

2015. listopad 08

P8\_TA(2015)0351

## **Jednake mogućnosti i jednako postupanje prema muškarcima i ženama u pitanjima zapošljavanja i rada**

**Rezolucija Europskog parlamenta od 8. listopada 2015. o primjeni Direktive 2006/54/EZ Europskog parlamenta i Vijeća od 5. srpnja 2006. o provedbi načela jednakih mogućnosti i jednakog postupanja prema muškarcima i ženama u pitanjima zapošljavanja i rada (2014/2160(INI))**

(2017/C 349/11)

*Europski parlament,*

- uzimajući u obzir članke 2. i 3. Ugovora o Europskoj uniji (UEU) i članke 8., 10., 19. i 157. Ugovora u funkcioniranju Europske unije (UFEU),
- uzimajući u obzir Direktivu 2006/54/EZ Europskog parlamenta i Vijeća od 5. srpnja 2006. o provedbi načela jednakih mogućnosti i jednakog postupanja prema muškarcima i ženama u pitanjima zapošljavanja i rada <sup>(1)</sup>(preinaka),
- uzimajući u obzir preporuku Komisije od 7. ožujka 2014. o jačanju načela jednake plaće za muškarce i žene primjenom transparentnosti,
- uzimajući u obzir Komunikaciju Komisije od 6. prosinca 2013. naslovljenu „Izvješće o primjeni Direktive 2006/54/EZ Europskog parlamenta i Vijeća od 5. srpnja 2006. o provedbi načela jednakih mogućnosti i jednakog postupanja prema muškarcima i ženama u pitanjima zapošljavanja i rada (preinaka)” (COM(2013)0861),
- uzimajući u obzir Komunikaciju Komisije od 21. rujna 2010. pod nazivom „Strategija za jednakost žena i muškaraca 2010. – 2015.” (COM(2010)0491),
- uzimajući u obzir Komunikaciju Komisije od 5. ožujka 2010. naslovljenu „Pojačana predanost jednakosti žena i muškaraca: Ženska povelja” (COM(2010)0078),
- uzimajući u obzir Europski pakt za jednakost spolova (2011. – 2020.) koji je Vijeće usvojilo 7. ožujka 2011.,
- uzimajući u obzir sudsku praksu Suda Europske unije na temelju članka 157. UFEU-a,
- uzimajući u obzir izvješće o indeksu jednakosti spolova Europskog instituta za jednakost spolova,
- uzimajući u obzir odredbe Konvencije Međunarodne organizacije rada (MOR) o radu na nepuno radno vrijeme iz 1994. godine kojima se od država zahtijeva da u svoje ugovore o javnoj nabavi uvrste klauzulu o radu koja bi obuhvaćala pitanje jednakosti plaća,
- uzimajući u obzir Konvenciju MOR-a o jednakosti plaća iz 1951. godine,
- uzimajući u obzir članak 11. stavak 1. točku (d) Konvencije o ukidanju svih oblika diskriminacije žena usvojenu Rezolucijom Opće skupštine UN-a 34/180 od 18. prosinca 1979.,
- uzimajući u obzir izvješće Europske agencije za temeljna prava iz prosinca 2014. naslovljeno „Biti transrodan u Europskoj uniji”,

<sup>(1)</sup> SL L 204, 26.7.2006., str. 23.

- uzimajući u obzir svoju Rezoluciju od 12. rujna 2013. o primjeni načela o jednakim plaćama radnika i radnica za jednak rad ili rad jednake vrijednosti <sup>(1)</sup>,
  - uzimajući u obzir svoju Rezoluciju od 24. svibnja 2012. s preporukama Komisiji o primjeni načela o jednakim plaćama radnika i radnica za jednak rad ili rad jednake vrijednosti <sup>(2)</sup>,
  - uzimajući u obzir ocjenu provedbe Direktive 2006/54/EZ na europskoj razini, koju je provela Glavna uprava za usluge parlamentarnih istraživanja,
  - uzimajući u obzir članak 52. Poslovnika,
  - uzimajući u obzir izvješće Odbora za prava žena i jednakost spolova i mišljenje Odbora za zapošljavanje i socijalna pitanja (A8-0213/2015),
- A. budući da je jednako postupanje prema muškarcima i ženama jedno od temeljnih načela prava EU-a;
- B. budući da je diskriminacija na temelju spola, rasnog ili etničkog podrijetla, vjere ili uvjerenja, invaliditeta, dobi ili spolne orijentacije zabranjena pravom EU-a;
- C. budući da je gospodarska neovisnost preduvjet da europski građani, i žene i muškarci, imaju kontrolu i donose prave odluke u svojem životu;
- D. budući da se Direktiva 2006/54/EZ izričito odnosi na sudsku praksu Suda EU-a prema kojoj se načelo jednakog postupanja prema ženama i muškarcima ne može ograničiti na zabranu diskriminacije na temelju činjenice da je osoba jednog ili drugog spola, već se ono primjenjuje i na diskriminaciju koja proizlazi iz toga što je osoba promijenila spol;
- E. budući da je načelo jednakih plaća sadržano u Ugovorima od samog početka 1957. godine; budući da je načelo jednakih plaća za rad jednake vrijednosti sada priznato člankom 157. UFEU-a te uvršteno u preinačenu Direktivu 2006/54/EZ (u daljnjem tekstu „preinačena Direktiva”);
- F. budući da je „preinačenom Direktivom” trebalo ujednačiti zakonodavstvo EU-a u tom području, uskladiti ga sa sudskom praksom Suda Europske unije i pojednostaviti te modernizirati relevantne zakone o jednakosti na nacionalnoj razini, čime bi se poboljšao položaj žena na tržištu rada; budući da je udio žena na položajima višeg rukovodstva u društvima koja posluju u EU-u 2014. i dalje bio ispod 18 %;
- G. budući da su „preinačenom Direktivom” uvedene neke novine, kao što su provedba načela jednakih mogućnosti, definicija pojma neizravne diskriminacije i zaštita od diskriminacije koja nastaje zbog promjene spola, te da se u njoj izričito spominje usklađivanje poslovnog, privatnog i obiteljskog života; budući da je glavni izazov za sve države članice ispravna primjena i provedba pravila o jednakim plaćama utvrđenih Direktivom 2006/54/EZ te budući da je učinak tih novina u državama članicama i dalje ograničen; budući da je, unatoč znatnom korpusu zakonodavstva koje je na snazi već gotovo 40 godina i unatoč poduzetim mjerama i potrošenim sredstvima, napredak u tom području iznimno spor i razlika u plaćama između žena i muškaraca i dalje postoji te u prosjeku iznosi 16,4 % za cijeli prostor EU-a, ali postoje znatne razlike među državama članicama;

<sup>(1)</sup> Usvojeni tekstovi, P7\_TA(2013)0375.

<sup>(2)</sup> SL C 264 E, 13.9.2013., str. 75.

## 2015. listopad 08

- H. budući da se, među ostalim o plaćama sada češće pregovara pojedinačno, što doprinosi nedostatku informacija i transparentnosti u strukturi plaća zaposlenika i stvara okruženje u kojemu zaposlenici i/ili njihovi predstavnici ne mogu primijetiti rodnu pristranost i diskriminacijske strukture plaća te ih je izrazito teško dokazati, a to otežava učinkovitu primjenu načela jednake plaće za jednak rad, otežanu i zbog nedostatka pravne sigurnosti u pogledu koncepta rada jednake vrijednosti i zbog proceduralnih prepreka;
- I. budući da je veća jednakost muškaraca i žena korisna za gospodarstvo i za društvo u cjelini i da smanjenje razlike u plaćama žena i muškaraca pomaže smanjenju razine siromaštva i povećava životne prihode žena te da je ono ključno za rast zapošljavanja, konkurentnost i gospodarsku obnovu; budući da je razlika u plaćama još izraženija među ženama s višestrukim nepovoljnim okolnostima, kao što su žene s invaliditetom, žene pripadnice manjina i nekvalificirane žene; budući da su obitelji samohranih roditelja znatno češće suočene sa siromaštvom unatoč zaposlenju i da ima više samohranih majki nego samohranih očeva; budući da stoga razlika u plaćama između žena i muškaraca ima ozbiljan utjecaj na životne uvjete i životne mogućnosti mnogih europskih obitelji;
- J. budući da su stope zapošljavanja općenito niže među ženama nego među muškarcima: budući da je 2013. u 28 država članica EU-a stopa zapošljavanja muškaraca iznosila 69,4% u usporedbi sa stopom zapošljavanja žena od 58,8%<sup>(1)</sup>;
- K. budući da je u području stope zapošljavanja žena postignut tek ograničen napredak i da je razina profesionalne i sektorske segregacije žena i muškaraca na različite vrste poslova i dalje relativno visoka te se unatoč postojećem okviru na razini EU-a i na nacionalnoj razini u nekim strukovnim kategorijama zapošljavaju uglavnom žene, a ti su sektori i zanimanja često slabije plaćeni ili manje cijenjeni; budući da ta situacija također utječe na razliku u plaćama između žena i muškaraca tijekom životnog vijeka; budući da vertikalna segregacija, prema kojoj žene većinom rade na nepuno radno vrijeme, na manje plaćenim ili hijerarhijski nižim radnim mjestima, također pridonosi razlici u plaćama; budući da horizontalna i vertikalna segregacija predstavljaju prepreke profesionalnom razvoju žena i vode do nižih razina vidljivosti i zastupljenosti žena u društvenim i javnim sferama te kao takve u širem smislu doprinose većoj nejednakosti spolova i budući da bi prevladavanje tih segregacija i zapošljavanje većeg broja žena na više pozicije u organizacijskim hijerarhijama pružili pozitivne primjere za mlade žene i djevojke;
- L. budući da su razine zaposlenosti niže u ruralnim područjima i, povrh toga, mnoge žene nisu uključene u službeno tržište rada te stoga nisu registrirane kao nezaposlene ili uključene u statistiku nezaposlenosti, što uzrokuje određene financijske i pravne probleme u odnosu na pravo na roditeljni dopust i bolovanje, stjecanje prava na mirovinu i pristup socijalnom osiguranju, kao i probleme u slučaju razvoda; budući da su ruralna područja u nepovoljnom položaju zbog nedostatka mogućnosti za visokokvalitetno zaposlenje;
- M. budući da su osnaživanje žena i djevojaka obrazovanjem, posebice na poljima znanosti, tehnologije, inženjerstva i matematike, te poticanje žena da sudjeluju u strukovnom osposobljavanju i programima cjeloživotnog učenja u svim sektorima važni elementi promicanja jednakog postupanja i jednakih mogućnosti pri zapošljavanju; budući da se vještine i sposobnosti žena često podcjenjuju, kao i profesije i poslovi u kojima prevladavaju žene, a da to nije nužno opravdano bilo kakvim objektivnim kriterijima;
- N. budući da se u Direktivi 2006/54/EZ navodi da države članice mogu, radi osiguravanja stvarne i potpune jednakosti muškaraca i žena u poslovnom životu, nastaviti provoditi odnosno donositi mjere koje predviđaju posebne povlastice kako bi podzastupljenom spolu olakšale obavljanje određenog zanimanja ili spriječile odnosno ublažile teškoće u profesionalnoj karijeri<sup>(2)</sup>;

<sup>(1)</sup> [http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Employment\\_statistics/hr](http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Employment_statistics/hr)

<sup>(2)</sup> Članak 3. Direktive 2006/54/EZ i članak 157. stavak 4. UFEU-a.

- O. budući da su majčinstvo i briga za djecu, starije i bolesne članove obitelji ili članove obitelji s invaliditetom dodatni posao, katkad i na puno radno vrijeme, te da ga obavljaju gotovo isključivo žene; budući da je taj posao rijetko plaćen i da se ne cijeni dovoljno u društvu, iako je od ogromne društvene važnosti, doprinosi socijalnoj skrbi i mjerljiv je ekonomskim pokazateljima kao što je BDP-a; budući da to rezultira povećanjem postojećih razlika u plaćama između žena i muškaraca te šteti ženama u njihovim karijerama zbog troška godina provedenih izvan tržišta rada ili smanjenog broja radnih sati zbog nepunog radnog vremena te da shodno tome povećava i razliku u mirovinama žena i muškaraca; budući da se utjecaj tih elemenata na prihode tijekom života među državama članicama razlikuje ovisno o razini potpore, uključujući pružanje skrbi za djecu, koju zakonodavnim mjerama ili kolektivnim ugovorima dobivaju roditelji;
- P. budući da se razlika u plaćama između žena i muškaraca povećava nakon umirovljenja, pa su tako razlike u mirovinama znatno veće nego razlike u plaćama; budući da žene u prosjeku primaju 39 % manju mirovinu od muškaraca; budući da tu situaciju uzrokuju društveni i gospodarski faktori poput strukovnih i izrazito segregacijskih tržišta rada, podcjenjivanja rada žena, većeg udjela žena koje rade na nepuno radno vrijeme, imaju manje satnice i manje radnog staža; budući da to povećava rizik od siromaštva za žene u mirovini; budući da više od trećine starijih žena u EU-u nema ni jedan oblik mirovine;
- Q. budući da određenim skupinama žena prijete višestruka diskriminacija pri zapošljavanju i obavljanju zanimanja, uključujući pripadnice etničkih manjina, homoseksualne i biseksualne žene, transrodne žene, neudane žene, žene s invaliditetom i starije žene;
- R. budući da se u „preinačenoj Direktivi” jasno navodi da su svi oblici nepovoljnijeg postupanja u vezi s trudnoćom ili roditeljskim dopustom diskriminacija; budući da se u njoj izričito predviđa pravo na povratak na isto ili istovjetno radno mjesto nakon roditeljskog dopusta te zaštita žena i muškarca od otpuštanja zbog korištenja prava na roditeljski i/ili posvojiteljski dopust;
- S. budući da socijalni partneri (sindikati i poslodavci) i organizacije civilnog društva imaju vrlo važnu ulogu u poticanju jednakog postupanja i promicanju pojma rada temeljenog na jednakoj plaći;
- T. budući da tijela za jednakost postoje u svim državama članicama, ali se njihov rad i utjecaj bitno razlikuje ovisno o razini njihove neovisnosti i njihovim sposobnostima i resursima; budući da bi takvim tijelima trebalo pružiti odgovarajuću podršku te ih ojačati za obavljanje njihovih zadaća kada je riječ o promicanju, nadziranju i podržavanju jednakog postupanja na neovisan i učinkovit način;
- U. budući da je Parlament opetovano pozivao Komisiju na reviziju postojećeg zakonodavstva kako bi se pronašlo rješenje za razliku u plaćama između žena i muškaraca; budući da bi se ukidanjem te razlike povećala stopa zaposlenosti među ženama, čime bi se poboljšala situacija mnogih europskih obitelji i smanjio rizik od siromaštva za žene, posebno za žene u mirovini;
- V. budući da bi ukidanje razlike u plaćama između žena i muškaraca predstavljalo način postizanja ciljeva strategije Europa 2020. u pogledu zapošljavanja i smanjenja siromaštva i osiguravanja slobodnog kretanja radnika kao temeljne europske slobode; budući da će, prema ključcima procjene europske dodane vrijednosti<sup>(1)</sup>, smanjenje od jednog postotnog boda u razlici plaća između žena i muškaraca povećati ekonomski rast za 0,1 %;
- W. budući da tradicionalne rodne uloge i stereotipi i dalje imaju velik utjecaj na raspodjelu rada u domaćinstvu, obrazovanju, karijeri, na radnom mjestu te u društvu u cjelini;

<sup>(1)</sup> Ocjena europske dodane vrijednosti „Primjena načela jednake plaće za muškarce i žene koji obavljaju jednak rad jednake vrijednosti” koju je izvršio Parlament 2013. godine.

2015. listopad 08

### **Ukupna ocjena**

1. prima na znanje da su, općenito govoreći, države članice uskladile svoje nacionalno zakonodavstvo sa zakonodavstvom EU-a<sup>(1)</sup>; ističe da se samo ispravno prenošenje odredbi iz „preinačene Direktive” u nacionalno zakonodavstvo pokazalo nedovoljnim za postizanje pune primjene i učinkovite provedbe te Direktive te da razlike u plaći između žena i muškaraca i dalje postoje,
2. žali što je, iako su države članice morale prenijeti samo „suštinske izmjene” iz „preinačene Direktive”, prenošenje Direktive bilo dovoljno jasne i točne prirode u samo dvjema državama članicama, dok je u preostalih 26 država članica to pitanje još otvoreno; ipak, ističe da te promjene nisu bile jasno određene; ističe činjenicu da su naponi Komisije u nadzoru provedbe imali ograničen učinak na osiguravanje usklađenog pristupa i potrebnih smjernica za učinkovitu provedbu na nacionalnoj razini;
3. naglašava činjenicu da države članice nisu iskoristile priliku da pojednostave i moderniziraju svoja zakonodavstva o jednakim mogućnostima i jednakom postupanju prema muškarcima i ženama u pitanjima zapošljavanja i rada; ističe da se od država članica ne očekuje samo da prenesu Direktivu već i da osiguraju nadzor nad provedbom načela jednakih plaća i korištenje svih dostupnih pravnih lijekova za diskriminaciju u plaćama;
4. žali što Komisija još nije donijela zakonodavnu inicijativu koju je namjeravala predstaviti prošle godine radi promicanja i omogućavanja učinkovite provedbe načela jednakih plaća u praksi; stoga poziva Komisiju da odredi slabe točke „preinačene Direktive” i da hitno pripremi zakonodavni prijedlog kojim će se Direktiva zamijeniti, a koji će sadržavati učinkovitije mjere nadzora nad provedbom i primjenom Direktive u državama članicama;
5. također ističe da se zbog straha od gubitka posla mnoge žene odriču usklađivanja poslovnog i privatnog života tako da rade na skraćeno radno vrijeme ili slično, što otežava uravnotežen obiteljski život, a u nekim je državama članicama pojačalo pad stope nataliteta; poziva Komisiju da ocijeni taj trend i mjere koje su različite vlade poduzele protiv te pojave te da predstavi mjere za smanjenje učinka krize na jednako postupanje na radnom mjestu i ravnotežu između poslovnog i privatnog života;

### **Primjena odredbi o jednakoj plaći**

6. ističe činjenicu da, iako su razlike u stopama zaposlenosti i plaćama između muškaraca i žena posljednjih godina možda malo smanjene, to nije rezultat boljeg položaja žena, nego posljedica pada stope zaposlenosti i razine plaća muškaraca tijekom gospodarske krize;
7. naglašava činjenicu da se u skladu sa sudskom praksom Suda Europske unije načelo jednake plaće mora poštovati u svim elementima naknade koja se isplaćuje muškarcima i ženama;
8. ponovno ističe potrebu za jasnim i usklađenim definiranjem sljedećih pojmova radi usporedbe na razini EU-a: razlika u plaćama između žena i muškaraca, razlika u mirovinama između žena i muškaraca, primanja, izravna i neizravna diskriminacija u plaćama te posebice rad koji se smatra „jednakim” i rad jednake vrijednosti; smatra da bi, u skladu sa sudskom praksom Suda Europske unije, vrijednost rada trebalo procjenjivati i uspoređivati na temelju objektivnih kriterija kao što su uvjeti u pogledu obrazovanja, stručnosti i osposobljavanja, vještine, zalaganje i odgovornost, obavljeni posao i priroda zadataka povezanih s poslom; naglašava da zbog postojanja različitih vrsta ugovora o radu, i zakonskih i ugovornih, trenutno izračunavanje razlika u plaćama između žena i muškaraca može dovesti do iskrivljenog poimanja problema jednakih plaća; poziva Komisiju da analizira te moguće krive zaključke i da predloži prikladna rješenja, uključujući uvođenje obveznih revizija plaća za trgovačka društva uvrštena na burze u državama članicama EU-a, osim za mala i srednja poduzeća, te mogućnost sankcija u slučaju nesukladnosti;

<sup>(1)</sup> Sukladno Izvješću Komisije o primjeni preinačene Direktive (COM(2013)0861).

9. poziva Komisiju i države članice da zabilježe primjenu postojećih sustava ocjenjivanja i klasifikacije, koji se međusobno znatno razlikuju; poziva Komisiju da predstavi smjernice za rodno neutralne sustave ocjenjivanja i klasifikacije radnih mjesta, uključujući posebne mjere poput proporcionalne zastupljenosti žena i muškaraca u odborima za ocjenjivanje, uvođenja rodno neutralnih opisa radnih mjesta i koeficijenata te definiranja jasnih kriterija za ocjenjivanje vrijednosti rada; poziva države članice da uvedu i koriste jasne i rodno neutralne sustave ocjenjivanja i klasifikacije rada utemeljene na smjernicama koje je objavila Komisija kako bi otkrile neizravnu diskriminaciju u pogledu plaća povezanu s podcjenjivanjem poslova koje najčešće obavljaju žene;

10. podržava stav da bi se sustavi ocjenjivanja i klasifikacije radnih mjesta po mogućnosti trebali temeljiti na kolektivnom pregovaranju;

11. ističe da će jasan i ujednačen sustav klasifikacije radnih mjesta i veća transparentnost plaća poboljšati pristup pravosuđu; prima na znanje da je nekoliko država članica već poduzelo posebne mjere za transparentnost plaća; naglašava razlike koje postoje među tim mjerama i prima na znanje preporuke Komisije o transparentnosti plaća iz 2014., iako žali što nisu obvezujuće prirode; poziva države članice da aktivno primijene te preporuke Komisije transparentnošću i daljnjim pozitivnim djelovanjem preko zakonodavstva jer se to pokazalo uspješnim, uvođenjem preporučениh i prilagođenih mjera za transparentnost plaća; poziva Komisiju da ocijeni stvarni učinak tih preporuka, uključujući zahtjev da trgovačka društva redovito izvješćuju o prosječnim primanjima prema kategorijama ili položajima zaposlenika, razvrstanim i prema spolu; poziva Komisiju da u novi zakonodavni prijedlog uključi mjere spomenute u preporukama Komisije iz 2014. o transparentnosti plaća, razlici u plaćama između žena i muškaraca i ovlastima tijela za jednakost spolova; poziva države članice da vrše pritisak kako bi se ukinule prakse nejednakih plaća te da promiče transparentnost plaća što, među ostalim dionicima, zahtijevaju sindikati i tijela za jednakost spolova;

### ***Primjena odredbi o jednakom postupanju***

12. ističe važnost suzbijanja neizravne diskriminacije u okviru mirovinskih sustava, i to ne samo u strukovnim sustavima nego i u zakonskim mirovinskim sustavima; naglašava da je Sud Europske unije jasno utvrdio da se na strukovne mirovinske sustave treba gledati jednako kao i na plaće te da se stoga načelo jednakog postupanja primjenjuje i na njih unatoč činjenici da je razlikovanje između zakonskih i strukovnih mirovinskih sustava u nekim državama članicama problematično i da u nekim pojam sustava strukovnog mirovinskog osiguranja ne postoji, što bi moglo dovesti do neizravne diskriminacije na tržištu rada; priznaje da žene imaju ograničeniji pristup strukovnim mirovinskim sustavima zbog kraćeg radnog vremena, kraćeg radnog vijeka, horizontalne i vertikalne rodne segregacije na tržištu rada i razlike u plaćama između žena i muškaraca te da sustavi koji se temelje na doprinosima rijetko uzimaju u obzir prekide radnog odnosa zbog brige o bližnjima ili nesvojevoljni rad na nepuno radno vrijeme; poziva Komisiju da ispita učinak prijelaza sa zakonskih državnih mirovina na strukovne i privatne sustave na razliku u mirovinama između žena i muškaraca; poziva Komisiju da pažljivo nadzire provedbu tog načela te da o njoj izvješćuje jer se pokazalo da je u nekim državama članicama prijenos bio nejasan;

13. poziva države članice da osiguraju zaštitu prava majki i da poduzmu mjere za sprečavanje nepoštenog otpuštanja radnica tijekom trudnoće i pri povratku na posao nakon rodiljnog dopusta; poziva Vijeće da konačno usvoji zajedničko stajalište o reviziji direktive kojom se uvode mjere za promicanje poboljšanja zdravlja i sigurnosti na radnom mjestu za trudne radnice te radnice koje su nedavno rodile ili koje doje („Direktiva o rodiljnom dopustu”); poziva Vijeće da što je prije moguće usvoji zajedničko stajalište o prijedlogu direktive o povećanju ravnoteže spolova među nerukovodećim direktorima trgovačkih društava uvrštenih na burze te o drugim povezanim mjerama;

14. napominje da postoje znatne razlike među državama članicama u provedbi odredbi o zaštiti od diskriminacije s obzirom na roditeljski dopust i roditeljski i/ili posvojiteljski dopust; ističe potrebu za ujednačenim pristupom na nacionalnoj razini u rješavanju postojećih specifičnih izazova, uključujući i razlike kako sektorske (javni-privatni sektor) tako i organizacijske prirode (i među društvima i među velikim, malim i srednjim društvima), situaciju u pogledu netipičnih ugovora i ugovora na nepuno radno vrijeme te praksi okončavanja ugovora na određeno radno vrijeme u razdoblju zaštite, kao i navođenje zaposlenika na dobrovoljno davanje otkaza;



**2015. listopad 08**

15. poziva države članice i Komisiju da poduzmu mjere za borbu protiv svih oblika višestruke diskriminacije, zajamče primjenu načela nediskriminacije i jednakosti na tržištu rada i u pristupu zapošljavanju, uključujući diskriminaciju etničkih manjina i osoba s invaliditetom te diskriminaciju na temelju spola, dobi, vjere ili uvjerenja, spolne orijentacije i rodnog identiteta, te posebno da donesu mjere socijalne zaštite kojima će se zajamčiti da plaće i socijalna prava žena, uključujući mirovine, budu jednaki onima koje imaju muškarci koji posjeduju jednako ili slično iskustvo i koji obavljaju jednak posao ili posao jednake vrijednosti;

16. poziva Komisiju i države članice da stvaranjem učinkovitih nadzornih sustava poduzmu nadzorne i kontrolne mjere za poboljšanje prikupljanja podataka o slučajevima zlostavljanja i diskriminacije na temelju spola, uključujući diskriminaciju u vezi s trudnoćom i roditeljskim dopustom te drugim oblicima dopusta; smatra da je u tim slučajevima također potrebno predvidjeti odredbe za sustav kažnjavanja, ali da je prije svega potrebno poduzeti napore u pogledu prevencije, trudnicama i majkama koje su tek dobile djecu učiniti dostupnima usluge koje im mogu pomoći uskladiti trudnoću ili majčinstvo s poslom, a da pritom nisu prisiljene na odabir između posla i obitelji, kao što je to i dalje prečesto slučaj; poziva Komisiju da u svoje izvješće o ocjeni provedbe Direktive 2006/54/EZ uključi ocjenu provedbe članka 26. (u vezi sa seksualnim uznemiravanjem);

17. poziva Komisiju da predloži jasne mjere za učinkovitije suzbijanje seksualnog uznemiravanja na radnom mjestu; žali zbog činjenice da je, unatoč zakonodavstvu EU-a kojim se pojedince štiti od diskriminacije pri zapošljavanju, 30 % transrodnih osoba koje su tražile posao pritom doživjelo diskriminaciju, a u godini prije provođenja studije Agencije za temeljna prava o LGBT osobama diskriminaciju su najviše osjećale transrodne žene; ističe da je to kršenje Povelje o temeljnim pravima Europske unije; poziva Komisiju da pomno prati učinkovitost nacionalnih žalbenih tijela i postupaka u kontekstu provedbe direktiva u području rodne jednakosti u pogledu rodnog identiteta, rodnog izražavanja i promjene spola; poziva Komisiju da državama članicama ponudi stručno znanje o daljnjim načinima rješavanja pitanja diskriminacije pri zapošljavanju zbog „spolnih obilježja”; poziva Komisiju da podrži i potakne države članice da u osposobljavanje u području raznolikosti uključi transrodne i interseksualne osobe te da surađuje s poslodavcima u pogledu mjera na radnom mjestu, odnosno promicanja postupaka anonimnog zapošljavanja; poziva države članice da se koriste sredstvima iz Europskog socijalnog fonda (ESF) kako bi aktivno rješavale pitanje diskriminacije transrodnih osoba u skladu sa sudskom praksom Suda Europske unije;

18. žali što mnoge države članice pri prenošenju Direktive nisu uvele izričitu zaštitu od diskriminacije koja proizlazi iz promjene spola te poziva Europsku komisiju da države članice smatra odgovornima; ponovno naglašava koliko je važno da države članice u svoje nacionalno zakonodavstvo jasno uključe zabranu svake vrste diskriminacije koja se temelji na spolnoj orijentaciji ili rodnom identitetu; smatra da bi se sadašnja pravna zaštita koja je Direktivom dodijeljena osobama koje se namjeravaju podvrgnuti promjeni spola; trenutačno su u postupku promjene spola ili su ga već promijenile trebala proširiti na sve transrodne osobe; s tim u vezi poziva da se u sve buduće preinake izričito uključi zabrana diskriminacije na temelju rodnog identiteta;

19. naglašava da je pristup pravosuđu u tom području ograničen zbog više razloga, kao što su duljina i troškovi postupaka, izazovi s kojima se suočavaju tijela za jednakost u nekim državama članicama, nedostatak transparentnosti plaća, nedostatak besplatne pravne pomoći i strah od stigmatizacije ili od protumjera u slučaju da žrtve progovore o diskriminaciji na radnom mjestu; ističe činjenicu da primjena pravila o teretu dokaza također predstavlja problem u nekoliko država članica, zbog čega je obrana radnica teška s obzirom na to da one često nemaju, ili imaju samo ograničen pristup relevantnim informacijama te k tome strahuju od gubitka posla; poziva države članice i regionalne i lokalne vlasti da preuzmu aktivnu ulogu u pružanju pomoći žrtvama diskriminacije, bilo izravno bilo pružanjem podrške tijelima za jednakost, sindikatima, organizacijama zajednice i NVO-ima koji se bave tim područjem; ističe da bi odgovarajuće rješenje za poboljšanje pristupa pravosuđu u tom području bilo da se neovisnim tijelima za jednakost da ovlast za pružanje potpore žrtvama diskriminacije, uključujući i besplatnu pravnu pomoć, kao i pravo na zastupanje pojedinaca u slučajevima diskriminacije u plaćama; u tom pogledu predlaže uvođenje sustava povjerljivog izvješćivanja u državama članicama koji bi omogućili ženama da prijave moguće slučajeve nejednakog postupanja na radnom mjestu;

20. poziva Komisiju da ocijeni, razmijeni i uspoređi postojeće najbolje prakse i objavi rezultate te ocjene kako bi države članice mogle poduzeti učinkovite mjere za poticanje poslodavaca, sindikata i organizacija uključenih u strukovno osposobljavanje da djeluju u cilju sprečavanja svih oblika rodne diskriminacije, posebno kada je riječ o zlostavljanju i seksualnom zlostavljanju na radnom mjestu, poboljšanjem pristupa zapošljavanju, pružanjem dodatnog strukovnog osposobljavanja i promicanjem najboljih praksi;

21. poziva Komisiju i države članice da poduzmu mjere za olakšavanje i poboljšanje pristupa žena cjeloživotnom učenju, strukovnom osposobljavanju i mentorskim mrežama diljem Europe, posebice u sektorima u kojima dominiraju muškarci, te za širenje najboljih praksi;

### ***Promicanje jednakog postupanja i socijalnog dijaloga***

22. ponavlja da bi tijela za jednakost trebala imati nadležnost i odgovarajuće resurse i osoblje za nadziranje zakonodavstva o promicanju jednakosti između žena i muškaraca te o tome učinkovito i neovisno izvještavati; naglašava da se u svim državama članicama mora osigurati neovisnost tijela za jednakost te da su države članice odgovorne za točan institucionalni oblik tih tijela;

23. poziva Komisiju i države članice da socijalne partnere (sindikate i poslodavce), civilno društvo i tijela zadužena za pitanja rodne jednakosti potaknu na promicanje nadzora nad praksama jednakog postupanja prema ženama i muškarcima na radnom mjestu, uključujući i fleksibilne radne uvjete radi lakšeg usklađivanja poslovnog i privatnog života, na daljnje provjere kolektivnih ugovora, mjerodavnih platnih razreda i sustava klasifikacije radnih mjesta kako bi se izbjegle izravna i neizravna diskriminacija žena; naglašava i važnost drugih instrumenata poput kodeksa ponašanja, istraživanja i razmjena iskustava i dobrih praksi u području jednakosti spolova radi osiguravanja bolje zaštite od diskriminacije;

24. zauzima stajalište da se zaštita podataka ne smije iznositi kao izgovor za neobjavlivanje godišnjih izvješća o plaćama na razini radnog mjesta;

25. poziva države članice da učvrste obveze velikih i srednjih poduzeća da osiguraju sustavno promicanje jednakog postupanja i da svojim zaposlenicima redovno daju odgovarajuće informacije, uključujući informacije o pitanjima jednakih plaća; ponavlja da bi uvođenje financijskih kazni za poslodavce koji ne poštuju jednakost plaća moglo biti važno sredstvo za uklanjanje razlike u plaćama između žena i muškaraca;

26. poziva Komisiju i države članice da učvrste institucionalne mehanizme za provedbu načela jednakosti između žena i muškaraca, primjerice osiguravanjem potrebnih tehničkih, ljudskih i financijskih resursa inspekcijama i tijelima za provedbu zakona, kad je riječ o načelu jednakosti plaća, te da potaknu socijalne partnere na analizu dimenzije jednakosti u kolektivnim ugovorima;

27. skreće pozornost na potrebu za jačanjem javnih mehanizama za inspekciju rada i usvajanjem metoda za mjerenje vrijednosti rada i, primjerice, identifikaciju nisko plaćenih zanimanja u kojima su uglavnom zaposlene žene, što upućuje na oblik neizravne diskriminacije s obzirom na plaće;

28. poziva Komisiju i države članice da pojačaju značajne mjere za podizanje razine svijesti u pogledu prava žrtava diskriminacije na temelju spola; ističe potrebu za suradnjom svih dionika, uključujući tijela za jednakost, socijalne partnere (sindikate i poslodavce) i NVO-e, kako bi se riješilo pitanje stereotipa o radu žena i muškaraca te načina na koji oni utječu na vrednovanje posla i nižu plaću, ali i na zapošljavanje;

29. ističe da je jedna od novosti uvedenih „preinačenom Direktivom” navođenje usklađivanja poslovnog, privatnog i obiteljskog života; poziva Komisiju da, nakon savjetovanja s državama članicama i socijalnim partnerima (sindikatom i poslodavcima), osmisli konkretne mjere kojima bi se u tom području osigurala veća prava za muškarce i za žene; naglašava da je za to posebno potrebno izgraditi javne ustanove za skrb o djeci u skladu s ciljevima iz Barcelone;



**2015. listopad 08**

30. poziva Komisiju i države članice da na europskoj, nacionalnoj, regionalnoj i lokalnoj razini šire informacije o jednakosti plaća za žene i muškarce, razlici u mirovinama između žena i muškaraca te izravnoj i neizravnoj diskriminaciji žena na radnom mjestu, kao i da podižu razinu javne svijesti o tim pitanjima; poziva Komisiju da uspostavi europsku godinu za borbu protiv razlike u plaćama između žena i muškaraca;

31. sa zanimanjem primjećuje da se mnoge žene odlučuju na samozapošljavanje jer je to jedini način rada koji im omogućuje kombiniranje obiteljskog i poslovnog života; ipak, napominje da se u mnogim državama članicama njihova socijalna zaštita i povlastice ne mogu usporediti s onima zaposlenih radnika;

**Preporuke**

32. ponavlja svoj poziv državama članicama da dosljedno provedu i primijene preinačenu Direktivu 2006/54/EZ i da potaknu socijalne partnere (sindikate i poslodavce) i NVO-e na preuzimanje aktivnije uloge u pospješivanju jednakog postupanja, među ostalim akcijskim planovima kojima bi se ispravile sve razlike u plaćama žena i muškaraca, uz konkretno djelovanje i nadzor nad ishodom, i to na razini trgovačkih društava, sektora, države i EU-a;

33. poziva Komisiju da nakon svog izvješća o primjeni „preinačene Direktive” i ove rezolucije revidira preinačenu Direktivu 2006/54/EZ, na što je Parlament već pozvao, posebice u svojoj Rezoluciji od 24. svibnja 2012. koja sadrži konkretne i jasne preporuke;

34. naglašava činjenicu da su rodno neutralni sustavi za klasificiranje i ocjenjivanje radnih mjesta te transparentnost plaća neizostavne mjere poticanja jednakog postupanja; poziva Komisiju, s tim u vezi, da te mjere uvrsti u svoj prijedlog nove direktive kojom bi se zamijenila „preinačena Direktiva”; ističe da načelu slobodnog kretanja radnika kao jedne od temeljnih europskih sloboda odgovara isključivo usklađeni pristup;

35. ističe potrebu da se nađe metoda ocjenjivanja rada bez rodne pristranosti prema kojoj bi se rad uspoređivao na temelju opsega i složenosti kako bi se odredio položaj jednog posla u odnosu na drugi unutar danog sektora ili organizacije, bez obzira na to obavljaju li taj posao žene ili muškarci;

36. poziva na uravnoteženu rodnu zastupljenost u upravnim odborima društava;

37. poziva Komisiju da novom direktivom uvede obvezne revizije plaća za društva uvrštena na burze država članica EU-a, osim malih i srednjih poduzeća, kako bi se naznačila razlika u plaćama između žena i muškaraca te da uvede sankcije na razini EU-a kojima bi se društva koja ne ispunjavaju svoje obveze u vezi s jednakošću spolova isključila iz javne nabave roba i usluga financirane iz proračuna EU-a; poziva države članice da isto primijene i na društva financirana javnim subvencijama;

38. poziva države članice da djeluju kao primjer u pogledu borbe protiv nejednakih plaća žena u vlasti, javnim institucijama i općenito javnim trgovačkim društvima;

39. poziva Komisiju da uvede zajedničke standarde i provjere kako bi se osigurala neovisnost i učinkovitost nacionalnih tijela za jednakost;

40. poziva države članice da poduzmu potrebne mjere kako bi se osiguralo da žrtve nejednakog postupanja i diskriminacije, posebice žrtve višestruke diskriminacije, imaju pravo na razmjernu odštetu u skladu s pravnim odredbama na snazi;

41. poziva države članice da poduzmu potrebne korake za prebacivanje tereta dokazivanja i osiguraju da uvijek poslodavac bude taj koji mora dokazati da razlike u postupanju koje možda postoje nisu dovele do ikakve diskriminacije;

42. naglašava potrebu za većim naporima na nacionalnoj razini i na razini EU-a u pogledu borbe protiv daljnjeg postojanja stereotipa provođenjem kampanja za podizanje razine svijesti namijenjenih svim razinama društva, većom uključenošću medija, strategijom za poticanje žena na odabir karijera i profesija u kojima su manje zastupljene te uvođenjem rodnih pitanja u obrazovanje i strukovno osposobljavanje;

43. naglašava činjenicu da se samo djelotvornom provedbom načela jednakog postupanja može istinski poboljšati položaj žena na tržištu rada te da to iziskuje istinsku političku volju i stratešku suradnju različitih sudionika na europskoj, nacionalnoj, sektorskoj i organizacijskoj razini; stoga poziva Komisiju da sastavi aktivnu strategiju, zajedno s referentnim točkama i dugoročnim i vremenski ograničenim ciljevima za smanjenje indeksa nejednakosti na polju zaposlenosti i nezaposlenosti, kao što je to već uspješno provedeno u drugim područjima, primjerice smanjenjem broja prometnih nesreća u EU-u;

44. poziva države članice da aktivno primjenjuju načelo rodne jednakosti pri planiranju proračuna kako bi se ubrzalo poboljšanje situacije žena na tržištu rada; poziva Komisiju da potiče razmjenu najboljih praksi za primjenu načela rodne jednakosti pri planiranju proračuna;

45. naglašava važnost poduzimanja pozitivnih mjera koje potiču uključivanje žena u donošenje političkih i gospodarskih odluka; ističe da su se obvezujuće kvote pokazale jednim od najboljih načina za postizanje tog cilja;

46. ističe da su također potrebne pozitivne mjere za poticanje slabije zastupljenog spola na zapošljavanje u određenim profesijama u kojima postoji jasna horizontalna rodna segregacija;

47. poziva Komisiju da razmotri čimbenike koji dovode do razlika u mirovinama i da procijeni potrebu za konkretnim mjerama za smanjenje tih razlika na nacionalnoj razini i na razini EU-a, uključujući zakonodavne i/ili nezakonodavne mjere;

48. poziva države članice i Komisiju da poduzmu odgovarajuće mjere za smanjenje razlike u mirovinama među spolovima, koja je izravna posljedica razlike u plaćama, te da ocijene utjecaj novih mirovinskih sustava na različite skupine žena, s posebnim naglaskom na ugovorima na nepuno radno vrijeme i netipične oblike zapošljavanja;

49. poziva Komisiju i države članice da se suprotstave nejednakosti u plaćama među spolovima u svim relevantnim politikama EU-a i nacionalnim programima, a posebno u onima usmjerenima na borbu protiv siromaštva;

50. poziva Komisiju da provede studiju kojom bi se usporedile situacije majki koje rade, majki koje odaberu ostanak kod kuće i žena bez djece kako bi se doznalo više o položaju svake od tih skupina žena na tržištu rada, s posebnim naglaskom na razinama zapošljavanja, razlikama u plaćama i mirovinama i razvoju karijera;

51. naglašava da je za osiguravanje provedbe i praćenja Direktive važno imati pouzdane, usporedive i dostupne pokazatelje količine i kvalitete, kao i statistiku prema spolovima te podsjeća na ulogu Europskog instituta za jednakost spolova u tom području; poziva države članice da Eurostatu dostave visokokvalitetnu godišnju statistiku o razlici u plaćama između žena i muškaraca kako bi bilo moguće procijeniti razvoj situacije diljem EU-a;

52. poziva Komisiju da provede studiju o tome kako postupci u vezi sa službenim priznavanjem promjene spola osobe, ili nedostatak takvih postupaka, utječu na položaj transrodnih osoba na tržištu rada, posebice na njihov pristup zapošljavanju, razinu primanja, razvoj karijere i mirovine;

**2015. listopad 08**

53. ističe da u preporuke za pojedinačne države u okviru Europskog semestra treba uvrstiti ciljeve kojima se smanjuje razlika u plaćama i mirovinama između žena i muškaraca, diskriminacija i opasnost od siromaštva među starijim ženama i kojima se učinkovito primjenjuju načela jednakog postupanja;

54. poziva Komisiju da pomno prouči stanje zaposlenosti žena u trećem sektoru, socijalnom gospodarstvu i gospodarstvu suradnje, te da što je prije moguće predloži strategiju za promicanje i zaštitu radnih mjesta i položaja žena u tim sektorima;

55. poziva države članice da ulože još veći trud u borbu protiv neprijavljenog rada i nesigurnih radnih mjesta; ističe činjenicu da visok postotak neprijavljenog rada obavljaju žene, što negativno utječe na njihove prihode, njihovo socijalno osiguranje i zaštitu te ima loš utjecaj na razine BDP-a u EU-u; ističe potrebu da se posebna pozornost posveti poslovima u kućanstvu, koji uglavnom obavljaju žene i koji su poseban izazov jer su dio neformalnog sektora, obavljaju se pojedinačno i po svojoj su prirodi nevidljivi te su stoga za učinkovito rješavanje tog problema potrebne posebno prilagođene mjere; nadalje, žali zbog zloupotrebe netipičnih vrsta ugovora, uključujući one bez definiranog radnog vremena kako bi se izbjegle obaveze u pogledu zapošljavanja i socijalne zaštite; žali zbog činjenice da se povećao broj žena koje su siromašne unatoč zaposlenju;

56. ističe da bi Komisija trebala predložiti aktivnosti u cilju: (a) smanjenja razlike u plaćama između žena i muškaraca; (b) povećanja ekonomske neovisnosti žena; (c) olakšavanja pristupa žena tržištu rada i njihova napretka u karijeri; (d) temeljnog povećanja jednakosti pri donošenju odluka; i (e) otklanjanja diskriminacijskih struktura i praksi u pogledu spola;

o

o o

57. nalaže svojem predsjedniku da ovu Rezoluciju proslijedi Vijeću i Komisiji.

---