

Četrtek, 08. oktober 2015

P8_TA(2015)0351

Enake možnosti in enako obravnavanje moških in žensk pri zaposlovanju in poklicnem delu

Resolucija Evropskega parlamenta z dne 8. oktobra 2015 o uporabi Direktive 2006/54/ES Evropskega parlamenta in Sveta z dne 5. julija 2006 o uresničevanju načela enakih možnosti ter enakega obravnavanja moških in žensk pri zaposlovanju in poklicnem delu (2014/2160(INI))

(2017/C 349/11)

Evropski parlament,

- ob upoštevanju členov 2 in 3 Pogodbe o Evropski uniji (PEU) ter členov 8, 10, 19 in 157 Pogodbe o delovanju Evropske unije (PDEU),
- ob upoštevanju Direktive 2006/54/ES Evropskega parlamenta in Sveta z dne 5. julija 2006 o uresničevanju načela enakih možnosti ter enakega obravnavanja moških in žensk pri zaposlovanju in poklicnem delu ⁽¹⁾ (prenovitev),
- ob upoštevanju priporočila Komisije z dne 7. marca 2014 o krepitvi načela enakega plačila za ženske in moške s preglednostjo;
- ob upoštevanju poročila Komisije z dne 6. decembra 2013 z naslovom „Poročilo o izvajanju Direktive 2006/54/ES Evropskega parlamenta in Sveta z dne 5. julija 2006 o uresničevanju načela enakih možnosti ter enakega obravnavanja moških in žensk pri zaposlovanju in poklicnem delu (preoblikovano)“ (COM(2013)0861).
- ob upoštevanju sporočila Komisije z dne 21. septembra 2010 z naslovom „Strategija za enakost žensk in moških 2010–2015“ (COM(2010)0491),
- ob upoštevanju sporočila Komisije z dne 5. marca 2010 z naslovom „Okrepljena zaveza za enakost med ženskami in moškimi – Listina žensk“ (COM(2010)0078),
- ob upoštevanju evropskega pakta za enakost spolov 2011–2020, ki ga je dne 7. marca 2011 sprejel Svet,
- ob upoštevanju sodne prakse Sodišča Evropske unije na podlagi člena 157 PDEU,
- ob upoštevanju poročila Evropskega inštituta za enakost spolov o indeksu enakosti spolov (Gender Equality Index Report);
- ob upoštevanju določb Konvencije Mednarodne organizacije dela (MOD) iz leta 1994 o delu s krajšim delovnim časom, v skladu s katero morajo države v pogodbe o javnih naročilih vključiti delovno klavzulo, ki vključuje vprašanje enakega plačila,
- ob upoštevanju konvencije Mednarodne organizacije dela iz leta 1951 o enakem plačilu,
- ob upoštevanju člena 11(1)(d) Konvencije o odpravi vseh oblik diskriminacije žensk, ki jo je z resolucijo št. 34/180 z dne 18. decembra 1979 sprejela Generalna skupščina Združenih narodov,
- ob upoštevanju poročila Agencije Evropske unije za temeljne pravice iz decembra 2014 z naslovom „Being Trans in the European Union“,

⁽¹⁾ UL L 204, 26.7.2006, str. 23.

Četrtek, 08. oktober 2015

- ob upoštevanju svoje resolucije z dne 12. septembra 2013 o uporabi načela enakega plačila delavk in delavcev za enako delo ali delo enake vrednosti ⁽¹⁾,
 - ob upoštevanju svoje resolucije z dne 24. maja 2012 s priporočili Komisiji o uporabi načela enakega plačila za enako delo ali delo enake vrednosti za moške in ženske ⁽²⁾,
 - ob upoštevanju ocene o izvajanju Direktive 2006/54/ES na evropski ravni, ki jo je pripravil generalni direktorat za parlamentarne raziskovalne storitve,
 - ob upoštevanju člena 52 Poslovnika,
 - ob upoštevanju poročila Odbora za pravice žensk in enakost spolov ter mnenja Odbora za zaposlovanje in socialne zadeve (A8-0213/2015),
- A. ker je enako obravnavanje moških in žensk eno od temeljnih načel prava EU;
- B. ker je diskriminacija na podlagi spola, rasne ali etnične pripadnosti, vere ali prepričanja, invalidnosti, starosti ali spolne usmerjenosti prepovedna na podlagi prava EU;
- C. ker je ekonomska neodvisnost osnovni pogoj, da imajo evropski državljani, tako ženske kot moški, nadzor nad svojim življenjem in lahko dejansko sprejemajo življenjske odločitve;
- D. ker se Direktiva 2006/54/ES izrecno sklicuje na sodno prakso Sodišča Evropske unije, ki določa, da načela enakega obravnavanja moških in žensk ni mogoče upoštevati zgolj za prepoved diskriminacije na podlagi tega, da je oseba enega ali drugega spola, temveč tudi za diskriminacijo zaradi spremembe spola osebe;
- E. ker je načelo enakega plačila že od samega začetka, torej od leta 1957, zapisano v Pogodbah; ker se načelo enakega plačila za delo enake vrednosti priznava v členu 157 PDEU in je vključeno v Direktivo 2006/54/ES (v nadaljnjem besedilu preoblikovana direktiva);
- F. ker je preoblikovana direktiva namenjena temu, da bi bila zakonodaja EU na tem področju bolj usklajena in skladna s sodno prakso Sodišča ter da bi se ustrezna zakonodaja o enakosti na nacionalni ravni poenostavila in posodobila, s čimer bi prispevali k boljšemu položaju žensk na trgu dela; ker je bil leta 2014 delež žensk na vodstvenih položajih družb, ki poslujejo v EU, še vedno nižji od 18 %;
- G. ker so bile s preoblikovano direktivo uvedene nekatere novosti, na primer izvajanje načela enakih možnosti, opredelitev koncepta posredne diskriminacije in zaščita pred diskriminacijo zaradi spremembe spola osebe, in ker je v njej izrecno navedeno usklajevanje poklicnega in zasebnega ter družinskega življenja; ker sta pravilna uporaba in izvrševanje pravil o enakem plačilu, kot jih vzpostavlja Direktiva 2006/54/ES, ključni izziv za vse države članice EU in ker je učinek teh novosti v državah članicah še vedno majhen; ker je napredek na tem področju kljub obsežni zakonodaji, ki je v veljavi skoraj 40 let, ter kljub sprejetim ukrepom in temu namenjenim sredstvom še vedno počasen, prav tako še vedno obstaja razlika v plačilu med spoloma, trenutno v EU v povprečju znaša 16,4 %, vendar pa se zelo razlikuje med državami članicami;

⁽¹⁾ Sprejeta besedila, P7_TA(2013)0375.

⁽²⁾ UL C 264 E, 13.9.2013, str. 75.

Četrtek, 08. oktober 2015

- H. ker pogajanja o plačah pogosteje potekajo na individualni podlagi, kar prispeva k pomanjkanju informacij in nepreglednosti v strukturi plač zaposlenih ter ustvarja okolje, v katerem pristranskost na podlagi spola in diskriminacijske plačne strukture ostajajo skrite pred zaposlenimi in/ali njihovimi predstavniki in jih je zato izjemno težko dokazati, kar seveda otežuje učinkovito izvajanje načela enakega plačila, ki je poleg tega ovirano tudi zaradi pomanjkanja pravne varnosti v zvezi s konceptom dela enake vrednosti ter pravnih ovir;
- I. ker večja enakost med moškimi in ženskami koristi gospodarstvu in družbi na splošno, zmanjšanje razlik v plačilu med spoloma pa pripomore k zmanjšanju revščine in povečanju zaslužka žensk v delovni dobi in je nadvse pomembno za rast zaposlovanja, konkurenčnost in gospodarsko okrevanje; ker so med ženskami, ki so večkratno prikrajšane, recimo invalidkami, pripadnicami manjšin in nequalificiranimi delavkami, razlike v plačilu še večje; ker so med revnimi zaposlenimi pogostejše enostarševske družine in ker je več mater samohranilk kot očetov samohranilcev; ker torej razlike v plačilu med spoloma močno vplivajo na življenjske pogoje in življenjske priložnosti številnih evropskih družin;
- J. ker je stopnja zaposlenosti žensk nižja od stopnje zaposlenosti moških; ker je leta 2013 stopnja zaposlenosti moških v EU-28 znašala 69,4 %, stopnja zaposlenosti žensk pa 58,8 % ⁽¹⁾;
- K. ker je bilo doseženega malo napredka v zvezi s stopnjo zaposlenosti žensk, stopnja poklicne in sektorske segregacije žensk in moških v različnih vrstah delovnih mest pa je še vedno razmeroma visoka, pri čemer so v nekaterih poklicnih kategorijah zaposlene v glavnem ženske, ti sektorji in poklici pa so kljub obstoječemu okviru na ravni EU in nacionalni ravni običajno manj plačani ali cenjeni; ker te razmere vplivajo tudi na razlike v plačilu med spoloma skozi vse življenje; ker razlikam v plačilu med spoloma prispeva tudi vertikalna segregacija, saj so ženske večinoma zaposlene za krajši delovni čas in opravljajo manj plačane poklice ali zasedajo nižje položaje v hierarhični lestvici; ker horizontalna in vertikalna segregacija ovirata poklicno napredovanje žensk, zaradi česar so ženske manj prepoznavne in zastopane v družbeni in javni sferi, torej na splošno prispevata k večjim neenakostim; ker bi za mlade ženske in dekleta zagotovili pozitiven zglede, če bi premostili te ovire in bi več žensk zasedalo višje položaje v hierarhiji;
- L. ker je stopnja zaposlenosti na podeželju nižja in ker poleg tega veliko žensk ni vključenih na uradni trg dela in zato niso registrirane kot brezposelne ali zabeležene v statističnih podatkih o brezposelnosti, zaradi česar imajo posebne finančne in pravne težave v zvezi s porodniškim in bolniškim dopustom, pridobitvijo pokojninskih pravic in dostopom do socialnega varstva ter težave v primeru ločitve; ker so podeželska območja prikrajšana zaradi pomanjkanja priložnosti za kakovostno zaposlitev;
- M. ker sta opolnomočenje žensk in deklet s pomočjo izobraževanja, zlasti s področja znanosti, tehnologije, inženirstva in matematike, in spodbujanje udeležbe žensk v programih poklicnega usposabljanja in vseživljenjskega učenja pomembna za spodbujanje enakega obravnavanja in enakih možnosti pri zaposlovanju; ker so večšine in kompetence žensk ter poklici, v katerih ženske prevladujejo, pogosto podcenjeni, ne da bi za to nujno obstajala utemeljitev na podlagi objektivnih meril;
- N. ker je v Direktivi 2006/54/ES določeno, da lahko države članice za zagotovitev polne enakosti o specifičnih usodnostih, s katerimi se nezadostno zastopnemu spolu olajša opravljanje poklicne dejavnosti ali prepreči ali izravna neugoden položaj v poklicni karieri ⁽²⁾;

⁽¹⁾ http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Employment_statistics

⁽²⁾ Člen 3 Direktive 2006/54/ES in člen 157(4) PDEU

Četrtek, 08. oktober 2015

- O. ker sta materinstvo in skrb za otroke, starejše, bolne ali invalidne družinske člane in druge vzdrževane osebe dodatno delo, včasih tudi delo s polnim delovnim časom, ki ga skoraj izključno opravijo ženske; ker je to delo redko plačano in v družbi ni dovolj cenjeno, čeprav ima izreden socialni pomen, prispeva k socialnemu varstvu in ga je mogoče ovrednotiti z gospodarskimi kazalci, kot je BDP; ker se zato povečujejo dohodkovne razlike med ženskami in moškimi, poleg tega to v obliki t. i. stroškov zaradi prekinjene odsotnosti na trgu dela ali krajšega delovnega časa pri zaposlitvi za krajši delovni čas negativno vpliva na poklicno pot žensk; ker se posledice teh elementov za zaslužek v celi življenjski dobi razlikujejo med državami članicami, odvisno od podpore, vključno z otroškim varstvom, ki se staršem nameni na podlagi zakonodajnih ukrepov ali kolektivnih pogodb;
- P. ker se razlika v plačilu med ženskami in moškimi v upokojitvi še poveča, saj so razlike v pokojnini še veliko večje; ker ženske v povprečju prejmejo 39 % nižje pokojnine kot moški; ker so za nastale razmere krivi socialni in ekonomski dejavniki, na primer poklicna segregacija in izrazita segregacija na trgu dela, podcenjevanje dela žensk, večji delež žensk, zaposlenih za krajši delovni čas, nižje urne postavke in krajša delovna doba; ker se s tem povečuje tveganje revščine žensk, ko se upokojijo; ker več kot tretjina starejših žensk v EU ne prejema nikakršne pokojnine;
- Q. ker so lahko nekatere kategorije žensk, med drugim pripadnice etničnih manjšin, lezbijke, biseksualke, transspolne ženske, samske ženske, invalidke in starejše ženske, žrtve večplastne diskriminacije pri zaposlovanju in poklicnem delu;
- R. ker je v preoblikovani direktivi jasno navedeno, da vsako manj ugodno obravnavanje žensk, ki je povezano z nosečnostjo ali porodniškim dopustom, pomeni diskriminacijo; ker ta direktiva jasno določa zagotovilo o vrnitvi žensk na isto delovno mesto ali na enakovredno delovno mesto po koncu porodniškega dopusta in varstvo pred odpuščanjem moških in žensk, kadar uveljavljajo pravico do starševskega ali posvojiteljskega dopusta;
- S. ker imajo socialni partnerji (sindikati in delodajalci) in organizacije civilne družbe zelo pomembno vlogo pri spodbujanju enakega obravnavanja in koncepta dela, ki temelji na enakem plačilu;
- T. ker imajo sicer v vseh državah članicah organe za enakost, vendar se njihovo delo in vpliv zelo razlikujeta glede na raven njihove neodvisnosti ter pristojnosti in virov; ker bi bilo treba te organe ustrezno podpreti in okrepiti pri neodvisnem in učinkovitem opravljanju njihovih nalog spodbujanja, spremljanja in podpiranja enakega obravnavanja;
- U. ker je Parlament večkrat pozval Komisijo, naj pregleda veljavno zakonodajo in odpravi razlike v plačilu med spoloma; ker bi z odpravo teh razlik omogočili zvišanje stopnje zaposlenosti žensk, izboljšali položaj številnih evropskih družin in zmanjšali tveganje revščine žensk, zlasti v upokojitveni starosti;
- V. ker bi z odpravo razlik med spoloma omogočili doseganje ciljev strategije Evropa 2020 v zvezi z zaposlovanjem in zmanjšanjem revščine ter zagotovili prosto gibanje delavcev, kar je ena od osnovnih evropskih svoboščin; ker bi se na podlagi zaključkov ocene evropske dodane vrednosti ⁽¹⁾ z zmanjšanje plačne razlike za eno odstotno točko povečala gospodarska rast za 0,1 %;
- W. ker tradicionalne spolne vloge in stereotipi še vedno močno vplivajo na razdelitev dela doma, pri izobraževanju, v karieri, na delovnem mestu in v družbi na splošno;

⁽¹⁾ Ocena evropske dodane vrednosti: Uporaba načela enakega plačila za moške in ženske za enako delo ali delo enake vrednosti, ki jo je pripravil Parlament leta 2013.

Četrtek, 08. oktober 2015

Splošna ocena

1. je seznanjen s tem, da so države članice na splošno svoje nacionalno pravo uskladile s pravom EU ⁽¹⁾; opozarja, da se je izkazalo, da pravilen prenos določb preoblikovane direktive v nacionalno pravo enostavno še ni dovolj, da se doseže njihova popolna uporaba in učinkovito izvrševanje, in da še vedno obstajajo razlike v plačilu med moškimi in ženskami;
2. obžaluje, da sta kljub obveznosti držav članic, da prenesejo le bistvene spremembe, uvedene s preoblikovano direktivo, zgolj dve državi članici dovolj jasno in pravilno prenesli to direktivo, v ostalih 26 državah članicah pa je to vprašanje še odprto; vseeno opozarja, da te spremembe še niso jasno opredeljene; poudarja, da je bil učinek prizadevanj Komisije za spremljanje izvajanja omejen, kar zadeva zagotavljanje usklajenega pristopa in potrebnih smernic, ki bi omogočile učinkovito izvajanje na nacionalni ravni;
3. poudarja, da države članice niso izkoristile priložnosti, da bi poenostavile in posodobile svojo zakonodaje na področju enakih možnosti in enakega obravnavanja žensk in moških pri zaposlovanju in poklicnem delu; opozarja, da se od držav članice ne pričakuje samo, da prenesejo direktivo, temveč tudi, da zagotovijo spremljanje izvajanja načela enakega plačila in uveljavljanja vseh razpoložljivih pravnih sredstev za diskriminacijo pri plačilu;
4. obžaluje, da Komisija še vedno ni sprejela zakonodajne pobude za spodbujanje in lajšanje učinkovitega izvajanja načela enakega plačila v praksi, ki naj bi jo predložila lani; zato jo poziva, naj opredeli šibke točke preoblikovane direktive in čim prej pripravi zakonodajni predlog, ki jo bo nadomestil, ter naj v tem predlogu zagotovi učinkovitejša sredstva za nadziranje izvajanja in izvrševanja direktive v državah članicah;
5. poleg tega poudarja, da so številne ženske zaradi strahu, da bodo ostale brez službe, opustile možnost usklajevanja poklicnega in družinskega življenja s pomočjo zaposlitve za skrajšani delovni čas ali podobnimi oblikami, zaradi česar težje usklajujejo družinsko življenje, želi poudariti, da se je zaradi tega v nekaterih državah članicah stopnja rodnosti še zmanjšala; poziva Komisijo, naj oceni ta trend in ukrepe, ki so jih proti temu sprejele različne vlade, in naj predlaga ukrepe za zmanjšanje učinkov krize na enako obravnavanje na delovnem mestu in usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja;

Uporaba določb o enakem plačilu

6. poudarja, da so se razlike v stopnji zaposlenosti in višini plač med moškimi in ženskami v zadnjih letih morda sicer nekoliko zmanjšale, da pa to ni posledica izboljšanja položaja žensk, temveč dejstva, da so se stopnja zaposlenosti moških in njihove plače med gospodarsko krizo zmanjšale;
7. poudarja, da je treba v skladu s sodno prakso Sodišča EU pri vseh elementih plačila, ki ga prejmejo moški in ženske, upoštevati načelo enakega plačila;
8. poudarja, da so za primerjavo na ravni EU potrebne jasne harmonizirane opredelitve različnih pojmov, kot so razlike v plačilu med spoloma, osebni prejemek, neposredna in posredna diskriminacija pri plačilu ter zlasti delo, ki se obravnava kot enako in delo enake vrednosti; meni, da ni se morala v skladu s sodno prakso Sodišča EU vrednost dela ocenjevati in primerjati na podlagi objektivnih meril, kot so zahteve v zvezi z izobrazbo, poklicnimi kvalifikacijami in usposabljanjem, znanja in spretnosti, prizadevanja in odgovornosti, opravljenega dela in narave danih nalog; poudarja, da lahko sedanje izračunavanje razlik v plačilu med spoloma zaradi obstoja različnih vrst pogodb o zaposlitvi (zakonsko določena in pogodbeno) privede do izkrivljenega razumevanja problema enakega plačila; poziva Komisijo, naj analizira morebitna izkrivljanja in predlaga ustrezne rešitve, med drugim uvedbo obvezne revizije plač za družbe, ki kotirajo na borzah v državah članicah EU, razen za mala in srednja podjetja, in možnost sankcij v primeru neskladnega ravnanja;

⁽¹⁾ Na podlagi poročila Komisije o izvajanju preoblikovane direktive (COM(2013)0861).

Četrtek, 08. oktober 2015

9. poziva Komisijo in države članice, naj opredelijo uporabo sistemov vrednotenja in razvrstitve delovnih mest, ki se zelo razlikujejo; poziva Komisijo, naj uvede z vidika spola nevtralne smernice za sisteme vrednotenja in razvrščanja delovnih mest, vključno s posebnimi ukrepi, kot so sorazmerna zastopanost žensk in moških v odborih za vrednotenje, razvoj nevtralnega opisa delovnih mest in shem ponderiranja ter opredelitev jasnih meril za ocenjevanje vrednosti dela; poziva države članice, naj uvedejo jasne in z vidika spola nevtralne sisteme za vrednotenje in razvrščanje delovnih mest na podlagi smernic, ki jih je objavila Komisija, da bo mogoče ugotoviti posredno diskriminacijo pri plačilu zaradi prenizkega vrednotenja dela, ki ga običajno opravljajo ženske;
10. vztraja, da bi bilo bolje, da bi sistemi vrednotenja in razvrščanja delovnih mest temeljili na kolektivnih pogajanjih;
11. opozarja, da bosta jasen in harmoniziran sistem razvrščanja delovnih mest in večja preglednost plač povečala dostop do pravnega varstva; ugotavlja, da so številne države članice že sprejele ukrepe za preglednost plač; poudarja, da se ti ukrepi razlikujejo; je seznanjen s priporočili Komisije za preglednost plač iz leta 2014, vendar obžaluje, da ta niso zavezujoča; poziva države članice, naj aktivno izvajajo ta priporočila Komisije s preglednostjo in stalnimi pozitivnimi ukrepi v okviru zakonodaje, saj se je to izkazalo za uspešen pristop, in naj uvedejo priporočene in prilagojene ukrepe za preglednost plač; poziva Komisijo, naj oceni dejanski učinek teh priporočil, vključno z obveznostjo za družbe, da redno poročajo o povprečnih prejemkih glede na kategorijo zaposlenih ali položaj, razčlenjenih po spolu; poziva Komisijo, naj v nov zakonodajni predlog vključi ukrepe, navedene v priporočilih iz leta 2014 v zvezi s preglednostjo pri plačilu, razlikami v plačilu med spoloma in pristojnostmi organov za enakost; poziva države članice, naj nastopijo proti praksi neenakega plačila in spodbujajo preglednost plač, kot poleg drugih deležnikov zahtevajo sindikati in organi za enakost spolov;

Uporaba določb o enakem obravnavanju

12. poudarja pomen boja proti posredni diskriminaciji v okviru pokojninskih sistemov, in sicer ne samo v poklicnih sistemih, temveč tudi v praksah sistemov obveznega pokojninskega zavarovanja; poudarja, da je Sodišče Evropske unije pojasnilo, da je treba pokojninske načrte poklicnega zavarovanja obravnavati kot plačilo in da zato tudi zanje velja načelo enakega obravnavanja, čeprav je razlikovanje med sistemi obveznega pokojninskega zavarovanja in pokojninskimi načrti poklicnega zavarovanja v nekaterih državah članicah problematično in koncepta pokojninskega načrta poklicnega zavarovanja v nekaterih državah članicah ne poznajo, kar bi lahko privedlo do posredne diskriminacije na trgu dela; ugotavlja, da je dostop žensk do pokojninskih načrtov poklicnega zavarovanja zaradi krajšega delovnega časa, krajše delovne dobe ter horizontalne in vertikalne segregacije na podlagi spola na trgu dela bolj omejen in da se v sistemu plačevanja prispevkov redko upoštevajo prekinitve zaradi varstva ali oskrbe in neprostovoljno delo s krajšim delovnim časom; poziva Komisijo, naj preuči, kako prehod z zakonsko določenega državnega sistema pokojnin na poklicne in zasebne sisteme vpliva na razliko v pokojnini med spoloma; poziva Komisijo, naj pozorno spremlja izvajanje tega načela in o tem poroča, saj se je izkazalo, da ni jasno, kako se načelo izvaja v nekaterih državah članicah;
13. poziva države članice, naj ohranijo pravice, povezane z materinstvom, ter naj sprejmejo ukrepe za preprečevanje nepravilnega odpuščanja delavk med nosečnostjo in po vrnitvi na delo po koncu porodniškega dopusta; poziva Svet, naj končno sprejme skupno stališče o spremembi direktive o izvajanju ukrepov za spodbujanje izboljšav na področju varnosti in zdravja pri delu nosečih delavk in delavk, ki so pred kratkim rodile ali dojijo (direktiva o porodniškem dopustu); poziva Svet, naj čim prej sprejme skupno stališče o predlogu direktive o zagotavljanju uravnotežene zastopanosti spolov med neizvršnimi direktorji družb, ki kotirajo na borzi, in s tem povezanih ukrepov;
14. ugotavlja, da države članice precej različno izvajajo določbe o zaščiti pred diskriminacijo, povezano s porodniškim dopustom ter očetovskim in/ali posvojiteljskim dopustom; poudarja, da je treba na nacionalni ravni usklajeno reševati posebne izzive, vključno s sektorskimi (javno-zasebno) in organizacijskimi razlikami (med podjetji ter med velikimi, malimi in srednjimi podjetji), razmerami v zvezi z netipičnimi pogodbami o zaposlitvi in pogodbami o zaposlitvi za krajši delovni čas ter prakso prenehanja pogodb o zaposlitvi za določen čas v obdobju zaščite in spodbujanja prostovoljne odpovedi delovnega razmerja;

Četrtek, 08. oktober 2015

15. poziva države članice in Komisijo, naj sprejmejo ukrepe za boj proti vsem oblikam večplastne diskriminacije, naj zagotovijo uporabo načela nediskriminacije in enakosti na trgu dela in pri dostopu do zaposlitve, vključno z diskriminacijo etničnih manjšin in invalidov ter diskriminacijo na podlagi spola, starosti, vere ali prepričanja, spolne usmerjenosti in spolne identitete, zlasti pa naj sprejmejo ukrepe na področju socialnega varstva in tako zagotovijo, da bodo imele ženske enake plače in socialne pravice, vključno s pokojninami, kot moški z enakimi ali podobnimi izkušnjami, ki so opravljali enako delo ali delo enake vrednosti;

16. poziva Komisijo in države članice, naj vzpostavijo učinkovite sisteme spremljanja in sprejmejo nadzorne in kontrolne ukrepe za boljše zbiranje podatkov o primerih nadlegovanja in diskriminacije na podlagi spola, tudi diskriminacije, povezane z nosečnostjo in porodniškim dopustom ter drugimi vrstami dopusta; meni, da bi bilo treba v teh primerih zagotoviti tudi sistem kazni, predvsem pa bi si bilo treba prizadevati za preprečevanje teh primerov, za nosečnice in matere z dojenčki pa morale biti na voljo storitve, ki bi jim omogočile usklajevanje nosečnosti ali materinstva s poklicem, ne da bi morale izbirati med službo in družino, kar je še vedno prepogosto; poziva Komisijo, naj v ocenjevalno poročilo o izvajanju Direktive 2006/54/ES vključi oceno izvajanja člena 26 (o spolnem nadlegovanju);

17. poziva Komisijo, naj predlaga jasne ukrepe za učinkovitejši boj proti spolnemu nadlegovanju na delovnem mestu; obžaluje, da je kljub zakonodaji EU, ki štiti posameznike pred diskriminacijo pri zaposlovanju, 30 % transspolnih iskalcev zaposlitve pri iskanju zaposlitve doživelo diskriminacijo in da so se transspolne ženske v letu pred raziskavo Agencije Evropske unije za temeljne pravice o lezbijkah, gejih, biseksualcih in transspolnikih največkrat počutile diskriminirane; poudarja, da je to kršitev Listine Evropske unije o temeljnih pravicah; poziva Komisijo, naj natančno spremlja učinkovitost nacionalnih pritožbenih organov in postopkov na področju izvajanja direktiv o enakosti spolov v zvezi s spolno identiteto, spolnim izražanjem in spremembo spola; poziva Komisijo, naj državam članicam zagotovi strokovno znanje o nadaljnjih načinih za odpravljanje diskriminacije na področju zaposlovanja na podlagi „spolnih značilnosti“; poziva Komisijo, naj države članice podpira in spodbuja pri vključevanju transspolnikov in interseksualcev v usposabljanja o raznolikosti in v sodelovanju z delodajalci pripravi ukrepe v zvezi z delovnim mestom, npr. s spodbujanjem anonimnih postopkov zaposlovanja; poziva države članice, naj uporabijo sredstva Evropskega socialnega sklada za dejavno spopadanje z diskriminacijo transspolnikov v skladu s sodno prakso Sodišča Evropske unije;

18. obžaluje, da številne države članice ob prenosu direktive niso uvedle izrecne zaščite pred diskriminacijo, vezano na spremembo spola, in poziva Komisijo, naj zahteva odgovornost od držav članic; ponovno poudarja, kako pomembno je, da države članice v svojo nacionalno zakonodajo izrecno vključijo prepoved vseh oblik diskriminacije na podlagi spolne usmerjenosti ali identitete; meni, da bi treba sedanje zakonsko varstvo, ki ga določa direktiva za ljudi, ki nameravajo spremeniti spol, so v postopku spreminjanja ali so ga že spremenili, razširiti na vse transspolnike; v zvezi s tem poziva, naj se v vsakršno prihodnjo prenovno izrecno vključitvi prepoved diskriminacije na podlagi spolne identitete;

19. opozarja, da je dostop do pravnega varstva na tem področju omejen zaradi več razlogov, denimo zaradi dolgotrajnosti postopkov in z njimi povezanih stroškov, izzivov, s katerimi se v nekaterih državah članicah soočajo organi za enakost, pomanjkanja brezplačne pravne pomoči ali strahu žrtve, ki spregovori o diskriminaciji na delovnem mestu, pred stigmatizacijo ali maščevanjem; poudarja, da je v številnih državah članicah problematična tudi uporaba načela o dokaznem bremenu, saj otežuje obrambo delavk, ki pogosto nimajo dostopa do ustreznih informacij oziroma je ta dostop omejen, poleg tega pa se bojijo, da bodo izgubile službo; poziva države članice ter regionalne in lokalne oblasti, naj prevzamejo dejavno vlogo in zagotovijo pomoč žrtvam diskriminacije, bodisi neposredno bodisi prek podpore organom za enakost, sindikatom, organizacijam skupnosti in nevladnim organizacijam, ki delujejo na tem področju; opozarja, da bi bila dodelitev pristojnosti neodvisnim organom za enakost, da zagotavljajo pomoč žrtvam diskriminacije, vključno z brezplačno pravno pomočjo, pa tudi da lahko posameznike zastopajo v primerih diskriminacije pri plačilu, primerna rešitev za boljši dostop do pravnega varstva na tem področju; v zvezi s tem predlaga, da se v državah članicah uvedejo sistemi zaupne prijave in se tako ženskam omogoči, da prijavijo morebitne primere neenakega obravnavanja na delovnem mestu;

Četrtek, 08. oktober 2015

20. poziva Komisijo, naj si izmenja obstoječe zglede najboljše prakse, jih oceni in primerja ter objavi rezultate te ocene v zvezi z učinkovitimi ukrepi, ki bi jih lahko sprejele države članice za spodbujanje delodajalcev, sindikatov in organizacij s področja poklicnega usposabljanja k preprečevanju vseh oblik diskriminacije na podlagi spola, zlasti nadlegovanje in spolno nadlegovanje na delovnem mestu, z izboljšanjem dostopa do zaposlitve, nudenjem dodatnega poklicnega usposabljanja in spodbujanjem najboljše prakse;

21. poziva Komisijo in države članice, naj sprejmejo ukrepe za olajšanje in izboljšanje dostopa žensk do vseživljenjskega učenja, poklicnega usposabljanja in mrež mentorstva v Evropi, zlasti v sektorjih, v katerih prevladujejo moški, ter naj razširjajo najboljše prakso;

Spodbujanje enakega obravnavanja in socialnega dialoga

22. ponovno poudarja, da bi morali imeti organi za enakost pooblastila ter dovolj virov in osebja, da bi lahko učinkovito in neodvisno spremljali zakonodajo za spodbujanje enakosti med ženskami in moškimi in o tem poročali; poudarja, da je treba v vseh državah članicah zagotoviti neodvisnost organov za enakost, za natančno institucionalno obliko teh organov pa so pristojne države članice;

23. poziva Komisijo in države članice, naj spodbujajo socialne partnerje (sindikate in delodajalce), civilno družbo in organe za enakost, da promovirajo prakso spremljanja enakosti spolov na delovnem mestu, vključno s prožnimi oblikami dela, za lažje usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja, natančno pregledajo kolektivne pogodbe, veljavne plačilne lestvice in sisteme razvrščanja delovnih mest, da bi preprečili vsako neposredno in posredno diskriminacijo žensk; poudarja, da so za zagotavljanje boljše zaščite pred diskriminacijo pomembni tudi drugi dokumenti, kot so kodeksi ravnanja, raziskave in izmenjave izkušenj in dobre prakse na področju enakosti spolov;

24. meni, da varstvo podatkov ne sme biti izgovor, da se letna poročila o plačah na ravni delovnega mesta ne objavijo;

25. poziva države članice, naj poostrijo obveznosti za velika in srednja podjetja, da zagotovijo sistematično spodbujanje enakega obravnavanja in zaposlene redno obveščajo, tudi o vprašanih enakega plačila; ponovno poudarja, da bi bila uvedba kazni za delodajalce, ki ne spoštujejo plačne enakosti, najverjetneje ustrezno sredstvo za odpravo razlik v plačilu med spoloma;

26. poziva Komisijo in države članice, naj okrepijo institucionalne mehanizme za izvajanje enakosti med ženskami in moškimi, na primer tako, da agencijam za nadzor in izvrševanje, kar zadeva načelo enakega plačila, zagotovijo potrebne tehnične, človeške in finančne vire, ter naj spodbujajo socialne partnerje, da v kolektivnih pogodbah ocenijo razsežnost enakosti;

27. opozarja, da je treba poostriiti ureditve za delovno inšpekcijo in sprejeti metode za ocenjevanje vrednosti dela ter na primer določiti poklice, ki so slabo plačani in ki jih opravljajo v glavnem ženske in so torej ena od oblik posredne plačne diskriminacije;

28. poziva Komisijo in države članice, naj znatno okrepijo ukrepanje za ozaveščenost, zlasti o pravicah žrtev diskriminacije na podlagi spola; poudarja, da morajo vsi deležniki, vključno z organi za enakost, socialnimi partnerji (sindikati in delodajalci) in nevladnimi organizacijami, sodelovati in obravnavati stereotipe glede dela žensk in moških ter njihov vpliv na vrednost dela in nizko plačilo, vključno z dostopom do zaposlitve, in da bodo družbe izbirale najbolj kvalificirane kandidate na podlagi primerjalne analize njihovih kvalifikacij, pri čemer bodo uporabljale predhodno določena, jasna, nevtralna oblikovana, nediskriminacijska in nedvoumna merila;

29. opozarja, da je ena od novosti v preoblikovani direktivi navedba usklajevanja poklicnega, zasebnega in družinskega življenja; poziva Komisijo, naj v posvetovanju z državami članicami in socialnimi partnerji (sindikati in delodajalci) oblikuje posebne ukrepe, s katerimi bo zagotovila več pravic na tem področju; poudarja, da je zlasti treba v zvezi s tem razviti javne storitve otroškega varstva v skladu z barcelonskimi cilji;

Četrtek, 08. oktober 2015

30. poziva Komisijo in države članice, naj javnost obveščajo in ozaveščajo o enakem plačilu, razlikah v pokojninah ter o neposredni in posredni diskriminaciji žensk na delovnem mestu na evropski, nacionalni, regionalni in lokalni ravni; poziva Komisijo, naj razglasi evropsko leto boja proti razlikam v plačilu med spoloma;

31. z zanimanjem ugotavlja, da se veliko žensk odloča za samozaposlitev, saj je to edin način dela, ki jim omogoča, da združijo družinsko in poklicno življenje; dodaja pa, da socialno varstvo in socialni dodatki za samozaposlene osebe v številnih državah članicah niso primerljivi s tistimi za delavce v običajnem delovnem razmerju;

Priporočila

32. ponovno poziva države članice, naj uveljavijo in dosledno izvajajo preoblikovano Direktivo 2006/54/ES ter spodbujajo socialne partnerje (sindikate in delodajalce) in nevladne organizacije, da prevzamejo dejavnejšo vlogo pri spodbujanju enakega obravnavanja, tudi z akcijskimi načrti za odpravo vseh razlik v plačilu med spoloma, konkretnimi ukrepi in spremljanjem rezultatov na ravni družb, sektorjev, na nacionalni ravni in ravni EU;

33. poziva Komisijo, naj na podlagi poročila o izvajanju preoblikovane Direktive 2006/54/ES in te resolucije pregleda to preoblikovano direktivo, k čemur jo je že pozval, in sicer v resoluciji z dne 24. maja 2012, ki vsebuje natančna in jasna priporočila;

34. poudarja, da so z vidika spola nevtralni sistemi razvrščanja in vrednotenja delovnih mest ter preglednost plač nepogrešljivi ukrepi za spodbujanje enakega obravnavanja; v zvezi s tem poziva Komisijo, naj te ukrepe vključi v svoj predlog o nadomestitvi preoblikovane direktive z novo; opozarja, da je samo harmonizirani pristop združljiv s prostim pretokom delavcev, ki je temeljna evropska svoboščina;

35. opozarja, da je treba poiskati metode za vrednotenje delovnih mest, ki bodo nepristranske z vidika spola, da bo mogoče delovna mesta primerjati na podlagi lestvice in zapletenosti ter ugotoviti, kakšen je položaj posameznega delovnega mesta v primerjavi z drugim v določenem sektorju ali organizaciji ter ali obravnavana delovna mesta zasedajo ženske ali moški;

36. poziva k bolj uravnoteženi zastopanosti spolov v upravnih odborih;

37. poziva Komisijo, naj v okviru nove direktive uvede obvezno revizijo plač za družbe, ki kotirajo na borzah v državah članicah EU, razen za male in srednje družbe, da se izpostavijo razlike v plačilu med spoloma, ter naj uvede sankcije na ravni EU, na podlagi katerih družbe, ki ne izpolnjujejo svojih obveznosti v zvezi z enakostjo spolov, ne bodo smele sodelovati v postopkih oddaje javnih naročil za blago in storitve, ki se financirajo iz proračuna EU; poziva države članice, naj enako storijo v primeru družb, ki prejemajo javne subvencije;

38. poziva države članice, naj same delujejo kot zgled v boju proti neenakemu plačilu za ženske v javni upravi, javnih ustanovah in javnih podjetjih na splošno;

39. poziva Komisijo, naj uvede skupne standarde in preglede, da se zagotovita neodvisnost in učinkovitost nacionalnih organov za enakost;

40. poziva države članice, naj sprejmejo ukrepe, ki so potrebni, da bi žrtvam neenakega obravnavanja in diskriminacije, zlasti žrtvam večplastne diskriminacije, zagotovile sorazmerno nadomestilo v skladu z veljavnimi pravnimi določbami;

41. poziva države članice, naj sprejmejo potrebne ukrepe za obrnjeno dokazno breme in tako zagotovijo, da bo moral vedno delodajalec dokazovati, da morebitne ugotovljene razlike v obravnavanju niso posledica diskriminacije;

Četrtek, 08. oktober 2015

42. poudarja, da si je treba na nacionalni ravni in ravni EU bolj prizadevati za odpravo stereotipov, in sicer prek kampanj ozaveščanja vseh ravni družbe, tesnejšega sodelovanja medijev, strategij za spodbujanje žensk k odločanju za poklicne poti in poklice, v katerih so manj zastopane, ter vključitve vprašanj spolov v izobraževanje in poklicno usposabljanje;

43. poudarja, da bo le dejansko izvajanje načela enakega obravnavanja privedlo do resnično boljšega položaja žensk na trgu dela in da je zato potrebna resnična politična volja, različni akterji na evropski, nacionalni, sektorski in organizacijski ravni pa morajo strateško sodelovati med seboj; zato poziva Komisijo, naj oblikuje dejavno strategijo, ki bo vsebovala referenčne točke, konkretne in časovno omejene cilje z namenom zmanjšanja indeksov neenakosti na področju zaposlovanja in brezposelnosti, kot je bilo uspešno doseženo na drugih področjih, na primer v zvezi z zmanjšanjem števila nesreč v cestnem prometu v EU;

44. poziva države članice, naj pri pripravi proračuna dejavno upoštevajo enakost spolov, da se bo izboljšal položaj žensk na trgu dela; poziva Komisijo, naj spodbuja izmenjavo primerov najboljše prakse v zvezi z upoštevanjem enakosti spolov pri pripravi proračuna;

45. poudarja, da je pomembno sprejeti pozitivne ukrepe za spodbujanje udeležbe žensk v političnem in gospodarskem odločanju; opozarja, da so zavezujoče kvote izkazale za enega najboljših načinov za uresničitev tega cilja;

46. opozarja, da je treba sprejeti tudi pozitivne ukrepe, s katerimi bi pripadnike manj zastopanega spola v nekaterih poklicih, v katerih je horizontalna segregacija na podlagi spola očitna, spodbudili, da se odločijo za te poklice;

47. poziva Komisijo, naj pregleda dejavnike, ki povzročajo razlike v pokojnini, in oceni, ali je treba sprejeti posebne ukrepe za zmanjšanje teh razlik na ravni EU in nacionalni ravni, vključno z zakonodajnimi in/ali nezakonodajnimi ukrepi;

48. poziva države članice in Komisijo, naj storijo vse potrebno za zmanjšanje razlik v pokojninah med spoloma, ki so neposredna posledica razlik v plačah med spoloma, ter naj ocenijo učinek novih pokojninskih sistemov na različne kategorije žensk, pri čemer naj bodo zlasti pozorne na pogodbe za krajši delovni čas in netipične pogodbe;

49. poziva Komisijo in države članice, naj se v vseh ustreznih politikah EU in v nacionalnih programih, zlasti tistih za boj proti revščini, borijo proti razliki v plačilu med spoloma;

50. poziva Komisijo, naj izvede študijo, v kateri bo primerjala različne položaje zaposlenih mater, mater, ki se odločijo ostati doma, in žensk brez otrok, da bi razjasnili položaje teh skupin žensk na trgu dela, s poudarkom na stopnjah zaposlenosti, razlikah pri plačilu in pokojninah ter poklicnem napredovanju,

51. poudarja, da je pomembno, da so na voljo zanesljivi in primerljivi kvantitativni in kvalitativni kazalniki, pa tudi statistični podatki na podlagi spola, da se zagotovi izvajanje direktive in nadaljnje ukrepanje na njeni podlagi, ter v zvezi s tem opozarja na vlogo Evropskega inštituta za enakost spolov; poziva države članice, naj Eurostatu posredujejo kakovostne letne statistične podatke o razlikah v plačilu med spoloma, da bo mogoče oceniti razvoj na tem področju v celotni EU;

52. poziva Komisijo, naj izvede študijo o tem, kako postopki v zvezi z uradnim priznavanjem spremembe spola oziroma nerazpoložljivost teh postopkov vplivajo na položaj transspolnikov na trgu dela, zlasti v zvezi z njihovim dostopom do zaposlitve, višino dohodka, poklicnim napredovanjem in pokojninami;

Četrtek, 08. oktober 2015

53. poudarja, da bi morala priporočila za posamezno državo v okviru evropskega semestra vključevati cilje za zmanjšanje razlik v plačilu in pokojnini med spoloma, diskriminacije in tveganja revščine za starejše ženske ter za učinkovito izvajanje načel enakega obravnavanja;

54. poziva Komisijo, naj podrobno preuči zaposlitveni položaj žensk v tretjem sektorju, socialni ekonomiji in ekonomiji delitve ter naj čim prej predlaga strategijo za spodbujanje in zaščito delovnih mest in položaj žensk v teh sektorjih;

55. poziva države članice, naj okrepijo svoja prizadevanja za boj proti delu na črno in prekarnim zaposlitvam; poudarja, da ženske opravijo veliko dela na črno, kar negativno vpliva na prihodke, socialno varnost in zaščito žensk, pa tudi na raven BDP v EU; poudarja, da je treba kot poseben izziv obravnavati zlasti domača opravila, ki jih opravljajo predvsem ženske, saj to delo v glavnem sodi v neformalni sektor, se opravlja v osami in je po svoji naravi nevidno, torej je treba za učinkovito reševanje tega problema pripraviti prilagojene ukrepe; poleg tega obžaluje zlorabo netipičnih oblik pogodb, vključno s pogodbami brez zagotovljene minimalne delovne obveznosti, za namen izogibanja izpolnjevanju obveznosti na področju zaposlovanja in socialnega varstva; obžaluje, da se je stopnja revščine med zaposlenimi ženskami povečala;

56. poudarja, da bi morala Komisija predlagati ukrepe za: (a) zmanjšanje razlik v plačilu med spoloma; (b) povečanje ekonomske neodvisnosti žensk; (c) izboljšanje dostopa žensk do trga dela in poklicnega napredovanja; (d) bistveno povečanje enakosti v procesu sprejemanja odločitev; in (e) odpravo diskriminacijskih struktur in praks, povezanih s spolom;

o

o o

57. naroči svojemu predsedniku, naj to resolucijo posreduje Svetu in Komisiji.
