



Briuselis, 2017 11 20
COM(2017) 671 final

**KOMISIJOS ATASKAITA EUROPOS PARLAMENTUI, TARYBAI IR EUROPOS
EKONOMIKOS IR SOCIALINIŲ REIKALŲ KOMITETUI**

**Ataskaita dėl Komisijos rekomendacijos dėl vienodo vyrų ir moterų darbo užmokesčio
principo stiprinimo didinant skaidrumą įgyvendinimo**

Ataskaita dėl Komisijos rekomendacijos dėl vienodo vyrų ir moterų darbo užmokesčio principo stiprinimo didinant skaidrumą įgyvendinimo

1. ĮVADAS

Vienodo darbo užmokesčio principas ES sutartyse įtvirtintas nuo 1957 m. ir įtrauktas į 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) (toliau – Direktyva).¹ Remiantis Sutarties dėl Europos Sąjungos veikimo (SESV) 157 straipsniu, Direktyvoje teigiama, kad turi būti panaikinta bet kokia tiesioginė ir netiesioginė diskriminacija dėl lyties visų aspektų ir sąlygų atžvilgiu atlyginant už tą patį darbą arba už vienodos vertės darbą. Šis principas taip pat taikomas pareigybių klasifikavimo sistemoms, naudojamoms nustatant darbo užmokestį, ir yra įtrauktas į visų valstybių narių nacionalines teisės sistemas.

Nors vienodo darbo užmokesčio principas beveik 60 metų yra neatsiejama Sutarčių dalis ir nuo to laiko yra toliau plėtojamas ES ir nacionaliniuose įstatymuose, 2013 m. Komisijos ataskaitoje, kurioje vertinama, kaip Direktyva taikoma valstybėse narėse², padaryta išvada, kad praktinis nuostatų dėl vienodo darbo užmokesčio taikymas valstybėse narėse yra viena iš Direktyvos sričių, kuriose kyla daugiausia problemų. Ataskaitoje teigiama, kad pagrindinės kliūtys, trukdančios sėkmingai įgyvendinti vienodo darbo užmokesčio principą, yra: nepakankamas darbo užmokesčio sistemų skaidrumas; vienodos vertės darbo sąvokos teisinis netikrumas – arba dėl to, kad terminas nėra apibrėžtas, arba dėl to, kad nėra aiškių vertinimo kriterijų skirtingiems darbams palyginti; ir procedūrinės kliūtys.

Dėl vienodo darbo užmokesčio principo tinkamo įgyvendinimo stokos neišnyksta didelis vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumas, kuris šiuo metu visoje ES sudaro 16,3 proc.³ Vyrų ir moterų diskriminacija dėl darbo užmokesčio, t. y., padėtis, kai moterims už tą patį darbą ar vienodos vertės darbą mokama mažiau nei vyrams, yra vienas iš svarbiausių veiksnių, didinančių bendrą vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumą, kartu su kitais tokiais veiksniais kaip profesinė ir vertikalioji segregacija.⁴

2014 m. kovo mėn. Europos Komisija priėmė Rekomendaciją dėl vienodo vyrų ir moterų darbo užmokesčio principo stiprinimo didinant skaidrumą (toliau – Rekomendacija).⁵ Joje pateikiamos gairės, kuriomis siekiama padėti valstybėms narėms veiksmingiau įgyvendinti vienodo darbo užmokesčio principą, kad būtų kovojama su diskriminacija dėl darbo užmokesčio ir padedama panaikinti neišnykstantį vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumą, daugiausia dėmesio skiriant priemonėms, kuriomis užtikrinamas didesnis darbo užmokesčio skaidrumas, tačiau jomis neapsiribojant.

Valstybės narės buvo raginamos iki 2015 m. gruodžio 31 d. pranešti Komisijai apie priemones, kurių buvo imtasi šiai rekomendacijai įgyvendinti.⁶ Ši ataskaita daugiausia yra

¹ OL L 204, 2006 7 26, p. 23–36.

² COM(2013) 861 *final*.

³ 2015 m. Eurostato duomenys.

⁴ Vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumą lemia keletas sudėtingų veiksnių, tokių kaip diskriminacija, profesinė ir vertikalioji segregacija, mažas moterų, kurios užima vadovaujamas pareigas, skaičius, tradicijos ir stereotipai bei nevienodas vyrų ir moterų pareigų pasidalijimas šeimose.

⁵ C(2014) 1405 *final*.

⁶ Pagal rekomendacijos 18 skirsnį.

paremta jų pateikta informacija.⁷ Joje taip pat pateikta informacija, gauta iš pagrindinių suinteresuotųjų subjektų, visų pirma iš Europos socialinių partnerių,⁸ su kuriais 2015 m. spalio mėn. buvo konsultuojamasi dėl Rekomendacijos įgyvendinimo nacionaliniu lygmeniu.

Ši ataskaita taip pat yra pagrįsta iš nacionalinių lygybę užtikrinančių institucijų, įsteigtų pagal Direktyvą⁹, gauta informacija apie Rekomendacijos įgyvendinimą bei informacija, kurią pateikė Komisijos teisės specialistų lyčių lygybės srityje tinklas.

2016 m. spalio 20–21 d. įvykusio tarpusavio mokymosi seminaro vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumo tema¹⁰ metu buvo nuodugniau išaiškintas Rekomendacijos praktinis įgyvendinimas ir nacionalinių priemonių poveikis mažinant diskriminaciją dėl darbo užmokesčio bei vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumą, įskaitant darbo užmokesčio skaidrumo užtikrinimo priemones.

Vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumo mažinimas – svarbiausias Komisijos prioritetas, nurodytas dokumente „Strateginė veikla siekiant lyčių lygybės 2016–2019 m.“¹¹ Strateginės veiklos dokumente kaip vienas iš pagrindinių veiksmų šiam tikslui pasiekti yra nurodomas vienodo darbo užmokesčio principo įgyvendinimo ir vykdymo pagerinimas atliekant direktyvos įvertinimą ir, be kita ko, apsvairstant darbo užmokesčio skaidrumo padidinimą remiantis ataskaita apie valstybių narių priemones rekomendacijai įgyvendinti.

Komisija pažymi, kad darbo užmokesčio skaidrumas nėra vienintelė priemonė, kuri galėtų padėti sumažinti vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumą. Siekiant visais galimais atžvilgiais spręsti su vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumu susijusią problemą, ši ataskaita yra platesnio veiksmų plano, kuriame Komisija išreiškia savo įsipareigojimą spręsti vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumo problemą, dalis. Veiksmų plane numatyti plataus masto ir suderinti veiksmai, skirti vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumo problemai spręsti, viena kitą papildančios tiek teisėkūros, tiek ne teisėkūros iniciatyvos.

Be to, įgyvendindama Europos semestrą Komisija stebi ekonominę padėtį valstybėse narėse ir remia valstybių narių pastangas naikinti vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumą bei galiausiai rekomenduoja valstybei narei spręsti šią konkrečią problemą arba šalinti kai kurias jos pagrindines priežastis, tokias kaip investicijų į vaikų priežiūrą stoka ar fiskalinės paskatos nedarbi, trukdančios antrajam šeimoje uždirbančiam asmeniui – dažniausiai moteriai – dirbti ar dirbti daugiau. 2017 m. vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumas ir jį didinančios problemos buvo aptarti devynių valstybių narių ataskaitose.¹² 2017 m. gegužės mėn. Komisija paskelbė konkrečiai šaliai skirtas rekomendacijas, kuriose dėmesys sutelktas į investicijas į vaikų priežiūros įstaigas ir fiskalines paskatas nedarbi bei į kitas priemones, kuriomis sprendžiamas vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumo klausimas.¹³

Šioje ataskaitoje įvertinamas Rekomendacijoje siūlomų priemonių įgyvendinimas valstybėse narėse ir jos taikymo veiksmingumas.

⁷ 26 valstybės narės (AT, BE, BG, CZ, CY, DK, EE, FI, FR, DE, EL, HR, HU, IT, LV, LT, LU, MT, NL, PL, PT, RO, SK, SI, ES, SE) suteikė informacijos apie Rekomendacijos įgyvendinimą.

⁸ Europos profesinių sąjungų konfederacija (ETUC), Europos viešąsias paslaugas teikiančių darbdavių ir įmonių centras (CEEP), Europos verslo konfederacija (*BusinessEurope*) ir Europos amatų, mažų ir vidutinių įmonių asociacija (UEAPME). 2016 m. birželio mėn. buvo surengtas techninis seminaras, kurio metu siekta aptarti jų pastabas ir Rekomendacijoje siūlomų priemonių įgyvendinimą.

⁹ Duomenis surinko Nacionalinių lygybės įstaigų tinklas (*Equinet*).

¹⁰ http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/other-institutions/good-practices/index_en.htm

¹¹ http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/documents/160111_strategic_engagement_en.pdf

¹² DE, EE, IE, ES, IT, AT, PL, RO, SK.

¹³ Ypač Estijoje.

2. DARBO UŽMOKESČIO SKAIDRUMO UŽTIKRINIMO PRIEMONIŲ ĮGYVENDINIMAS VALSTYBĖSE NARĖSE

Darbo užmokesčio skaidrumas yra svarbus siekiant veiksmingai taikyti vienodo darbo užmokesčio principą praktikoje. Jis parodo galimą šališką požiūrį į lytis arba diskriminaciją įmonės ar pramonės sektoriaus darbo užmokesčio struktūrose. Jis gali įgalinti darbuotojus, darbdavius ar socialinius partnerius imtis reikiamų veiksmų. Asmenims, žinantiems, kad įmonėje yra skirtingi darbo užmokesčio lygiai, gali būti lengviau kovoti su diskriminacija dėl darbo užmokesčio nacionaliniuose teismuose.

Rekomendacijoje pristatomos įvairios konkrečios priemonės, siekiant padėti valstybėms narėms ir kitoms suinteresuotosioms šalims sukurti prie jų poreikių pritaikytą darbo užmokesčio skaidrumo didinimo metodą. Siūlomos tokios keturios pagrindinės darbo užmokesčio skaidrumo užtikrinimo priemonės: asmenų teisė prašyti informacijos apie darbo užmokesčio lygius; pranešimai įmonės lygmeniu; darbo užmokesčio auditas; ir vienodo darbo užmokesčio klausimas, sprendžiamas kolektyvinėse derybose.¹⁴ Valstybės narės yra skatinamos įgyvendinti jų konkrečioms sąlygoms tinkamiausias priemones ir turėtų įtraukti bent vieną iš šių pagrindinių priemonių.

Nors Rekomendacija ir priimta, šiuo metu tik vienuolikoje valstybių narių yra priimti teisės aktai dėl darbo užmokesčio skaidrumo¹⁵. Šešiose iš jų neseniai priimtos naujos darbo užmokesčio skaidrumo užtikrinimo priemonės arba, priėmus Rekomendaciją, patobulintos esamos priemonės¹⁶. Dauguma jų įtraukė vieną iš Rekomendacijoje pateiktų keturių pagrindinių darbo užmokesčio skaidrumo užtikrinimo priemonių. Penkios iš jų¹⁷ įtraukė daugiau nei vieną iš pagrindinių priemonių, ir tik viena valstybė narė¹⁸ savo nacionalinėje teisinėje sistemoje įtvirtino visas keturias priemones. Trijose valstybėse narėse¹⁹ yra rengiamos naujos darbo užmokesčio skaidrumo užtikrinimo priemonės, dėl vienos iš jų dar tik pradedama derėtis, kitas nacionaliniai parlamentai greitai priims.

2.1. DARBUOTOJŲ TEISĖ GAUTI INFORMACIJĄ APIE DARBO UŽMOKESČIO LYGIUS

Suteikus darbuotojams galimybę prašyti pateikti pagal lytis suskirstytą informaciją apie darbo užmokesčio kitų kategorijų darbuotojams už tokį patį arba vienodos vertės darbą lygi, įskaitant papildomus arba kintamus komponentus, tokius kaip mokėjimai natūra ir priemokos,²⁰ darbo užmokesčio politika įmonėse ar organizacijose tampa skaidresnė²¹. Tokia informacija yra naudinga darbdaviams, profesinėms sąjungoms ir darbuotojams, nes ji padeda

¹⁴ Rekomendacijoje numatoma, kad bet kokia informacija, kurioje pagal šias priemones yra pateikta asmens duomenų, turėtų būti atskleidžiama vadovaujantis nacionaliniais duomenų apsaugos teisės aktais, ypač tais, kuriais įgyvendinama Direktyva 95/46/EB. Nuo 2018 m. gegužės 25 d. duomenys bus saugomi remiantis 2016 m. balandžio 27 d. Europos Parlamento ir Tarybos reglamentu (Reglamentas (ES) 2016/679) dėl fizinių asmenų apsaugos tvarkant asmens duomenis ir dėl laisvo tokių duomenų judėjimo ir kuriuo panaikinama Direktyva 95/46/EB (Bendrasis duomenų apsaugos reglamentas).

¹⁵ AT, BE, DE, DK, FI, FR, IE, IT, LT, SE ir UK.

¹⁶ Pvz., DE, FR, FI, LT, UK, SE.

¹⁷ AT, BE, FI, FR, SE.

¹⁸ Švedija.

¹⁹ IE, IT, NL.

²⁰ Rekomendacijos 3 skirsnis.

²¹ Jeigu teikiant informaciją reikia atskleisti asmens duomenis, ji turėtų būti teikiama vadovaujantis nacionaliniais duomenų apsaugos teisės aktais.

jiems nustatyti nepaaiškintus vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumus ir išspręsti juos dialogo būdu. Ji taip pat padeda darbuotojams objektyviai įvertinti savo kategorijos atlyginimų lygius ir palyginti juos su panašių kategorijų atlyginimais. Diskriminacijos atvejais padidėja tikimybė, kad nacionaliniai teismai patenkins ieškinius bylose, o tai galiausiai turėtų atgrasomąjį poveikį.

Pavienių darbuotojų teisė paprašyti pateikti informaciją apie darbo užmokestį

Įtariamose diskriminacijos darbo užmokesčio srityje atvejais trijose valstybėse narėse darbdaviai privalo suteikti darbuotojams informaciją apie darbo užmokestį. Suomijoje ir Airijoje asmenys turi tokią teisę į informaciją, bet darbdavys privalo turėti asmens (-ų), kurio (-ių) darbo užmokesčio duomenis ketinama atskleisti, sutikimą. Airijoje teisė į informaciją gali būti pasinaudota užpildant standartinį klausimyną, kuriame skundo pateikėjas nurodo, kad buvo pažeistas vienodo darbo užmokesčio principas.

Vokietijoje neseniai priimtu įstatymu²² buvo nustatyta individuali teisė į informaciją įmonių, kuriose dirba per 200 darbuotojų, darbuotojams.

Nors Estijoje ir Portugalijoje yra nustatytos nacionalinės darbuotojų informavimo teisės, kuriomis darbdaviai yra įpareigojami suteikti darbuotojams informaciją apie pagrindines jų darbo sutarties sąlygas, taip pat ir apie darbo užmokesčio dydį, asmuo gali gauti tik tokią informaciją apie darbo užmokestį, kuri yra susijusi su jo paties atlyginimu.

Tam tikrų įstaigų teisė paprašyti pateikti informaciją apie darbo užmokestį

Kai kuriose valstybėse narėse darbuotojų atstovai ir profesinės sąjungos turi teisę gauti informaciją apie darbuotojų grupės ar pavienio darbuotojo darbo užmokestį ir darbo sąlygas gavus jų sutikimą.²³

Keliose valstybėse narėse²⁴ lygybę užtikrinančios institucijos turi teisę paprašyti pateikti informaciją apie darbo užmokestį įtariamose diskriminacijos darbo užmokesčio srityje atvejais.

Kitos susijusios priemonės

Kai kuriose valstybėse narėse privaloma skelbiant apie laisvas darbo vietas nurodyti teisės aktais nustatytą darbo užmokestį.²⁵

Jungtinėje Karalystėje darbdavys negali sutarčių sąlygomis ar nuobaudomis teisėtai drausti darbuotojams atskleisti ar siekti atskleisti savo darbo užmokestį kitiems asmenims, jeigu tokio informacijos atskleidimo tikslas – nustatyti, ar nesama vyrų ir moterų diskriminacijos darbo užmokesčio srityje.

2.2. DARBO UŽMOKESČIO ATASKAITŲ TEIKIMAS ĮMONĖS LYGMENIU

Rekomendacijoje valstybės narės raginamos imtis priemonių, kuriomis būtų užtikrinta, kad įmonių ir organizacijų, kuriose dirba bent 50 darbuotojų, darbdaviai reguliariai informuotų darbuotojus, darbuotojų atstovus ir socialinius partnerius apie vidutinį darbo užmokestį, pateikdami tokią informaciją pagal darbuotojų kategorijas ar pareigas ir lytis.²⁶ Teikiant tokias

²² Įstatymas dėl darbo užmokesčio struktūrų skaidrumo skatinimo, priimtas 2017 m. kovo 30 d.

²³ Pvz., Suomijoje ar Švedijoje gavus darbuotojo skundą, susijusį su vienodu darbo užmokesčiu.

²⁴ Pvz., AT, EE, FI, NL, SE.

²⁵ Pvz., Austrijoje.

²⁶ Rekomendacijos 4 skirsnis.

ataskaitas didinamas darbo užmokesčio skaidrumas ir suteikiamas patikimas pagrindas diskusijoms apie vienodo darbo užmokesčio principo įgyvendinimo priemones.

Kai kuriose valstybėse narėse darbdaviai privalo reguliariai teikti raštiškas ataskaitas apie lyčių lygybės padėtį jų įmonėje ar organizacijoje, įskaitant informaciją apie darbo užmokestį.²⁷ Pavyzdžiui, Danijoje darbdaviai, turintys bent 35 darbuotojus, privalo kasmet kaupti pagal lytis suskirstytus grupių, kuriose yra bent po 10 abiejų lyčių asmenų, užimančių tas pačias pareigas, duomenis. Ši informacija yra teikiama darbdaviams per jų atstovus.

Prancūzijoje įmonės privalo teikti duomenis apie vienodą darbo užmokestį darbuotojų atstovams metinėse ataskaitose, pirmiausia ataskaitoje dėl lyčių lygybės, kuri yra privaloma įmonėms, kuriose dirba bent 300 darbuotojų, ir ataskaitoje dėl įmonės ekonominės padėties, kuri yra privaloma įmonėms, kuriose dirba bent 50 darbuotojų. Šiose ataskaitose turi būti pateikti darbo užmokesčio duomenys, suskirstyti pagal lytį ir profesinę kategoriją.

Belgijoje įmonės privalo kas dvejus metus parengti įmonės lygmens darbo užmokesčio skirtumo ataskaitas. Įmonės, kuriose dirba bent 50 darbuotojų, privalo kas dvejus metus atlikti išsamią įmonės darbo užmokesčio struktūros analizę pagal lytis ir statusą, pareigas, darbo stažą bei kvalifikacijos lygį ar išsilavinimą. Belgija taip pat įpareigoja įmones parengti savo metinių socialinių ataskaitų kelių skirsnį suvestinę pagal lytis. Italijoje įmonės, kuriose dirba daugiau nei 100 darbuotojų, privalo kas dvejus metus teikti informaciją apie lyčių lygybę ir aiškiai nurodyti darbo užmokesčio lygius.

Vokietijoje naujausiu įstatymu didelėms įmonėms buvo nustatyta bendra pareiga teikti ataskaitas, susijusias su moterų pareigų paaukštinimu ir vienodu darbo užmokesčiu. Jungtinėje Karalystėje darbdaviai, savo žinioje turintys 250 ar daugiau darbuotojų, privalo paskelbti tam tikrą informaciją apie vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumus, ypač valandinio darbo užmokesčio, premijų ir bendro darbo užmokesčio paskirstymo skirtumus²⁸. Lietuvoje 2017 m. įstatymu įmonės, kuriose dirba per 20 darbuotojų, kasmet privalo pateikti įmonių taryboms ir profesinėms sąjungoms anoniminius duomenis apie vidutinį jų darbuotojų, išskyrus vadovus, darbo užmokestį pagal profesinę grupę ir lytį. Be to, įmonės, kuriose dirba daugiau nei 50 darbuotojų, privalo parengti atlyginimų ataskaitą, kurioje turi būti nurodyti konkrečių kategorijų darbuotojų atlyginimai pagal pareigas ir kvalifikaciją, ir suteikti galimybę darbuotojams su ja susipažinti.

Keletas valstybių narių yra nustačiusios platesnės apimties prievolę darbdaviams reguliariai vertinti darbo užmokesčio srities praktiką ir darbo užmokesčio skirtumus, atsižvelgdamos į platesnes aplinkybes, susijusias su jų įpareigojimu rengti veiksmų planus dėl vienodo darbo užmokesčio.²⁹ Tokios prievolės yra įmonių ataskaitų dėl vidutinio atlyginimo, mokamo skirtingų kategorijų darbuotojams ar skirtingas pareigas užimantiems asmenims, teikimas, bet, be ataskaitų teikimo, taip pat reikalaujama atlikti nuodugnesnę darbo užmokesčio struktūrų analizę ir imtis tolesnių darbo užmokesčio skirtumų pašalinimo veiksmų. Tokios nacionalinės priemonės yra išsamiau aptartos šios ataskaitos darbo užmokesčio audito dalyje.

Keletas valstybių narių yra nustačiusios įmonėms pareigas teikti ataskaitas, kurios taikomos tik viešajam sektoriui.³⁰

Dviejose valstybėse narėse³¹ šiuo metu svarstomos naujos teisėkūros priemonės, kuriomis

²⁷ Pvz., AT, BE, DE, DK, FR, IT, UK.

²⁸ 2010 m. Lygybės įstatymo (Informacija apie vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumą) 2017 m. įgyvendinimo taisyklės.

²⁹ AT, BE, ES, FI, FR, SE.

³⁰ Pvz., HU, FR, UK.

įmonėms numatomos pareigos teikti ataskaitas.

2.3. DARBO UŽMOKESČIO AUDITAS ĮMONĖS LYGMENIU

Rekomendacija valstybės narės yra raginamos imtis tinkamų priemonių, kad būtų užtikrinta, jog įmonėse ir organizacijose, kuriose dirba bent 250 darbuotojų, būtų atliekamas darbo užmokesčio auditas. Vykdamas šį auditą reikėtų išnagrinėti, kiek moterų ir kiek vyrų priklauso kiekvienai darbuotojų kategorijai arba eina konkrečias pareigas, atlikti taikomos darbo vertinimo ir klasifikavimo sistemos ir išsamios informacijos apie darbo užmokestį ir su lytimis susijusius darbo užmokesčio skirtumus analizę. Darbuotojų atstovams ir socialiniams partneriams paprašius reikėtų pateikti informaciją apie auditą.³² Darbo užmokesčio auditas turėtų padėti išanalizuoti su darbo užmokesčiu susijusius lyčių lygybės aspektus, padaryti išvadas dėl vienodo darbo užmokesčio principo taikymo ir rasti nustatytų problemų sprendimo galimybes. Jis galėtų suteikti pagrindą darbdavių ir darbuotojų atstovų diskusijoms, kaip panaikinti lyčių diskriminaciją, susijusią su darbo užmokesčiu.

Dažnai darbo užmokesčio ataskaitos yra naudojamos kaip pagrindas atliekant išsamesnę analizę, kurioje pateikiama daug daugiau informacijos nei vien tik statistiniai duomenys ir remiamasi faktine informacija apie darbo užmokesčio struktūras. Tokiomis darbo užmokesčio ataskaitomis galima papildyti tolesnius veiksmus, pvz., veiksmų planus, kuriais siekiama panaikinti nustatytus vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumus.

Pavyzdžiui, Prancūzijoje privačiojo sektoriaus darbdaviai, savo žinioje turintys daugiau nei 50 darbuotojų, privalo rengti su faktiniu darbo užmokesčiu susijusias metines ataskaitas, kuriose turi būti pateikti duomenys, suskirstyti pagal lytis ir profesinę kategoriją. Be to, remiantis surinkta informacija, turi būti išnagrinėta įmonės visų profesinių kategorijų vyrų ir moterų padėtis pagal pareigybių klasifikavimo sistemas ir darbo užmokesčio skirtumus. Kolektyvinėse sutartyse ir vienašalių veiksmų planuose turi būti išdėstyti lyčių lygybės tikslai ir specialios priemonės, kuriomis jų bus siekiama.

Švedijoje darbdaviai, savo žinioje turintys bent 25 darbuotojus, privalo kas trejus metus atlikti darbo užmokesčio tyrimą, kuriame jie įvertintų darbo užmokesčio srities praktiką bei vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumą įmonėje. Juo remdamiesi jie turi parengti veiksmų planą siekdami pašalinti nesąžiningus vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumus ir užkirsti jiems kelią ir turi parengti kitas įdarbinimo sąlygas. Suomijoje įmonės, kuriose dirba 30 ar daugiau darbuotojų, turi parengti lygybės planus, kuriuose būtų išanalizuotas darbo užmokestis, siekdamas nustatyti, ar darbo vietoje yra vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumų; lygybės plane turi būti pateikti pasiūlymai, kaip panaikinti nepagrįstus skirtumus. Vokietijoje įmonės, kuriose dirba daugiau nei 500 darbuotojų, turi vykdyti darbo užmokesčio auditą.

Jungtinėje Karalystėje darbo bylų teismai gali nurodyti darbdaviams atlikti vienodo darbo užmokesčio auditą tais atvejais, kai darbo bylų teismas patenkina asmens pateiktą ieškinį dėl vienodo darbo užmokesčio įstatymų pažeidimo.

Danijoje darbdaviai turi galimybę atlikti neprivalomą darbo užmokesčio lygybės analizę arba pateikti statistinius duomenis apie darbo užmokestį.

Estijoje ir Italijoje šiuo metu svarstomos naujos priemonės šioje srityje. Pavyzdžiui, Estijoje vyriausybė ketina pasiūlyti teisinę prievolę vykdyti periodinį darbo užmokesčio auditą viešajame sektoriuje ir parengti rezultatais pagrįstus lyčių lygybės veiksmų planus.

³¹ IE, IT.

³² Rekomendacijos 5 skirsnis.

2.4. VIENODO DARBO UŽMOKESČIO, ĮSKAITANT DARBO UŽMOKESČIO AUDITĄ, UŽTIKRINIMAS – KOLEKTYVINIŲ DERYBŲ PROCESO DALIS

Socialinių partnerių skatinimas arba įpareigojimas diskutuoti klausimais, susijusiais su kolektyvinėmis derybomis dėl vienodo darbo užmokesčio, yra dar vienas būdas padidinti darbo užmokesčio skaidrumą ir panaikinti vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumą. Todėl Rekomendacijoje valstybės narės raginamos užtikrinti, kad vienodo darbo užmokesčio klausimas, įskaitant darbo užmokesčio auditą, būtų svarstomas atitinkamo lygmens kolektyvinių derybų metu.³³

Profesinės sąjungos tvirtai pritaria tam, kad vienodo darbo užmokesčio klausimas būtų įtrauktas į kolektyvines derybas.³⁴

Penkiose valstybėse narėse³⁵ nustatytos teisėkūros priemonės, skirtos užtikrinti, kad vienodo darbo užmokesčio klausimas būtų įtrauktas į kolektyvinių derybų procesą.

Belgijoje skirtingų pramonės sektorių susitarimuose, kuriuos kas dvejus metus pasirašo vadovybė ir darbuotojų atstovai, turi būti nurodytos priemonės, kuriomis siekiama sumažinti vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumą, pirmiausia užtikrinant, kad pareigybių klasifikavimo sistemos būtų nešališkos lyčių požiūriu. Sektorių lygmeniu pagal įstatymus taip pat yra privaloma derėtis dėl priemonių, kuriomis būtų sumažintas vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumas kolektyvinių derybų metu. Prancūzijoje įmonės privalo įtraukti lyčių lygybės klausimą į kolektyvines derybas. Privačiojo sektoriaus darbdaviai yra įpareigoti derėtis dėl vyrų ir moterų vienodo darbo užmokesčio tikslų kas trejus metus filialų lygmeniu ir kasmet – įmonių lygmeniu. Šių priemonių įgyvendinimą stebi Nacionalinė kolektyvinių derybų komisija (CNNC). Švedijos įstatymuose nurodyta, kad darbdaviai ir darbuotojai turėtų bendradarbiauti siekdami užkirsti kelią darbo užmokesčio skirtumams ir juos panaikinti. Nuo 2007 m., kai socialinės partijos federaliniu lygmeniu susitarė dėl specialių darbo užmokesčio nustatymo sistemų moterims, vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumas tapo esminiu klausimu per kiekvieną derybų ratą.

Trys kitos valstybės narės³⁶ yra nustačiusios savanoriškas priemones siekdamos raginti į kolektyvines derybas įtraukti vienodo darbo užmokesčio klausimą. Kai kurios iš šių priemonių – paskelbti kolektyvinių derybų gaires ir rengti mokymus lyčių lygybės klausimais socialiniams partneriams.

3. KITŲ REKOMENDACIJOJE PATEIKTŲ NUOSTATŲ DĖL VIENODO DARBO UŽMOKESČIO ĮGYVENDINIMAS

Rekomendacijoje numatytos kelios kitos priemonės, kurios taip pat padeda užtikrinti darbo užmokesčio lygybę, griežtai neapsiribojant vien tik darbo užmokesčio skaidrumo gerinimu³⁷. Šiame skirsnyje pateikta informacijos, kaip kai kurios iš šių priemonių šiuo metu įgyvendinamos valstybėse narėse.

³³ Rekomendacijos 6 skirsnis.

³⁴ Kaip numatyta Europos profesinių sąjungų konfederacijos (ETUC) 2015 m. rezoliucijoje „Kolektyvinės derybos – stipri mūsų priemonė vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumui panaikinti“ (angl. „Collective bargaining – our powerful tool to close the gender pay gap“).

³⁵ BE, DE, FI, FR SE.

³⁶ AT, CY, PT.

³⁷ Rekomendacijos 7–17 skirsniai.

Geresni statistiniai duomenys

Rekomendacijoje valstybės narės yra raginamos toliau gerinti sąlygas gauti naujausius duomenis apie vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumą, kasmet laiku pateikdamos Eurostatui statistinius duomenis.

Keletas valstybių narių pranešė, kad išsamius duomenis apie vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumą jų nacionalinės statistikos institucijos teikia kasmet.³⁸ Ispanijoje prievolė teikti pagal lytis suskirstytus statistinius duomenis yra numatyta įstatymuose³⁹ viešojo sektoriaus institucijoms, o Danijos teisės aktuose pateiktos įmonėms⁴⁰ taikomos taisyklės dėl darbo užmokesčio statistinių duomenų, suskirstytų pagal lytį.

Sąvokos „vienodos vertės darbas“ apibrėžtis

Rekomendacija valstybės narės yra raginamos savo teisės aktuose paaiškinti sąvoką „vienodos vertės darbas“.

Kelios valstybės narės⁴¹ savo teisės aktuose jau yra pateikusios sąvokos „vienodos vertės darbas“ apibrėžtį, nurodydamos analitinį pagrindą arba svarbiausius kriterijus, pagal kuriuos galima palyginti skirtingų darbų vertę. Daugeliu šių atvejų remiantis Teisingumo Teismo praktika dėl vienodo darbo užmokesčio sąvokos⁴² teisės aktuose įgūdžiai, pastangos, atsakomybė ir darbo sąlygos nurodyti kaip pagrindiniai darbo vertės nustatymo veiksniai.

Dvi valstybės narės informavo, kad savo teisės aktuose planuoja nustatyti aiškią „vienodos vertės darbo“ apibrėžtį.⁴³

Darbo vertinimo ir klasifikavimo sistemos

Rekomendacija valstybės narės yra raginamos skatinti plėtoti ir naudoti lyčių požiūriu nešališkas darbo vertinimo ir klasifikavimo sistemas.

Kai kuriose valstybėse narėse teisės aktuose aiškiai nurodytas reikalavimas, kad darbo užmokesčiui nustatyti naudojamos darbo vertinimo ir klasifikavimo sistemos turi būti lyčių požiūriu nešališkos.⁴⁴ Kai kurios valstybės narės nustatė praktines priemones, tokias kaip lyčių požiūriu nešališko darbo vertinimo vadovai ir kontroliniai sąrašai bei mokymo programos darbdaviams; jomis siekiama padėti įmonėse diegti lyčių požiūriu nešališkas darbo vertinimo ir klasifikavimo sistemas.⁴⁵

Stebėsena ir vykdymo užtikrinimas

Rekomendacija valstybės narės raginamos užtikrinti, kad būtų nuolat stebimas vienodo darbo užmokesčio principo įgyvendinimas ir taikomos visos esamos priemonės, skirtos kovoti su diskriminacija darbo užmokesčio srityje.

³⁸ Pvz., CZ, DK, EE, ES, FR, NL, PL, RO, SK.

³⁹ 2007 m. kovo 22 d. Pagrindinio įstatymo Nr. 3/2007 dėl veiksmingo moterų ir vyrų lygybės užtikrinimo 20 straipsnyje numatyta, kad lyčių aspektas turi būti veiksmingai įtrauktas į statistinius duomenis ir tyrimus.

⁴⁰ Vienodo darbo užmokesčio įstatyme (5a skirsnis) pateiktos taisyklės dėl darbo užmokesčio statistinių duomenų, suskirstytų pagal lytis. Įstatyme reikalaujama, kad įmonės, kuriose dirba bent 35 darbuotojai ir kuriose tuo pačiu metu dirba bent dešimt abiejų lyčių asmenų, atliekančių tas pačias darbo užduotis, turėtų arba kasmet kaupti darbo užmokesčio statistinius duomenis, suskirstytus pagal lytis, arba susitarti su darbuotojais, kad jos rengs ataskaitą apie vienodą darbo užmokestį kas trejus metus.

⁴¹ Pvz., CY, CZ, DE, FR, HR, HU, IE, PL, PT, RO, SK, SE ir UK.

⁴² Žr. bylas C-237/85, C-262/88, C-400/93, C-381/99, C-333/97, C-471/08, C-194/08. Taip pat žr. Direktyvos 2006/54/EB 9 konstatuojamąją dalį.

⁴³ AT, LT.

⁴⁴ Pvz., AT, BE, CY, IT, LT, PT, SI.

⁴⁵ Pvz., BE, CY, EE, ES, FR, NL, SE.

Keliose valstybėse narėse stebėseną dėl diskriminacijos darbo užmokesčio srityje atlieka darbo inspekcijos regioniniu ar federaliniu lygmeniu⁴⁶. Būdamos nacionalinės administracijos dalimi, šios inspekcijos atsako už patikrinimų vykdymą, kad būtų užtikrinta atitiktis teisės aktams. Kai kuriose šalyse, jeigu nesilaikoma vienodo darbo užmokesčio principo, darbo inspekcijos gali taikyti administracines nuobaudas.⁴⁷

Belgijoje įmonė, kurioje dirba bent 50 darbuotojų, gali paskirti vieną iš savo darbuotojų kaip tarpininką, kuris patars, kaip parengti ir įgyvendinti planą, kuriuo siekiama įmonėje sukurti lyčių požiūriu nešališką darbo užmokesčio struktūrą, ir kokiomis priemonėmis būtų galima spręsti skundus dėl vyrų ir moterų diskriminacijos darbo užmokesčio srityje.

Dvi valstybės narės pranešė, kad nustatė specialias sankcijas siekdamas atgrasyti nuo diskriminacinių veiksmų. Visų pirma, Prancūzija yra nustačiusi iki 1 proc. darbo užmokesčio fondo dydžio nuobaudą įmonėms, kuriose dirba daugiau nei penkiasdešimt darbuotojų, jeigu pažeidžiami įsipareigojimai dėl vienodo darbo užmokesčio. Nyderlanduose įmonės, kuriose yra vykdoma diskriminacinė praktika, yra šalinamos iš viešųjų pirkimų procedūrų, o jų turimos sutartys su vyriausybe gali būti nutrauktos.

Lygybę užtikrinančios institucijos

Vadovaujantis Direktyvos 2006/54/EB nuostatomis,⁴⁸ visos lygybę užtikrinančios institucijos teikia nemokamą pagalbą su diskriminacija darbo užmokesčio srityje susidūrusiems asmenims. Vis dėlto lygybę užtikrinančių institucijų užduotys ir įgaliojimai valstybėse narėse labai skiriasi. Tik kai kuriose valstybėse narėse⁴⁹ nagrinėjant tokius ieškinius nacionaliniuose teismuose lygybę užtikrinančios institucijos pasitelkia atstovaujančius / padedančius asmenis. Kai kuriose kitose valstybėse narėse⁵⁰ lygybę užtikrinančios institucijos turi platesnę kompetenciją nagrinėti skundus, susijusius su diskriminacija dėl lyties, ir priimti atitinkamus sprendimus. Jeigu lyčių lygybę užtikrinančios institucijos labiau pasinaudotų savo galiomis teikti nepriklausomą pagalbą nuo diskriminacijos nukentėjusiems asmenims, šiems asmenims būtų lengviau kreiptis į teismą ir būtų užtikrinta veiksminga teisinė sistema vienodo darbo užmokesčio srityje.

Todėl Rekomendacija valstybės narės raginamos užtikrinti, kad jų nacionalinių lygybę užtikrinančių institucijų galios ir įgaliojimai apimtų klausimus, susijusius su vyrų ir moterų diskriminacija darbo užmokesčio srityje, įskaitant įsipareigojimus užtikrinti skaidrumą. Be to, jeigu taikytina, valstybių narių prašoma suteikti lygybę užtikrinančioms institucijoms teisę gauti informaciją apie darbo užmokestį ir darbo užmokesčio auditą.

Kai kuriose valstybėse narėse⁵¹ lygybę užtikrinančios institucijos įgaliojimai taip pat apima darbdavių įsipareigojimus užtikrinti skaidrumą, susijusius su vyrų ir moterų diskriminacija darbo užmokesčio srityje, ypač teisę gauti informaciją apie darbo užmokestį ir darbo užmokesčio auditą.

⁴⁶ Pvz., CY, CZ, ES, FR, LV, PL.

⁴⁷ Pavyzdžiui, taip yra Latvijoje.

⁴⁸ 20 straipsnio 2 dalis.

⁴⁹ Pvz., AT, FI, SE.

⁵⁰ Pvz., BE, FR, NL.

⁵¹ Pvz., EE, FI, SE.

4. DARBO UŽMOKESČIO SKAIDRUMO UŽTIKRINIMO PRIEMONIŲ PRAKTINIS TAIKYMAS IR POVEIKIS NACIONALINIŲ LYGMENIŲ

Nėra atlikta išsamios ekonominės analizės apie konkretų darbo užmokesčio skaidrumo užtikrinimo priemonių nustatymo poveikį nacionaliniu lygmeniu. Todėl sunku pateikti kiekybiškai įvertinamų duomenų apie kiekvienos konkrečios priemonės daromą poveikį.

Vis dėlto nacionaliniu lygmeniu atlikti tyrimai rodo, kad esama sąsajos tarp tokių priemonių ir bendros padėties, susijusios su vyrų ir moterų vienodu darbo užmokesčiu ir lygiomis galimybėmis užimtumo srityje, pagerėjimo. Šis poveikis iliustruojamas keliais pavyzdžiais, kuriais remtasi rengiant 2014 m. Rekomendaciją.⁵²

Vienas iš pavyzdžių, susijusių su **darbuotojų teise gauti informaciją apie darbo užmokestį**, yra Portugalija, kurioje 2009 m. darbdaviams buvo nustatyta prievolė teikti darbuotojams informaciją apie vidutinius atlyginimus pagal darbuotojų kategoriją. Suinteresuotųjų subjektų nuomone, tai yra svarbi priežastis, dėl kurios toje šalyje vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumas yra palyginti mažas.

Švedijos teisės aktais dėl vienodo požiūrio įvesta prievolė darbdaviams reguliariai **skelbti ataskaitą apie darbo užmokesčio padėtį**, apimančią darbo užmokesčio srities praktiką bei vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumus. 2011 m. atliktame nacionaliniame tyrime nurodoma, kad iš skirtingų vyriausybės nustatytų priemonių didžiausią poveikį kovojant su diskriminacija dėl darbo užmokesčio turėjo atlyginimų rodymo prievolė. Be to, lygybės ombudsmeno atliktoje apžvalgoje padaryta išvada, kad įvedus šią prievolę 2006–2008 m. buvo pakoreguotas apytikriai 6000 asmenų darbo užmokestis.

Prancūzija – **į kolektyvines derybas įtraukto vienodo darbo užmokesčio klausimo** pavyzdys: pagal 2006 m. priimtus teisės aktus darbdaviai ir profesinės sąjungos privalo kartą per metus įmonių ir sektorių lygmeniu aptarti vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumo klausimą derybose dėl kolektyvinės sutarties. Įvedus šią prievolę kolektyvinių sutarčių, kuriose sprendžiamas vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumas, dalis ženkliai padidėjo – nuo 3 proc. 2007 m. iki 10 proc. 2010 m. Be to, daugumoje šių kolektyvinių sutarčių pateikiamas ne tik trumpas padėties įvertinimas, bet ir pristatomi konkretūs rodikliai ir priemonių, kuriomis siekiama panaikinti vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumą, sąrašas.

Šie specialūs įgyvendinimo pagal tris iš keturių Rekomendacijoje siūlomų pagrindinių skaidrumo užtikrinimo priemonių pavyzdžiai ir jų poveikis parodo, kad Rekomendacijoje nurodytos priemonės gali potencialiai padėti bendrai sumažinti diskriminaciją darbo užmokesčio srityje ir vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumą.

5. IŠVADOS IR TOLESNI VEIKSMAI

Rekomendacijoje pateikiamos pirmos istorijoje specialios darbo užmokesčio skaidrumo užtikrinimo priemonės, kuriomis siekiama panaikinti darbo užmokesčio nelygybę ir neišnykstantį vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumą. Joje valstybės narės raginamos nustatyti bent vieną iš šių skaidrumą didinančių priemonių siekiant spręsti diskriminaciją darbo užmokesčio srityje. Tai neprivaloma teisinė priemonė, kuria nenumatoma jokių oficialių prievolių valstybėms narėms.

⁵²

Taip pat žr. poveikio vertinimą, pridedamą prie Rekomendacijos (SWD(2014) 59 *final*).

Valstybių narių ir kitų suinteresuotųjų šalių pateiktos informacijos analizė atskleidžia, kad, nors dauguma valstybių narių yra nustačiusios keletą priemonių, skirtų darbo užmokesčio skaidrumui padidinti, trečdalyje valstybių narių jų visiškai nėra.

Be to, tik maža valstybių narių grupė pasinaudojo Rekomendacijoje nurodyta galimybe peržiūrėti savo nacionalines teisės sistemas, kad sustiprintų vyrų ir moterų vienodo darbo užmokesčio principą, ir nustatė darbo užmokesčio skaidrumo užtikrinimo priemones, – tokias, kokios siūlomos Rekomendacijoje, arba kitokias priemones.

Lyčių lygybė – viena iš pagrindinių Europos Sąjungos vertybių, tačiau darbe tai dar nėra įgyvendinta. Moterys ES ekonomikos sektoriuose per valandą vidutiniškai uždirba beveik 16 proc. mažiau nei vyrai. Šis vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumas pastaruosius penkerius metus nesikeitė ir, jei pokyčių tempas išliks toks pat, šis skirtumas išnyks tik kito tūkstantmečio pradžioje. Europos lyčių lygybės instituto tyrime pažymima, kad nevienodas darbo užmokestis ne tik skaudina moteris, bet ir apskritai daro žalą visuomenei. Tarp vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumo, vaikų skurdo ir kvalifikuotų darbuotojų trūkumo yra tvirta sąsaja. Be to, nepakankamai išnaudojant moterų gebėjimus visuomenėje, taip pat patiriama ekonomikos sąnaudų⁵³.

Nepaisant vienodo darbo užmokesčio principo, šiandien diskriminacija darbe vis dar išlieka: už visiškai tą patį darbą moteriai gali būti mokama mažiau nei vyrui, o darbas, kurį paprastai atlieka moterys, yra mažiau apmokamas, nei darbas, kurį paprastai atlieka vyrai, net kai jo vertė vienoda. Dėl su darbo užmokesčio lygiais susijusio slaptumo sunkiau nustatyti diskriminacijos atvejus. Nors dauguma (69 proc.) europiečių suvokia, kad ekonomikoje esama vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumo, darbuotojai nemano, kad toks skirtumas yra jų įmonėje, ir tik 26 proc. europiečių išmano vienodo darbo užmokesčio už vienodą darbą teisinės garantijas. Trečdalis darbuotojų nežino, kokie jų bendradarbių atlyginimai, o jei šie darbuotojai – moterys, šis skaičius yra dar didesnis. Neseniai atliktas tyrimas parodė, kad europiečiai pritartę didesniam skaidrumui darbe: beveik du trečdaliai asmenų palankiai vertintų tai, kad organizacijoje ar įmonėje, kurioje jie dirba, būtų paskelbtas vidutinis darbo užmokestis pagal lytis ir darbo tipą.⁵⁴

Siekdama panaikinti vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumą ir įgyvendinti vienodo darbo užmokesčio principą, Komisija toliau stebės, ar valstybės narės laikosi vienodo darbo užmokesčio principo, taip pat taikys priemones tada, kai to reikia, ir vykdydama metinį Europos semestrą.

Vis dėlto pastebimos pažangos kovojant su diskriminacija darbo užmokesčio srityje trūkumas, taip pat neišnykstantis vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumas ir ribotas Rekomendacijos įgyvendinimas leidžia daryti prielaidą, kad galbūt yra reikalingos kitos ES lygmens tikslinės priemonės. Praktiškai užtikrinus darbo užmokesčio skaidrumą, piliečiai turės priemonių, kad žinotų apie bet kokią diskriminaciją, kurią jie gali patirti, ir pagerės praktinis vienodo darbo užmokesčio principo taikymas.

⁵³ EIGE (2017), *Economic Benefits of Gender Equality in the European Union. How closing the gender gaps in labour market activity and pay leads to economic growth* (liet. „Lyčių lygybės ekonominė nauda Europos Sąjungoje. Kaip, panaikinus lyčių nelygybę darbo rinkos veiklos ir darbo užmokesčio srityje, galima pasiekti ekonomikos augimą“), pateikta adresu <http://eige.europa.eu/rdc/eige-publications>.

⁵⁴ „Eurobarometro“ apklausa Nr. 465.