

Ketvirtadienis, 2015, Spalio 8

P8_TA(2015)0351

Lygios galimybės ir vienodas požiūris į moteris ir vyrus užimtumo bei profesinės veiklos srityje

2015 m. spalio 8 d. Europos Parlamento rezoliucija „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 taikymas“ (2014/2160(INI))

(2017/C 349/11)

Europos Parlamentas,

- atsižvelgdamas į Europos Sąjungos sutarties 2 ir 3 straipsnius ir į Sutarties dėl Europos Sąjungos veikimo (SESV) 8, 10, 19 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 ⁽¹⁾ (nauja redakcija),
- atsižvelgdamas į 2014 m. kovo 7 d. Komisijos rekomendaciją dėl vienodo užmokesčio skatinimo stiprinant skaidrumą,
- atsižvelgdamas į 2013 m. gruodžio 6 d. Komisijos komunikatą „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“ (COM(2013)0861),
- 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 2011 m. kovo 7 d. Tarybos patvirtintą Europos lyčių lygybės paktą (2011–2020 m.),
- atsižvelgdamas į Europos Sąjungos Teisingumo Teismo praktiką, paremtą SESV 157 straipsniu,
- atsižvelgdamas į Europos lyčių lygybės instituto Lyčių lygybės indekso ataskaitą,
- atsižvelgdamas į 1994 m. priimtos Tarptautinės darbo organizacijos (TDO) konvencijos dėl darbo ne visą darbo dieną nuostatas, pagal kurias valstybės, rengdamos viešųjų pirkimų sutartis, turi įtraukti su darbu susijusią sąlygą, apimančią vienodo darbo užmokesčio aspektą,
- atsižvelgdamas į 1951 m. TDO konvenciją dėl vienodo atlyginimo,
- atsižvelgdamas į 1979 m. gruodžio 18 d. Jungtinių Tautų Generalinės Asamblėjos rezoliucijoje Nr. 34/180 patvirtintos Konvencijos dėl visų formų diskriminacijos panaikinimo moterims 11 straipsnio 1 dalies d punktą,
- atsižvelgdamas į 2014 m. gruodžio mėn. Europos Sąjungos pagrindinių teisių agentūros ataskaitą „Translyčių žmonių padėtis Europos Sąjungoje“,

⁽¹⁾ OL L 204, 2006 7 26, p. 23.

Ketvirtadienis, 2015, Spalis 8

- atsižvelgdamas į savo 2013 m. rugsėjo 12 d. rezoliuciją dėl vienodo užmokesčio už vienodą ar vienodos vertės darbą abiejų lyčių darbuotojams principo taikymo ⁽¹⁾,
 - atsižvelgdamas į savo 2012 m. gegužės 24 d. rezoliuciją su rekomendacijomis Komisijai dėl principo už vienodą ar vienodos vertės darbą abiejų lyčių darbuotojams mokėti vienodą užmokestį taikymo ⁽²⁾,
 - atsižvelgdamas į Parlamentinių tyrimų paslaugų generalinio direktorato atliktą Direktyvos 2006/54/EB įgyvendinimo ES lygmeniu vertinimą,
 - atsižvelgdamas į Darbo tvarkos taisyklių 52 straipsnį,
 - atsižvelgdamas į Moterų teisių ir lyčių lygybės komiteto pranešimą ir į Užimtumo ir socialinių reikalų komiteto nuomonę (A8-0213/2015),
- A. kadangi vienodas požiūris į vyrus ir moteris yra vienas iš pagrindinių ES teisės principų;
- B. kadangi diskriminacija lyties, rasės arba etninės kilmės, religijos ar tikėjimo, neįgalumo, amžiaus arba seksualinės orientacijos pagrindu ES teisės aktais yra draudžiama;
- C. kadangi ekonominė nepriklausomybė yra būtina sąlyga, kad Europos Sąjungos piliečiai – tiek vyrai, tiek moterys – galėtų kontroliuoti savo gyvenimą ir turėti realias pasirinkimo galimybes;
- D. kadangi Direktyvoje 2006/54/EB aiškiai nurodyta ES Teisingumo Teismo praktika, 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 pakeitimo;
- E. kadangi vienodo požiūrio principas Sutartyse įtvirtintas nuo pat 1957 m.; kadangi vienodo užmokesčio už vienodos vertės darbą principas šiuo metu pripažįstamas SESV 157 straipsniu ir yra įtrauktas į naujos redakcijos Direktyvą 2006/54/EB (toliau – naujos redakcijos direktyva);
- F. kadangi naujos redakcijos direktyva buvo siekiama suderinti ES teisės aktus šioje srityje, taip pat suderinti juos su ES Teisingumo Teismo praktika ir supaprastinti bei modernizuoti atitinkamus lygybės įstatymus nacionaliniu lygmeniu, tuo prisidedant prie moterų padėties darbo rinkoje gerinimo; kadangi 2014 m. moterų, einančių aukštesniosios grandies vadovų pareigas ES veikiančiose įmonėse, vis dar buvo mažiau kaip 18 proc.;
- G. kadangi naujos redakcijos direktyva buvo įvesta keletas naujovių, pvz. lygių galimybių principo įgyvendinimas, netiesioginės diskriminacijos koncepcijos apibrėžimas ir apsauga nuo diskriminacijos dėl asmens lyties pakeitimo, ir aiškiau paminėtas profesinio, privataus ir šeimos gyvenimo derinimas; kadangi tinkamas Direktyvoje 2006/54/EB nustatytų vienodo darbo užmokesčio taisyklių taikymas ir jų vykdymo užtikrinimas yra pagrindinis visų valstybių narių uždavinys ir kadangi šių naujovių poveikis valstybėse narėse išlieka ribotas; kadangi, nepaisant daugelio beveik 40 metų galiojančių teisės aktų, veiksmų, kurių buvo imtasi, ir išleistų lėšų, pažanga šioje srityje daroma labai lėtai, o vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumas vis dar egzistuoja ir visoje ES vidutiniškai lygus 16,4 proc., tačiau esama didelių skirtumų tarp valstybių narių;

⁽¹⁾ Priimti tekstai, P7_TA(2013)0375.

⁽²⁾ OL C 264 E, 2013 9 13, p. 75.

Ketvirtadienis, 2015, Spalio 8

- H. kadangi, be kitų veiksnių, dabar dėl darbo užmokesčio dažniau deramasi pavieniui ir todėl trūksta informacijos ir skaidrumo darbuotojų darbo užmokesčio struktūros klausimu, sukuriama sąlyga, kai darbuotojai ir (arba) jų atstovai nepastebi lyčių požiūriu šališkos ir diskriminacinės darbo užmokesčio struktūros, ir ją yra itin sunku įrodyti, o tai trukdo veiksmingai įgyvendinti vienodo užmokesčio už vienodą darbą principą, kuriam taip pat trukdo nepakankamas teisinis tikrumas, susijęs su lygiaverčio darbo sąvoka, ir procedūrinės kliūtys;
- I. kadangi didesnė vyrų ir moterų lygybė naudinga ekonomikai ir apskritai visuomenei, o vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumo mažinimas padeda mažinti skurdo lygį ir didinti moterų viso gyvenimo pajamas, taip pat yra itin svarbus didinant užimtumą, konkurencingumą ir skatinant ekonomikos atsigavimą; kadangi su darbo užmokesčio skirtumu dar dažniau susiduria įvairių sunkumų turinčios moterys, pvz., neįgalios moterys, mažumoms priklausančios moterys ir kvalifikacijos neturinčios moterys; kadangi nepilnos šeimos daug dažniau patiria dirbančiųjų skurdą ir moterys sudaro didesnę vienišų tėvų dalį nei vyrai; kadangi todėl vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumas daro didelį poveikį daugelio Europos šeimų gyvenimo sąlygoms ir jų galimybėms gyvenime;
- J. kadangi moterų užimtumo lygis paprastai yra mažesnis nei vyrų; kadangi 2013 m. vyrų užimtumo lygis 28 ES valstybėse narėse siekė 69,4 proc., o moterų – 58,8 proc. ⁽¹⁾;
- K. kadangi moterų užimtumo srityje padaryta labai menka pažanga, o vyrų ir moterų segregacija pagal profesijas ir sektorius (t. y. susiskirstymas į skirtingų rūšių darbą) išlieka pakankamai didelė, taigi tam tikrose profesijų grupėse vyrauja moterys ir šios profesijos dažniausiai mažiau apmokamos ir vertinamos, nepaisant turimų ES bei nacionalinio lygmens sistemų; kadangi tokia padėtis turi poveikio vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumui per visą gyvenimo laikotarpį; kadangi vertikalioji segregacija, kai moterys daugiausia dirba darbą ne visą darbo laiką ir dominuoja prasčiau apmokamose pozicijose arba užima žemesnio lygmens hierarchinę padėtį, taip pat prisideda prie vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumo; kadangi horizontalioji ir vertikalioji segregacija sudaro kliūčių moterų profesiniam tobulėjimui ir dėl to mažėja moterų matomumas ir atstovavimas joms socialinėje ir viešojoje srityse, o tai savaime dar labiau prisideda prie didesnės lyčių nelygybės, ir kadangi įveikus šias kliūtis ir užtikrinus, kad organizacijų hierarchinėse struktūrose daugiau moterų eitų aukštesnes pareigas, jaunos moterys ir merginos susipažintų su teigiamais vaidmenų modeliais;
- L. kadangi kaimo vietovėse užimtumas yra mažesnis ir, be to, daug moterų nėra įtrauktos į oficialiąją darbo rinką ir todėl nėra įregistruotos kaip bedarbės ar įtrauktos į nedarbo statistiką – dėl to kyla konkrečių finansinių ir teisinių problemų, susijusių su nėštumo ir gimdymo bei laikinojo nedarbingumo atostogomis, teisių gauti pensiją įgijimu ir galimybėmis naudotis socialinės apsaugos paslaugomis, taip pat problemų santuokos nutraukimo atvejais; kadangi kaimo vietovėse nėra palankių sąlygų gauti aukštos kokybės užimtumo galimybių;
- M. kadangi moterų ir merginų įgalėjimas pasitelkiant švietimą, ypač mokslo, technologijų, inžinerijos ir matematikos srityse, taip pat moterų skatinimas dalyvauti įvairių sektorių profesinio mokymo ir mokymosi visą gyvenimą programose, yra svarbūs veiksniai skatinant vienodą požiūrį ir lygias galimybes užimtumo srityje; kadangi moterų įgūdžiai ir kompetencija, taip pat profesijos ir pareigos, kuriose dominuoja moterys, neretai nuvertinamos ir tai ne visada pateisinama kokiais nors objektyviais kriterijais;
- N. kadangi Direktyvoje 2006/54/EB nustatyta, kad valstybės narės gali toliau laikytis arba imtis priemonių, pagal kurias suteikiama konkrečių lengvatų, skirtų padėti nepakankamai atstovaujamai lyčiai verstis profesine veikla arba padėti šalinti ar kompensuoti nepalankias profesinės veiklos sąlygas, siekiant užtikrinti visišką lyčių lygybę per visą darbingą amžių ⁽²⁾;

⁽¹⁾ http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Employment_statistics

⁽²⁾ Direktyvos 2006/54/EB 3 straipsnis, SESV 157 straipsnio 4 dalis.

Ketvirtadienis, 2015, Spalis 8

- O. kadangi motinystė ir vaikų, vyresnio amžiaus, sergančių ar neįgalių šeimos narių ir kitų priklausomų asmenų priežiūra yra papildomas darbas arba tam tikrais atvejais darbas visą darbo dieną, beveik išimtinai atliekamas moterų; kadangi šis darbas retai yra apmokamas ir visuomenės deramai vertinamas, nors turi didelę socialinę reikšmę ir jį galima išmatuoti tokiais ekonominiais rodikliais kaip BVP; kadangi dėl to didėja vyrų ir moterų pajamų skirtumas ir daromas neigiamas poveikis moterų karjeros galimybėms, nes sutrumpėja darbo rinkoje praleistas laikas arba dėl darbo ne visą dieną sumažėja dirbtų valandų skaičius, ir dėl to taip pat didėja vyrų ir moterų pensijų skirtumas; kadangi šių veiksmų poveikis per gyvenimą uždirbamoms pajamoms valstybėse narėse skiriasi priklausomai nuo tėvams suteikiamos paramos, įskaitant vaikų priežiūros paslaugas, lygio (naudojantis teisėkūros priemonėmis arba kolektyvinėmis sutartimis);
- P. kadangi moterų ir vyrų darbo užmokesčio skirtumas padidėja išėjus į pensiją, taigi vyrų ir moterų pensijų skirtumas yra gerokai didesnis už darbo užmokesčio skirtumą; kadangi moterų pensijos vidutiniškai yra 39 proc. mažesnės nei vyrų; kadangi tokia padėtis susiklostė dėl socialinių ir ekonominių veiksnių, pvz., profesinių ir itin segreguotų darbo rinkų, nepakankamo moterų darbo vertinimo, didesnės moterų, dirbančių darbą ne visą darbo laiką, dalies, mažesnio valandinio atlygio ir mažesnio darbo stažo; kadangi tuo padidinamas moterų pensininkų skurdo pavojus; kadangi daugiau kaip trečdalis vyresnio amžiaus moterų ES negauna jokios pensijos;
- Q. kadangi tam tikroms moterų grupėms, pvz., moterims, priklausančioms etninėms mažumoms, lesbietėms, biseksualioms, translytėms, vienišoms, neįgalioms ir vyresnio amžiaus moterims, kyla pavojus patirti daugialypę diskriminaciją užimtumo ir profesinės veiklos srityje;
- R. kadangi naujos redakcijos direktyva aiškiai nurodoma, kad bet koks mažiau palankus elgesys, susijęs su nėštumu arba nėštumo ir gimdymo atostogomis, yra diskriminacija; kadangi joje taip pat aiškiai numatyta grįžimo po nėštumo ir gimdymo atostogų į tą patį arba tolygų darbą garantija ir vyrų bei moterų apsauga nuo atleidimo jiems pasinaudojus teise į tėvystės atostogas ir (arba) įvaikinimo atostogas;
- S. kadangi socialiniai partneriai (profesinės sąjungos ir darbdaviai) ir pilietinės visuomenės organizacijos vaidina labai svarbų vaidmenį skatinat vienodą požiūrį ir vienodu užmokesčiu grindžiamo darbo koncepciją;
- T. kadangi lygybės įstaigos veikia visose valstybėse narėse, tačiau jų darbas ir poveikis labai skiriasi atsižvelgiant į jų nepriklausomumo lygį ir kompetenciją bei išteklius; kadangi tokios įstaigos turėtų būti tinkamai remiamos ir stiprinamos joms vykdant savo užduotis, susijusias su vienodo požiūrio stiprinimu, skatinimu ir stebėjimu, šią veiklą vykdant nepriklausomai ir veiksmingai;
- U. kadangi Parlamentas ne kartą paragino Komisiją pervarstyti galiojančius teisės aktus, siekiant spręsti su vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumu susijusią problemą; kadangi tokio skirtumo panaikinimas reikštų aktyvesnę moterų įdarbinimą ir daugelio Europos šeimų padėties pagerinimą ir taip būtų sumažintas moterų, ypač pensinio amžiaus, skurdo pavojus;
- V. kadangi panaikinus lyčių nelygybę būtų sudarytos sąlygos pasiekti strategijos „Europa 2020“ tikslus, susijusius su užimtumu ir skurdo mažinimu, ir užtikrinamas laisvas darbuotojų judėjimas, kuris yra viena iš pagrindinių Europos laisvių; kadangi, remiantis Europos pridėtinės vertės vertinimo⁽¹⁾ išvadomis, sumažinus vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumą vienu procentiniu punktu ekonomikos augimas padidėtų 0,1 proc.;
- W. kadangi tradiciniai lyčių vaidmenys ir stereotipai vis dar turi didelį poveikį vyrų ir moterų užduočių pasiskirstymui namų ūkyje, švietimo sektoriuje, profesinės karjeros srityje, darbe ir apskritai visuomenėje;

⁽¹⁾ Europos pridėtinės vertės vertinimas „Vienodo darbo užmokesčio vyrams ir moterims už vienodą vienodos vertės darbą principo taikymas“, parengtas Parlamento 2013 m.

Ketvirtadienis, 2015, Spalio 8

Bendras įvertinimas

1. pažymi, kad apskritai valstybės narės savo nacionalinius teisės aktus suderino su ES teise⁽¹⁾; atkreipia dėmesį į tai, kad tiesiog tinkamai perkelti naujos redakcijos direktyvos nuostatas į nacionalinę teisę pasirodė nepakankama, norint jas visapusiškai ir veiksmingai įgyvendinti, ir kad moterų ir vyrų darbo užmokesčio skirtumai neišnykę;
2. apgailestauja, kad nors valstybės narės buvo įpareigosios perkelti tik „esminius pakeitimus“, padarytus naujos redakcijos direktyva, tik dviejose valstybėse narėse direktyva perkelta pakankamai aiškiai ir tinkamai, o likusiose 26-iose valstybėse narėse klausimai neišspręsti; vis dėlto pabrėžia, kad šie pakeitimai nebuvo aiškiai nurodyti; atkreipia dėmesį į tai, kad Komisijos pastangų stebėti įgyvendinimą poveikis buvo ribotas, kiek tai susiję su nuoseklaus požiūrio užtikrinimu ir gairėmis, reikalingomis veiksmingam įgyvendinimui nacionaliniu lygmeniu;
3. atkreipia dėmesį į tai, kad valstybės narės nepasinaudojo galimybe supaprastinti ir modernizuoti savo teisės aktus, susijusius su moterų ir vyrų lygiomis galimybėmis ir vienodu požiūriu į moteris ir vyrus užimtumo ir profesinės veiklos srityje; atkreipia dėmesį į tai, kad valstybės narės turi ne tik perkelti šios direktyvos nuostatas į nacionalinės teisės aktus, bet ir užtikrinti vienodo darbo užmokesčio principo įgyvendinimo stebėseną bei visų turimų kovos su diskriminacija darbo užmokesčio srityje priemonių vykdymą;
4. apgailestauja dėl to, kad Komisija vis dar nesinėmė teisėkūros iniciatyvos, kurią įsipareigojo pateikti praėjusiais metais, kad būtų skatinama veiksmingai praktiškai įgyvendinti vienodo darbo užmokesčio principą ir tam sudaromos geresnės sąlygos; todėl ragina Komisiją identifikuoti silpnąsias naujos redakcijos direktyvos vietas ir skubos tvarka parengti pasiūlymą dėl teisėkūros procedūra priimamo akto, kuriuo ji būtų pakeista, tame pasiūlyme numatant veiksmingesnes šios direktyvos nuostatų įgyvendinimo ir vykdymo užtikrinimo valstybėse narėse priežiūros priemones;
5. taip pat nurodo, kad baimė netekti darbo daugelį moterų paskatino atsisakyti galimybės derinti šeiminių gyvenimą ir darbą, naudojantis tokiomis priemonėmis kaip darbo dienos sutrumpinimas ar panašiomis sistemomis, ir tai apsunkino šeiminių gyvenimą, ir kad dėl to kai kuriose valstybėse narėse pablogėjo ir taip mažėjančio gimstamumo rodikliai; ragina Komisiją įvertinti šią tendenciją ir priemones, kurių ėmėsi įvairios vyriausybės siekdamos kovoti su šiuo reiškiniu, ir parengti priemonių, skirtų sumažinti krizės poveikį vienodo požiūrio taikymui užimtumo ir darbo bei šeiminio gyvenimo derinimo srityse;

Nuostatų dėl vienodo darbo užmokesčio taikymas

6. pabrėžia, kad, nors vyrų ir moterų užimtumo lygio ir darbo užmokesčio dydžio skirtumai pastaraisiais metais šiek tiek sumažėjo, taip nutiko ne dėl pagerėjusios moterų padėties, o dėl vyrų užimtumo lygio ir darbo užmokesčio dydžio sumažėjimo per ekonomikos krizę;
7. pabrėžia, kad, vadovaujantis ES Teisingumo Teismo praktika, vienodo darbo užmokesčio principo būtina laikytis nustatant visas vyrams ir moterims skirtas atlyginimo dalis;
8. pakartoja, kad ES lygmeniu būtina aiškiai ir suderintai apibrėžti tokius terminus, kaipantai vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumas, vyrų ir moterų pensijų skirtumas, atlygis, tiesioginė ir netiesioginė diskriminacija darbo užmokesčio srityje ir ypač vienodas darbas ir tokios pačios vertės darbas; mano, kad vadovaujantis ES Teisingumo Teismo praktika darbo vertę reikėtų vertinti ir lyginti remiantis objektyviais kriterijais, pvz., išsilavinimu, profesiniais ir mokymosi reikalavimais, įgūdžiais, pastangomis ir atsakomybe, atliktu darbu ir susijusių užduočių pobūdžiu; nurodo, kad dėl egzistuojančių skirtingų tiek įstatymais nustatytų, tiek sutartinių darbo sutarčių rūšių dabartinis vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumo apskaičiavimas gali nulemti iškreiptą supratimą apie vienodo užmokesčio problemą; ragina Komisiją išanalizuoti šiuos galimus iškreipimus ir pasiūlyti tinkamus sprendimus, be kita ko, nustatyti reikalavimą ES valstybių narių biržinėse bendrovėse, išskyrus mažąsias ir vidutines įmones (MVI), atlikti privalomą darbo užmokesčio auditą ir apsvarstyti galimybę skirti sankcijas reikalavimų nesilaikymo atvejais;

⁽¹⁾ Remiantis Komisijos ataskaita dėl naujos redakcijos direktyvos taikymo (COM(2013)0861).

Ketvirtadienis, 2015, Spalis 8

9. ragina Komisiją ir valstybes nares parengti taikomų skirtingų pareigybių vertinimo ir klasifikavimo sistemų (kurios ypač skiriasi) apžvalgą; ragina Komisiją sukurti lyčių požiūriu neutralių pareigybių vertinimo ir klasifikavimo sistemų gaires, įskaitant tokias konkrečias priemones kaip proporcingas moterų ir vyrų skaičius vertinimo komitetuose, lyčių požiūriu neutralių pareiginių instrukcijų ir koeficientų kūrimas ir aiškūs darbo vertės įvertinimo kriterijai; ragina valstybes nares įdiegti ir naudoti Komisijos paskelbtomis gairėmis grindžiamas aiškias ir lyčių požiūriu neutralias pareigybių vertinimo ir klasifikavimo sistemas, kad būtų galima nustatyti netiesioginės diskriminacijos darbo užmokesčio srityje atvejus, susijusius su nepakankamu paprastai moterų dirbamo darbo vertinimu;

10. tvirtina, kad pareigybių vertinimo ir klasifikavimo sistemos veikia turėtų būti grindžiamos kolektyvinėmis derybomis;

11. nurodo, kad aiški ir suderinta pareigybių klasifikavimo sistema ir didesnis darbo užmokesčio skaidrumas suteiks geresnes galimybes kreiptis į teismą; pastebi, kad keletas valstybių narių jau ėmėsi konkrečių darbo užmokesčio skaidrumą stiprinančių priemonių; pabrėžia egzistuojančius tokių priemonių skirtumus ir atkreipia dėmesį į 2014 m. Komisijos rekomendacijas dėl darbo užmokesčio skaidrumo, tačiau apgailestauja dėl neprivalomo jų pobūdžio; ragina valstybes nares aktyviai įgyvendinti šias Komisijos rekomendacijas didinant skaidrumą ir nuolat imantis pozityvių veiksmų priimančias teisės aktus, nes tai pasiteisino kaip veiksminga priemonė, įdiegiant rekomenduojamas ir pritaikytas darbo užmokesčio skaidrumo priemones; ragina Komisiją įvertinti realų šių rekomendacijų, įskaitant įmonėms taikomą reikalavimą reguliariai teikti ataskaitas apie vidutinį darbo užmokestį pagal darbuotojų kategorijas ar pareigas ir suskirstant duomenis pagal lytis, poveikį; ragina Komisiją į savo naująjį pasiūlymą dėl teisėkūros procedūra priimamo akto įtraukti priemones, paminėtas 2014 m. Komisijos rekomendacijose dėl darbo užmokesčio skaidrumo, vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumų ir lygybės įstaigų įgaliojimų; ragina valstybes nares daryti spaudimą, kad būtų panaikinta nevienodo darbo užmokesčio praktika, ir skatinti darbo užmokesčio skaidrumą, kaip to reikalauja suinteresuotieji subjektai, visų pirma profesinės sąjungos ir lyčių lygybės įstaigos;

Nuostatų dėl vienodo požiūrio taikymas

12. pabrėžia, kad svarbu kovoti su netiesiogine diskriminacija pensijų sistemose, ir ne tik profesinių pensijų sistemose, bet ir su valstybinių pensijų sistemų taikoma praktika; pabrėžia, jog ES Teisingumo Teismas aiškiai nurodė, kad profesinių pensijų sistemos turi būti laikomos užmokesčiu, todėl toms sistemoms taip pat turi būti taikomas vienodo požiūrio principas, nepaisant to, kad kai kuriose valstybėse narėse profesinių ir valstybinių pensijų sistemų atskyrimas kelia problemų, o kitose – profesinių pensijų sistemos koncepcija yra nežinoma ir tai gali lemti netiesioginę diskriminaciją darbo rinkoje; pripažįsta, kad dėl trumpesnių darbo valandų, trumpesnio darbo stažo, horizontaliosios ir vertikaliosios lyčių segregacijos darbo rinkoje bei vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumo moterų galimybės naudotis profesinių pensijų sistemomis yra labiau ribotos ir kad įmokomis grindžiamose sistemose retai atsižvelgiama į su priežiūra susijusias pertraukas ir priverstinį darbą ne visą darbo laiką; ragina Komisiją išnagrinėti perėjimo nuo valstybinės pensijų sistemos prie profesinių ir privačių pensijų sistemų poveikį vyrų ir moterų pensijų skirtumui; ragina Komisiją atidžiai stebėti šio principo įgyvendinimą, nes perkėlimas kai kuriose valstybėse narėse pasirodė esąs neaiškus;

13. ragina valstybes nares užtikrinti motinystės išmokas ir imtis priemonių siekiant užkirsti kelią neteisėtam darbuotojų atleidimui iš darbo nėštumo laikotarpiu ir grįžus į darbą po nėštumo ir gimdymo atostogų; ragina Tarybą pagaliau priimti bendrąją poziciją dėl direktyvos dėl priemonių, skirtų skatinti, kad būtų užtikrinta geresnė nėščių ir neseniai pagimdžiusių arba maitinančių krūtimi darbuotojų sauga ir sveikata, įgyvendinimo (Nėštumo ir gimdymo atostogų direktyva) persvarstymo; ragina Tarybą kuo greičiau patvirtinti bendrąją poziciją dėl pasiūlymo dėl direktyvos dėl biržinių bendrovių nevykdomųjų direktorių pareigas einančių asmenų lyčių pusiausvyros gerinimo ir atitinkamų priemonių;

14. pažymi, kad, įgyvendinant nuostatas dėl apsaugos nuo diskriminacijos nėštumo ir gimdymo atostogų bei tėvystės ir (arba) įvaikinimo atostogų atvejais, valstybėse narėse egzistuoja didelių skirtumų; pabrėžia, kad yra būtina nuosekliai nacionaliniu lygmeniu spręsti konkrečias egzistuojančias problemas, įskaitant sektorinius (viešasis – privatusis) ir organizacinio pobūdžio (tiek tarp įvairių bendrovių, tiek tarp didžiųjų, mažųjų ir vidutinių įmonių) skirtumus, ir problemą, susijusią su nestandartinėmis ir darbo ne visą darbo laiką sutartimis, taip pat panaikinti terminuotųjų darbo sutarčių nutraukimo apsaugos laikotarpį ir skatinimo išeiti iš darbo savo noru praktiką;

Ketvirtadienis, 2015, Spalio 8

15. ragina valstybes nares ir Komisiją imtis veiksmų kovojant su visų formų daugialype diskriminacija, užtikrinti, kad būtų taikomas nediskriminavimo ir lygybės principas darbo rinkoje ir siekiant įsidarbinti, įskaitant etninių mažumų ir neįgalųjų diskriminaciją ir diskriminaciją dėl lyties, amžiaus, religijos ar įsitikinimų, seksualinės orientacijos ir lytinės tapatybės, ir visų pirma priimti socialinės apsaugos priemones siekiant užtikrinti, kad moterų darbo užmokestis ir socialinės išmokos, įskaitant pensijas, būtų vienodos kaip tą pačią ar panašią patirtį turinčių vyrų, dirbančių tą patį ar lygiavertį darbą;

16. ragina Komisiją ir valstybes nares sukurti veiksmingas stebėjimo sistemas imtis stebėsenos ir kontrolės veiksmų, skirtų pagerinti duomenų apie priekabiavimo ir diskriminacijos dėl lyties atvejus, įskaitant ir diskriminaciją dėl nėštumo, motinystės, gimdymo ar kitų atostogų rūšių, surinkimą; mano, kad tokiais atvejais taip pat reiktų nustatyti nuobaudų sistemą, bet visų pirma reiktų imtis prevencinių veiksmų, kuriais besilaukiančioms ar motinystės atostogose esančioms moterims būtų sudarytos galimybės pasinaudoti paslaugomis, galinčiomis padėti suderinti jų padėtį su darbine veikla, kad joms netektų rinktis tarp darbo ir šeimos, kaip tai dar labai dažnai nutinka; ragina Komisiją į Direktyvos 2006/54/EB įgyvendinimo įvertinimo ataskaitą įtraukti 26 straipsnio (dėl seksualinio priekabiavimo) nuostatų įgyvendinimo įvertinimą;

17. ragina Komisiją pasiūlyti aiškias priemones, kuriomis būtų siekiama veiksmingiau kovoti su seksualiniu priekabiavimu darbo vietoje; apgailestauja, jog, nepaisant to, kad ES teisės aktais asmenys saugomi nuo diskriminacijos įsidarbinant, 30 proc. transseksualių darbo ieškančių asmenų susidūrė su diskriminacija ieškodami darbo, ir kad transseksualios moterys, labiausiai tikėtina, patyrė diskriminaciją tais metais, kai dar nebuvo atliktas Europos Sąjungos pagrindinių teisių agentūros LGBT tyrimas; pabrėžia, kad taip pažeidžiama Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartija; ragina Komisiją atidžiai stebėti, ar skundus nagrinėjančių nacionalinių įstaigų veikla ir procedūros įgyvendinant direktyvas dėl lyčių lygybės yra veiksmingos, atsižvelgiant į lytinę tapatybę, lyties raišką ir lyties keitimą; ragina Komisiją teikti valstybėms narėms žinių dėl tolesnių būdų, kaip kovoti su diskriminacija, kuri užimtumo srityje patiriama dėl su lytimi susijusių savybių; ragina Komisiją remti ir skatinti valstybes nares įtraukti transseksualių ir interseksualių asmenų klausimus į mokymus apie įvairovę ir kartu su darbdaviais rengti darbo vietose taikytinas priemones, pavyzdžiui, skatinti taikyti anonimiškos darbuotojų atrankos procedūras; ragina valstybes nares naudotis Europos socialinio fondo (ESF) parama, kad jos galėtų aktyviai kovoti su diskriminacija, kurią patiria transseksualūs asmenys, remdamosi ES Teisingumo Teismo praktika;

18. mano, jog tenka apgailestauti, kad nemažai valstybių narių, perkeldamos direktyvą į nacionalinę teisę, neištraukė aiškių nuostatų dėl apsaugos nuo diskriminacijos, susijusios su lyties pakeitimu, ir ragina Komisiją įpareigoti valstybes nares prisiimti atsakomybę; pakartoja, jog svarbu, kad valstybės narės į savo nacionalinės teisės aktus aiškiai įtrauktų bet kokios diskriminacijos dėl lytinės orientacijos arba lytinės tapatybės draudimą; mano, kad dabartinė teisinė apsauga, remiantis direktyva suteikiama tiems, kurie ketina atlikti, atlieka arba atliko lyties pakeitimą, turėtų būti taikoma visiems translyčiams asmenims; todėl į bet kokią būsimą naująją redakciją ragina įtraukti draudimą diskriminuoti dėl lytinės tapatybės;

19. nurodo, kad teisė kreiptis į teismą šioje srityje yra ribota dėl keleto priežasčių, tokių kaip procedūrų trukmė arba kaina, iššūkiai, su kuriais lygybės įstaigos susiduria kai kuriose valstybėse narėse, nepakankamas darbo užmokesčio nustatymo skaidrumas, nemokamos teisinės pagalbos nebuvimas, baimė dėl stigmatizacijos arba atsakomųjų veiksmų, jeigu nukentėjusieji ims kalbėti apie diskriminaciją darbo vietoje; pabrėžia, kad prievolės įrodyti taikymas kai kuriose valstybėse narėse taip pat sukelia problemų, nes sunkiau apginti darbuotojas moteris, kurios dažnai negali gauti atitinkamos informacijos arba jų galimybės ją gauti yra ribotos, be to, jos baiminasi netekti darbo; ragina valstybes nares ir regionų bei vietos valdžios institucijas aktyviai teikti pagalbą diskriminacijos aukoms – tiesiogiai arba remiant lygybę užtikrinančias įstaigas, profesines sąjungas, bendruomenių organizacijas ir šioje srityje dirbančias NVO; atkreipia dėmesį į tai, kad suteikus įgaliojimus nepriklausomoms lygybės įstaigoms teikti pagalbą diskriminacijos aukoms, įskaitant nemokamą teisinę pagalbą, taip pat teisę atstovauti asmenims su diskriminacija darbo užmokesčio srityje susijusiose bylose, būtų galima gerokai pagerinti teisės kreiptis į teismą įgyvendinimą šioje srityje; šiuo klausimu rekomenduoja valstybėse narėse įdiegti konfidencialias skundų sistemas, kurios leistų moterims pateikti informaciją apie galimą nevienodą požiūrį darbe;

20. ragina Komisiją keistis turima geriausia praktika, ją palyginti ir įvertinti, taip pat skleisti tokio vertinimo rezultatus, kiek tai susiję su veiksmingomis priemonėmis, kurių valstybės narės galėtų imtis skatindamos darbdavius, profesines sąjungas ir organizacijas, dalyvaujančias profesiniame mokyme, išvengti bet kokios formos diskriminacijos dėl lyties, ypač priekabiavimo ir seksualinio priekabiavimo darbo vietoje, gerinant užimtumo galimybes, siūlant papildomą profesinį mokymą ir skatinant geriausia praktiką;

21. ragina Komisiją ir valstybes nares imtis priemonių, siekiant suteikti moterims daugiau ir geresnių galimybių mokytis visą gyvenimą ir dalyvauti profesinio mokymo programose bei kuravimo tinkluose visoje Europoje, ypač vyrų dominuojamuose sektoriuose, taip pat skleisti geriausia patirtį;

Vienodo požiūrio skatinimas ir socialinis dialogas

22. pakartoja, kad lygybės įstaigos turėtų turėti kompetenciją ir atitinkamus išteklius bei darbuotojus, reikalingus veiksmingai ir nepriklausomai stebėti ir informuoti apie teisės aktus, kuriais skatinama vyrų ir moterų lygybė; pabrėžia, kad visose valstybėse narėse turi būti užtikrintas lygybės įstaigų nepriklausomumas ir kad valstybės narės yra atsakingos už konkrečią šių įstaigų institucinę struktūrą;

23. siūlo Komisijai ir valstybėms narėms raginti socialinius partnerius (profesines sąjungas ir darbdavius), pilietinę visuomenę ir lyčių lygybės įstaigas skatinti vienodo požiūrio praktikos darbo vietoje, įskaitant lanksčias darbo sąlygas, stebėseną, siekiant padėti derinti darbą ir asmeninį gyvenimą, taip pat toliau griežtai stebėti kolektyvines sutartis, taikomas darbo užmokesčio skales ir pareigybių klasifikacijos sistemas, siekiant išvengti bet kokių tiesioginio arba netiesioginio moterų diskriminavimo; taip pat atkreipia dėmesį į kitų priemonių, pavyzdžiui, elgesio kodeksų, mokslinių tyrimų ir keitimosi patirtimi ir gerąja praktika lyčių lygybės srityje, svarbą siekiant užtikrinti geresnę apsaugą nuo diskriminacijos;

24. laikosi nuomonės, kad duomenų apsauga neturi būti naudojama kaip pasiteisinimu neskelbti metinių darbo užmokesčio ataskaitų darbo vietos lygmeniu;

25. ragina valstybes nares stiprinti didžiųjų ir vidutinių įmonių prievolės užtikrinti sistemingą vienodo požiūrio skatinimą ir nuolat teikti atitinkamą informaciją savo darbuotojams, įskaitant informaciją apie vienodo darbo užmokesčio problemas; pakartoja, kad lygybės darbo užmokesčio srityje nepaisantiems darbdaviams taikytinos finansinės baudos gali būti svarbi priemonė siekiant panaikinti vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumą;

26. ragina Komisiją ir valstybes nares sustiprinti institucinius mechanizmus, skirtus įgyvendinti moterų ir vyrų lygybę, pvz., užtikrinant, kad, kiek tai sietina su vienodo darbo užmokesčio principu, tikrinimo ir vykdymo užtikrinimo agentūros turėtų būtinus techninius, žmogiškuosius ir finansinius išteklius, ir skatinti socialinius partnerius įvertinti lyčių lygybės aspektą kolektyvinėse sutartyse;

27. atkreipia dėmesį į būtinybę stiprinti viešosios darbo inspekcijos priemones ir patvirtinti darbo vertės nustatymo metodus, taip pat, pvz., nustatyti profesijas, kurių darbuotojams mokamas mažas darbo užmokestis, kuriomis daugiausia verčiasi moterys ir kuriose todėl galima numanyti netiesioginę diskriminaciją darbo užmokesčio srityje;

28. ragina Komisiją ir valstybes nares sustiprinti svarbias informacines kampanijas apie diskriminavimo lyties pagrindu aukų teises; pabrėžia poreikį visoms suinteresuotosioms šalims, įskaitant lygybės įstaigas, socialinius partnerius (profesines sąjungas ir darbdavius) ir NVO, bendradarbiauti siekiant naikinti moterų ir vyrų darbo stereotipus ir tai, kaip jie veikia darbo vertę bei mažesnę užmokestį, įskaitant galimybes susirasti darbą, ir kad bendrovės išrinktų geriausia kvalifikaciją turinčius kandidatus, vadovaudamosi lyginamąja kvalifikacijos analize ir taikydamos iš anksto nustatytus, aiškius, neutraliai suformuluotus nediskriminacinius ir vienareikšmius kriterijus;

29. nurodo, kad viena iš naujos redakcijos direktyva įvestų naujovių yra nuoroda į profesinio, privataus ir šeimos gyvenimo derinimą; ragina Komisiją, pasitarus su valstybėmis narėmis ir socialiniais partneriais (profesinėmis sąjungomis ir darbdaviais), sukurti konkrečias priemones, skirtas užtikrinti didesnes vyrų ir moterų teises šioje srityje; pabrėžia, kad šiuo tikslu visų pirma būtina plėtoti viešąsias vaikų priežiūros įstaigas laikantis Barselonos tikslų;

Ketvirtadienis, 2015, Spalio 8

30. ragina Komisiją ir valstybes nares visuomenėje skleisti ir didinti sąmoningumą apie vienodą darbo užmokestį ir pensijų skirtumą, taip pat tiesioginę ir netiesioginę moterų diskriminaciją darbe Europos, nacionaliniu, regionų ir vietos lygmenimis; ragina Komisiją paskelbti Europos kovos su vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumu metus;

31. susidomėjęs pažymi, kad daug moterų renkasi savarankišką darbą, nes tokia darbo rūšis yra vienintelė, leidžianti suderinti šeiminių gyvenimą ir darbą; vis dėlto pažymi, kad dar nedaugelyje valstybių narių savarankišką darbą pasirinkusių asmenų apsaugos lygis ir socialinės lengvatos atitinka samdomųjų darbuotojų turimas sąlygas;

Rekomendacijos

32. pakartoja savo raginimą valstybėms narėms nuosekliai įgyvendinti Direktyvą 2006/54/EB ir užtikrinti jos vykdymą, taip pat skatinti socialinius partnerius (profesines sąjungas ir darbdavius) ir NVO aktyviau dalyvauti stiprinant vienodą požiūrį, be kita ko, įgyvendinant veiksmų planus, skirtus naikinti bet kokius vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumus, imantis konkrečių veiksmų ir stebint rezultatus bendrovės, sektoriaus, nacionaliniu bei ES lygmenimis;

33. ragina Komisiją, atsižvelgiant į savo ataskaitą dėl naujos redakcijos direktyvos taikymo ir šią rezoliuciją, persvarstyti nauja redakcija išdėstyta Direktyvą 2006/54/EB, kaip Parlamentas jau paragino savo 2012 m. gegužės 24 d. rezoliucijoje, kurioje pateikiamos konkrečios ir aiškios rekomendacijos;

34. pabrėžia, kad lyčių požiūriu neutralios pareigybių klasifikacijos ir įvertinimo sistemos bei darbo užmokesčio skaidrumas yra būtinos priemonės norint stiprinti vienodą požiūrį; atsižvelgdamas į tai, ragina Komisiją įtraukti šias priemones į savo pasiūlymą dėl naujos direktyvos, kuri pakeistų naujos redakcijos direktyvą; nurodo, kad tik suderintas požiūris neprieštarauja laisvam darbo jėgos judėjimui, kuris yra viena iš pagrindinių Europos laisvių;

35. atkreipia dėmesį į tai, kad reikia nustatyti lyčių požiūriu neutralų pareigybių vertinimo metodą, kurį taikant būtų galima palyginti pareigybes remiantis jų lygiu ir sudėtingumu ir nustatyti vienos pareigybės statusą kitos pareigybės atžvilgiu tam tikrame sektoriuje arba organizacijoje, neatsižvelgiant į tai, ar tas pareigas eina moterys, ar vyrai;

36. ragina užtikrinti, kad valdybose būtų proporcingai atstovaujama abiem lytims;

37. ragina Komisiją naujojoje direktyvoje nustatyti reikalavimą ES valstybių narių biržinėse bendrovėse, išskyrus mažąsias ir vidutines įmones (MVI), atlikti privalomą darbo užmokesčio auditą, kad būtų aiškiai parodytas vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumas, ir ES lygmeniu įvesti sankcijas, kuriomis bendrovėms, nesilaikančioms su lyčių lygybės principu susijusių įsipareigojimų, nebūtų leidžiama dalyvauti iš ES biudžeto finansuojamuose prekių ir paslaugų viešuosiuose pirkimuose; ragina valstybes nares tokį pat principą taikyti ir valstybės subsidijomis finansuojamoms įmonėms;

38. ragina valstybes nares pačioms rodyti pavyzdį kovojant su vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumu vyriausybėje, valdžios institucijose ir apskritai valstybės įmonėse;

39. ragina Komisiją nustatyti bendrus standartus ir patikras nacionalinių lygybės įstaigų nepriklausomumui ir veiksmingumui užtikrinti;

40. ragina valstybes nares imtis visų reikalingų priemonių, skirtų užtikrinti, kad nevienodo požiūrio arba diskriminacijos aukoms, visų pirma daugialypės diskriminacijos aukoms, būtų suteikiama atitinkama kompensacija, apskaičiuota vadovaujantis galiojančiomis teisinėmis nuostatomis;

41. ragina valstybes nares imtis priemonių, reikalingų prievolės įrodyti taikymo sričiai pakeisti, užtikrinant, kad būtent darbdavys visada turėtų įrodyti, kad dėl galimo skirtingo požiūrio neatsirado kokios nors diskriminacijos;

Ketvirtadienis, 2015, Spalis 8

42. pabrėžia, kad siekiant kovoti su išsigalėjusiais stereotipais būtina didinti pastangas nacionaliniu ir ES lygmeniu, rengiant visiems visuomenės sluoksniams skirtas informavimo kampanijas, aktyviau dalyvaujant žiniasklaidai, rengiant strategijas, kuriomis moterys būtų skatinamos rinktis darbą ir profesijas mažiau moterų atstovaujamosiose srityse, ir integruojant lyčių aspektą į švietimą ir profesinį mokymą;

43. pabrėžia, kad tik veiksmingai įgyvendinant vienodo požiūrio principą galima iš tiesų pagerinti moterų padėtį darbo rinkoje, o tai reikalauja tikros politinės valios ir strateginio įvairių veikėjų bendradarbiavimo Europos, nacionaliniu, sektoriaus ir organizaciniu lygmenimis; todėl ragina Komisiją parengti aktyvių veiksmų strategiją, kurioje būtų nurodyti kriterijai, gairės ir per nustatytą laiką įgyvendintini tikslai, kad būtų sumažinti nelygybės rodikliai užimtumo ir nedarbo srityse, atsižvelgiant į sėkmingai įgyvendintus veiksmus kitose srityse, pavyzdžiui, mažinant eismo įvykių skaičių ES;

44. ragina valstybes nares sudarant biudžetą atsižvelgti į lyčių aspektą ir šį principą taikyti aktyviai, siekiant sparčiau gerinti moterų padėtį darbo rinkoje; ragina Komisiją skatinti keistis geriausia patirtimi biudžeto sudarymo atsižvelgiant į lyčių aspektą srityje;

45. pabrėžia, kad svarbu imtis teigiamų priemonių, kuriomis būtų skatinama įtraukti moteris į politinių ir ekonominių sprendimų priėmimo procesą; pažymi, kad privalomųjų kvotų taikymas, kaip paaikškėjo, yra vienas geriausių būdų šiam tikslui pasiekti;

46. pabrėžia, kad taip pat būtinos teigiamos priemonės, taikomos siekiant mažiau atstovaujamą lytį skatinti rinktis tam tikras profesijas, kuriose aiški horizontalioji lyčių segregacija;

47. ragina Komisiją išanalizuoti veiksnius, kurie skatina pensijų skirtumus, ir įvertinti konkrečių priemonių, reikalingų tokiems skirtumams sumažinti ES ir nacionaliniu lygmeniu, poreikį, be kita ko, pasinaudojant teisėkūros ir (arba) ne teisėkūros priemonėmis;

48. ragina valstybes nares ir Komisiją imtis atitinkamų priemonių sumažinti vyrų ir moterų pensijų skirtumą, kuris yra tiesioginė vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumo pasekmė, taip pat įvertinti naujų pensijų sistemų poveikį įvairioms moterų kategorijoms, visų pirma itin daug dėmesio skiriant darbo ne visą darbo laiką sutartims ir netipiniam užimtumui;

49. ragina Komisiją ir valstybes nares įgyvendinant visas atitinkamas ES politikos kryptis ir nacionalines programas, visų pirma skirtas skurdui mažinti, priešintis vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumams;

50. ragina Komisiją atlikti tyrimą, kuriame būtų atitinkamai palyginama dirbančių motinų, nusprendusių likti namuose motinų ir vaikų neturinčių moterų padėtis, siekiant suteikti daugiau informacijos apie kiekvienos iš tokių moterų grupių padėtį darbo rinkoje, ypač nagrinėjant užimtumo lygį, darbo užmokesčio ir pensijų skirtumų ir karjeros galimybių aspektus;

51. pabrėžia patikimų, palyginamų ir prieinamų kiekybinių ir kokybinių rodiklių, taip pat statistinių pagal lytis suskirstytų duomenų svarbą užtikrinant direktyvos įgyvendinimą ir tolesnius susijusius veiksmus ir šiame kontekste primena apie Europos lyčių lygybės instituto vaidmenį; ragina valstybes nares kasmet teikti Eurostatui aukštos kokybės statistinius duomenis apie vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumus, kad būtų galima įvertinti pokyčius visoje ES;

52. ragina Komisiją atlikti tyrimą apie tai, kokią poveikį su oficialiu asmens lyties pakeitimo pripažinimu susijusios procedūros arba tokių procedūrų nebuvimas daro translyčių asmenų padėčiai darbo rinkoje, visų pirma jų galimybėms įsidarbinti, darbo užmokesčiui, karjeros galimybėms ir pensijai;

Ketvirtadienis, 2015, Spalio 8

53. nurodo, kad individualios rekomendacijos kiekvienai šaliai vykdant Europos semestrą turėtų apimti vyrų ir moterų darbo užmokesčio ir pensijų skirtumo, diskriminacijos ir senyvo amžiaus moterų skurdo rizikos mažinimo tikslus ir padėti veiksmingai įgyvendinti vienodo požiūrio principus;

54. ragina Komisiją atidžiai išnagrinėti moterų užimtumą trečiajame sektoriuje, socialinės ekonomikos ir bendradarbiavimu grindžiamos ekonomikos srityje ir kuo greičiau pateikti strategiją, kuria būtų siekiama remti ir saugoti šiuose sektoriuose dirbančių moterų darbo vietas ir padėti;

55. ragina valstybes nares aktyviau kovoti su nedeklaruojamu darbu ir mažų garantijų darbu; atkreipia dėmesį į aukštą moterų atliekamo nedeklaruojamo darbo lygį – jis neigiamai veikia jų pajamas, socialinio draudimo aprėptį ir socialinę apsaugą ir daro neigiamą poveikį ES BVP dydžiui; pabrėžia, kad visų pirma būtina spręsti darbo namų ūkiuose, kurių dažniausiai atlieka moterys, problemą, kaip ypatingą užduotį, nes toks darbas dažniausiai vykdomas neformaliajame sektoriuje, yra išskirtinis ir savo pobūdžiu nematomas, todėl reikia sukurti pritaikytų priemonių, kad šis klausimas galėtų būti veiksmingai sprendžiamas; be to, apgailestauja, kad, siekiant išvengti užimtumo ir socialinės apsaugos prievolių laikymosi, piktnaudžiaujama netipinėmis sutartimis, įskaitant sutartis, kuriose nenurodomos darbo valandos; apgailestauja dėl to, kad labai išaugo į dirbančiųjų skurdą patekusių moterų skaičius;

56. pabrėžia, kad Komisija turėtų pasiūlyti veiksmų, kuriais būtų siekiama: a) sumažinti vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumą, b) padidinti moterų ekonominę nepriklausomybę, c) pagerinti moterų galimybes dalyvauti darbo rinkoje ir siekti aukštesnių karjeros pozicijų, d) iš esmės padidinti lygybę su sprendimų priėmimu susijusiose pareigose ir e) panaikinti su lytimi susijusias diskriminacines struktūras ir praktiką;

o

o o

57. paveda Pirmininkui perduoti šią rezoliuciją Tarybai ir Komisijai.
