

# Odstránenie rozdielov v odmeňovaní medzi ženami a mužmi

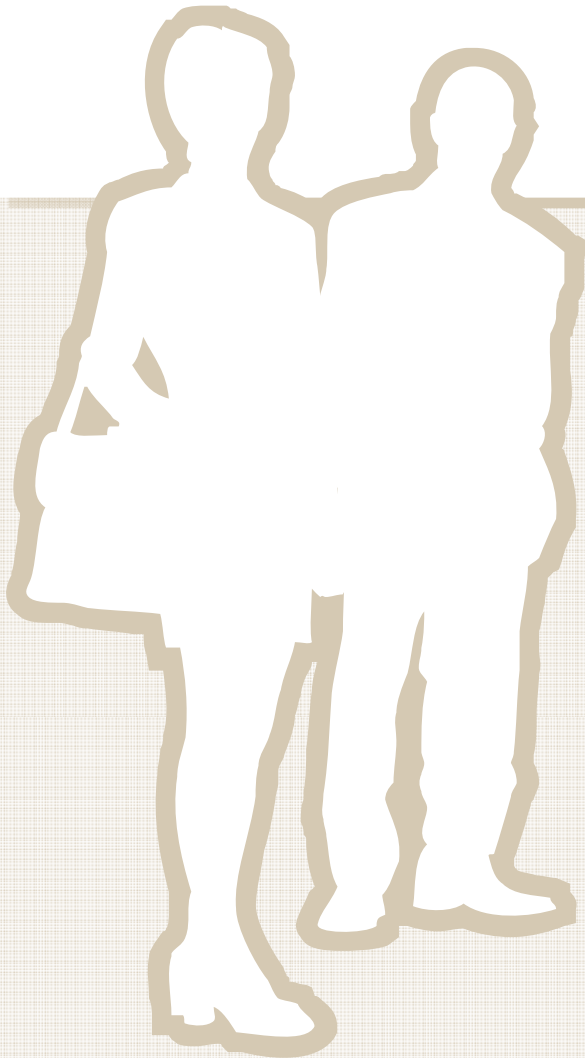


**ROVNAKÝ PLAT**  
**ZA ROVNOCENNÚ**  
**PRÁCU**



<http://ec.europa.eu/equalpay>





## Súhrn

Čo sú to rozdiely v odmeňovaní medzi ženami a mužmi?

Prečo rozdiely v odmeňovaní medzi ženami a mužmi stále pretrvávajú?

Aké opatrenia EÚ prijala?

Prečo je to dôležité?

Rozdiely v odmeňovaní medzi ženami a mužmi počas života

Čo sa dá urobiť?

Akcie na vnútroštátnej úrovni: príklady

Kam sa môžete obrátiť?



## Čo sú to rozdiely v odmeňovaní medzi ženami a mužmi?

- Ženy zarábajú v EÚ v priemere približne o 17% menej ako muži.
- Rozdiely v odmeňovaní medzi ženami a mužmi predstavujú rozdiely medzi platmi mužov a platmi žien (na základe hodinových zárobkov v celom hospodárstve).
- V niektorých krajinách sa rozdiely v odmeňovaní medzi ženami a mužmi zväčšujú.
- Tieto rozdiely sa zväčšujú v prípade, ak ženy pracujú na polovičný úväzok alebo ak majú nezaopatrené deti.
- Rozdiely v odmeňovaní medzi ženami a mužmi majú vplyv na celoživotné zárobky, čo znamená, že ženy majú nižšie dôchodky a existuje u nich vyššie riziko chudoby.



## Prečo rozdiely v odmeňovaní medzi ženami a mužmi stále pretrvávajú?

- Príčiny rozdielov v odmeňovaní medzi ženami a mužmi sú zložité a často vzájomne súvisia:
  - ◆ priama diskriminácia,
  - ◆ podceňovanie práce žien,
  - ◆ segregácia na trhu práce,
  - ◆ tradície a stereotypy,
  - ◆ nerovnováha pracovného a súkromného života.
- Všetky tieto faktory ovplyvňujú plat žien, ich kariérny postup a ich možnosti na pracovisku.



## Aké opatrenia EÚ prijala?

- Na základe práva EÚ je nezákonné diskriminovať ženy v práci a v rámci ich platov:
  - ◆ Jednou zo základných zásad Európskej únie je rovnaký plat za rovnakú prácu.
  - ◆ Článok 141 Zmluvy požaduje rovnaký plat za rovnocennú prácu.
  - ◆ Smernica 75/117 ustanovuje, že zásada rovnakého platu za rovnakú alebo rovnocennú prácu znamená odstrániť každú diskrimináciu na základe pohlavia vo vzťahu ku všetkým aspektom a podmienkam odmeňovania. Ak sa na určovanie platov používa systém klasifikácie pracovných miest, musí vychádzať z rovnakých kritérií pre mužov aj ženy a musí byť vypracovaný tak, aby vylučoval akúkoľvek diskrimináciu na základe pohlavia.



## Aké opatrenia EÚ prijala?

- Na základe práva EÚ je nezákonné diskriminovať ženy v práci a v rámci ich platov:
  - ♦ Na platy sa vzťahuje aj smernica z roku 2002 o rovnakom zaobchádzaní, pokiaľ ide o prístup k zamestnaniu, odbornej príprave a postupu v zamestnaní a o pracovné podmienky, ktorá od členských štátov vyžaduje, aby zriadili orgány na uplatňovanie rovnosti s cieľom podporovať rovnaké zaobchádzanie.
  - ♦ Tieto smernice boli zlúčené do jedinej smernice 2006/54 (prepracované znenie) o rovnosti príležitostí a o rovnakom zaobchádzaní v zamestnaní a povolanií.



## Aké opatrenia EÚ prijala?

- Odstraňovanie rozdielov v odmeňovaní medzi ženami a mužmi stanovila Európska komisia ako prioritu v týchto dokumentoch:
  - ◆ Plán uplatňovania rodovej rovnosti (2006 – 2010)
  - ◆ Oznámenie o boji proti rozdielom v odmeňovaní medzi ženami a mužmi (2007)
- Okrem toho je odstraňovanie týchto rozdielov prioritou aj:
  - ◆ v činnosti Európskeho parlamentu, konkrétne v poslednom uznesení o boji proti rozdielom v odmeňovaní medzi ženami a mužmi (2008),
  - ◆ v Európskom pakte pre rodovú rovnosť, na ktorom sa dohodli lídri EÚ (2006),
  - ◆ v Akčnom rámci pre rodovú rovnosť, ktorý prijali európski sociálni partneri (2005). V tretej nadväznej správe prijatej v roku 2008 sa uvádza veľké množstvo opatrení na vnútroštátnej úrovni.



## Prečo je to dôležité?

- Odstraňovanie rozdielov v odmeňovaní medzi ženami a mužmi prináša výhody zamestnávateľom aj zamestnancom.
  - ◆ Vytvára kvalitné pracovné miesta.
  - ◆ Priťahuje najlepších a najtalentovanejších zamestnancov.
  - ◆ Vytvára pozitívne pracovné prostredie.
  - ◆ Zvyšuje produktivitu a súťaživosť.





## Prečo je to dôležité?

- Odstraňovaním rozdielov v odmeňovaní medzi ženami a mužmi sa celé hospodárstvo stáva ziskovejším.
  - ◆ Ženy hrajú podstatnú úlohu v zamestnanosti a raste Európy.
  - ◆ Ich zručnosti a talent sú potrebné na hospodársky a sociálny rozvoj.
- Odstránenie rozdielov v odmeňovaní medzi ženami a mužmi môže pomôcť vytvoriť rovnejšiu spoločnosť.
  - ◆ Ocenenie zručností žien môže zlepšiť ich hospodársku nezávislosť.
  - ◆ Menej žien bude žiť v chudobe, hlavne v dôchodku.



# Rozdiely v odmeňovaní medzi ženami a mužmi počas života

**Chlapec či dievča  
– rovnaké príležitosti?**



- Úlohu žien a mužov v spoločnosti formujú stereotypy, a to už od veľmi skorého veku.
- Hoci môže ísť o vyjadrenie osobných preferencií, tradície a stereotypy môžu ovplyvniť napríklad voľbu vzdelania alebo zamestnania.



# Rozdiely v odmeňovaní medzi ženami a mužmi počas života

Hodnotí sa naša práca rovnako?



- Stále panuje tendencia, že ženy a muži pracujú na iných pracovných miestach. Ženy často pracujú v odvetviach, v ktorých sú priemerné mzdy nižšie ako v odvetviach, kde prevládajú muži.
- Rozdiely v odmeňovaní medzi ženami a mužmi existujú aj napriek tomu, že ženy predstavujú až 59% všetkých absolventov univerzít.
- Zručnosti a schopnosti žien nie sú docenené hlavne v povolaniach, kde prevládajú ženy.



# Rozdiely v odmeňovaní medzi ženami a mužmi počas života

Ublíži dieťa  
mojej kariére?



- Príležitosti žien na postup v povolani a na vyšší plat sú ovplyvnené ich zodpovednosťou v rámci rodiny.
- Rozdiely v odmeňovaní medzi ženami a mužmi sa zväčšujú, keď majú ženy deti a hlavne keď pracujú na polovičný úväzok.
- Miera zamestnanosti žien s nezaopatreným dieťaťom je len 62,4% v porovnaní s 91,4% u mužov s dieťaťom. Viac než tri štvrtiny zamestnancov na polovičný úväzok tvoria ženy (76,5%).



# Rozdiely v odmeňovaní medzi ženami a mužmi počas života

**Rovnaká práca,  
rovnaký dôchodok?**



- Rozdiely v odmeňovaní medzi ženami a mužmi znižujú celoživotné zárobky a dôchodky žien.
- Pri odchode žien do dôchodku ich nižšie dôchodky znamenajú vyššie riziko chudoby.

## Čo sa dá urobiť?

- Rovnako hodnotiť prácu žien a mužov,
- Bojovať proti segregácii na trhu práce,
- Bojovať proti stereotypom,
- Podporovať súlad medzi rodinným a pracovným životom,
- Podporovať kultúru rovnosti na pracovisku.

Konanie sa vyžaduje na všetkých úrovniach.



## Akcie na vnútroštátnej úrovni: príklady

Ďalej uvádzame príklady niektorých iniciatív, ktoré boli zavedené s cieľom bojovať proti rozdielom v odmeňovaní medzi ženami a mužmi. Medzi tieto iniciatívy patria akcie v oblasti tvorby vnútroštátnych právnych predpisov, uzatváranie dohôd so sociálnymi partnermi, vypracovanie plánov na uplatňovanie rovnosti, zvyšovanie informovanosti a iné typy iniciatív.



# Akcie na vnútroštátnej úrovni: právne predpisy

## Príklad: Španielsko

- Zákon o rodovej rovnosti bol prijatý v marci 2007.
  - ◆ Zákon obsahuje osobitné ustanovenia o boji proti diskriminácii.
  - ◆ Podporné opatrenia v kolektívnych zmluvách.
  - ◆ Súlad medzi rodinným a pracovným životom.
  - ◆ Podpora plánov na uplatňovanie rovnosti a rozvíjanie osvedčených postupov.





# Akcie na vnútroštátnej úrovni: sociálny dialóg a dohody so sociálnymi

## Príklad: Francúzsko

- Právne predpisy vyžadujú rovnosť v rokovaniach a pri vyjednávaní platu.
  - ◆ Zákon zároveň stanovuje ako povinnosť každé tri roky rokovať na úrovni sektora o krokoch smerujúcich k dosiahnutiu rodovej rovnosti v práci [...] a k náprave identifikovaných nerovností.
  - ◆ Národná medzisektorová dohoda o rodovej rovnosti a rodovej rovnováhe v zložení pracovnej sily bola podpísaná v apríli 2004 a obsahuje opatrenia na zníženie rozdielov v odmeňovaní medzi ženami a mužmi.



# Akcie na vnútroštátnej úrovni: plány na uplatňovanie rovnosti

## Príklad: Švédsko

- Právne predpisy stanovujú, že všetci zamestnávateľia s minimálne desiatimi zamestnancami majú pripraviť ročný plán rovnosti príležitostí a akčný plán rovnosti v odmeňovaní.
  - ◆ Plány obsahujú podporné opatrenia v oblasti zabezpečovania rovnosti, ktoré sa uskutočnili a ktoré sa plánujú, výskum existujúcich rozdielov v odmeňovaní medzi ženami a mužmi, hodnotu práce žien a nadväzujúce hodnotenie s ohľadom na vykonané kroky.
  - ◆ Ak odborové zväzy alebo zástupcovia zamestnancov požiadajú o konkrétne štatistiky odmeňovania podľa pohlavia, je povinnosťou zamestnávateľov poskytnúť ich.
  - ◆ Plány na uplatňovanie rovnosti monitoruje ombudsman pre otázky rovnosti.



## Akcie na vnútroštátnej úrovni: iné iniciatívy

### Príklad: Fínsko

- Program rovnosti v odmeňovaní na roky 2007-2011 sa zameriava na zníženie rozdielov v odmeňovaní medzi ženami a mužmi z 20% na 15%:
  - ♦ akcie na zníženie pracovnej segregácie, rozvoj mzdových systémov, opatrenia na podporu kariéry žien a akcie zo strany sociálnych partnerov s cieľom dosiahnuť dohody o znížení rozdielov v odmeňovaní.
- Zaviedli sa špeciálne dohodnuté zvýšenia plátov u pracujúcich žien s najnižšími zárobkami a už sa prejavuje ich vplyv na znižovanie rozdielov v odmeňovaní medzi ženami a mužmi.



## Kam sa môžete obrátiť?

Viac príkladov a informácií o rozdieloch v odmeňovaní medzi ženami a mužmi nájdete na stránke:



<http://ec.europa.eu/equalpay>

