

PRIPOROČILA

PRIPOROČILO KOMISIJE

z dne 7. marca 2014

o krepitvi načela enakega plačila za ženske in moške s preglednostjo

(Besedilo velja za EGP)

(2014/124/EU)

EVROPSKA KOMISIJA JE –

2010–2015 temelji na prednostnih nalogah iz Listine žensk. Strategija določa, da bo Komisija raziskala možnosti za izboljšanje preglednosti plačil.

ob upoštevanju Pogodbe o delovanju Evropske unije in zlasti člena 292 Pogodbe,

ob upoštevanju naslednjega:

- (1) S členom 2 in členom 3(3) Pogodbe o Evropski uniji je pravica enakosti žensk in moških določena kot ena bistvenih vrednot in nalog Unije.
- (2) Člena 8 in 10 Pogodbe o delovanju Evropske unije (PDEU) določata, da si Unija prizadeva odpraviti neenakosti in spodbujati enakost med moškimi in ženskami, ter da si v vseh svojih dejavnostih prizadeva za boj proti diskriminaciji na podlagi spola.
- (3) Člen 157(1) PDEU določa, da mora vsaka država članica zagotoviti uporabo načela enakega plačila za enako delo ali delo enake vrednosti za moške in ženske.
- (4) Člen 23 Listine o temeljnih pravicah Evropske unije določa, da se mora enakost žensk in moških zagotoviti na vseh področjih, vključno z zaposlovanjem, delom in plačilom za delo.
- (5) Enako plačilo za enako delo in delo enake vrednosti je ena od petih prednostnih nalog iz Listine žensk, ki potrjuje zavezanost Komisije k odločnemu aktiviranju vseh instrumentov, tako zakonodajnih kot nezakonodajnih, da bi se zmanjšala razlika v plačilu med spoloma. Strategija za enakost med ženskami in moškimi za obdobje

- (6) Direktiva 2006/54/ES ⁽¹⁾ Evropskega parlamenta in Sveta določa, da je treba za enako delo ali delo enake vrednosti odpraviti neposredno in posredno diskriminacijo zaradi spola glede vseh vidikov in pogojev plačila. Še zlasti takrat, kadar se za določanje plačila uporablja sistem razvrstitve delovnih mest, bi ta sistem moral temeljiti na enakih merilih za moške in ženske ter bi moral biti oblikovan tako, da bi izključeval vsakršno diskriminacijo zaradi spola.

- (7) Ženske v Evropski uniji kljub občutnemu napredku v izobraženosti in delovnih izkušnjah še vedno v povprečju za vsako uro dela zaslužijo 16,2 % manj kot moški (Eurostat 2011). To kaže na trdovratno razliko v plačilu med spoloma, ki se le počasi zmanjšuje.

- (8) Sporočilo Komisije COM(2007) 424 final ⁽²⁾ vsebuje ugotovitev, da so ženske še vedno zaradi spola diskriminirane pri plačilu in izpostavljene neenakostim na trgu dela, zaradi česar ne morejo v celoti izkoristiti svojega potenciala. Očitna neposredna diskriminacija pri plačilu za isto delo je postala dokaj redek pojav. Vendar pa je obstoječi pravni okvir manj učinkovit pri zagotavljanju izvajanja načela enakega plačila za delo enake vrednosti. Verjetnost, da bi se taka diskriminacija obravnavala na sodišču, je majhna, ne le zato ker se je potencialne žrtve verjetno ne zavedajo, ampak tudi zato ker žrtve diskriminacije pri plačilu s težavo učinkovito uveljavljajo načelo enakega plačila. Da bi se dokazno breme preneslo na delodajalca, morajo žrtve dokazati dejstva, na podlagi katerih je mogoče domnevati o diskriminaciji. Na te težave vplivajo zlasti nepregledne plačilne strukture in pomanjkanje razpoložljivih informacij o ravni plačil zaposlenih, ki opravljajo enako delo ali delo enake vrednosti.

⁽¹⁾ Direktiva 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 (UL L 204, 26.7.2006, str. 23).

⁽²⁾ Sporočilo Komisije Svetu, Evropskemu parlamentu, Evropskemu ekonomsko-socialnemu odboru in Odboru Regij z dne 18. julija 2007: Odprava razlike v plačilu med ženskami in moškimi.

- (9) V Sporočilu Komisije COM(2010) 543 final⁽¹⁾ so bile nadaljnje izboljšave pri prenosu, izvajanju in uveljavljanju zakonodaje Unije navedene med prednostnimi nalogami Komisije na področju pametne pravne ureditve.
- (10) Evropski parlament je 18. novembra 2008⁽²⁾ in 24. maja 2012⁽³⁾ sprejel resoluciji o enakem plačilu moških in žensk s priporočili o tem, kako bolje izvajati načelo enakega plačila. Ta priporočila vključujejo uvedbo ukrepov za preglednost plač ter vrednotenje in razvrstitev delovnih mest, ki sta nevtralna glede na spol.
- (11) Svet je v svojih sklepih z dne 6. decembra 2010 o krepitvi zaveze in pospešitvi ukrepov za odpravo razlik v plačilu med spoloma in o pregledu izvajanja pekinških izhodišč za ukrepanje⁽⁴⁾ države članice pozval, naj sprejmejo ukrepe za odpravo vzrokov za razlike v plačilih med spoloma, zlasti tistih, ki spodbujajo preglednost plačil ter vrednotenje in razvrstitev delovnih mest, ki sta nevtralna glede na spol.
- (12) Komisija v sporočilu COM(2013) 83 final⁽⁵⁾ države članice poziva, naj si prizadevajo za odpravo razlike v plačilu med spoloma, obravnavajo druge ovire za udeležbo žensk na trgu dela in spodbudijo delodajalce k odpravljanju diskriminacije na delovnem mestu v smislu svojih prizadevanj za upoštevanje strategije dejavnega vključevanja.
- (13) Poročilo Komisije Evropskemu parlamentu in Svetu (COM(2013) 861 final⁽⁶⁾) nakazuje, da izvajanje načela enakega plačila ovirajo pomanjkanje preglednosti plačilnih sistemov, pomanjkanje pravne varnosti glede pojma dela enake vrednosti in postopkovne ovire. Med temi ovirami je dejstvo, da zaposleni ne razpolagajo z vsemi informacijami, potrebnimi za uspešen zahtevek za
- enako plačilo, zlasti pa ne z informacijami o ravni plačil za tiste kategorije zaposlenih, ki opravljajo enako delo ali delo enake vrednosti.
- (14) Ukrep za olajševanje izvajanja načela enakega plačila na ravni Unije bi nacionalnim organom in zadevnim zainteresiranim stranem pomagal okrepiti prizadevanja za odpravljanje razlike v plačilu med spoloma ter diskriminacije pri plačilu z boljšim izvajanjem sedanjih pravnih zahtev. Ob popolnem upoštevanju načela subsidiarnosti je treba okrepiti učinkovito uporabo načela enakega plačila v državah članicah.
- (15) To priporočilo se želi osredotočiti na preglednost plačilnih kategorij, kar je bistveno za učinkovito uporabo načela enakega plačila. Večja preglednost lahko v plačilnih strukturah podjetja ali organizacije razkrije razlikovanje in diskriminacijo zaradi spola. Zaposlenim, delodajalcem in socialnim partnerjem omogoča, da sprejmejo ustrezne ukrepe in tako zagotovijo izvajanje načela enakega plačila. To priporočilo želi predstaviti nabor ukrepov, ki bi bili državam članicam v pomoč pri zavzemanju prilagojenih pristopov k izboljšanju preglednosti plač. Države članice bi bilo treba spodbuditi k izvajanju ukrepov, ki so najprimernejši za njihove specifične okoliščine, in k uporabi vsaj enega od glavnih ukrepov za izboljšanje preglednosti iz tega priporočila (upravičenost do zahteve po informacijah o plačilu, poročanje s strani podjetij, pregledi plačil, pogajanja za sklenitev kolektivnih pogodb glede enakega plačila).
- (16) Plačna politika podjetja ali organizacije bi bila preglednejša, če bi zaposleni lahko zahtevali po spolu razčlenjene informacije o ravneh plačil za druge kategorije zaposlenih, ki opravljajo enako delo ali delo enake vrednosti, vključno z dopolnilnimi in sprejemljivimi komponentami plačil, kot so nadomestila in dodatki. S tem bi se tudi izboljšale možnosti za uspeh posameznih pravnih postopkov v primerih diskriminacije pred nacionalnimi sodišči, tako da bi delovali odvračalno.
- (17) Preglednost plač bi se izboljšala tudi, če bi delodajalci redno podajali po spolu razčlenjena poročila o plačah po kategorijah zaposlenih ali položaju, kar bi nudilo zanesljivo osnovo za razpravo o ukrepih za izvajanje načela enakega plačila. Tako skupno razkritje plač pa se ne bi smelo zahtevati od podjetij in organizacij z manj kot 50 zaposlenimi, ki izpolnjujejo z delovno silo povezana merila za mala podjetja v Priporočilu Komisije 2003/361/ES⁽⁷⁾, saj bi zanje to lahko bilo nesorazmerno breme.

(1) Sporočilo Komisije Evropskemu parlamentu, Svetu, Evropskemu ekonomsko-socialnemu odboru in Odboru regij z dne 8. oktobra 2010: Pametna pravna ureditev v Evropski uniji.

(2) UL C 16 E, 22.1.2010, str. 21.

(3) P7_TA(2012) 225.

(4) UL C 345, 18.12.2010, str. 1.

(5) Sporočilo Komisije Evropskemu parlamentu, Svetu, Evropskemu ekonomsko-socialnemu odboru in Odboru regij z dne 20. februarja 2013: Socialne naložbe za rast in kohezijo – vključno z izvajanjem Evropskega socialnega sklada 2014–2020 (str. 11).

(6) Poročilo Komisije Evropskemu parlamentu in Svetu 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.

(7) Priporočilo Komisije 2003/361/ES z dne 6. maja 2003 o opredelitvi mikro, malih in srednje velikih podjetij (UL L 124, 20.5.2003, str. 36).

- (18) Pregledi plačil bi morali olajšati analizo vidikov enakosti spolov pri plačilu in omogočiti sklepe o uporabi načela enakega plačila. Preglede plačil bi delodajalci in predstavniki delavcev lahko uporabljali kot izhodišče za razpravo, katere namen bi bil odpraviti diskriminacijo pri plačilu zaradi spola. Ukrepi v zvezi s pregledi plačil se ne bi smeli zahtevati od podjetij in organizacij z manj kot 250 zaposlenimi, ki izpolnjujejo z delovno silo povezana merila za srednje velika podjetja v Priporočilu 2003/361/ES, saj bi zanje to lahko bilo nesorazmerno breme.
- (19) Preglednost plač in obravnavo razlike v plačilu med spoloma je mogoče okrepiti tudi s spodbujanjem in zavezovanjem socialnih partnerjev k temu, da v kolektivnih pogajanjih zadevam v zvezi z enakim plačilom namenijo razpravo in posebno pozornost.
- (20) Zbiranje po spolu razčlenjenih statističnih podatkov o plačilih in pošiljanje natančnih in popolnih statističnih podatkov Eurostatu sta bistvenega pomena za analiziranje in spremljanje razlik v plačilu med spoloma na evropski ravni. Uredba Sveta (ES) št. 530/1999⁽¹⁾ od držav članic zahteva, da na štiri leta zbirajo strukturno statistiko plačil, kar omogoča izračun razlike v plačilu med spoloma. Za leti 2006 in 2010 je bila razlika v plačilu med spoloma izračunana iz podatkov, zbranih v raziskavi o strukturi plačil. Za obdobje med letoma 2007 in 2009 so države članice podatke o razliki v plačilu med spoloma posredovale prostovoljno, pogosto z zamudo in v obliki osnutka, ki je bil kasneje spremenjen. Kvalitetna letna statistika bi lahko povečala preglednost in dodatno okrepila osveščenost o problemu neenakosti spolov pri plačilu. Razpoložljivost in primerljivost takih podatkov je ključna za oceno stanja na tem področju po celotni EU.
- (21) Pomanjkanje opredelitve dela enake vrednosti, vključno z jasno podanimi ocenjevalnimi merili za primerjavo različnih delovnih mest, žrtvam diskriminacije pri plačilu zelo otežuje vložitev zahtevkov pred sodiščem. Pri oceni tega, ali zaposleni opravljajo delo enake vrednosti, je treba upoštevati vrsto dejavnikov, vključno z naravo dela, usposobljenostjo in delovnimi razmerami. Vključitev take opredelitve ter meril vrednotenja in razvrščanja delovnih mest v nacionalnih zakonih bi žrtvam diskriminacije pri plačilu olajšala vložitev zahtev pri nacionalnih sodiščih.
- (22) Sistemi vrednotenja in razvrščanja delovnih mest, ki so nevtralni glede na spol, uspešno vzpostavljajo pregleden
- plačilni sistem. Zaznavajo namreč posredno diskriminacijo pri plačilu, povezano s podcenjevanjem delovnih mest, ki jih običajno zasedajo ženske, saj merijo in primerjajo delovna mesta, katerih vsebina je sicer različna, a enakovredna. Na ta način ti sistemi podpirajo načelo dela enake vrednosti. Komisija države članice, socialne partnerje in delodajalce spodbuja, naj se zavzamejo za razvoj in uporabo sistemov vrednotenja in razvrščanja delovnih mest, ki so nevtralni glede na spol, pri čemer naj se zgledujejo po Prilogi 1 delovnega dokumenta služb Komisije, ki spremlja poročilo o uporabi Direktive 2006/54/ES⁽²⁾.
- (23) Da bi bila uporaba načela enakega plačila učinkovita, je bistveno, da se k procesu pritegnejo organi za enakost. Nacionalni organi za enakost spolov bi zato morali imeti ustrezne pristojnosti in pooblastila, da bi lahko obravnavali diskriminacijo pri plačilu zaradi spola, vključno z morebitnimi obveznostmi glede preglednosti. S tem, da bi se organom za enakost spolov omogočilo zastopanje posameznikov, bi se zmanjšale postopkovne in s stroški povezane ovire, s katerimi se soočajo žrtve diskriminacije pri plačilu. To bi zmanjšalo tveganje pravnega spora za posamezne zaposlene in bi lahko bila rešitev za sedanje zelo majhno število tožb zaradi diskriminacije pri plačilu.
- (24) V dejavnostih osveščanja se zainteresirane strani seznanjajo o obstoju in pomenu načela enakega plačila. Države članice bi bilo treba spodbujati, naj poskrbijo za večjo osveščenost podjetij in organizacij, socialnih partnerjev ter širše javnosti, da bodo učinkovito spodbujali uporabo načela enakega plačila ter metod vrednotenja in razvrščanja delovnih mest, ki niso pristranske glede na spol, s čemer bi se razlike v plačilu med spoloma lotili širše. Potrebni so tudi ukrepi na ravni podjetij in organizacij –

SPREJELA NASLEDNJE PRIPOROČILO:

I. PREDMET UREJANJA

- To priporočilo vsebuje smernice, ki naj bi bile državam članicam v pomoč pri boljšem in učinkovitejšem izvajanju načela enakega plačila za boj proti diskriminaciji pri plačilu in prispevek k odpravljanju nenehnih razlik v plačilu med spoloma.

⁽¹⁾ Uredba Sveta (ES) št. 530/1999 z dne 9. marca 1999 o strukturni statistiki plačil in stroškov dela (UL L 63, 12.3.1999, str. 6).

⁽²⁾ Delovni dokument služb Komisije, ki spremlja Poročilo Komisije Evropskemu parlamentu in Svetu 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, SWD(2013) 512 final.

II. PREGLEDNOST PLAČ

- Države članice bi morale javne in zasebne delodajalce ter socialne partnerje spodbujati k sprejetju politik preglednosti glede sestave in strukture plač. Uvesti bi morale posebne ukrepe za spodbujanje preglednosti plač. V svoje pristope, ki bi bili prilagojeni specifični situaciji posamezne države članice, bi morale vključiti enega ali več ukrepov iz točk od 3 do 6.

Pravice delavcev do pridobitve informacij o ravnih plačilih

- Države članice bi morale uvesti ustrezne in sorazmerne ukrepe, s katerimi bi zagotovile, da bi zaposleni lahko zahtevali informacije o ravnih plačilih, ki bi bile razčlenjene po spolu in po kategorijah zaposlenih, ki opravljajo enako delo ali delo enake vrednosti. Te informacije bi morale vključevati dopolnilne ali spremenljive komponente, ki presegajo določeno osnovno plačo, kot so nadomestila in dodatki.

Poročanje o plačilu

- Države članice bi morale uvesti ukrepe, s katerimi bi zagotovile, da bi delodajalci v podjetjih in organizacijah z vsaj 50 zaposlenimi redno obveščali zaposlene, predstavnike delavcev in socialne partnerje o povprečnem plačilu po kategorijah zaposlenih ali položaju, razčlenjenem po spolu.

Pregledi plačil

- Države članice bi morale sprejeti ustrezne ukrepe, s katerimi bi zagotovile, da bi se v podjetjih in organizacijah z vsaj 250 zaposlenimi izvajali pregledi plač. Ti pregledi bi morali obsegati tudi analizo deleža žensk in moških za vsako kategorijo ali položaj zaposlenih, analizo uporabljene sistema za vrednotenje in razvrstitev delovnih mest ter podrobne informacije o plačilih in razlikah v plačilu glede na spol. Predstavnikom delavcev in socialnim partnerjem, ki bi izrazili zahtevo, bi moral biti omogočen vpogled v te preglede.

Kolektivna pogajanja

- Države članice bi morale brez poseganja v avtonomijo socialnih partnerjev in v skladu z nacionalno zakonodajo in prakso zagotoviti, da bi se vprašanje enakega plačila, vključno s pregledi plačil, obravnavalo na ustreznih ravni kolektivnih pogajanj.

Statistični in upravni podatki

- Države članice bi morale statistične podatke Eurostatu zagotavljati vsako leto in pravočasno, s čimer bi prispevale k nadaljnjemu izboljševanju razpoložljivosti ažurnih podatkov o razliki v plačilu med spoloma. Ti statistični podatki bi morali biti razčlenjeni po spolu, gospodarskem sektorju ⁽¹⁾, delovnem času (polni/skrajšani delovni čas), ekonomskem nadzoru (javno/zasebno lastništvo) in starosti ter bi se morali izračunavati vsako leto.

- Prav tako bi države članice morale Komisiji ob obveščanju v skladu s točko 18 posredovati podatke o številu in vrstah primerov diskriminacije pri plačilu.

Varstvo podatkov

- V kolikor bi se s podatki, podanimi na podlagi ukrepov iz točk od 3 do 8, razkrili osebni podatki, morajo biti podani v skladu z nacionalno zakonodajo na področju varstva podatkov, zlasti zakonov o izvajanju Direktive 95/46/ES Evropskega parlamenta in Sveta ⁽²⁾.

Pojem dela enake vrednosti

- V skladu s sodno prakso Sodišča Evropske unije morajo države članice v svojih zakonodajah pojasniti pojem „delo enake vrednosti“. Vrednost dela bi bilo treba oceniti in primerjati na podlagi objektivnih meril, kot so zahteve glede izobrazbe, strokovnosti in usposabljanja, spretnosti, napor in odgovornost, vloženo delo ter narava delovnih nalog.

Sistemi vrednotenja in razvrščanja delovnih mest

- Države članice bi morale, tudi kot delodajalci v javnem sektorju, spodbujati razvoj in uporabo sistemov vrednotenja in razvrščanja delovnih mest, ki so nevtralni glede na spol, in tako preprečevati ali ugotavljati in obravnavati morebitno diskriminacijo pri plačilu zaradi plačilnih lestvic, ki so pristranske glede na spol. Posebej bi morale spodbujati delodajalce in socialne partnerje k uvedbi sistemov vrednotenja in razvrščanja delovnih mest, ki so nevtralni glede na spol.

- Kar se tiče sistemov vrednotenja in razvrščanja delovnih mest, Komisija države članice spodbuja, naj se zgledujejo po Prilogi 1 Delovnega dokumenta služb Komisije, ki spremlja poročilo o uporabi Direktive 2006/54/ES.

⁽¹⁾ Vsaj NACE Rev. 2, oddelki od B do S, razen O.

⁽²⁾ Direktiva Evropskega parlamenta in Sveta 95/46/ES z dne 24. oktobra 1995 o varstvu posameznikov pri obdelavi osebnih podatkov in o prostem pretoku takih podatkov (UL L 281, 23.11.1995, str. 31).

III. HORIZONTALNE DOLOČBE

Organi za enakost

13. Države članice bi morale poskrbeti, da bi v pristojnosti in pooblastila njihovih nacionalni organov za enakost spadala tudi vprašanja, povezana z diskriminacijo pri plačilu, vključno s preglednostjo obveznosti. Kjer je primerno, bi morale države članice organom za enakost omogočiti dostop do informacij in pregledov iz točk 4 in 5 tega priporočila.
14. Države članice bi morale organom za enakost spolov omogočiti zastopanje posameznikov, s čimer bi se zmanjšale postopkovne ovire pri tožbah zaradi diskriminacije pri plačilu.
15. Države članice bi morale poskrbeti za tesnejše sodelovanje in usklajevanje med nacionalnimi organi za enakost in nacionalnimi organi, ki nadzirajo trg dela.

Spremljanje in izvrševanje

16. Države članice bi morale zagotoviti usklajen nadzor nad izvajanjem načela enakega plačila in uveljavljanje vseh razpoložljivih pravnih sredstev za odpravo diskriminacije pri plačilu.

Dejavnosti osveščanja

17. Države članice bi morale poskrbeti za večjo osveščenost javnih in zasebnih podjetij ter organizacij, socialnih part-

nerjev in splošne javnosti za spodbujanje načela enakega plačila za delo enake vrednosti in preglednosti plač, da bi se odpravili vzroki za razlike v plačilu med spoloma, in razviti orodja za analizo in oceno neenakosti v plačilu.

IV. SPREMLJANJE

18. Države članice bi morale sprejeti potrebne ukrepe, da bi zagotovile uporabo tega priporočila, in so pozvane, naj do 31. decembra 2015 Komisijo obvestijo o teh ukrepih, da bi Komisija lahko skrbno spremljala razmere. Prav tako naj pripravijo poročilo o napredku pri izvajanju tega priporočila in na podlagi tega ocenijo, ali so potrebni nadaljnji ukrepi.

V. KONČNE DOLOČBE

19. To priporočilo je naslovljeno na vse države članice. Naslovljeno je tudi na socialne partnerje, zlasti v tistih državah članicah, kjer so socialni partnerji v skladu z nacionalno zakonodajo in prakso posebej odgovorni za izvajanje načela enakega plačila pri sklepanju kolektivnih pogodb.

V Bruslju, 7. marca 2014

Za Komisijo
Viviane REDING
Podpredsednica