

2012 m. gegužės 24 d., ketvirtadienis

**Vienodas užmokestis abiejų lyčių darbuotojams už vienodą ar vienodos vertės darbą**

P7\_TA(2012)0225

**2012 m. gegužės 24 d. Europos Parlamento rezoliucija su rekomendacijomis Komisijai dėl principo už vienodą ar vienodos vertės darbą abiejų lyčių darbuotojams mokėti vienodą užmokesį taikymo (2011/2285(INI))**

(2013/C 264 E/12)

*Europos Parlamentas,*

- atsižvelgdamas į Sutarties dėl Europos Sąjungos veikimo (SESV) 225 straipsnį,
- atsižvelgdamas į SESV 8 ir 157 straipsnius,
- atsižvelgdamas į 2006 m. liepos 5 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyvą 2006/54/EB dėl moterų ir vyrų lygių galimybių ir vienodo požiūrio į moteris ir vyrus užimtumo bei profesinės veiklos srityje principo įgyvendinimo (nauja redakcija) <sup>(1)</sup>,
- atsižvelgdamas į 2010 m. rugsėjo 21 d. Komisijos komunikatą „2010–2015 m. moterų ir vyrų lygybės strategija“ (COM(2010)0491),
- atsižvelgdamas į 2010 m. kovo 5 d. Komisijos komunikatą „Tvirtesnis įsipareigojimas siekti moterų ir vyrų lygybės. Moterų chartija“ (COM(2010)0078),
- atsižvelgdamas į 2010 m. gegužės mėn. Komisijos ataskaitą „Vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumas Europoje teisiniu požiūriu“,
- atsižvelgdamas į 2009 m. vasario mėn. Komisijos lyčių lygybės srities teisės ekspertų Europos tinklo pateiktą ataskaitą „Nauja redakcija išdėstytos Direktyvos 2006/54/EB nuostatų perkėlimas į nacionalinės teisės aktus“,
- atsižvelgdamas į 2007 m. liepos 18 d. Komisijos komunikatą „Kovoti su moterų ir vyrų darbo užmokesčio skirtumu“ (COM(2007)0424),
- atsižvelgdamas į 2007 m. vasario mėn. Komisijos užimtumo, socialinių santykių ir lyčių lygybės sričių teisės ekspertų tinklo pateiktą ataskaitą „Teisiniai vyrų ir moterų darbo užmokesčių skirtumo aspektai“,
- atsižvelgdamas į 2011 m. kovo 7 d. Tarybos patvirtintą 2011–2020 m. Europos lyčių lygybės paktą,
- atsižvelgdamas į Europos Sąjungos Teisingumo Teismo praktiką, susijusią su SESV 157 straipsnio nuostatų taikymu,
- atsižvelgdamas į 2010 m. kovo 5 d. Europos gyvenimo ir darbo sąlygų gerinimo fondo ataskaitą „Vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumo problemos sprendimas. Vyriausybių ir socialinių partnerių veiksmai“,
- atsižvelgdamas į 2005 m. kovo 1 d. Europos socialinių partnerių Lyčių lygybės veiksmų planą, į 2006, 2007 ir 2008 m. jo pažangos ataskaitas ir į 2009 m. galutinę jo vertinimo ataskaitą,

<sup>(1)</sup> OL L 204, 2006 7 26, p. 23.

**2012 m. gegužės 24 d., ketvirtadienis**

- atsižvelgdamas į Tarptautinės darbo organizacijos (TDO) 1994 m. Konvencijos dėl darbo ne visą darbo dieną<sup>(1)</sup> nuostatas, pagal kurias valstybės, rengdamos viešųjų pirkimų sutartis, turi įtraukti su darbu susijusią sąlygą, apimančią vienodo darbo užmokesčio aspektą,
  - atsižvelgdamas į Tarptautinės darbo organizacijos konvenciją Nr. 100 „Vienodas atlyginimas“,
  - atsižvelgdamas į 2011 m. kovo mėn. TDO ir JT visuotinį trumpą seminarą internetu „Vienodas atlyginimas už vienodą darbą. Kaip tai pasieksime?“,
  - atsižvelgdamas į 1979 m. gruodžio 18 d. Jungtinių Tautų Generalinės Asamblėjos Rezoliucija Nr. 34/180 patvirtintos Konvencijos dėl visų formų diskriminacijos panaikinimo moterims 11 straipsnio 1 dalies d punktą,
  - atsižvelgdamas į savo 2008 m. lapkričio 18 d. rezoliuciją dėl vyrų ir moterų vienodo darbo užmokesčio principo taikymo<sup>(2)</sup>,
  - atsižvelgdamas į tolesnius Komisijos veiksmus, kurių ji ėmėsi 2009 m. vasario 3 d. reaguodama į 2008 m. lapkričio 18 d. patvirtintą rezoliuciją,
  - atsižvelgdamas į 2010 m. kovo 8 d. savo narių pasiūlymą pagal Darbo tvarkos taisyklių 42 straipsnį parengti teisėkūros pranešimą savo iniciatyva dėl vienodo užmokesčio už vienodą darbą,
  - atsižvelgdamas į Darbo tvarkos taisyklių 42 ir 48 straipsnius,
  - atsižvelgdamas į Moterų teisių ir lyčių lygybės komiteto pranešimą ir į Užimtumo ir socialinių reikalų komiteto nuomonę (A7-0160/2012),
- A. kadangi vadovaujantis naujausiais negalutiniais duomenimis moterų Sąjungoje vidutiniškai uždirba 16,4 proc. mažiau nei vyrai, o vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumas valstybėse narėse svyruoja nuo 4,4 iki 27,6 proc. ir kadangi, nors beveik 40 metų galioja daug teisės aktų ir, siekiant sumažinti darbo užmokesčio skirtumą, imtasi įvairių veiksmų bei skirta nemažai lėšų<sup>(3)</sup>, pažanga daroma labai lėtai (darbo užmokesčio skirtumas Sąjungos lygmeniu 2006 m. buvo 17,7 proc., 2007 m. – 17,6 proc., 2008 m. – 17,4 proc., 2009 m. – 16,9 proc. ir 2010 m. – 16,4 proc.), o kai kuriose valstybėse narėse užmokesčio skirtumas dar padidėjo; kadangi darbo užmokesčio skirtumas gali būti didesnis nei nurodytas, nes dar trūksta nes dar trūksta duomenų iš trijų valstybių narių;
- B. kadangi pastovų didelį nevienodo vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumą lemia sudėtingos, daugialypės, dažnai tarpusavyje susijusios ir apimančios daug daugiau klausimų nei tik vienodas atlygis už vienodą ar vienodos vertės darbą priežastys; kadangi šios priežastys – tai tiesioginė ir netiesioginė diskriminacija, taip pat socialiniai ir ekonominiai veiksniai, pvz., profesinis ir didelis horizontalus ir vertikalus susiskaidymas pagal lytis darbo rinkose, nepakankamas moterų darbo vertinimas, nelygybė derinant darbą ir asmeninį gyvenimą, tradicijos ir lyčių stereotipai, įskaitant galimybes pasirinkti išsilavinimo kryptis, gauti švietimo orientavimą bei įgyti amatą ir profesiją, ir profesinę karjerą, ypač mergaičių ir moterų, kuri sąlygoja tipiška moteriškas ir prasčiau apmokamas profesijas; kadangi, ekspertų analizės duomenimis, beveik pusę šio darbo užmokesčio skirtumo atvejų lemia tiesioginė ir netiesioginė diskriminacija;
- C. kadangi labai dažnai užmokesčio skirtumas yra susijęs su kultūriniais palikimu ir teisiniais bei ekonominiais faktoriais, egzistuojančiais šiuolaikinėje visuomenėje;
- D. kadangi moterų, norėdamos uždirbti tiek pat, kiek vyrai vidutiniškai uždirbo per metus nuo 2011 m. sausio 1 iki gruodžio 31 d., vidutiniškai turėtų dirbti iki 2012 m. kovo 2 d.;

(1) <http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/pdconv.pl?host=status01&textbase=iloeng&document=178&chapter=1&query=%23status%3D01&highlight=on&querytype=bool&context=0>

(2) OL C 16 E, 2010 1 22, p. 21.

(3) „Tvarus vystymasis Europos Sąjungoje. 2011 m. ES tvaraus vystymosi strategijos stebėsenos ataskaita“, Eurostatas, 2011 m.

2012 m. gegužės 24 d., ketvirtadienis

- E. kadangi, norint užtikrinti lyčių lygybę, būtina laikytis vienodo užmokesčio už tą patį ir už vienodos vertės darbą principo; kadangi Komisija ir valstybės narės turėtų būti paragintos kaupti ir reguliariai skelbti statistinius duomenis rodančius ne tik vidutinį valandinį darbo užmokestį, bet ir užmokestį, kurį vyrai ir moterys gauna už vienodą darbą arba vienodos vertės darbą;
- F. kadangi dėl Direktyvos 2006/54/EB moterų padėtis darbo rinkoje pagerėjo, tačiau iš esmės nebuvo pakeisti teisės aktai dėl vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumo panaikinimo; kadangi iš preliminarių ekspertų tyrimų matyti, kad valstybių narių teisės aktai nepakeisti arba mažai pakeisti ir kad prieš darbdavius nesimta jokių sankcijų; kadangi, turint omenyje šio klausimo sudėtingumą, reikia ne tik tobulinti teisės aktus, bet ir Europos mastu patvirtinti strategiją, skirtą vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumui panaikinti, o tam būtinas tvirtas Sąjungos vadovavimas koordinuojant politikos kryptis, skatinant gerą patirtį ir įtraukiant įvairius subjektus;
- G. kadangi iš tendencijų matyti, jog dėl atlyginimų dažniau deramasi su kiekvienu darbuotoju atskirai, todėl konkrečiam asmeniui pritaikyto darbo užmokesčio sistemoje ima trūkti informacijos ir skaidrumo, taigi didėja panašaus lygio darbuotojų darbo užmokesčio skirtumas ir gali didėti vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumas; kadangi todėl sumanymą įdiegti labiau decentralizuotą ir konkrečiam asmeniui pritaikytą darbo užmokesčio sistemą reiktų vertinti kaip gerokai nerimą keliantį pokytį, o duomenų apsaugos negalima laikyti teisėta priežastimi neskelbti statistinės informacijos apie atlyginimus;
- H. kadangi visose valstybėse narėse moksleivės, palyginti su jų bendramoksliais berniukais, pasiekia geresnių mokymosi rezultatų, o moterys sudaro 59 proc. visų universitetų absolventų; tačiau kadangi dėl švietimo tradicijų ir stereotipų jos sudaro universitetų absolventų mažumą tokiose srityse kaip matematika ar kompiuterinė inžinerija;
- I. kadangi moterų igūdžiai ir kompetencija, taip pat ir profesijos ir pareigos, kuriose dominuoja moterys, dažnai vertinami nepakankamai ir tai ne visada būna pateisinama remiantis objektyviais kriterijais; kadangi išplečiant moterų karjeros galimybes ir pakeičiant švietimo modelius galėtų būtų būti daromas teigiamas poveikis sprendžiant vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumo problemą, pvz., padidinant mokslininkų ir moterų inžinierių skaičių;
- J. kadangi moterys dažniau dirba darbą ne visą darbo laiką ir kadangi ne visą darbo laiką dirbančių vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumas, palyginti su visą darbo laiką dirbančiais darbuotojais, beveik du kartus didesnis;
- K. kadangi, ekspertų analizės duomenimis, moterims grįžus į darbo rinką po pirmųjų motinystės atostogų vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumas tampa akivaizdus, padidėja darant karjeros pertraukas dėl išorinių veiksnių, pvz., su vaikais susijusių karjeros pertraukų ir priklausimų šeimos narių priežiūros, ir paprastai būna didesnis didėjant amžiui ir išsilavinimo lygiui; kadangi dėl to, kad moterys lėčiau kyla karjeros laiptais, jų karjera būna trumpesnė ir (arba) pertraukiama, vyrų ir moterų įmokos į socialinės apsaugos sistemas taip pat būna nevienodos, taigi moterims kyla didesnis pavojus senyvame amžiuje patirti skurdą;
- L. kadangi, remiantis turimais duomenimis, moterų įgyta kvalifikacija ir patirtis yra finansiškai mažiau atlyginamos nei vyrų; kadangi reikia taikyti „vienodo užmokesčio už vienodos vertės darbą“ principą, tačiau taip pat reikia atsakyti tradicinio socialinių vaidmenų paskirstymo, kuris iki šiol darė didelę įtaką profesijos pasirinkimui ir mokymui, o švietimas gali ir privalo prisidėti naikinant visuomenėje gyvuojančius lyčių stereotipus; kadangi motinystės ir vaiko priežiūros atostogos neturi lemti moterų diskriminacijos darbo rinkoje,
- M. kadangi darbdaviai „moteriškose“ pramonės šakose ir profesijose vidutiniškai moka mažesnius atlyginimus ir kadangi šiose pramonės šakose ir profesijose paprastai turima mažiau kolektyvinio atstovavimo ir derybų teisių;

**2012 m. gegužės 24 d., ketvirtadienis**

- N. kadangi pagal teisės aktus ir Europos teismų praktiką darbdaviai privalo visiems darbuotojams taikyti tuos pačius vertinimo kriterijus, atlyginimų nustatymo tvarka turi būti suprantama ir skaidri, o taikant kriterijus privalu atsižvelgti į darbo pobūdį ir tipą bei vengti diskriminacinių aspektų;
- O. kadangi darbo užmokesčio skirtumus dar labiau patiria įvairių kliūčių turinčios moterys, pvz., neįgalios moterys, mažumoms priklausančios moterys ir kvalifikacijos neturinčios moterys;
- P. kadangi kompetentingus teismus pasiekia tik keli ieškiniai dėl diskriminacijos vyrams ir moterims nustatant skirtingą darbo užmokestį<sup>(1)</sup>; kadangi yra nemažai paaiškinimų, kodėl šių ieškinių pateikiama nedaug, įskaitant informacijos apie darbo užmokestį trūkumą, nedideles jo palyginimo galimybes ir ieškovų asmeninių lėšų stoką;
- Q. kadangi stebint vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumo tendencijas, nagrinėjant jo priežastis ir vertinant teisės aktų poveikį Europos lyčių lygybės institutas gali atlikti esminį vaidmenį;
- R. kadangi Parlamentas ne kartą ragino Komisiją imtis iniciatyvų, įskaitant galiojančių teisės aktų persvarstymą, siekiant mažinti vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumą ir panaikinti pensininkų skurdo pavojų, kuri, kaip tiesioginę vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumo pasekmę, labiau patiria moterys;
1. prašo Komisijos ne vėliau kaip iki 2013 m. vasario 15 d. persvarstyti Direktyvą 2006/54/EB pagal jos 32 straipsnį ir pagal SESV 157 straipsnį pasiūlyti jos pakeitimus, atsižvelgiant į šios rezoliucijos priede išdėstytas išsamias rekomendacijas, bent dėl šių vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumo klausimo aspektų:

- sąvokų apibrėžčių,
- padėties analizės ir rezultatų skaidrumo,
- darbo vertinimo ir funkcijų klasifikavimo,
- lygybės užtikrinimo institucijų ir teisių gynimo priemonių,
- socialinio dialogo,
- diskriminacijos prevencijos,
- lyčių aspekto integravimo,
- sankcijų,
- Sąjungos reglamentavimo ir Sąjungos politikos supaprastinimo;

2. konstatuoja, kad rekomendacijose laikomasi pagrindinių teisių ir subsidiarumo principo;
3. mano, kad prašomas pateikti pasiūlymas neturės finansinių padarinių;

<sup>(1)</sup> Komisijos komunikato „2010–2015 m. moterų ir vyrų lygybės strategija“ aiškinamasis dokumentas (SEC(2010)1080), p. 36

2012 m. gegužės 24 d., ketvirtadienis

4. pripažįsta, kad darbo užmokesčio skirtumą didina daugelis priežasčių, todėl norint vadovautis kelis lygmenis apimančiu ir daugialypiu požiūriu būtina užtikrinti tvirtą Sąjungos vadovavimą koordinuojant politikos kryptis, skatinant gerą patirtį ir įtraukiant įvairius subjektus, pvz., Europos socialinius partnerius ir nevyriausybinės organizacijas, kad būtų Europos mastu sukurta strategija, skirta vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumui panaikinti;
5. ragina valstybes nares nuosekliai įgyvendinti ir taikyti Direktyvos 2006/54/EB nuostatas ir skatinti privačiojo sektoriaus ir viešojo sektoriaus atstovus aktyviau mažinti vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumus; valstybės narės ir Komisija turėtų skatinti socialinius partnerius, įskaitant darbdavius, atlikti objektyvų darbo vietų vertinimą, taikyti darbo vietų klasifikavimo sistemas ir skatinti vienodo užmokesčio už darbą koncepciją;
6. ragina valstybes nares pačioms rodyti pavyzdį kovojant su vyrų ir moterų užmokesčio skirtumu vyriausybėje, valstybinėse institucijose ir valstybinėse bendrovėse;
7. pabrėžia kolektyvinių derybų svarbą kovojant su moterų diskriminacija, ypač išdarbinimo, darbo užmokesčio, darbo sąlygų, karjeros ir profesinio mokymo srityse;
8. palankiai vertina Komisijos iniciatyvą minėti Vienodo darbo užmokesčio dieną, kuri pirmą kartą pažymėta 2011 m. kovo 5 d., o antrą kartą – 2012 m. kovo 2 d.;
9. pastebi, kad užmokesčio skirtumas dėl kitų priežasčių, pvz. rasės, etninės priklausomybės, seksualinės orientacijos ar religijos neturi būti toleruojamas;
10. palankiai vertina 2010 m. Tarybai pirmininkavusios Belgijos iniciatyvą įvertinti ir atnaujinti kiekybinių ir kokybinių rodiklių rinkinį;
11. ragina Komisiją skatinti glaudesnę valstybių narių veiksmų koordinavimą atliekant mokslinius tyrimus, analizuojant duomenis ir visapusiškai išnaudojant keitimosi geriausios patirties pavyzdžiais teikiamas galimybes;
12. ragina valstybes nares, kai įmanoma, įtraukiant socialinius partnerius, keistis geriausia patirtimi ir padidinti bendradarbiavimą kuriant naujas idėjas, kaip spęsti vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumo problemą;
13. ragina Komisiją ir valstybes nares įgyvendinant visas susijusias Sąjungos politikos kryptis ir nacionalines programas, ypač tas, kurios skirtos skurdiui panaikinti, priešintis vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumams;
14. siūlo valstybėms narėms paskirti kovotoją už vienodą darbo užmokestį, kuris stebėtų padėtį atskirose valstybėse narėse ir informuotų jų nacionalinius parlamentus bei Europos Parlamentą apie pasiektą pažangą;
15. ragina Komisiją, siekiant panaikinti vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumą, persvarstyti 1997 m. gruodžio 15 d. Tarybos direktyvą 97/81/EB dėl Bendrojo susitarimo dėl darbo ne visą darbo dieną, kuri sudarė Europos pramonės ir darbdavių konfederacijų sąjungą (UNICE), Europos įmonių, kuriose dalyvauja valstybė, centras (CEEP) ir Europos profesinių sąjungų konfederacija (ETUC) <sup>(1)</sup>;
16. ragina socialinius partnerius prisiimti atsakomybę už labiau lyčių lygybės principu grindžiamos darbo užmokesčio struktūros sukūrimą; teikti mokymus apie derybinius įgūdžius, įskaitant derybas dėl darbo užmokesčio; didinti informuotumą apie vienodą užmokestį, pirmiausia siekiant įvesti privalomus vidinius patikrinimus; ir stiprinti moterų pozicijas socialinės partnerystės struktūrose, o ypač postuose, kuriuose priimami sprendimai;

(1) OL L 14, 1998 1 20, p. 9.

**2012 m. gegužės 24 d., ketvirtadienis**

17. ragina valstybes nares užtikrinti grupinių ieškinių dėl vienodo darbo užmokesčio principo pažeidimų galimybę kaip priemonę asmenims ir(arba) atstovaujančioms organizacijoms, pvz. NVO bei profesinėms sąjungoms teikti ieškinius tam pritariančių ieškovų vardu (arba juos paremiant) teismo procesuose ir suteikti NVO bei profesinėms sąjungoms teisinį pagrindą atstovauti diskriminacijos aukas ir administracinėse bylose; ragina Komisiją rengiant pasiūlymą dėl horizontalios priemonės dėl grupinių ieškinių išnagrinėti galimybę į ją įtraukti kolektyvinius ieškinius dėl vienodo darbo užmokesčio principo pažeidimų;
18. pabrėžia, kad tik keletas ieškinių dėl nevienodo užmokesčio pasiekė kompetentingus (įprastus ar administracinius) teismus; todėl ragina Komisiją ir valstybes nares toliau vykdyti informuotumo apie darbo užmokesčio skirtumus didinimo kampanijas, taip pat suteikti tinkamą informaciją apie prievolę įrodyti, atsižvelgiant į tai, kad tai labai svarbu užtikrinant vienodo požiūrio į vyrus ir moteris principą;
19. mano, kad vienodo atlyginimo už vienodos vertės darbą principo apsaugos ir visų rūšių diskriminacijos dėl lyties uždraudimo procedūros ir mechanizmai turi būti patobulinti ir supaprastinti;
20. ragina valstybes nares, darbdavių organizacijas ir profesines sąjungas kartu parengti nešališkas darbo vertinimo priemones, kad būtų sumažintas vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumas;
21. ragina valstybes nares patvirtinti tikslus, strategijas ir terminus užmokesčio skirtumo mažinimui ir vienodo užmokesčio už tokį patį darbą bei tokios pačios vertės darbą užtikrinimui;
22. ragina Komisiją skatinti tolesnius darbo rinkos lankstumo ir užimtumo garantijų pusiausvyros strategijų tyrimus siekiant įvertinti jų poveikį vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumui ir nustatyti, kaip šiomis strategijomis galima padėti spręsti diskriminacijos dėl lyties problemą;
23. palankiai vertina 2010 m. gruodžio 6 d. Tarybos išvadas, kuriose valstybės narės raginamos imtis įvairių priemonių siekiant pašalinti šio darbo užmokesčio skirtumo priežastis;
24. tvirtina, kad didesnės moterų įsidarbinimo galimybės, ypač aukščiausiuose postuose, galėtų padėti sumažinti vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumus; atkreipia dėmesį į tai, kad moterims turėtų tekti svarbesnis vaidmuo ekonominių sprendimų priėmimo procese, panaudojant jų įtaką, kad būtų priimami lyčių lygybės perspektyvą apimantys sprendimai; atkreipia dėmesį į tyrimus, kuriuos atlikus išsiaiškinta, kad tarpusavy labai siejasi didesnis moterų skaičius vadovaujamosiose įmonėse pareigose ir didesnės įmonės pajamos iš turto, pardavimų ir investicinio kapitalo;
25. primena valstybėms narėms jų įsipareigojimą peržiūrėti, kokį poveikį darbo užmokesčio skirtumams daro užimtumo ir mokesčių politika;
26. siūlo, kad Parlamentas teiktų apdovanojimą „Europos moterys ir verslas“, kuris galėtų būti teikiamas darbdaviams (įmonėms, įstaigoms ir valdžios institucijoms), pirmaujantiems moterų skatinimo, moterų vadovių rėmimo ir vienodo darbo užmokesčio mokėjimo srityse;
27. yra įsitikinęs, kad būtina imtis priemonių profesiniam tobulėjimui ir karjerai skatinti tikrosios lyčių lygybės sąlygomis; atkreipia dėmesį į tai, kad šis principas yra tarptautiniu ir nacionaliniu lygmenimis propaguojamos įmonių socialinės atsakomybės idėjos dalis ir turi būti plėtojamas visose valstybėse narėse;
28. paveda Pirmininkui perduoti šią rezoliuciją ir pridėdamas išsamias rekomendacijas Komisijai, Tarybai bei valstybių narių vyriausybėms ir parlamentams.
-

2012 m. gegužės 24 d., ketvirtadienis

## PRIEDAS

## IŠSAMIOS REKOMENDACIJOS DĖL PRAŠOMO PATEIKTI PASIŪLYMO TURINIO

**1 rekomendacija. SAVOKŲ APIBRĖŽTYS**

Į Direktyvą 2006/54/EB perkėlus 1975 m. vasario 10 d. Tarybos direktyvos 75/117/EEB dėl valstybių narių įstatymų, skirtų vienodo vyrų ir moterų darbo užmokesčio principo taikymui, suderinimo <sup>(1)</sup> nuostatas, pirmojoje pateikiama vienodo darbo užmokesčio apibrėžtis. Siekiant nustatyti tikslesnes kategorijas, kurios bus naudojamos kaip vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumo (toliau – DUS) mažinimo priemonės, svarbu tiksliau apibrėžti įvairias sąvokas, pvz.:

- DUS, į kurio apibrėžtį turi būti įtrauktas ne tik darbo užmokestis už valandą neatskaičius mokesčių; reikia atskirti neišlygintą ir „grynąjį“ vyrų ir moterų DUS;
- tiesioginę ir netiesioginę diskriminaciją dėl darbo užmokesčio;
- apmokėjimą, kurio apibrėžtis turėtų apimti bet kokį darbo užmokestį ir atlyginimą, taip pat bet kokias su darbu susijusias finansines išmokas ir išmokas natūra.
- pensijos skirtumą įvairiose pensijų sistemų pakopose, pvz., einamųjų įmokų pensinio draudimo sistemose, profesinių pensijų sistemose (taip darbo užmokesčio skirtumas išlieka ir sulaukus pensinio amžiaus);
- lygiu laikomas darbas (atskirose profesijų kategorijose);
- lygios vertės darbas, paminint svarbius faktorius;
- darbdavį, siekiant užtikrinti, kad būtų aiškiai nustatyta atsakomybė už darbuotojo darbo užmokestį ir galimą darbo užmokesčio skirtumą;
- profesines ir kolektyvines sutartis – turėtų būti aiškiau nurodyta, kad su skirtingomis kolektyvinėmis sutartimis bei profesijomis susiję darbai gali būti palyginami teisme, su sąlyga, kad šie darbai laikomi lygiais darbais arba lygios vertės darbais.

**2 rekomendacija. PADĖTIES ANALIZĖ IR REZULTATŲ SKAIDRUMAS**

- 2.1. Nepakankamos darbdavių ir darbuotojų žinios apie esamus arba galimus darbo užmokesčio skirtumus jų įmonėje ir nepakankamas jų sąmoningumas, taip pat šių skirtumų nepaisymas trukdo įgyvendinti Sutartyje ir galiojančiuose teisės aktuose įtvirtintą lygybės principą.
- 2.2. Pripažindamos, kad trūksta tikslų, palyginamų ir nuoseklių statistinių duomenų, įskaitant duomenis apie ne visą darbo laiką dirbančių vyrų ir moterų DUS, pensijų skirtumus ir tai, kad moterims, ypač tų profesijų, kuriomis paprastai verčiasi moterys, mokamas mažesnis užmokestis, valstybės narės, įgyvendindamos savo socialinę politiką, turėtų visapusiškai atsižvelgti į vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumus ir laikyti juos rimta problema.
- 2.3. Todėl itin svarbu įpareigoti įmones (pvz., kuriose dirba ne mažiau kaip 30 darbuotojų ir kuriose kiekvienai lyčiai atstovauja bent 10 proc. darbuotojų) privalomai nuolat atlikti darbo užmokesčio auditą ir skelbti jo rezultatus, nepamirštant asmens duomenų apsaugos reikalavimų. Šį reikalavimą privalu taikyti ir informacijai apie darbo užmokesčio priedus. Ši informacija turėtų būti prieinama darbuotojams, profesinėms sąjungoms ir atitinkamoms institucijoms (pvz., darbo inspekcijoms ir lygybės užtikrinimo institucijoms).
- 2.4. Darbdaviai turėtų pateikti darbuotojams ir jų atstovams pagal lytis suskirstytus statistinių duomenų apie darbo užmokestį rezultatus, tačiau nepamirštant asmens duomenų apsaugos reikalavimų. Šie duomenys turėtų būti renkami kiekvienos valstybės narės sektorių ir nacionaliniu lygmenimis.
- 2.5. Iš darbdavių turėtų būti reikalaujama patvirtinti darbo užmokesčio sudėties ir struktūros, įskaitant papildomą darbo užmokestį, premijas ir kitas atlyginimo dalį sudarančias išmokas, skaidrumo politiką.

<sup>(1)</sup> OL L 45, 1975 2 19, p. 19.

**2012 m. gegužės 24 d., ketvirtadienis**

- 2.6. Jeigu užmokesčio statistikoje pastebima grupė skirtumų (arba atskiri skirtumai) susiję su lytimi, darbdaviai privalo išanalizuoti šiuos skirtumus ir veikti siekiant juos panaikinti.

**3 rekomendacija. DARBO VERTINIMAS IR FUNKCIJŲ KLASIFIKAVIMAS**

- 3.1. Siekiant užtikrinti, kad būtų skatinamos lygios moterų ir vyrų galimybės, darbo vertės suvokimas turi būti grindžiama kvalifikacija, tarpasmeniniais įgūdžiais ir atsakomybe, pabrėžiant darbo kokybę. Šis suvokimas neturėtų būti paveiktas moterims nepalankaus stereotipinio požiūrio, pvz., palankesnio fizinės jėgos vertinimo, palyginti su bendravimo įgūdžiais, ir juo turi būti užtikrinama, kad su atsakomybe už žmones susijęs darbas nebūtų laikomi mažiau vertingas nei su atsakomybe už materialius arba finansinius išteklius susijęs darbas. Todėl derybų dėl darbo užmokesčio, funkcijų klasifikavimo ir darbo užmokesčio sistemų nustatymo srityse moterims turi būti teikiama informacija, pagalba ir (arba) organizuojami mokymai. Reikia sudaryti sąlygas paraginti skirtingus sektorius ir įmones įvertinti, ar jų funkcijų klasifikavimo sistemos atspindi lyčių aspektą, kaip to reikalaujama, ir, jei reikia, atlikti reikiamus taisymus.
- 3.2. Komisijos pateiktoje iniciatyvoje reikėtų paraginti valstybes narės pradėti taikyti moterų ir vyrų lygybės principą atitinkantį funkcijų klasifikavimą, taip suteikiant galimybę darbdaviams ir darbuotojams atpažinti galimus diskriminacijos dėl darbo užmokesčio atvejus, pagrįstus šališka darbo užmokesčio sistemos apibrėžtimi. Svarbu ir toliau gerbti valstybių narių nacionalinės teisės aktus ir tradicijas, susijusias su darbo santykių sistema. Be to, tokie darbo vertinimo ir funkcijų klasifikavimo elementai turėtų būti skaidrūs ir prienami visoms suinteresuotosioms šalims, darbo inspekcijoms ir lygybės įstaigoms.
- 3.3. Valstybės narės turėtų atlikti išsamų vertinimą, daugiausia dėmesio skirdamos profesijoms, kuriomis dažniausiai verčiasi moterys.
- 3.4. Nediskriminacinis profesinis vertinimas turi būti grindžiamas naujomis darbuotojų skirstymo ir darbo organizavimo sistemomis, darbo patirtimi ir našumu, visų pirma vertinamais kokybiniais požiūriu, t.y. atsižvelgiant į išsilavinimą ir kitas kvalifikacijas, psichologinius ir fizinius reikalavimus, atsakomybės už žmones bei materialinius išteklius laipsnį, o jais remiantis parengiami vertinimo duomenys ir lentelės, padedantys nustatyti užmokesčių, deramai laikantis palyginamumo principo.

**4 rekomendacija. LYGYBĖS UŽTIKRINIMO INSTITUCIJOS IR TEISIŲ GYNIMO PRIEMONĖS**

Mažinant DUS lygybės skatinimo ir stebėsenos institucijų vaidmuo turėtų būti svarbesnis. Šios institucijos turėtų būti įgaliosos stebėti ir, kai įmanoma, veiksmingiau ir labiau nepriklausomai užtikrinti lyčių lygybės teisės aktų taikymą, taip pat apie tai teikti ataskaitas. Be to, jų veikla turėtų būti atitinkamai finansuojama. Reikėtų persvarstyti Direktyvos 2006/54/EB 20 straipsnį ir išplėsti šių institucijų įgaliojimus, suteikiant joms teisę:

- remti ir konsultuoti nuo diskriminacijos dėl darbo užmokesčio nukentėjusius asmenis;
- atlikti nepriklausomus darbo užmokesčio skirtumo tyrimus;
- skelbti nepriklausomas ataskaitas ir teikti rekomendacijas visais su diskriminacija dėl darbo užmokesčio susijusiais klausimais;
- savo iniciatyva pradėti tyrimus;
- taikyti sankcijas tais atvejais, kai pažeidžiamas vienodo darbo užmokesčio už vienodą darbą principas, ir (arba) patraukti į teismą dėl diskriminacijos dėl darbo užmokesčio;
- organizuoti socialiniams partneriams, advokatams, teisėjams ir ombudsmenams specialius mokymus, kurie būtų grindžiami analizės ir tikslinėmis priemonėmis, naudotinomis sudarant sutartis arba tikrinant, ar įgyvendinamos darbo užmokesčio skirtumų mažinimo taisyklės ir politika, taip pat organizuoti darbdaviams mokymo kursus nešališko darbo vertinimo klausimais ir aprūpinti juos mokymo medžiaga.

**5 rekomendacija. SOCIALINIS DIALOGAS**

Būtina toliau tikrinti kolektyvines sutartis ir taikomas darbo užmokesčio ir funkcijų klasifikavimo sistemas, daugiausia atsižvelgiant į tai, kaip vertinami ne visą darbo laiką dirbantys darbuotojai, taip pat darbuotojai, dirbantys pagal kitus neįprastus darbo susitarimus arba gaunantys papildomas išmokas ir (arba) premijas, įskaitant išmokas natūra. Atliekant tokį tikrinimą reikėtų išnagrinėti ne tik pirmines, bet ir antrines darbo sąlygas bei profesines socialinio aprūpinimo sistemas (atostogų suteikimo tvarką, pensijų sistemas, įmonių automobilių naudojimą, vaikų priežiūros tvarką, lankstų darbo laiką, premijų skyrimą ir pan.). Valstybės narės, atsižvelgdamos į nacionalinės teisės aktus, kolektyvines sutartis arba praktiką, turėtų skatinti socialinius partnerius įdiegti lyčių požiūriu nešališką funkcijų klasifikavimo sistemą, kuria suteikiama galimybė darbdaviams ir darbuotojams atpažinti galimus diskriminacijos dėl darbo užmokesčio atvejus, pagrįstus šališka darbo užmokesčio sistemos apibrėžtimi.



2012 m. gegužės 24 d., ketvirtadienis

Vadovybė gali atlikti svarbesnį vaidmenį ne tik užtikrinant lygybę mokamo darbo užmokesčio srityje, bet ir kuriant vienodam priežiūros išpareigojimų pasidalijimui bei ir vyrų, ir moterų karjeros pažangai palankią aplinką.

Socialiniai partneriai turėtų būti įgalioti įtraukti vienodo darbo užmokesčio klausimus ne tik į savo atstovaujamo sektoriaus, bet ir į kitų sektorių darbotvarkę; jie taip pat turėtų siekti užtikrinti sektorių pusiausvyrą<sup>(1)</sup>.

Komisija turėtų parengti veikiantį, praktiškai orientuotą ir naudotojui patogų gairių rinkinį, kuris būtų naudojamas vykdant socialinį dialogą bendrovėse ir valstybėse narėse. Į jį turėtų būti įtrauktos gairės ir kriterijai, kuriais galima vadovautis sprendžiant dėl darbo vertės ir lyginant darbus. Jame taip pat reikėtų įtraukti pasiūlymus dėl galimų darbo vertinimo metodų.

#### **6 rekomendacija. DISKRIMINACIJOS PREVENCIJA**

Į Direktyvos 2006/54/EB 26 straipsnį dėl diskriminacijos prevencijos reikėtų įtraukti konkrečias nuostatas dėl diskriminacijos darbo užmokesčio srityje prevencijos, kad valstybės narės, dalyvaujant socialiniams partneriams ir lygių galimybių organizacijoms, patvirtintų:

- specialias mokymo ir funkcijų klasifikavimo priemones, kuriomis siekiama įdiegti profesinio mokymo sistemą, išvengti diskriminacijos mokymo ir klasifikavimo bei ekonominio kompetencijos įvertinimo srityse ir ją panaikinti,
- konkrečią politiką, kurią įgyvendinant būtų sudarytos sąlygos suderinti profesinę veiklą ir šeimos bei asmeninį gyvenimą ir kuri apimtų aukštos kokybės ir prieinamas vaikų ir kitokios priežiūros paslaugas bei kitų priklausomų asmenų priežiūros paslaugas, lankstų darbo organizavimą ir darbo laiką, motinystės, tėvystės, vaiko priežiūros ir šeimos atostogas,
- konkrečias priemones (pagal SESV 157 straipsnio 4 dalį), kurios padėtų panaikinti darbo užmokesčio skirtumus ir susiskaidymą pagal lytį ir kurias socialiniai partneriai ir lygių galimybių organizacijos taikytų įvairiais sutarčių sudarymo etapais ir sektorių lygmenimis, pvz., ragintų sudaryti darbo užmokesčio susitarimus, kuriais siekiama panaikinti DUS, tikrintų, ar mokamas vienodas darbo užmokestis, nustatytų kokybinius ir kiekybinius tikslus ir gaires ir skatintų keistis geriausias patirties pavyzdžiais,
- į viešąsias sutartis įtrauktiną nuostatą, pagal kurią reikalaujama gerbti lyčių lygybę ir užtikrinti vienodą darbo užmokestį už vienodą darbą.

#### **7 rekomendacija. LYČIŲ ASPEKTO INTEGRAVIMAS**

Reikėtų geriau integruoti lyčių aspektą į Direktyvos 2006/54/EB 29 straipsnį įtraukiant tiksliai valstybėms narėms skirtas gaires dėl vienodo darbo užmokesčio principo taikymo ir dėl vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumo mažinimo. Komisija turėtų pasirengti padėti valstybėms narėms ir kitoms suinteresuotosioms šalims įgyvendinti praktines priemones, kuriomis siekiama mažinti vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumą, ir imtis šių veiksmų:

- rengti ataskaitų teikimo sistemas, skirtas vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumams įvertinti,
- sukurti duomenų banką, kuriame būtų kaupiama informacija apie darbuotojų klasifikavimo ir darbo organizavimo sistemų pokyčius,
- lyginti ir skleisti bandymų, susijusių su darbo organizavimo pertvarka, rezultatus,

<sup>(1)</sup> 2010 m. kovo 5 d. Europos gyvenimo ir darbo sąlygų gerinimo fondo ataskaita „Vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumo problemos sprendimas. Vyriausybių ir socialinių partnerių veiksmai“, p. 30.

**2012 m. gegužės 24 d., ketvirtadienis**

- skleisti informaciją apie praktines priemones, visų pirma skirtas MVĮ (pvz., apie informacinėmis technologijomis grindžiamą priemonę LOGIB-D), kuriomis galima sumažinti darbo užmokesčio skirtumus, įskaitant nacionalines ar skirtingų sektorių kolektyvines sutartis, ir platinti naudojimosi šiomis priemonėmis gaires,
- parengti Europos vienodo darbo užmokesčio kokybės sertifikata, kurį įstaigos, įmonės ir valdžios institucijos galėtų naudoti, kad parodytų, jog laikosi konkrečių vienodo darbo užmokesčio kriterijų, pvz., atlyginimų skaidrumo, sukūrimą bendradarbiaujant su socialiniais partneriais ir asociacijomis,
- parengti specialias gaires, skirtas su kolektyvinėmis sutartimis susijusiems darbo užmokesčio skirtumams kontroliuoti, ir pateikti šiuos į įvairias kalbas išverstus duomenis visiems prieinamoje interneto svetainėje.

**8 rekomendacija. SANKCIJOS**

- 8.1. Akivaizdu, kad dėl įvairių priežasčių vyrų ir moterų darbo užmokesčio reglamentavimo teisės aktai nėra labai veiksmingi, todėl Komisija ir valstybės narės, atsižvelgdamos į tai, kad tik įgyvendinant teisės aktus šios problemos neįmanoma visiškai išspręsti, turėtų sutvirtinti galiojančius teisės aktus veiksmingomis, proporcingomis ir atgrasančiomis sankcijomis.
- 8.2. Svarbu, kad valstybės narės imtųsi reikiamų priemonių ir užtikrintų, jog vienodo užmokesčio už vienodos vertės darbą principo pažeidėjams, atsižvelgiant į galiojančias teises nuostatas, būtų taikomos atitinkamos sankcijos.
- 8.3. Nepaisant galiojančių teisės aktų, patikrinimai ir nuobaudos dažnai yra apgailėtina netinkami kai problema yra susijusi su nevienodu užmokesčiu. Šiuos klausimus reikia spręsti kaip ypatingos svarbos klausimus, o už jų sprendimą atsakingoms agentūroms ir įstaigoms būtina suteikti reikalingus techninius bei finansinius išteklius.
- 8.4. Primenama, kad pagal Direktyvą 2006/54/EB valstybės narės jau įpareigtos išmokėti kompensaciją arba atlyginti žalą (18 straipsnis) ir taikyti sankcijas (25 straipsnis). Tačiau, siekiant išvengti vienodo darbo užmokesčio principo pažeidimų, šių nuostatų nepakanka. Todėl siūloma atlikti tyrimą dėl toliau išvardytų galimų sankcijų taikymo tinkamumo, veiksmingumo ir poveikio:
  - Nuobaudų, į kurias reikia įtraukti kompensacijos išmokėjimą nukentėjusiam asmeniui;
  - administracinių baudų (pvz., kai nepateikiama arba neatliekama darbo inspekcijų arba kompetentingų lygybės užtikrinimo institucijų prašyta pagal lytis suskirstyta statistinių duomenų apie darbo užmokesčių analizę ir įvertinimą (pagal 2 rekomendaciją) arba kai apie juos, kaip privaloma, nepranešama);
  - teisės gauti valstybės paramą ir subsidijas (įskaitant valstybių narių administruojamą ES finansavimą) ir dalyvauti viešuosiuose pirkimuose atėmimo, kaip jau numatyta 2004 m. kovo 31 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyvos 2004/17/EB dėl subjektų, vykdančių veiklą vandens, energetikos, transporto ir pašto paslaugų sektoriuose, vykdomų pirkimų tvarkos derinimo <sup>(1)</sup> ir 2004 m. kovo 31 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyvos 2004/18/EB dėl viešojo darbų, prekių ir paslaugų pirkimo sutarčių sudarymo tvarkos derinimo <sup>(2)</sup> nuostatose.
  - pažeidėjų identifikavimą ir viešą paskelbimą.

**9 rekomendacija. SAJUNGOS REGLAMENTAVIMO IR SAJUNGOS POLITIKOS SUPAPRASTINIMAS**

- 9.1. Viena iš sričių, kuriose reikia nedelsiant imtis veiksmų, susijusi su tuo, kad darbo užmokesčio skirtumas, atrodo, siejamas su darbu ne visą darbo laiką. Norint panaikinti šiuos skirtumus, reikia įvertinti ir galbūt persvarstyti Direktyvą 97/81/EB, kurioje nurodyta, kad su visą darbo laiką ir ne visą darbo laiką dirbančiais darbuotojais turi būti elgiamasi vienodai ir kad sudarant kolektyvines sutartis reikia imtis kryptingesnių ir veiksmingesnių veiksmų.
- 9.2. Į užimtumo gaires reikėtų nedelsiant įtraukti konkretų tikslą sumažinti darbo užmokesčio skirtumus, *inter alia*, susijusį su galimybių moterims dalyvauti profesiniuose mokymuose suteikimu ir jų kvalifikacijos bei gebėjimų pripažinimu.

<sup>(1)</sup> OL L 134, 2004 4 30, p. 1.

<sup>(2)</sup> OL L 134, 2004 4 30, p. 114.