



V Bruseli 11. júna 2021
(OR. en)

Medziinštitucionálny spis:
2021/0050(COD)

9053/2/21
REV 2

SOC 313
EMPL 226
GENDER 35
ANTIDISCRIM 32
CODEC 749
IA 99

POZNÁMKA

Od:	Predsedníctvo
Komu:	Výbor stálych predstaviteľov/Rada
Predmet:	Návrh SMERNICE EURÓPSKEHO PARLAMENTU A RADY, ktorou sa posilňuje uplatňovanie zásady rovnakej odmeny pre mužov a ženy za rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty prostredníctvom transparentnosti odmeňovania a mechanizmov presadzovania – správa o pokroku

I. ÚVOD

Komisia 4. marca 2021 vydala návrh smernice, ktorou sa posilňuje uplatňovanie zásady rovnakej odmeny pre mužov a ženy za rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty prostredníctvom transparentnosti odmeňovania a mechanizmov presadzovania.

Návrh je reakciou na výzvu Rady z júna 2019 adresovanú Komisii, aby vypracovala konkrétne opatrenia na zvýšenie transparentnosti odmeňovania¹.

¹ ST 10349/19 – Závery Rady s názvom Odstraňovanie rozdielu v odmeňovaní žien a mužov: kľúčové politiky a opatrenia (EPSCO – 13. júna 2019).

Cieľom tohto návrhu je:

- umožniť pracovníkom presadzovať ich právo na rovnakú odmenu prostredníctvom súboru záväzných opatrení týkajúcich sa transparentnosti odmeňovania;
- posilniť transparentnosť systémov odmeňovania;
- zlepšiť informovanosť verejnosti o príslušných právnych pojmoch;
- posilniť presadzovanie práv a povinností týkajúcich sa rovnakej odmeny.

Väčšina delegácií návrh v zásade privítala a prevažná väčšina z nich potvrdila význam boja proti rozdielom v odmeňovaní žien a mužov vo svete práce ako spoločnej sociálnej hodnoty v rámci EÚ.

Hoci viaceré delegácie zdôraznili význam boja proti rozdielom v odmeňovaní žien a mužov, niekoľko z nich spochybnilo podrobnú úroveň návrhu Komisie, ktorá je podľa nich v rozpore s vnútroštátnymi právomocami v určitých otázkach, najmä pokiaľ ide o úlohu sociálnych partnerov a sociálneho dialógu pri stanovovaní a presadzovaní miezd, a ktorá pravdepodobne nerešpektuje zásady subsidiarity a proporcionality. Niektoré delegácie na druhej strane zdôraznili, že je dôležité zachovať úroveň ambícií návrhu.

Viacero delegácií požiadalo o objasnenie práva na rovnakú odmenu vo všeobecnosti aj ustanovení navrhovanej smernice. Vyjadrili tiež obavy týkajúce sa najmä nedostatočnej právnej istoty, rozdelenia právomocí a praktického, finančného a administratívneho vplyvu návrhu, najmä na malé a stredné podniky (MSP).

Všetky delegácie trvajú na všeobecnej výhrade v súvislosti s návrhom ako takým.

Národné parlamenty štyroch členských štátov (DK, PT, ES, IT) zaslali odôvodnené stanoviská k návrhu. Všetky boli v súlade s článkom 6 protokolu (č. 2)² pripojeného k zmluvám doručené v rámci osemtyždňovej lehoty na konzultáciu s národnými parlamentmi.

Európsky hospodársky a sociálny výbor prijal stanovisko na plenárnom zasadnutí 9. júna 2021³.

Európsky parlament zatiaľ pozíciu v prvom čítaní nevydal.

II. PRÁCA RADY POČAS PORTUGALSKÉHO PREDSEDNÍCTVA

Pracovná skupina pre sociálne otázky začala návrh skúmať 22. marca, teda ani nie tri týždne po uverejnení návrhu. Komisia pri tejto príležitosti predstavila návrh smernice, ktorou sa posilňuje uplatňovanie zásady rovnakej odmeny pre mužov a ženy za rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty prostredníctvom transparentnosti odmeňovania a mechanizmov presadzovania, a delegácie dostali príležitosť predniesť svoje predbežné všeobecné pripomienky. V apríli a máji zorganizovalo predsedníctvo ďalšie štyri zasadnutia pracovnej skupiny pre sociálne otázky, čím poskytlo dostatočný čas na podrobnú diskusiu o všetkých článkoch prvých dvoch kapitol a súvisiacich odôvodneniach. Komisia na týchto zasadnutiach poskytla podrobné odpovede na otázky delegácií a ich žiadosti o objasnenie.

Dopoludňajšie zasadnutie pracovnej skupiny pre sociálne otázky 13. apríla bolo venované preskúmaniu posúdenia vplyvu. Predsedníctvo pred uvedeným zasadnutím rozposlalo kontrolný zoznam, ktorý slúžil ako usmernenie pre analýzu posúdenia vplyvu. Viaceré delegácie poskytli svoje príspevky písomne.

² Protokol (č. 2) o uplatňovaní zásad subsidiarity a proporcionality, Ú. v. EÚ C 115, 9.5.2008, s. 206 – 209.

³ Ú. v. EÚ C , s.

Diskusia o článkoch kapitol I a II (články 1 až 11) sa zamerala na tieto prvky:

- delegácie žiadali najmä objasnenie obsahu „doplňkových alebo pohyblivých zložiek“ odmeny (článok 3 ods. 1 písm. a)) a potrebu používať oba pojmy „rozdiel v odmeňovaní“ (článok 3 ods. 1 písm. c)) a „medián rozdielu v odmeňovaní“ (článok 3 ods. 1 písm. e));
- Komisia odpovedala na viacero otázok týkajúcich sa zásad rovnakej práce a práce rovnakej hodnoty (článok 4) a druhu povinností, ktoré z tohto článku vyplývajú, a to konkrétne pre malé a stredné podniky. Objasnila tiež spôsob, akým sociálny dialóg, kolektívne zmluvy a existujúce právne predpisy plnia tieto nové povinnosti. Niekoľko delegácií naďalej požadovalo ďalšie objasnenie vykonávania tohto ustanovenia na vnútroštátnej úrovni;
- delegácie sa vyjadrili k povinnosti zamestnávateľov každoročne pripomenúť zamestnancom ich právo požadovať informácie o svojej odmene (článok 7 ods. 2). Ďalšie objasnenie si vyžiadali aj v súvislosti s možnosťou pracovníkov požiadať prostredníctvom svojich zástupcov alebo subjektu pre rovnaké zaobchádzanie o informácie o svojej individuálnej úrovni odmeny a o priemerných úrovniach odmien (článok 7 ods. 4);
- ďalším bodom diskusie bol limit 250 zamestnancov, na základe ktorého sú zamestnávatelia povinní poskytnúť informácie o svojej organizácii (článok 8). Niekoľko delegácií požiadalo o ďalšie objasnenie metódy výpočtu jednotlivých rozdielov medzi mužmi a ženami, zatiaľ čo iné delegácie sa pýtali, ako by zhromaždené údaje mohli prispieť k odhaleniu základných príčin štrukturálnych rozdielov v odmeňovaní;

- Komisia sa vyzvala, aby spresnila povinnosť zamestnávateľa vypracovať spoločné posúdenie odmeňovania, ak rozdiel v odmeňovaní vo výške najmenej 5 % za rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty nemožno odôvodniť objektívnymi kritériami (článok 9 ods. 1 písm. a) a b)). V rámci spoločného posúdenia odmeňovania požiadali delegácie o ďalšie vysvetlenie úlohy inšpektorátov práce a subjektov pre rovnaké zaobchádzanie (článok 9 ods. 3) a mechanizmu riešenia sporov v prípade, že medzi zamestnávateľom a zástupcami pracovníkov neexistuje dohoda (článok 9 ods. 4). Členské štáty sa vyjadrili aj k limitu 5 %;
- mnohé delegácie požadovali viac informácií, pokiaľ ide o prepojenie medzi ustanoveniami tohto návrhu o ochrane údajov a všeobecným nariadením o ochrane údajov (článok 10). Pýtali sa aj na záruky na ochranu osobných údajov.

III. ZÁVER

Pri technickom preskúmaní návrhu a posúdenia vplyvu sa dosiahol hmatateľný pokrok. Dokončilo sa prvé čítanie kapitol I a II a ich príslušných odôvodnení. Portugalské predsedníctvo venovalo dostatok času diskusii o jednotlivých článkoch, čím delegáciám poskytlo príležitosť lepšie pochopiť ustanovenia návrhu. Pred začatím rokovaní o všeobecnom smerovaní je potrebná ďalšia technická práca a rokovania.