální výší 1 911 – 2 266 EUR a s veškerými dalšími posouzeními se očekává jejich pokles: Posouzení dopadů (SWD(2021) 41 final, strana 61).

⁽³⁶⁾ 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) (Úř. věst. L 119, 4.5.2016, s. 1).

4.4. Kolektivní vyjednávání a sociální dialog o stejné odměně

4.4.1. Návrh uznává, že je důležité, aby sociální partneři věnovali při kolektivním vyjednávání zvláštní pozornost stejné odměně, a stanoví, že členské státy přijmou opatření s cílem vybízet sociální partnery k tomu, aby věnovali náležitou pozornost otázkám v oblasti stejné odměny, mimo jiné na odpovídající úrovni kolektivního vyjednávání⁽³⁷⁾. Rovněž stanoví, že by měly být respektovány různé prvky vnitrostátního sociálního dialogu a systémů kolektivního vyjednávání v celé Unii a autonomie a smluvní svoboda sociálních partnerů, jakož i jejich postavení jako zástupců zaměstnanců a zaměstnavatelů⁽³⁸⁾. Na rozdíl od doporučení z roku 2014 návrh neobsahuje ustanovení zajišťující, aby mohla být otázka stejné odměny projednána na náležité úrovni kolektivního vyjednávání.

4.4.2. Článek 11 pouze stanoví, že práva a povinnosti v souladu se směrnicí je třeba projednat se sociálními partnery. Mělo by se blíže upřesnit, co to obnáší. Je zejména důležité konkrétně zajistit, aby byla přijata opatření s cílem podpořit kolektivní vyjednávání ohledně stejné odměny a další opatření zaměřená na odstranění rozdílů v odměňování žen a mužů, aniž by byla dotčena autonomie sociálních partnerů. Kolektivní vyjednávání může mít významnou prospěšnou úlohu při systematické podpoře stejné odměny a rovnosti žen a mužů na podnikové, odvětvové nebo vnitrostátní úrovni.

4.4.3. Kromě toho je třeba podpořit další opatření, jež prosazují sociální dialog, projednání stejné odměny a vytvoření systémů hodnocení práce sociálními partnery, které by byly genderově neutrální, informovanost sociálních partnerů o otázkách stejné odměny a sdílení osvědčených postupů.

4.4.4. Je třeba posílit schopnost odborových svazů/zástupců zaměstnanců jednat jménem pracovníků, mimo jiné tím, že bude odborovým svazům/zástupcům zaměstnanců uděleno právo požadovat informace o úrovních odměn rozdělených podle pohlaví pro jednotlivé kategorie pracovníků. Tyto informace by odborovým svazům/zástupcům zaměstnanců umožnily zjistit diskriminaci v odměňování a zabývat se jí, mimo jiné prostřednictvím kolektivního vyjednávání.

4.4.5. EHSV poukazuje na to, že odborové svazy/zástupci zaměstnanců musí mít nezbytné odborné znalosti a odbornou přípravu, aby plnili svou funkci, jíž je zjišťovat diskriminaci v odměňování, poskytovat pracovníkům poradenství a zastupovat je v příslušných otázkách. Je třeba upřesnit, že odborové svazy mají právo zastupovat své členy.

4.5. Opravné prostředky a prosazování

4.5.1. EHSV bere na vědomí navrhovaná ustanovení, která se snaží řešit procesní překážky, jimž čelí pracovníci usilující o uplatnění nároku na stejnou odměnu, jako jsou vysoké náklady na soudní řízení, nedostatečné náhrady a promlčecí lhůty. V této souvislosti uznává, že pokud jde o procesní pravidla členských států, právní tradice se liší. EHSV zdůrazňuje, že by měla být zachována flexibilita, díky níž budou moci být respektovány vnitrostátní soudní systémy i různé prvky vnitrostátního sociálního dialogu a systémů kolektivního vyjednávání v celé Unii a autonomie a smluvní svoboda sociálních partnerů i jejich postavení jako zástupců zaměstnanců a zaměstnavatelů.

4.5.2. EHSV podporuje návrh zajistit, aby různé subjekty mohly jednat jménem určitého pracovníka či skupiny pracovníků nebo na jejich podporu, a to s jejich výslovným souhlasem, a aby tak subjekty pro rovné zacházení a zástupci zaměstnanců mohli činit jménem několika pracovníků (článek 13). Rovněž by mohla být zvázena možnost hromadné žaloby na vnitrostátní úrovni, neboť se očekává, že bude mít závažný dopad na prosazování⁽³⁹⁾. EHSV poukazuje na to, že by měla být zachována flexibilita, díky níž budou moci být respektovány různé právní tradice a vnitrostátní soudní systémy.

4.5.3. EHSV konstatuje, že článek 19 týkající se nákladů řízení a soudních výloh by mohl způsobit finanční potíže mikropodnikům a některým malým podnikům jako žalovaným v rámci řízení. Jsou-li náklady řízení natolik vysoké, že ohrožují provoz podniku, nevymáhání těchto výloh by mělo být považováno za zjevně nepřiměřené.

⁽³⁷⁾ Návrh, bod odůvodnění 31.

⁽³⁸⁾ Bod odůvodnění 31 návrhu.

⁽³⁹⁾ Foubert P. (2017). Viz též Benedi Lahuerta S. (2018).

4.5.4. EHSV konstatuje, že v souvislosti s navrhovanou tříletou promlčecí lhůtou v článku 18 by mohly být nutné rozsáhlé změny, které by v některých členských státech způsobily problémy se stávajícími mechanismy řešení sporů. V takovém případě by členské státy měly mít možnost přizpůsobit své soudní systémy a právní tradice, aniž by byl ohrožen cíl článku 18, jímž je zajistit, aby krátké promlčecí lhůty nebyly překážkou, která by obětím diskriminace v odměňování bránila v uplatňování jejich práva na stejnou odměnu.

4.6. *Subjekty pro rovné zacházení a monitorovací orgány*

4.6.1. EHSV vítá návrh posílit úlohu subjektů pro rovné zacházení při prosazování zásady stejné odměny a zajistit spolupráci mezi subjekty pro rovné zacházení a dalšími orgány vykonávajícími funkci kontroly (článek 25). Kromě toho je třeba doplnit ustanovení, které zajistí úzkou spolupráci mezi subjekty pro rovné zacházení a sociálními partnery i monitorovacím orgánem, pokud tento orgán není součástí subjektu pro rovné zacházení, a to s náležitým zohledněním autonomie sociálních partnerů.

4.6.2. EHSV obzvláště vítá ustanovení o dostatečných zdrojích, které subjektům pro rovné zacházení umožní, aby účinně plnily své funkce (čl. 25 odst. 3). Vítá rovněž navrhovaný požadavek určit monitorovací orgán na podporu provádění zásady stejné odměny (článek 26). Aby však byla více posílena úloha vnitrostátních orgánů, měl by návrh zajistit, aby monitorovací orgán a inspektoráty práce dostávaly dostatečné zdroje pro účinné plnění svých funkcí.

4.6.3. EHSV se domnívá, že součástí monitorovacího orgánu by měli být sociální aktéři zapojení do uplatňování zásady stejné odměny, zejména odborové svazy a zástupci zaměstnavatelů i organizace občanské společnosti podporující rovnost žen a mužů a stejnou odměnu.

4.7. *Horizontální ustanovení*

4.7.1. EHSV se domnívá, že navrhované ustanovení o zákazu snížení úrovně právní ochrany (článek 24) by mohlo být dále posíleno tím, že se doplní, že žádné ustanovení směrnice nesmí být vykládáno tak, že omezuje nebo negativně postihuje práva a zásady uznané v příslušných oblastech působnosti právem Unie nebo mezinárodním právem a mezinárodními dohodami, jejichž smluvními stranami Unie nebo členské státy jsou.

4.7.2. Účelem článku 27 je zajistit, aby touto směrnicí nebylo dotčeno právo sociálních partnerů sjednávat, uzavírat a vymáhat kolektivní smlouvy či vést kolektivní akce v souladu s vnitrostátními právními předpisy nebo zvyklostmi. Také je třeba dále upřesnit, že sociální partneři mohou zavést ustanovení nebo uplatnit kolektivní dohody, které jsou pro pracovníky příznivější než ty, jež jsou stanovené ve směrnici.

4.7.3. EHSV konstatuje, že článek 30 umožňuje provádění směrnice sociálními partnery, pokud o to společně požádají, a to za předpokladu, že budou výsledky vyžadované touto směrnicí vždy zaručeny. Toto ustanovení zajišťuje, aby směrnice umožňovala různé způsoby provádění v jednotlivých vnitrostátních systémech, a zároveň zaručuje stejnou úroveň ochrany pracovníků.

V Bruselu dne 9. června 2021.

Předsedkyně
Evropského hospodářského a sociálního výboru
Christa SCHWENG

PŘÍLOHA

Následující pozměňovací návrhy byly v průběhu jednání zamítnuty, obdržely však alespoň čtvrtinu odevzdaných hlasů (čl. 43 odst. 2 jednacího řádu):

Nový odstavec 3.1

Před odstavcem 3.1 vložit nový odstavec:

„3.1. Evropský hospodářský a sociální výbor (EHSV) rozhodně podporuje zásadu stejné odměny mužů a žen za stejnou nebo rovnocennou práci a považuje ji za jednu ze základních práv a zásad Evropské unie. EHSV rovněž podporuje cíl Komise odstranit rozdíly v odměňování žen a mužů a dále prosazovat zásadu stejné odměny. Aby však bylo možné rozdíly v odměňování žen a mužů řešit, je třeba pečlivě posoudit a správně určit hlavní příčiny těchto rozdílů. EHSV se domnívá, že návrh směrnice o transparentnosti odměňování⁽¹⁾, který předložila Komise, nebere náležitě v potaz základní faktory, které jsou příčinou rozdílů v odměňování žen a mužů, jako je horizontální a vertikální segregace na trhu práce, jež jsou výsledkem individuálních rozhodnutí spojených s volbou vzdělání a povolání, práce na plný úvazek oproti práci na částečný úvazek, omezení souvisejících s neplacenou péčí a také úlohy, kterou hrají daňové pobídky. Místo navrhovaných opatření v oblasti transparentnosti odměňování je proto možné tyto otázky řešit pomocí účinnějších a přiměřenějších opatření, než jsou závazné právní předpisy EU, přičemž tato opatření mohou zároveň zajistit, aby se nezvyšovala administrativní zátěž a náklady podniků, zejména těch malých a středních. EHSV zdůrazňuje, že struktury odměňování a stanovování mezd jsou zásadní součástí kolektivního vyjednávání a sociálního dialogu, které spadají do pravomoci členských států a sociálních partnerů. EHSV má za to, že navrhovaná směrnice⁽²⁾ plně nerespektuje pravomoci členských států v oblasti tvorby mezd a dostatečně nezohledňuje různé vnitrostátní modely sociálních vztahů a vztahů mezi sociálními partnery ani soudní systémy a právní tradice v členských státech. Kromě toho není vůbec zohledněna skutečnost, že tvorbu mezd ovlivňuje rovněž souběžná poptávka po dovednostech a jejich nabídka na trhu práce a také dostupné zdroje. EHSV proto došel k závěru, že návrh Komise týkající se transparentnosti odměňování je nepřiměřený a je v rozporu se zásadou subsidiarity. Komise by měla svůj návrh přehodnotit nebo přepracovat a spolunormotvůrci by měli tyto obavy zohlednit a řešit v dalších fázích legislativního procesu.“

Výsledek hlasování:

pro: 90

proti: 109

zdrželo se hlasování: 18

Odstavec 3.2

Změnit:

„3.2. EHSV uznává, že cílem ~~vítězí~~ návrhu Komise, jehož cílem je pracovníkům usnadnit prosazování zásady stejné odměny v případech, kdy se domnívají, že se stali obětí diskriminace v odměňování, přispět k větší transparentnosti ve strukturách odměňování a posílit úlohu vnitrostátních orgánů při prosazování této zásady.“

Výsledek hlasování:

pro: 85

proti: 131

zdrželo se hlasování: 17

⁽¹⁾ (COM(2021) 93 final).

⁽²⁾ (COM(2021) 93 final).

Odstavec 3.3 (související s odstavcem 1.3)

Změnit:

„3.3. EHSV se nicméně domnívá, že návrh by měl být v různých aspektech posílen členskými státy, aby mohly snáze upravit své modely vztahů mezi sociálními partnery, zejména například pokud jde o kritéria, která se mají použít k určení hodnoty práce, o pokrytí některých z hlavních povinností týkajících se transparentnosti, ale také o úlohu vnitrostátních sociálních partnerů a kolektivního vyjednávání při provádění zásady stejné odměny, neboť sociální partneři mohou nejlépe znovu posoudit hodnotu dovedností a profesí (3). Je znepokojen tím, že jinak budou přínosy navrhovaných opatření pro mnoho pracovníků omezené a opatření dostatečně nepřispějí k systémovým změnám požadovaným za účelem odstranění diskriminace v odměňování a genderové předpojatosti ve strukturách odměňování.“

Výsledek hlasování:

pro: 90

proti: 138

zdrželo se hlasování: 17

Odstavec 4.2.4

Změnit:

„4.2.4. EHSV kriticky vnímá a zpochybňuje ~~zavedení~~ zavedení možnosti použít hypotetickou referenční osobu nebo další důkazy, které umožňují předpokládat, že došlo k údajné diskriminaci, pokud nelze určit žádnou skutečnou referenční osobu. To pomůže pracovníkům na pracovištích, která jsou vysoce segregována z hlediska pohlaví, prokázat diskriminaci, pokud v tomto místě existuje, a to i bez skutečné referenční osoby. Je obzvláště důležité zajistit, aby na pracovištích, která jsou vysoce segregována z hlediska pohlaví, mohly ženy požadovat stejnou odměnu, neboť fakta dokazují, že existuje souvislost mezi počtem žen na pracovišti a nižší odměnou, tj. čím vyšší je podíl žen, tím nižší je odměna (4). Není jasné, jak by to fungovalo v praxi, a vytvářelo by to právní nejistotu pro podniky. Opomíjí to rovněž dynamický vývoj v podniku, kde se neustále mění aspekty, jež mají dopad na odměny, jako je celková hospodářská situace (hospodářská výkonnost, konkurenceschopnost, produktivita, poptávka), jakož i pracovní úkoly a organizace práce. EHSV se domnívá, že případná diskriminace v odměňování musí být vždy posuzována ve vztahu k zaměstnancům v jediném podniku, kteří jsou na srovnatelných pracovních pozicích. Kromě toho EHSV upozorňuje, že tvorba mezd je většinou výsadou (kolektivního) vyjednávání a předmětem podrobného odborného poradenství a neměla by být regulována. Mzdy se tvoří na trhu práce a jsou pracovníkům vypláceny za vykonávané úkoly. Zároveň odrážejí objektivní prvky a výkonnost pracovníka. Jsou stanoveny jako součást smluvního vztahu mezi dvěma soukromými stranami nebo prostřednictvím kolektivní smlouvy. Směrnice by měla tyto aspekty a struktury stanovení mezd respektovat.“

Výsledek hlasování:

pro: 69

proti: 114

zdrželo se hlasování: 15

(3) Úř. věst. C 110, 22.3.2019, s. 26.

(4) MOP (2020), Global Wage Report 2018–2019: what lies behind gender pay gaps (Zpráva o světových mzdách za období 2018–2019: co se skrývá za rozdíly v odměňování žen a mužů), Ženeva, MOP, strana 75.

Odstavec 4.3.5

Vyškrtnout odstavec:

~~„4.3.5 Omezení požadavku podávat zprávy o rozdílech v odměňování v rámci organizace na zaměstnavatele s nejméně 250 pracovníky (čl. 8 odst. 1), což vyjímá všechny malé a střední podniky, bude znamenat, že tohoto opatření může využít jen přibližně třetina všech pracovníků v EU⁽³⁾. Kromě toho jsou nadměrně zastoupeny v malých firmách⁽⁴⁾, což znamená, že toto opatření bude prospěšné pro ještě menší podíl pracovníků. Tato hranice je krokem zpět oproti doporučení Komise z roku 2014, které navrhuje požadavky ohledně podávání zpráv pro zaměstnavatele s nejméně 50 zaměstnanci⁽⁵⁾.“~~

Výsledek hlasování:

pro: 81

proti: 125

zdrželo se hlasování: 13

Odstavec 4.3.6 (související s odstavcem 1.5)

Změnit:

~~„4.3.6. EHSV uznává, že malé a střední podniky mohou mít omezenější zdroje pro to, aby plnily své nové povinnosti, neboť často postrádají zaměstnance personalisty podle navrhované směrnice. Návrh by měl být vnímavý vůči obavám ohledně dodatečné zátěže pro malé a střední podniky, zejména s ohledem na význam, který tyto podniky mohou mít při oživení po pandemii, jež může pokračovat po vstupu navrhované směrnice v platnost. Komise nicméně odhaduje, že náklady na vypracování zprávy budou přiměřené⁽⁶⁾, podceňuje však celkové finanční dopady na zaměstnavatele. Celkové náklady ve skutečnosti nelze předem odhadnout. Ty budou záviset na nákladech, jež přinese generování nových druhů dat a statistických souhrnů, na počtu sporů, problémech při zavádění nových povinností do praxe a na jejich dopadech na tvorbu mezd a kolektivní smlouvy. Úplná výjimka pro všechny zaměstnavatele s méně než 250 pracovníky si tedy zaslouhuje podporu, není odůvodněná, zvláštní pravidla pro malé a střední podniky na vnitrostátní úrovni by však mohla být vhodná. Členské státy by proto měly mít možnost stanovit vhodné prahové hodnoty.“~~

Výsledek hlasování:

pro: 90

proti: 121

zdrželo se hlasování: 13

Odstavec 4.3.7

Vyškrtnout odstavec:

~~„4.3.7 Zvláštní pravidla snižující požadovanou četnost podávání zpráv pro menší podniky by snížila náklady, i když by vyžadovala, aby zaměstnavatelé určili a odstranili rozdíly v odměňování ku prospěchu pracovníků. Prahová hodnota týkající se povinnosti podávat zprávy by neměla být vyšší než 50 pracovníků, avšak mohla by být snížena četnost podávání zpráv pro podniky s více než 50 pracovníky, ale s méně než 250 pracovníky.“~~

⁽³⁾ Malé a střední podniky tvoří zhruba dvě třetiny zaměstnanosti v EU a 99,8 % všech podniků; Statistics on small and medium-sized enterprises (Statistické údaje o malých a středních podnicích).

⁽⁴⁾ EIGE (2020) Gender inequalities in care and consequences for the labour market (Genderové nerovnosti v oblasti péče a důsledky pro trh práce), strana 29.

⁽⁵⁾ Doporučení č. 4.

⁽⁶⁾ Z posouzení dopadů, které předložila Komise, vyplývá, že dodatečné průměrné náklady by se měly pohybovat mezi minimální výší 379–508 EUR a maximální výší 721–890 EUR v prvním roce, přičemž v dalších letech náklady klesají: Posouzení dopadů (SWD(2021) 41 final, strana 59). Viz také Eurofound (2020), Measures to promote gender pay transparency in companies: How much do they cost and what are their benefits and opportunities? (Opatření na podporu transparentnosti odměňování žen a mužů v podnicích: kolik stojí a s jakými přínosy a příležitostmi jsou spojeny?) Pracovní dokument Eurofound, WPEF20021.

Výsledek hlasování:

pro: 82
proti: 127
zdrželo se hlasování: 18

Odstavec 4.3.8

Změnit:

~~„4.3.8. Podobná obava se objevuje ohledně EHSV vítá též omezení požadavku provádět společné posouzení na zaměstnavatele s nejméně 250 pracovníky (článek 9). Odhaduje se, že náklady na vypracování společného posouzení jsou o něco vyšší než v případě zpráv⁽⁹⁾, ale stále a neodůvodňují tedy úplnou výjimku pro zaměstnavatele s méně než 250 zaměstnanci. Zvláštní pravidla pro malé a střední podniky na vnitrostátní úrovni by mohla být opodstatněná.“~~

Výsledek hlasování:

pro: 82
proti: 130
zdrželo se hlasování: 20

Odstavec 4.3.9

Změnit:

~~„4.3.9. Po členských státech by rovněž mělo být požadováno poskytování podpory, odborné přípravy a technické pomoci zaměstnavatelům, zejména malým a středním podnikům, a jejich motivování k tomu, aby dobrovolně přijímali opatření týkající se účelem dodržení jejich povinností týkajících se transparentnosti odměňování, mimo jiné vytvořením nástrojů a metodik pro výpočet rozdílů v odměňování. Členské státy by měly ve všech možných a vhodných případech rovněž využít možnosti uvedené v čl. 8 odst. 4 s cílem shromáždit informace o rozdílech v odměňování napříč samotnými organizacemi, zejména pokud jde o malé a střední podniky.“~~

Výsledek hlasování:

pro: 91
proti: 130
zdrželo se hlasování: 15

Odstavec 4.4.4

Změnit:

~~„4.4.4. EHSV vítá skutečnost, že návrh rozšiřuje možnosti zaměstnanců prosazovat svá práva na stejnou odměnu. Možnost zástupců odborů a pracovníků jednat jménem pracovníků by vždy měla být podmíněna jasným mandátem zastupovaného pracovníka a měla by podléhat vnitrostátním předpisům, zavedené praxi a systémům pracovněprávních vztahů. Právo požadovat informace o úrovních odměn rozdělených podle pohlaví pro jednotlivé kategorie pracovníků by nemělo být zakotveno automaticky, nýbrž vždy odůvodněno pro konkrétní případ a podloženo mandátem uděleným příslušným pracovníkem. Je třeba posílit schopnost odborových svazů/zástupců zaměstnanců jednat jménem pracovníků, mimo jiné tím, že bude odborovým svazům/zástupcům zaměstnanců uděleno právo požadovat informace o úrovních odměn rozdělených podle pohlaví pro jednotlivé kategorie pracovníků. Tyto informace by odborovým svazům/zástupcům zaměstnanců umožnily zjistit diskriminaci v odměňování a zabývat se jí, mimo jiné prostřednictvím kolektivního vyjednávání.“~~

⁽⁹⁾ Průměrné náklady se pohybují mezi minimální výší 1 180 – 1 724 EUR a maximální výší 1 911 – 2 266 EUR a s veškerými dalšími posouzeními se očekává jejich pokles: Posouzení dopadů (SWD(2021) 41 final, strana 61).

Výsledek hlasování:

pro: 88
proti: 127
zdrželo se hlasování: 11

Nový odstavec 4.5.5

Vložit nový odstavec za odstavec 4.5.4:

„4.5.5 EHSV zdůrazňuje, že by měly být odstraněny jakékoli formy diskriminace na základě pohlaví. Panuje však obava, že požadavek týkající se plné náhrady podle článku 14 by mohl způsobit právní nejistotu a praktické potíže mj. ohledně období, za které by se náhrada vyplácela. Z toho důvodu by měly být na vnitrostátní úrovni upřesněny zvláštní podmínky pro požadování a získání takové náhrady nebo odškodnění.“ Z toho důvodu by měly být na vnitrostátní úrovni upřesněny zvláštní podmínky pro požadování a získání takové náhrady nebo odškodnění.“

Výsledek hlasování:

pro: 89
proti: 127
zdrželo se hlasování: 20

Nový odstavec 4.5.6

Vložit nový odstavec za odstavec 4.5.5:

„4.5.6. EHSV konstatuje, že ustanovení čl. 16 odst. 2 o dodatečných okolnostech, za kterých je důkazní břemeno přeneseno na zaměstnavatele, konkrétně když zaměstnavatel nedodržel povinnosti týkající se transparentnosti stanovené v článcích 5 až 9, může mít dalekosáhlé důsledky v případě, že bude striktně dodržováno. Proto by mělo být ponecháno na členských státech, aby stanovily vhodná důkazní pravidla, pokud nedodržení tohoto ustanovení znamená zanedbání očekávané povinnosti náležité péče.“

Výsledek hlasování:

pro: 91
proti: 145
zdrželo se hlasování: 13

Odstavec 4.7.2

Změnit:

„4.7.2. Účelem článku 27 je zajistit, aby touto směrnicí nebylo dotčeno právo sociálních partnerů sjednávat, uzavírat a vymáhat kolektivní smlouvy či vést kolektivní akce v souladu s vnitrostátními právními předpisy nebo zvyklostmi. Jejich dohody by měly být považovány za záruku požadované ochrany. Také je třeba dále upřesnit, že sociální partneři mohou zavést ustanovení nebo uplatnit kolektivní dohody, které jsou pro pracovníky příznivější než ty, jež jsou stanovené ve směrnici.“

Výsledek hlasování:

pro: 95
proti: 134
zdrželo se hlasování: 12

Odstavec 4.7.3

Změnit:

„4.7.3. EHSV konstatuje, že článek 30 umožňuje provádění směrnice sociálními partnery, pokud o to společně požádají, a to za předpokladu, že budou výsledky vyžadované touto směrnicí vždy zaručeny. Toto ustanovení zajišťuje, aby směrnice umožňovala různé způsoby provádění v jednotlivých vnitrostátních systémech, a zároveň zaručuje stejnou úroveň ochrany pracovníků. Aby to bylo zcela zřejmé, mělo by se vycházet ze směrnice o agenturním zaměstnávání a ze směrnice o transparentních a předvídatelných pracovních podmínkách, které stanoví, že toto provádění je povoleno, pokud je respektována celková úroveň ochrany pracovníků.“

Výsledek hlasování:

pro: 86

proti: 142

zdrželo se hlasování: 9

Odstavec 1.1 (související s novým odstavcem 3.1)

Změnit:

„1.1. Evropský hospodářský a sociální výbor (EHSV) důrazně podporuje zásadu stejné odměny mužů a žen za stejnou nebo rovnocennou práci jako jedno ze základních práv a zásad Evropské unie. EHSV rovněž podporuje cíl Komise odstranit rozdíly v odměňování žen a mužů a dále prosazovat zásadu stejné odměny. Aby však bylo možné rozdíly v odměňování žen a mužů řešit, je třeba pečlivě posoudit a správně určit hlavní příčiny těchto rozdílů. EHSV se domnívá, že návrh směrnice o transparentnosti odměňování⁽¹⁰⁾, který předložila Komise, nebere náležitě v potaz základní faktory, které jsou příčinou rozdílů v odměňování žen a mužů, jako je horizontální a vertikální segregace na trhu práce, jež jsou výsledkem individuálních rozhodnutí spojených s volbou vzdělání a povolání, práce na plný úvazek oproti práci na částečný úvazek, omezení souvisejících s neplacenou péčí a také úlohy, kterou hrají daňové pobídky. Místo navrhovaných opatření v oblasti transparentnosti odměňování je proto možné tyto otázky řešit pomocí účinnějších a přiměřenějších opatření, než jsou závazné právní předpisy EU, přičemž tato opatření mohou zároveň zajistit, aby se nezvyšovala administrativní zátěž a náklady podniků, zejména těch malých a středních. EHSV má za to, že navrhovaná směrnice⁽¹¹⁾ plně nerespektuje pravomoci členských států v oblasti tvorby mezd a dostatečně nezohledňuje různé vnitrostátní modely sociálních vztahů a vztahů mezi sociálními partnery ani soudní systémy a právní tradice v členských státech. Kromě toho není vůbec zohledněna skutečnost, že tvorbu mezd ovlivňuje rovněž souběžná poptávka po dovednostech a jejich nabídka na trhu práce a také dostupné zdroje. EHSV proto došel k závěru, že návrh Komise týkající se transparentnosti odměňování je nepřiměřený a je v rozporu se zásadou subsidiarity. Komise by měla svůj návrh přehodnotit nebo přepracovat a spolunormotvůrci by měli tyto obavy zohlednit a řešit v dalších fázích legislativního procesu. EHSV vítá návrh Komise, jehož cílem je pracovníkům usnadnit prosazování zásady stejné odměny v případech, kdy se domnívají, že se stali obětí diskriminace v odměňování, přispět k větší transparentnosti ve strukturách odměňování a posílit úlohu vnitrostátních orgánů při prosazování této zásady.“

Odstavec 1.3 (související s odstavcem 3.3)

Změnit:

„1.3. EHSV se nicméně domnívá, že návrh by měl být v různých aspektech posílen usnadnit, aby členské státy mohly upravit své modely vztahů mezi sociálními partnery, zejména pokud jde o kritéria, která se mají použít k určení hodnoty práce, o pokrytí některých z hlavních povinností týkajících se transparentnosti a o úlohu sociálních partnerů a kolektivního vyjednávání při provádění zásady stejné odměny.“

⁽¹⁰⁾ COM(2021) 93 final.⁽¹¹⁾ COM(2021) 93 final.

Odstavec 1.5 (související s odstavcem 4.3.6)

Změnit:

„1.5. ~~Ačkoliv je návrh~~ Návrh je náležitě vnímavý vůči obavám ohledně dodatečné zátěže pro malé a střední podniky. EHSV podporuje návrh Komise stanovit ~~nepovažuje úplnou~~ výjimku pro všechny zaměstnavatele s méně než 250 pracovníky ~~za odůvodněnou~~, nicméně uznává, že by mohla být vhodná zvláštní ~~Zvláštní~~ pravidla na vnitrostátní úrovni pro malé a střední podniky ~~by však mohla být vhodná~~. Členské státy by proto měly mít možnost stanovit vhodné prahové hodnoty. Po členských státech by rovněž mělo být požadováno poskytování podpory, odborné přípravy a technické pomoci zaměstnavatelům, zejména malým a středním podnikům, ohledně jejich povinností týkajících se transparentnosti odměňování.“
