



Briuselis, 2013 12 06
COM(2013) 861 final

KOMISIJOS ATASKAITA EUROPOS PARLAMENTUI IR TARYBAI

**Ataskaita dėl 2006 m. liepos 5 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyvos 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) taikymo**

{SWD(2013) 512 final}

KOMISIJOS ATASKAITA EUROPOS PARLAMENTUI IR TARYBAI

Ataskaita dėl 2006 m. liepos 5 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyvos 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) taikymo

1. ĮŽANGA

2006 m. liepos 5 d. Europos Parlamentas ir Taryba priėmė 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)¹ (toliau – Direktyva). Direktyva konsoliduojamas ir atnaujinamas ES *acquis* šioje srityje – sujungiamos ankstesnės direktyvos² ir pateikiama naujovių. Direktyva grindžiama Sutarties dėl Europos Sąjungos veikimo (SESV) 157 straipsnio 3 dalimi.

Šioje ataskaitoje vertinama, kaip valstybės narės Direktyvos naujoves perkėlė į nacionalinę teisę ir ar veiksmingai ją taiko ir įgyvendina³. Šia ataskaita nedaroma poveikio jokioms pažeidimo nagrinėjimo procedūroms dėl Direktyvos perkėlimo į nacionalinę teisę.

Europos Parlamentas nuolat ragino aktyviau skatinti nuostatų dėl vienodo darbo užmokesčio taikymą Europos lygmeniu ir 2008 m.⁴ bei 2012 m.⁵ priėmė atitinkamas rezoliucijas.

Komisijos 2010–2015 m. moterų ir vyrų lygybės strategijoje⁶ išdėstyta, kaip praktiškai veiksmingiau įgyvendinti vienodo darbo užmokesčio principą ir mažinti išliekantį vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumą. Komisija atliko tyrimą, kuriuo nagrinėjo, kaip užtikrinti geresnį šio principo taikymą, pavyzdžiui, tinkamiau įgyvendinant ir vykdant esamus įsipareigojimus ir priemones, kuriomis siekiama didinti darbo užmokesčio nustatymo skaidrumą.

Konkrečiame šios ataskaitos skirsnyje vertinama, kaip nuostatos dėl vienodo darbo užmokesčio taikomos praktikoje. Siekiant labiau skatinti ir palengvinti nuostatų dėl vienodo darbo užmokesčio taikymą praktikoje, prie šios ataskaitos pridedamas Komisijos tarnybų darbinis dokumentas, kurį sudaro keturi priedai: 1) skirsnis, kuriame aptariamos lyčių požiūriu neutralios pareigybių vertinimo ir klasifikavimo sistemos; 2) su vienodu darbo užmokesčiu susijusios Europos Sąjungos Teisingumo Teismo (ESTT) praktikos santrauka; 3) su vienodu darbo užmokesčiu susijusios nacionalinės teismų praktikos pavyzdžiai ir 4) veiksmų, kurie lemia vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumą, bei Komisijos veiksmų, kuriais siekiama jį šalinti, apibūdinimas, taip pat geriausios nacionalinės praktikos pavyzdžiai.

¹ OL L 204, 2006 7 26, p. 23–36.

² Tarybos direktyva 75/117/EEB, OL L 45, 1975 2 19, p. 19; Tarybos direktyva 76/207/EEB, OL L 39, 1976 2 14, p. 40; Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2002/73/EB, OL L 269, 2001 10 5, p. 15; Tarybos direktyva 86/378/EEB, OL L 225, 1986 8 12, p. 40; Tarybos direktyva 96/97/EB, OL L 46, 1997 2 17, p. 20; Tarybos direktyva 97/80/EB, OL L14, 1998 1 20, p. 6; Tarybos direktyva 98/52/EB, OL L 205, 1998 7 22, p. 66.

³ Pagal Direktyvos 31 straipsnį.

⁴ P6_TA(2008)0544.

⁵ P7_TA-PROV(2012)0225.

⁶ COM(2010) 491.

2. PERKĖLIMO Į NACIONALINĘ TEISĘ PAŽANGA IR PAŽEIDIMŲ NAGRINĖJIMO PROCEDŪROS

Komisijai atlikus atitikties patikras 26 valstybėms narėms pateikta klausimų dėl jų nacionalinės teisės aktų atitikties Direktyvos naujovėms⁷. Dviejose valstybėse narėse Direktyva į nacionalinę teisę perkelta pakankamai aiškiai ir daugiau informacijos nereikalaujama⁸.

Į direktyvą įtraukti kai kurie ankstesnių direktyvų, kurios dėl išdėstymo nauja redakcija buvo panaikintos, aspektai. Tai, kaip minėti senesni Direktyvos aspektai buvo perkelti į nacionalinę teisę, buvo stebima atliekant su ankstesnėmis direktyvomis susijusias atitikties patikras – paskutinė iš jų atlikta dėl Direktyvos 2002/73/EB⁹. Iš pradžių 2006 m. dėl neatitikties Direktyvai 2002/73/EB 23 valstybėms narėms pradėtos pažeidimo nagrinėjimo procedūros. Visos šios procedūros, išskyrus vieną¹⁰, baigtos, nes valstybės narės nacionalinės teisės aktus suderino su ES teise. Likusi byla susijusi su įsipareigojimu tinkamai apsaugoti iš nėštumo ir gimdymo, įvaikinimo arba vaiko priežiūros atostogų į darbą grįžusius darbuotojus. 2013 m. sausio 24 d. byla perduota ESTT¹¹.

3. DIREKTYVOS POVEIKIS

Direktyva daugiausia sujungiamos, atnaujinamos ir supaprastinamos ankstesnių direktyvų nuostatos ir atsižvelgiama į ESTT praktiką ir taip konsoliduojama ES vienodo požiūrio srities teisė, todėl prievolė perkelti į nacionalinę teisę taikoma tik toms nuostatoms, kuriomis numatyta esminių pakeitimų¹². Šios naujovės susijusios su:

- (1) darbo užmokesčio apibrėžtimi¹³;
- (2) aiškiu vienodo požiūrio taikymo profesinėse socialinės apsaugos sistemose išplėtimu, kad šis požiūris būtų taikomas ir konkrečių kategorijų darbuotojų, pvz., valstybės tarnautojų, pensijų sistemų srityje¹⁴;
- (3) aiškiu horizontaliųjų nuostatų (t. y. dėl teisių gynimo, kompensacijos arba žalos atlyginimo ir prievolės įrodyti) išplėtimu, kad jos apimtų ir profesines socialinės apsaugos sistemas¹⁵, taip pat
- (4) aiškia nuoroda į diskriminaciją dėl lyties pakeitimo¹⁶.

Apskritai įgyvendinimas valstybėse narėse nebuvo konkrečiai siejamas su šiomis naujovėmis. Kai kurios valstybės narės Direktyvą į nacionalinę teisę aiškiai perkėlė priimdamos naujus teisės aktus arba iš esmės pakeisdamos galiojančiuosius¹⁷. Dviejose valstybėse narėse

⁷ Abejonių pateikta pasitelkiant Komisijos sistemą „EU Pilot“, pagal kurią pagal SESV 258 straipsnį prieš pradėdant pažeidimo nagrinėjimo procedūrą keičiamasi administraciniais raštais.

⁸ NL, FR.

⁹ OL L 269, 2002 10 5, p. 15.

¹⁰ NL.

¹¹ Procedūra susijusi su tuo, kad Nyderlandų teisė neatitinka Direktyvos 76/207/EEB su pakeitimais, padarytais Direktyva 2002/73/EB, 2 straipsnio 7 dalies, kurioje nurodyta, kad asmenys iš nėštumo ir gimdymo, įvaikinimo arba vaiko priežiūros atostogų gali grįžti į savo darbo vietą arba lygiavertes pareigas ir naudotis visomis geresnėmis darbo sąlygomis, į kurias jie būtų turėję teisę, kol nedirbo. Nyderlandų teisės aktuose trūksta aiškių atitinkamų nuostatų, todėl kyla abejonių dėl teikiamos apsaugos lygio, o piliečiams sunku sužinoti savo teises ir jomis naudotis.

¹² 33 straipsnio 3 dalis.

¹³ 2 straipsnio 1 dalies e punktas.

¹⁴ 7 straipsnio 2 dalis.

¹⁵ 17–19 straipsniai.

¹⁶ 3 konstatuojamoji dalis.

¹⁷ CZ, DK, EE, EL, HR, IT, CY, LT, PT, SI, SK, SE, UK.

Direktyva į nacionalinę teisę perkelta kartu su kitomis direktyvomis dėl nediskriminavimo¹⁸. Dviejose kitose valstybėse narėse laikyta, kad perkelti į nacionalinę teisę reikėjo tik su profesinėmis socialinės apsaugos sistemomis¹⁹ ir grįžimu iš nėštumo ir gimdymo atostogų²⁰ susijusias nuostatas.

Kai kurios valstybės narės manė, kad perkėlimas į nacionalinę teisę nebuvo reikalingas, nes siekiant patenkinti naujosios Direktyvos reikalavimus pakako perkelti ankstesnes direktyvas²¹.

3.1. Darbo užmokesčio apibrėžtis

Direktyvos 2 straipsnio 1 dalies e punkte darbo užmokestis apibrėžiamas taip pat, kaip ir SESV 157 straipsnio 2 dalyje: „įprastinis pagrindinis arba minimalus darbo užmokestis arba alga ir bet koks kitas atlygis grynaisiais arba natūra, kurį darbuotojas tiesiogiai arba netiesiogiai gauna iš darbdavio už savo darbą“. Daugumoje valstybių narių darbo užmokesčio sąvoka yra apibrėžta nacionalinės teisės aktuose ir atitinka šią apibrėžtį²². Kitose valstybėse narėse teisinė darbo užmokesčio apibrėžtis nėra identiška pateiktajai Direktyvoje, tačiau jos poveikis toks pats²³ arba nacionaliniai teismai darbo užmokesčio sąvoką aiškina remdamiesi ESTT praktika²⁴.

Kai kurių valstybių narių teisės aktuose darbo užmokestis nėra aiškiai apibrėžtas²⁵. Pavyzdžiui, vienos valstybės narės nacionalinės teisės aktais moterims suteikiama teisė į tokias pačias sutartines sąlygas (įskaitant darbo užmokestį, bet juo neapsiribojant), kokios būtų taikomos tokias pačias pareigybes užimantiems vyrams²⁶.

3.2. Konkrečių kategorijų darbuotojams, pvz., valstybės tarnautojams, skirtos pensijų sistemos

7 straipsnio 2 dalyje atsižvelgiama į tam tikrą nusistovėjusią ESTT praktiką ir todėl aiškinama, kad tam tikrų kategorijų darbuotojams, pavyzdžiui, valstybės tarnautojams, taikomos pensijų sistemos turi būti laikomos profesinėmis pensijų sistemomis, taigi ir darbo užmokesčiu pagal SESV 157 straipsnio 2 dalį, net jeigu jos sudaro bendros teisės aktais nustatytos sistemos dalį²⁷. Daugumoje valstybių narių ši nuostata įtvirtinta konkrečia aiškia nuostata arba numanomai, jeigu nacionalinės teisės aktuose darbuotojų kategorijos nėra atskirtos²⁸. Kai kuriose valstybėse narėse minėta nuostata į nacionalinę teisę neperkelta arba perkelta neaiškiai²⁹. Dviejose iš šių valstybių narių tiek privačiame, tiek viešajame sektoriuose skiriasi vyrų ir moterų pensinis amžius³⁰; keturiose valstybėse narėse nacionalinės teisės aktuose dėl profesinių socialinės apsaugos sistemų nenumatyta nuostatų dėl vienodo

¹⁸ FR, PL.

¹⁹ Rumunijoje, kurioje teisės aktas dėl tokios sistemos dar nepriimtas.

²⁰ BG.

²¹ BE, DE, IE, ES, LV, LU, HU, MT, NL, AT, FI.

²² BE, BG, CZ, DK, IE, EL, ES, FR, HR, CY, LT, LU, HU, MT, PT, RO, SI, SK.

²³ EE, PL. Estijoje darbdavio veikla laikoma diskriminacine, jeigu jis vienos lyties darbuotojui nustato palankesnes atlyginimo arba išmokų sąlygas negu kitos lyties darbuotojui, dirbančiam tą patį arba lygiavertį darbą.

²⁴ NL. Žr. sprendimus bylose 80/70, 43/75, 12/81, C-262/88, C-360/90, C-200/91, C-400/93, C-281/97, C-366/99 adresu <http://curia.europa.eu/>.

²⁵ DE, IT, LV, AT, FI, SE, UK.

²⁶ UK.

²⁷ Sprendimai bylose C-7/93 ir C-351/00.

²⁸ BE, BG, CZ, DE, EE, IE, EL, FR, CY, LT, LU, NL, AT, FI, UK. Vengrijoje teisės aktuose darbuotojų kategorijos nėra atskirtos, tačiau konkrečių pensijos sistemų valstybės tarnautojams nėra.

²⁹ DK, EL, ES, HR, IT, LV, MT, PL, PT, RO, SI, SK, SE.

³⁰ IT, SK.

požiūrio³¹, o vienos valstybės narės nuostatos dėl vienodo požiūrio profesinėse socialinės apsaugos sistemose neapima valstybės tarnautojų³².

3.3. Horizontaliųjų nuostatų išplėtimas, kad jos apimtų profesines socialinės apsaugos sistemas

Viena svarbių Direktyvos naujovių – III antraštinėje dalyje išdėstytų horizontaliųjų nuostatų išplėtimas, kad jos apimtų profesines socialinės apsaugos sistemas³³. Ankstesnėje Direktyvoje dėl profesinių socialinės apsaugos sistemų³⁴ šios nuostatos – apimančios teisių gynimą³⁵, kompensaciją arba žalos atlyginimą³⁶, prievolę įrodyti³⁷, lygybės užtikrinimo institucijas³⁸, socialinį dialogą³⁹ ir dialogą su nevyriausybinėmis organizacijomis⁴⁰ – nebuvo aiškiai numatytos. Direktyva konsoliduojant ES teisę dėl vienodo požiūrio buvo galimybė aiškiai išplėsti šias horizontaliąsias nuostatas, kad jos apimtų ir profesines socialinės apsaugos sistemas. Daugumoje valstybių narių horizontaliosios nuostatos buvo perkeltos į nacionalinę teisę ir taikomos profesinėms socialinės apsaugos sistemoms⁴¹, tačiau keturiose valstybėse narėse – ne visos tokios nuostatos⁴². Vienoje valstybėje narėje neaišku, ar lygybės užtikrinimo institucija gali imtis veiksmų profesinių socialinės apsaugos sistemų srityje⁴³. Kitoje valstybėje narėje priėmus teisės aktus dėl profesinių pensijų sistemų bus taikoma kovos su diskriminacija teisės sistema, apimanti ir horizontaliąsias nuostatas⁴⁴. Dviejų valstybių narių teisės aktuose dėl profesinių socialinės apsaugos sistemų nėra jokių nuostatų dėl vienodo požiūrio⁴⁵. Kitoje valstybėje narėje, kurioje šiuo metu nėra profesinių socialinės apsaugos sistemų, neaišku, ar nacionalinės teisės aktuose įtvirtintos atitinkamos horizontaliosios nuostatos būtų taikomos, jeigu tokios sistemos būtų sukurtos⁴⁶.

3.4. Lyties pakeitimas

Direktyvos 3 konstatuojamoje dalyje pateikiama nuoroda į ESTT praktiką, pagal kurią vienodo požiūrio į vyrus ir moteris principo taikymo sritis negali apsiriboti diskriminacijos dėl vienos ar kitos lyties draudimu – draudžiama ir diskriminacija dėl asmens lyties pakeitimo⁴⁷. Šią naujovę į nacionalinę teisę perkėlė tik labai nedaug valstybių narių⁴⁸. Dvi valstybės narės uždraudė diskriminaciją dėl seksualinio ir lytinio identiteto⁴⁹ ir dėl lytinės tapatybės⁵⁰. Dviejų valstybių narių nacionalinės teisės aktuose jau buvo numatyta kova su

³¹ LV, PL, PT, SE.

³² RO.

³³ Nors šios sistemos horizontaliosiose taisyklėse nebuvo aiškiai paminėtos, ESTT išaiškinimas, kad profesinė pensija yra (atidėtas) darbo užmokestis, reiškia, kad anksčiau nustatytos horizontaliosios vienodo darbo užmokesčio ir darbo sąlygų (įskaitant darbo užmokestį) taisyklės taikomos ir šioms schemoms.

³⁴ Tarybos direktyva 86/378/EEB.

³⁵ 17 straipsnis.

³⁶ 18 straipsnis.

³⁷ 19 straipsnis.

³⁸ 20 straipsnis.

³⁹ 21 straipsnis.

⁴⁰ 22 straipsnis.

⁴¹ BE, BG, CZ, EE, IE, EL, ES, FR, IT, CY, LV, LT, LU, HU, MT, NL, AT, SE, UK (dėl Šiaurės Airijos dar abejojama).

DE, SI, SK, FI.

⁴² DK.

⁴³ RO.

⁴⁴ PL, PT.

⁴⁵ HR.

⁴⁶ Sprendimai bylose C-13/94, C-117/01 ir C-423/04.

⁴⁷ BE (išskyrus Briuselio regioną), CZ, EL, UK.

⁴⁸ SK.

⁴⁹ MT.

diskriminacija dėl seksualinio identiteto⁵¹. Galima manyti, kad šios sąvokos apima lyties pakeitimą, tačiau juo neapsiriboja. Vienoje valstybėje narėje lygybę užtikrinantis ombudsmenas paskelbė gaires, kuriose nurodyta, kad diskriminacijos formos apima ir translyčių asmenų diskriminaciją, ne tik tų asmenų, kurie pasikeitė lytį⁵². Keturiuose valstybėse narėse, kuriose nėra nustatyta konkrečių įgyvendinimo priemonių, nacionaliniai teismai išaiškino, kad nacionalinės teisės aktais dėl vienodo požiūrio draudžiama diskriminacija dėl lyties pakeitimo⁵³. Trijose kitose valstybėse narėse, kuriose irgi nėra konkrečių įgyvendinimo priemonių, nacionalinėje teisėje tiesiogiai remiamasi ESTT praktika⁵⁴. Keliose kitose valstybėse narėse, kuriose ši naujovė į nacionalinę teisę nebuvo aiškiai perkelta ir su lygybe susijusiuose esamuose nacionalinės teisės aktuose nėra aiškios nuorodos į diskriminacijos dėl lyties pakeitimo draudimą, šiuo metu nediskriminavimo pagrindų sąrašas gali būti nepakankamai išsamus, kad apimtų diskriminaciją dėl lyties pakeitimo. Gali būti, kad vienoje valstybėje narėje diskriminacijos dėl asmeninių aplinkybių draudimas apima diskriminacijos dėl lyties pakeitimo draudimą⁵⁵. Tačiau dauguma valstybių narių nesiėmė Direktyva suteiktos galimybės nacionalinėje teisėje aiškiai nustatyti lytį keičiančių ar pakeitusių asmenų teisę nebūti diskriminuojamiems.

3.5. Bendras įvertinimas

Valstybės narės buvo įpareigosios į nacionalinę teisę perkelti tik Direktyvos naujoves. Apskritai jos nepasinaudojo galimybe išsamiau peržiūrėti nacionalines sistemas ir supaprastinti bei atnaujinti teisės aktus dėl vienodo požiūrio.

Šiuo metu Komisijos tarnybos 26 valstybėms narėms pateikusios išsamių klausimų apie Direktyvos perkėlimą į nacionalinę teisę ir įgyvendinimą. Iškeltos problemos turėtų būti išspręstos prioritetine tvarka. Ateityje valstybės narės, tinkamai perkėlusios Direktyvą į nacionalinę teisę, turės užtikrinti, kad Direktyva nustatytos teisės būtų visapusiškai taikomos ir užtikrinamos praktikoje.

4. NUOSTATŲ DĖL VIENODO DARBO UŽMOKESČIO TAIKYMAS PRAKTIKOJE

Nors vienodo darbo užmokesčio principas yra neatsiejama Sutarčių dalis dar nuo Romos sutarties ir nuo tada buvo toliau plėtojamas ES teise ir valstybių narių nacionalinės teisės aktais, vis dar kyla problemų dėl nepakankamai veiksmingo jo taikymo.

Direktyvos 4 straipsniu nustatomas vienodo darbo užmokesčio principas – draudžiama bet kokia tiesioginė ir netiesioginė diskriminacija dėl lyties visų aspektų ir sąlygų atžvilgiu atlyginant už tą patį arba lygiavertį darbą. Direktyvoje taip pat teigiama, kad tais atvejais, kai nustatant darbo užmokestį naudojama pareigybių klasifikacijos sistema, ši sistema grindžiama vyrams ir moterims vienodais kriterijais ir parengiama taip, kad ją taikant nebūtų diskriminuojama dėl lyties.

Valstybės narės vienodo darbo užmokesčio principą daugiausia įgyvendina teisės aktais, kuriais užtikrinama lygybė, ir darbo kodeksais. Kai kurios jų minėtą principą įtvirtino konstitucinėse nuostatose⁵⁶. Kelios valstybės narės priėmė teisės aktus, kuriais konkrečiai

⁵¹ DE, HU.

⁵² FI.

⁵³ DK, IE, ES, FR.

⁵⁴ CY, AT. Kroatijos teisės akte dėl lyčių lygybės numatyta, kad jo nuostatų aiškinimas arba įgyvendinimas negali prieštarauti ES teisei.

⁵⁵ SI.

⁵⁶ EL, ES, IT, HU, PL, PT, RO, SI, SK, FI.

įgyvendinamas vienodo darbo užmokesčio principas⁵⁷, o kai kurios atitinkamą nuostatą į nacionalinę teisę perkėlė taikydamos kolektyvines darbo sutartis⁵⁸.

Daugumos valstybių narių teisės aktais diskriminacija darbo užmokesčio srityje aiškiai draudžiama⁵⁹. Tačiau, nors pagal nacionalinės teisės sistemas diskriminacija darbo užmokesčio srityje draudžiama, vis dar kyla problemų vienodo darbo užmokesčio principą taikant praktiškai. Tą rodo nepašalintas moterų ir vyrų darbo užmokesčio skirtumas, taip pat nedidelis bylų dėl diskriminacijos darbo užmokesčio srityje skaičius daugumos valstybių narių teismuose.

Šiuo metu ES valstybėse narėse vyrų ir moterų darbo užmokestis vidutiniškai skiriasi 16,2 proc.⁶⁰. Nors skiriasi duomenys, rodantys, kokią viso vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumo dalį lemia diskriminacija darbo užmokesčio srityje, kuri draudžiama pagal SESV 157 straipsnį ir Direktyvos 4 straipsnį, iš esmės sutariama, kad didelę šio skirtumo dalį lemia diskriminacinė praktika⁶¹. Nors tiesioginės diskriminacijos, susijusios su tomis pačiomis pareigybėmis, poveikis sumažėjo, kyla didelių problemų vertinant daugiausia moterų arba vyrų atliekamą darbą, ypač kai vertinimas atliekamas pagal kolektyvines sutartis.

Daugelyje valstybių narių bylų dėl diskriminacijos darbo užmokesčio srityje mažai arba labai mažai, išskyrus kelias išimtis⁶². Iškeltos bylos dėl vienodo darbo užmokesčio nagrinėjamos ilgai⁶³. Tačiau dėl duomenų trūkumo ir neveiksmingos stebėsenos daugelyje valstybių narių nėra išsamios informacijos apie teismo sprendimus dėl diskriminacijos darbo užmokesčio srityje. Dėl to sunku visapusiškai ir kiekybiškai įvertinti vyrų ir moterų diskriminaciją darbo užmokesčio srityje⁶⁴.

Tai, kad nacionalinių teismų praktika vienodo darbo užmokesčio srityje negausi, gali reikšti, kad nukentėjusieji dėl vyrų ir moterų diskriminacijos darbo užmokesčio srityje negali veiksmingai pasinaudoti teise kreiptis į teismą. Veiksmingai taikyti nuostatas dėl vienodo darbo užmokesčio principo praktikoje gali trukdyti šie trys veiksniai: i) nepakankamai aiški lygiavėrio darbo sąvoka ir nepakankamas teisinis tikrumas šioje srityje; ii) darbo užmokesčio sistemų skaidrumo stoka ir iii) procedūrinės kliūtys. Šios trys kliūtys aptariamos toliau.

4.1. Lygiavėrio darbo sąvokos apibrėžtis ir taikymas bei pareigybių vertinimo sistemos, naudojamos darbo užmokesčiui nustatyti

ES lygmeniu nėra nustatyta lygiavėrio darbo apibrėžtis ar aiškūs vertinimo kriterijai, kuriais remiantis būtų galima palyginti skirtingus darbus. Tačiau ESTT ne kartą išaiškino vienodo

⁵⁷ DK, EL, CY.

⁵⁸ BE, DK.

⁵⁹ Keliose valstybėse narėse (pvz., BE, DE, PL, SE) tokios aiškaus draudimo nėra, tačiau galima manyti, kad bendras diskriminacijos dėl lyties draudimas apima ir diskriminacijos darbo užmokesčio srityje draudimą.

⁶⁰ Eurostato internetinė duomenų bazė, 2011 m.,

<http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/table.do?tab=table&init=1&plugin=1&language=en&pcode=tsdsc340>.

⁶¹ Žr., pvz., ES Tarybai pirmininkavusios Belgijos 2010 m. ataskaitą „Moterų ir vyrų darbo užmokesčio skirtumas Europos Sąjungos valstybėse narėse: kiekybiniai ir kokybiniai rodikliai“ (angl. „The gender pay gap in the Member States of the European Union: quantitative and qualitative indicators“), kurią galima rasti adresu <http://register.consilium.europa.eu/pdf/en/10/st16/st16516-ad02.en10.pdf>.

⁶² Pvz., IE, UK. 2011 m. Jungtinės Karalystės vienodo darbo užmokesčio skatinimo teisėkūros priemonių poveikio vertinimo ataskaitoje nustatyta, kad darbo teismuose kasmet pateikiama 28 000 ieškinių dėl nevienodo darbo užmokesčio.

⁶³ Jungtinėje Karalystėje. 2011–2012 m. metiniai statistiniai teismų duomenys rodo, kad bylos dėl nevienodo darbo užmokesčio nagrinėjamos ilgiausiai iš visų kategorijų, žr. <http://www.justice.gov.uk/downloads/statistics/tribs-stats/ts-annual-stats-2011-12.pdf>.

⁶⁴ Keliose valstybėse narėse nėra konkrečios statistikos, susijusios su bylų dėl diskriminacijos darbo užmokesčio srityje skaičiais ir rūšių.

darbo užmokesčio sąvoką⁶⁵. ESTT praktika išsamiai apžvelgta Komisijos tarnybų darbinio dokumento 2 priede. Direktyvos 9 konstatuojamojoje dalyje teigiama, kad pagal ESTT praktiką, norint nustatyti, ar darbuotojai atlieka vienodą arba lygiavertį darbą, reikėtų nustatyti, ar gali būti laikoma, kad tie darbuotojai yra panašioje situacijoje, atsižvelgiant į įvairius veiksnius, įskaitant darbo pobūdį ir apmokymų bei darbo sąlygas.

Daugumos valstybių narių teisės aktuose nėra paaiškinta, kas laikytina lygiaverčiu darbu, taigi tai turi išaiškinti nacionaliniai teismai. Dvylika valstybių narių⁶⁶ savo teisės aktuose apibrėžė šią sąvoką ir pateikė atitinkamas analizės sistemas arba svarbiausius skirtingų darbų palyginimo kriterijus. Dauguma šių atvejų teisės aktuose nurodyta, kad pagrindiniai darbo vertės nustatymo veiksniai yra įgūdžiai, pastangos, atsakomybės sritys ir darbo sąlygos. Jeigu nacionalinės teisės aktuose būtų pateikta tokia apibrėžtis, tai būtų labai naudinga nukentėjusiesiems nuo diskriminacijos darbo užmokesčio srityje ir padėtų jiems teikti ieškinius nacionaliniuose teismuose. Kai kurios valstybės narės, nenustačiusios tokių konkrečių nuostatų, paaiškino, kad sąvoką sukūrė nacionaliniai teismai⁶⁷ arba ji pateikta su teisės aktais dėl vienodo darbo užmokesčio susijusiose pastabose⁶⁸ ar parengiamuosiuose tokių teisės aktų dokumentuose⁶⁹.

Vienas iš būdų nustatyti lygiavertį darbą – **pasinaudoti lyčių požiūriu neutraliomis pareigybių vertinimo ir klasifikavimo sistemomis**. Tačiau pagal Direktyvą valstybės narės nėra įpareigosotos sukurti tokių sistemų ir galimybės jomis pasinaudoti nacionaliniu lygmeniu labai skiriasi. Nors kai kurių valstybių narių teisės aktuose aiškiai užtikrinama, kad pareigybių vertinimo ir klasifikavimo sistemos, naudojamos nustatant darbo užmokesčių lyčių požiūriu būtų neutralios⁷⁰, kitų valstybių narių teisės nuostatose tai nėra aiškiai nurodyta⁷¹. Keliose valstybėse narėse lyčių požiūriu neutralus pareigybių vertinimas užtikrinamas kolektyvinėmis darbo sutartimis⁷². Praktinės priemonės, skirtos padėti nustatyti lyčių požiūriu neutralias pareigybių vertinimo ir darbo užmokesčio sistemas, valstybėse narėse taip pat skiriasi. Kelios valstybės narės nustatė gaires ir kontrolinius darbo vertinimo ir klasifikavimo sąrašus, kurie suteikia galimybę objektyviau įvertinti pareigybes ir išvengti šališkumo lyčių požiūriu. Šias konkrečias priemones daugiausia priima valstybių narių lyčių lygybės užtikrinimo institucijos⁷³ arba nacionalinės valdžios institucijos⁷⁴. Keliose valstybėse narėse taikomos mokymo programos, padedančios darbdaviams įgyvendinti lyčių požiūriu neutralias pareigybių klasifikacijos sistemas⁷⁵.

Prie šios ataskaitos pridedamas Komisijos tarnybų darbinio dokumento 1 priedas dėl lyčių požiūriu neutralių pareigybių įvertinimo ir klasifikavimo sistemų galėtų padėti geriau praktiškai įgyvendinti vienodo darbo užmokesčio principą.

4.2. Darbo užmokesčio nustatymo skaidrumas

Užtikrinus didesnę darbo užmokesčio nustatymo skaidrumą būtų galima atskleisti šališkumo lyčių atžvilgiu ir diskriminacijos įmonių arba pramonės darbo užmokesčio sistemų srityje ir

⁶⁵ Žr. sprendimus bylose 237/85, C-262/88, C-400/93, C-381/99. Taip pat žr. Direktyvos 9 konstatuojamąją dalį.

⁶⁶ CZ, IE, FR, HR, CY, HU, PL, PT, RO, SK, SE, UK.

⁶⁷ DK, DE, EL, ES, LV, AT.

⁶⁸ AT.

⁶⁹ FI.

⁷⁰ Pvz., EL, FR, IT, CY, LT, AT, SI.

⁷¹ Pvz., BE, DE, EE, IE, HR, LV, LU, HU, PL, FI.

⁷² Pvz., BE.

⁷³ Pvz., BE, NL, PT, SE, UK.

⁷⁴ Pvz., BE, EE, LU, AT.

⁷⁵ Pvz., BE, EE, CY, SE.

suteikti galimybę darbuotojams, darbdaviams ir socialiniams partneriams imtis reikiamų veiksmų užtikrinti, kad būtų įgyvendinamas vienodo darbo užmokesčio principas. Pagal Direktyvos 21 straipsnio 3 ir 4 dalis kelios valstybės narės nustatė specialias darbo užmokesčio nustatymo skaidrumo užtikrinimo priemones. Jos gali būti suskirstytos į dvi grupes: priemonės, kurios padeda atskleisti atskirų darbuotojų darbo užmokestį, ir priemonės, kurios padeda kolektyviniu pagrindu atskleisti informaciją apie skirtingų kategorijų darbuotojų darbo užmokestį. Priemonės, kurios suteikia galimybę atskleisti pavienių asmenų darbo užmokestį, gali padėti išskirti individualias bylas ir daryti prevencinį poveikį, kolektyvinis darbo užmokesčio atskleidimas gali paskatinti priimti bendresnes priemones, kurios padėtų mažinti moterų ir vyrų darbo užmokesčio skirtumus.

Įtariamais diskriminacijos darbo užmokesčio srityje atvejais kai kuriose valstybėse narėse darbdavys privalo suteikti darbuotojui informaciją apie darbo užmokestį, kuri padėtų įvertinti, ar būta diskriminacijos⁷⁶. Kai kuriose valstybėse narėse šią informaciją gali gauti darbuotojo atstovas, gavęs darbuotojo sutikimą⁷⁷. Jei atskleisti informaciją atsisakoma, kai kuriose valstybėse narėse ją galima gauti kreipiantis į teismus⁷⁸. Pagal kai kurių valstybių narių taisykles nustatytas įpareigojimas skelbimuose apie laisvas darbo vietas nurodyti minimalų darbo užmokestį⁷⁹ arba nurodyta, kad darbdavys negali teisėtai drausti darbuotojams atskleisti darbo užmokestį kitiems asmenims, jeigu tokio informacijos atskleidimo tikslas – nustatyti, ar darbo užmokestis skiriasi dėl draudžiamos diskriminacijos dėl, pvz., lyties⁸⁰. Kelių valstybių narių lygybės užtikrinimo institucijos turi teisę prašyti informacijos apie darbo užmokestį⁸¹, pavyzdžiui, socialinio draudimo įstaigos prašyti informacijos apie palyginamas pareigybes užimančių darbuotojų pajamų rodiklius⁸². Tačiau pagal nacionalinius duomenų apsaugos ir privatumo teisės aktus informacija apie darbo užmokestį dažnai laikoma konfidencialia. Todėl daugelyje valstybių narių darbdaviai tokios informacijos pateikti negali. Darbuotojams netgi sutartyse gali būti uždrausta kitiems darbuotojams pranešti apie savo darbo užmokestį. Problemų dėl darbo užmokesčio informacijos atskleidimo paprastai daugiau privačiajame sektoriuje nei viešajame.

Kalbant apie kolektyvines priemones, kelios valstybės narės skatina lygybės planavimą įpareigodamos darbdavius reguliariai vertinti darbo užmokesčio srities praktiką ir darbo užmokesčio skirtumus, taip pat rengti veiksmų planus dėl vienodo darbo užmokesčio⁸³. Paprastai taip įpareigojami didesni darbdaviai. Jeigu įpareigojimai nevykdomi, gali būti skiriamos piniginės sankcijos⁸⁴. Kai kurios valstybės narės taip pat reikalauja, kad darbdaviai rengtų darbo užmokesčio tyrimus⁸⁵, kitos – kad jie rinktų statistinius skirtingų lyčių atstovų užimtumo duomenis⁸⁶. Kai kuriose valstybėse narėse darbdaviai privalo darbuotojų atstovams periodiškai teikti rašytines ataskaitas apie įmonėje susidariusią padėtį lyčių lygybės srityje, įskaitant informaciją apie darbo užmokestį⁸⁷.

⁷⁶ Pvz., BG, EE, IE, SK, FI.

⁷⁷ Pvz., FI.

⁷⁸ Pvz., CZ, LV.

⁷⁹ Pvz., AT.

⁸⁰ Pvz., UK.

⁸¹ Pvz., EE, SE.

⁸² Pvz., AT.

⁸³ Pvz., BE, ES, FR, FI, SE.

⁸⁴ Prancūzijoje.

⁸⁵ Pvz., FI, SE.

⁸⁶ Pvz., DK, EE.

⁸⁷ Pvz., BE, DK, FR, IT, LU, AT.

4.3. Procedūrinės kliūtys byloje dėl nevienodo darbo užmokesčio

Nukentėjusieji nuo diskriminacijos darbo užmokesčio srityje, siekdami pasinaudoti teise kreiptis į teismą, susiduria su tam tikromis kliūtimis. Be kita ko, problemų kyla dėl didelių su teismo procesu susijusių išlaidų, laiko apribojimų, veiksmingų sankcijų stokos, nepakankamų kompensacijų, taip pat ribotų galimybių susipažinti su informacija, būtina siekiant pateikti ieškinį dėl nevienodo darbo užmokesčio.

Pavieniai darbuotojai paprastai turi tik ribotas galimybes susipažinti su informacija, būtina norint sėkmingai pateikti ieškinį dėl nevienodo darbo užmokesčio, pvz., su informacija apie tą patį arba lygiavertį darbą dirbančių asmenų darbo užmokestį. Dėl to sunku veiksmingai taikyti **prievolės įrodyti perkėlimo taisyklę**, nurodytą Direktyvos 19 straipsnyje, pagal kurią nukentėjęs asmuo pirmiausia turi nurodyti faktines aplinkybes, leidžiančias daryti prielaidą, kad būta diskriminacijos. Tik tada darbdavys privalo įrodyti, kad diskriminacijos nebuvo. Problemų dėl prievolės įrodyti perkėlimo taisyklės taikymo dar kyla kai kuriose valstybėse narėse, kuriose taikoma aukštesnė riba, į kurią atsižvelgiama siekiant perkelti prievolę, nei nustatyta Direktyvoje⁸⁸.

Teisinė pagalba ir teismo procesai paprastai brangūs, o tai – našta nukentėjusiesiems. Be to, dažnai gaunama tik ribota kompensacija arba žalos atlyginimas⁸⁹. Taigi, jeigu **lyčių lygybės užtikrinimo institucijos ir profesinės sąjungos aktyviai** teiktų nepriklausomą pagalbą nukentėjusiesiems nuo diskriminacijos, pastarieji galėtų pasinaudoti teise kreiptis į teismą ir būtų užtikrintas vienodo darbo užmokesčio teisinės sistemos veiksmingumas. Dėl to taip pat sumažėtų bylinėjimosi rizika paviniams darbuotojams ir galbūt padidėtų šiuo metu menkas bylų dėl nevienodo darbo užmokesčio skaičius. Taigi siekiant veiksmingai taikyti vienodo darbo užmokesčio principą itin svarbu įtraukti lyčių lygybės užtikrinimo institucijas. Tačiau nacionalinių lyčių lygybės užtikrinimo institucijų uždaviniai ir įgaliojimai gerokai skiriasi ir tik keliose valstybėse narėse šios institucijos, be kita ko, atstovauja ieškinius teikiantiems asmenims⁹⁰. Jiems galėtų atstovauti ir profesinės sąjungos⁹¹ bei nevyriausybinės organizacijos.

Direktyvoje reikalaujama, kad valstybės narės imtųsi **prevencinių priemonių**, kad užkirstų kelią vienodo darbo užmokesčio principo pažeidimams⁹², o priemonės jos gali pasirinkti pačios. Prevencinės priemonės galėtų apimti vykdymą tyrimų, kurių tikslas – užkirsti kelią nelygybei darbo užmokesčio srityje, taip pat suinteresuotiesiems subjektams skirtų mokymų rengimą ir informuotumo didinimo veiklą.

5. IŠVADOS IR TOLESNI VEIKSMAI

Direktyvoje nustatytos kelios svarbios naujovės, kuriomis siekiama labiau suderinti šios srities ES teisės aktus, suderinti juos su ESTT praktika ir galiausiai užtikrinti didesnę jų veiksmingumą, taip pat specialistų ir plačiosios visuomenės galimybes jais pasinaudoti.

Kalbant apie tinkamą šių naujovių perkėlimą į nacionalinę teisę, Komisijos tarnybos vis dar turi klausimų daugumai valstybių narių. Šie likę klausimai bus sprendžiami prioritetine tvarka ir prireikus pradėdant pažeidimo nagrinėjimo procedūras. Pagrindinis visų valstybių narių

⁸⁸ Pvz., CY, MT, BG. Rumunija neseniai iš dalies pakeitė savo teisės aktus, kad išspręstų šią problemą.

⁸⁹ Daugeliu atvejų kompensacija yra lygi prarastoms pajamoms, atsižvelgiant į ieškovo ir tokią pareigybę užimančio asmens darbo užmokesčio skirtumą. Kai kuriose valstybėse taip pat atlyginama neturtinė žala. Valstybių narių nacionalinės sankcijų teisinės sistemos labai skiriasi.

⁹⁰ Pvz., BE, BG, EE, IE, IT, HU, MT, AT, SK, FI, SE, UK.

⁹¹ Pvz., BE, DK, FR, SE, UK.

⁹² Direktyvos 26 straipsnis.

uždavinys ateityje bus tinkamas šia Direktyva nustatytų teisių taikymas ir užtikrinimas praktikoje.

Viena iš sričių, kuriose valstybėse narėse kyla daugiausia problemų – praktinis nuostatų dėl vienodo darbo užmokesčio taikymas. Tai rodo nepašalintas moterų ir vyrų darbo užmokesčio skirtumas, kurių nemaža dalimi gali lemti diskriminacija darbo užmokesčio srityje ir menkas pavienių asmenų ieškinių nacionaliniuose teismuose skaičius.

Valstybės narės turėtų naudotis pridedamame Komisijos tarnybų darbiniam dokumente nurodytomis priemonėmis, kad užtikrintų veiksmingesnį vienodo darbo užmokesčio principo taikymą ir šalintų išliekantį vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumą.

Komisija toliau atidžiai stebės, kaip taikomas vienodo darbo užmokesčio principas. Pagal strategiją „Europa 2020“ Komisija didins informuotumą, užtikrins geriausios praktikos pavyzdžių sklaidą ir kartu, vykdydama metinę Europos semestro veiklą, toliau teiks konkrečioms šalims skirtas rekomendacijas, kaip šalinti vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumą lemiančius veiksnius.

Be to, Komisija planuoja 2014 m. priimti su teisėkūra nesusijusią iniciatyvą, kuria bus siekiama paskatinti ir palengvinti vienodo darbo užmokesčio principo taikymą praktikoje ir padėti valstybėms narėms rasti tinkamus išliekančio vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumo mažinimo būdus⁹³. Tikėtina, kad šia iniciatyva daugiausia dėmesio bus skiriama darbo užmokesčio skaidrumui.

⁹³ 2014 m. Komisijos darbo programa, COM(2013) 739 final, http://ec.europa.eu/atwork/pdf/cwp_2014_annex_en.pdf.