



Briuselis, 2020 03 05
COM(2020) 101 final

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

**dėl 2017–2019 m. ES kovos su vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumu veiksmų
plano įgyvendinimo**

{SWD(2020) 101 final}

1 ĮVADAS

2017 m. lapkričio mėn. Europos Komisija priėmė ES kovos su vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumu veiksmų planą (toliau – Veiksmų planas)¹. Jo tikslas buvo išdėstyti plataus masto ir nuoseklius veiksmus, kuriais siekiama kovoti su vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumu įgyvendinant viena kitą sustiprinančias teisėkūros ir su teisėkūra nesusijusias iniciatyvas. Komisija iki 2019 m. spalio mėn. buvo įvykdžiusi didžiąją dalį iš Veiksmų plane nustatytų **24 veiksmų**. Be to, dauguma veiksmų bus toliau įgyvendinami².

Veiksmų plane išreikštas Komisijos ketinimas imtis tikslinių veiksmų, siekiant sumažinti vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumą, kuris per penkerius metus iki šio plano priėmimo beveik nepasikeitė. Veiksmų plane apibūdintos tokios pagrindinės šio reiškinio priežastys kaip nemažėjanti darbo rinkos segregacija, nevienodas dalijimasis priežiūros pareigomis, netinkama profesinio ir asmeninio gyvenimo pusiausvyros politika ir nepakankamas darbo užmokesčio skaidrumas, kurias reikia aktyviai šalinti ES lygmeniu imantis platesnio užmojo priemonių. Remiantis Komisijos politikos prioritetais, nustatytos aštuonios pagrindinės veiksmų kryptys ir 24 konkretūs veiksmas, kurie turėtų padėti Komisijai suderintai įvairiuose sektoriuose mažinti darbo užmokesčio skirtumą.

Veiksmų plano įgyvendinimo laikotarpiu – nuo 2017 m. lapkričio mėn., kai jis buvo priimtas, iki 2019 m. spalio mėn. – vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumo mažinimas buvo viena iš pagrindinių prioritetinių **Komisijos lyčių lygybės politikos** sričių. Žvelgiant į praeitį, Veiksmų planas padėjo parodyti, koku plačiu mastu ir kaip visapusiškai Komisija stengiasi kovoti su vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumu įgyvendindama ne tik savo lyčių lygybės, bet ir kelių sektorių politiką. Veiksmų plane numatytos sektorinės priemonės ir nacionaliniai projektai taip pat padėjo atkreipti dėmesį į tai, kad, norint išspręsti su pagrindinėmis visuomenės struktūromis ir lyčių stereotipais susijusias problemas, būtina imtis įvairias sritis apimančių veiksmų.

Visų pirma priemonės, kurių imtasi pagal Veiksmų planą, padėjo įgyvendinti **Europos socialinių teisių ramstį**, ypač jo antrąjį principą, susijusį su lyčių lygybe. Pagal šį principą reikalaujama, kad Komisija užtikrintų kiekvieno asmens teisę į vienodą požiūrį ir skatintų lygias moterų ir vyrų galimybes visose srityse, įskaitant dalyvavimą darbo rinkoje, įdarbinimo sąlygas ir karjeros raidą. Pagal šį principą taip pat konkrečiai numatoma, kad moterys ir vyrai turi teisę į vienodą užmokestį už vienodos vertės darbą. Priemonės, kurių imtasi pagal Veiksmų planą, taip pat buvo svarbios įgyvendinant keletą kitų Europos socialinių teisių ramsčio principų, pavyzdžiui, susijusių su lygiomis galimybėmis, atlyginimais, profesinio ir asmeninio gyvenimo pusiausvyra ir senatvės pajamomis bei pensijomis. Įgyvendinamas Veiksmų planas taip pat padėjo siekti **Jungtinių Tautų darnaus vystymosi darbotvarkės iki 2030 m.** tikslų, visų pirma 5-ojo darnaus vystymosi tikslo užtikrinti lyčių lygybę ir visų moterų ir mergaičių įgalėjimą.

Veiksmų plano įgyvendinimo laikotarpiu Komisija projektams, kuriuos įgyvendinant buvo padedama mažinti vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumą valstybėse narėse kovojant su lyčių stereotipais, stiprinant profesinį orientavimą, didinant moterų, einančių su sprendimų priėmimu susijusias pareigas, skaičių, gerinant tiek moterų, tiek vyrų profesinio ir asmeninio gyvenimo pusiausvyrą, taip pat mažinant lyčių nelygybę visu asmens gyvenimo ciklu, šiuo tikslu mažinant lyčių nelygybę užimtumo, darbo užmokesčio ir pensijų srityse, skyrė **14 mln. EUR finansavimą**.

Šiuo įgyvendinimo laikotarpiu taip pat imtasi **teisėkūros veiksmų**. 2019 m. birželio mėn. buvo priimta Direktyva dėl profesinio ir asmeninio gyvenimo pusiausvyros³, kuria nustatomi minimalūs darbuotojų

¹ Komisijos komunikatas Europos Parlamentui, Tarybai ir Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komitetui „2017–2019 m. ES veiksmų planas. Kovoti su vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumu“, 2017 11 20, COM(2017) 678 final.

² Dėl išsamesnio priemonių, kurių imtasi atskiriems veiksams įgyvendinti, aprašymo žr. priede pateikiamą Komisijos tarnybų darbinį dokumentą (SWD(2020) 101).

³ 2019 m. birželio 20 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva (ES) 2019/1158 dėl tėvų ir prižiūrėtojų asmenų profesinio ir asmeninio gyvenimo pusiausvyros, kuria panaikinama Tarybos direktyva 2010/18/ES, OL L 188, 2019 7 12, p. 79–93.

atostogų dėl šeiminių priežasčių ir susitarimų dėl lanksčių darbo sąlygų standartai, o motinos ir tėvai skatinami vienodai dalytis su priežiūra susijusius darbus. Be to, 2018 m. birželio mėn. priėmus Komisijos rekomendaciją dėl lygybės įstaigoms taikomų standartų⁴ sudarytos sąlygos diskriminacijos, įskaitant diskriminaciją darbo užmokesčio srityje, aukoms teikti geresnę paramą. 2018 m. Komisija pradėjo vienodo darbo užmokesčio nuostatų vertinimą⁵; jo išvados bus remiamasi 2020 m. teikiant tolesnius pasiūlymus dėl teisėkūros procedūra priimamų aktų dėl privalomų darbo užmokesčio skaidrumo priemonių, kaip nurodyta Komisijos 2019–2024 m. politinėse gairėse ir Komisijos 2020 m. darbo programoje.

Iki 2019 m. spalio mėn., t. y. Veiksmų plano įgyvendinimo laikotarpio pabaigos, visi 24 veiksmai buvo visiškai arba iš dalies įvykdyti. Tam tikri veiksmai davė labai apčiuopiamų rezultatų – buvo priimti nauji teisės aktai arba nustatytos politikos kryptys, ir didžioji dauguma veiksmų bus toliau įgyvendinami pagal įvairias Komisijos politikos kryptis. Šia ataskaita prisidedama prie tikslo kovoti su vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumu. Joje apžvelgiami įgyvendinti veiksmai, aptariami kai kurie pagrindiniai laimėjimai, pasiekti įgyvendinant Veiksmų planą, ir sudaromos sąlygos imtis tolesnių iniciatyvų, kuriomis siekiama įgyvendinti vienodo užmokesčio už vienodą arba vienodos vertės darbą principą.

2 IŠ DUOMENŲ APIE VYRŲ IR MOTERŲ DARBO UŽMOKESČIO SKIRTUMĄ EUROPOS SĄJUNGOJE MATYTI, KAD PAŽANGA DAROMA LĖTAI

Keliais Veiksmų plane nustatytais veiksmais (10, 17, 18 veiksmais) Komisija buvo raginama rinkti duomenis apie vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumą. Komisija savo Metinėje moterų ir vyrų lygybės Europos Sąjungoje ataskaitoje reguliariai pateikia informaciją apie darbo užmokesčio, pajamų ir pensijų skirtumus valstybėse narėse. Iš šių duomenų⁶ (17 veiksmas) matyti, kad moterims ES akivaizdžiai, nuolat ir struktūriškai mokamas mažesnis darbo užmokestis. Veiksmų plano įgyvendinimo laikotarpiu **vidutinis vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumas valstybėse narėse sumažėjo nuo 16 proc. 2017 m. iki 15,7 proc. 2018 m.** Jei, be vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumo, taip pat atsižvelgiama į vyrų ir moterų skirtumus, susijusius su visu darbo laiku ir darbingo amžiaus trukme, galima pamatyti dar didesnę vyrų ir moterų ekonominės nepriklausomybės skirtumą. 2014 m. šis vyrų ir moterų bendrų pajamų skirtumas Sąjungoje siekė beveik 40 proc.⁷ Viena iš šio bendrų pajamų skirtumo priežasčių yra tai, kad moterys vidutiniškai dirba mažiau apmokamo darbo valandų negu vyrai. Taigi, iš viso 78 proc. antrųjų šeimoje uždirbančių asmenų Sąjungoje yra moterys.

Eurostato duomenimis, vidutinis vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumas ES valstybėse narėse sumažėjo tik nežymiai – nuo 16 proc. 2017 m. iki 15,7 proc. 2018 m.
--

Įgyvendindama Veiksmų planą Komisija taip pat siekė geriau suprasti moterų ir vyrų darbo užmokesčio skirtumus. Iš keleto tyrimų⁸, kuriuose nagrinėjami veiksniai, turintys įtakos vyrų ir moterų

⁴ 2018 m. birželio 22 d. Komisijos rekomendacija (ES) 2018/951 dėl lygybės įstaigoms taikomų standartų, C(2018) 3850, OL L 167, 2018 7 4, p. 28–35.

⁵ Šio vertinimo rezultatai pateikiami Komisijos tarnybų darbiname dokumente, paskelbtame kartu su šia ataskaita. Žr. Atitinkamų Direktyvos 2006/54/EB nuostatų, kuriomis įgyvendinamas Sutartyje nustatytas vienodo užmokesčio už vienodą arba vienodos vertės darbą principas, vertinimą, SWD(2020) 50.

⁶ 2019 m. moterų ir vyrų lygybės ES ataskaita ir ankstesnių metų ataskaitos pateikiamos Europos Sąjungos leidinių biuro [interneto svetainėje](https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/product/view/SDG_05_20?lang=lt). Taip pat žr. duomenis apie vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumą 2018 m., https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/product/view/SDG_05_20?lang=lt. Duomenys apie vyrų ir moterų pensijų skirtumą viešai paskelbti Eurostato duomenų bazėje, žr. skiltis „Vyrų ir moterų pensijų skirtumas pagal amžiaus grupes. ES SPGS tyrimas“, pateikiama adresu https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=ilc_pnp13&lang=lt, ir „Vyrų ir moterų dalyvavimo pensijų sistemoje lygis pagal amžiaus grupes. ES SPGS tyrimas“, pateikiama adresu https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=ilc_pnp14&lang=lt. Šiame dokumente pateikiami 28 ES valstybių narių duomenys pagal 2017–2019 m. veiksmų planą.

⁷ Žr. <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-datasets/product?code=teqges01>. Naujausi turimi šio rodiklio duomenys yra 2014 m. duomenys.

⁸ Žr., pavyzdžiui, <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/aa27ac5b-fc83-11e5-b713-01aa75ed71a1/language-en> ir Denis Leythienne, Piotr Ronkowski (2018 m.), *A decomposition of the unadjusted gender pay gap using Structure of*

darbo užmokesčio skirtumui, matyti, kad **maždaug dviejų trečdalių šio vidutinio skirtumo atvejų negalima paaiškinti** asmeninėmis, su darbu arba su verslu susijusiomis dirbančių vyrų ir moterų savybėmis. Kaip priežastys, kuriomis galima paaiškinti šį darbo užmokesčio skirtumą, nurodomas, pavyzdžiui, mažiau aktyvus moterų dalyvavimas darbo rinkoje, mažesnis valandų, kurias moterys praleidžia dirbdamos apmokamą darbą, skaičius, didesnė moterų, dirbančių darbą ne visą darbo laiką, dalis, taip pat tai, kad paprastai šeimoje moterys atlieka pagrindinių globėjų funkcijas⁹.

Nelygybė darbo užmokesčio srityje kartu su nevienodu darbo intensyvumu ir darbo stažo metų skaičiumi taip pat lėmė tai, kad 2018 m. Sąjungoje **apytikris vidutinis 65 metų ir vyresnių moterų ir vyrų pensijų skirtumas siekė 30,1 proc.**¹⁰ Dėl to vyresnio amžiaus moterims dažnai kyla didesnė rizika patirti skurdą. 2018 m. šešiose valstybėse narėse¹¹ moterų pensininkių skurdo rizikos lygis buvo daugiau kaip dešimčia procentinių punktų didesnis nei vyrų pensininkų. Be to, Pensijų adekvatumo ataskaitoje (17 veiksmas) pabrėžiama, kad pagal dabartines pensijų sistemas už moterų nelinijinę karjerą skiriamos tik nedidelės išmokos, taip pat kad vyresnio amžiaus moterys ir toliau daugiausia naudoja minimalių pajamų sistemomis¹².

2018 m. vidutinis moterų ir vyrų pensijų skirtumas Europos Sąjungoje siekė 30,1 proc. Dėl to didėja lyčių nelygybė senatvės pajamų srityje.

Dėl duomenų apie profesinę segregaciją, remiantis Komisijos paskelbta 2018 m. ataskaita „She Figures“¹³, pirmosios ir antrosios pakopų mokslo dalykų studijų lygmenimis moterų skaičius paprastai viršija vyrų skaičių, tačiau doktorantūros studijų lygmeniu pasiekama bendra abiejų lyčių pusiausvyra.

Vis dėlto įvairiose mokslo studijų srityse moterų ir vyrų skaičius išlieka nevienodas, ir iš to matyti, kad lyčių stereotipai dar neišnyko. Stereotipai itin gajūs gamtos mokslų, technologijų, inžinerijos ir matematikos (angl. STEM) srityse, kuriose moterų skaičius tebėra pernelyg mažas visais lygmenimis (pagal bakalauro, magistro ar lygiavertės studijų programas mokosi 32 proc. moterų) iki pat aukščiausių akademinų pareigų (jas eina vidutiniškai 15 proc. studentų). Daugiau moterų dirbo viešajame sektoriuje, pavyzdžiui, su sveikatos priežiūra, švietimu ir socialiniu darbu susijusiose srityse.

Earnings Survey data, Eurostatas, statistikos darbo dokumentai, pateikiama adresu <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/fb389f61-6f7c-11e8-9483-01aa75ed71a1/language-en>.

https://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&pcode=sdg_05_20&plugin=1.

⁹ Žr. <https://eige.europa.eu/gender-statistics/dgs/data-talks/what-lies-behind-gender-pay-gap>.

¹⁰ 2019 m. moterų ir vyrų lygybės ES ataskaita, p. 68, pateikiama adresu https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/aid_development_cooperation_fundamental_rights/annual_report_ge_2019_en.pdf. Eurostatas, „Vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumo panaikinimas“, pateikiama adresu <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/DDN-20200207-1?inheritRedirect=true&redirect=eurostat/news/whats-new%20>.

¹¹ Lietuvoje, Estijoje, Bulgarijoje, Čekijoje, Latvijoje ir Rumunijoje. Šaltinis – Eurostatas, „Skurdo rizikos lygis pagal skurdo ribą ir praėjusiais metais dažniausiai vykdytą veiklą“, ES SPGS ir Europos bendrijos namų ūkių tyrimai, 2018 m.

¹² „2018 m. pensijų adekvatumo ataskaita. Dabartinių ir būsimų pajamų adekvatumas senatvėje ES“, pateikiama adresu <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/f0e89c3f-7821-11e8-ac6a-01aa75ed71a1/language-en>.

¹³ <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/9540ffa1-4478-11e9-a8ed-01aa75ed71a1/language-en>.

3 KOVA SU VYRŲ IR MOTERŲ DARBO UŽMOKESČIO SKIRTUMU. PRIEMONIŲ, KURIŲ IMTASI PAGAL VEIKSMŲ PLANĄ, PAVYZDŽIAI

Į Veiksmų planą įtraukti 24 veiksmas, suskirstyti į aštuonias veiksmų grupes. Šiame skyriuje pateikiama keletas veiksmų, kurių imtasi pagal Veiksmų planą, pavyzdžių. Išsamesnį visų veiksmų įgyvendinimo aprašymą galima rasti Komisijos tarnybų darbiname dokumente, kuris pateikiamas priede.

3.1. Profesinio ir asmeninio gyvenimo pusiausvyros iniciatyva

Komisijos komunikatas „Dirbančių tėvų ir prižiūrinčiųjų asmenų profesinio ir asmeninio gyvenimo pusiausvyros iniciatyva“¹⁴, įskaitant pasiūlymą dėl Direktyvos dėl tėvų ir prižiūrinčiųjų asmenų profesinio ir asmeninio gyvenimo pusiausvyros¹⁵, yra pagrindiniai Europos socialinių teisių ramsčio įgyvendinimo rezultatai. Šio viena kitą papildančių ir sustiprinančių priemonių rinkinio tikslas buvo spręsti nepakankamo moterų dalyvavimo darbo rinkoje problemą šalinant vieną iš pagrindinių šio reiškinio veiksnių – nevienodą moterų ir vyrų pasidalijimą priežiūros pareigomis (14 veiksmas).

2019 m. birželio 20 d. buvo priimta **Profesinio ir asmeninio gyvenimo pusiausvyros direktyva**¹⁶. Jos tikslas – modernizuoti Sąjungos atostogų dėl šeiminių priežasčių ir susitarimų dėl lanksčių darbo sąlygų teisinę sistemą. Šioje direktyvoje nustatyta tėvų teisė į mokamas tėvystės atostogas (dešimties darbo dienų trukmės atostogas, apmokamas nacionaliniu nedarbingumo dėl ligos tarifu), taip pat kiekvieno iš tėvų teisė į keturių mėnesių trukmės vaiko priežiūros atostogas, iš kurių bent dviejų mėnesių tėvai negali perduoti vienas kitam ir kurie turi būti tinkamai apmokami (kiekvienos valstybės narės nustatytu tarifu). Be to, kiekvienas prižiūrintysis asmuo, kuris apibrėžiamas kaip darbuotojas, asmeniškai prižiūrintis giminaitį, kuriam dėl rimtos medicininės priežasties reikia didelės priežiūros ar pagalbos, arba jam padedantis, turi teisę į bent penkių darbo dienų per metus trukmės prižiūrinčiojo asmens atostogas. Galiausiai tėvai, turintys vaikų iki aštuonerių metų, ir prižiūrintieji asmenys turi teisę prašyti sudaryti susitarimus dėl lanksčių darbo sąlygų (susitarimus dėl nuotolinio darbo, lankstaus darbo grafiko ir sutrumpinto darbo laiko). Valstybės narės turi per trejus metus (iki 2022 m. rugpjūčio 2 d.)¹⁷ perkelti šią direktyvą į nacionalinę teisę. Komisija atidžiai stebės, kaip ši direktyva perkeliama į nacionalinę teisę, ir valstybėms narėms teks reikiamą paramą.

Į profesinio ir asmeninio gyvenimo pusiausvyros iniciatyvą taip pat įtraukta keletas ne teisėkūros priemonių. Kad įgyvendintų šias priemones, Komisija kartu su Europos nacionalinių lygybės įstaigų tinklu (EQUINET) surengė lygybės įstaigoms ir darbo inspekcijoms skirtą gebėjimų stiprinimo seminarą profesinio ir asmeninio gyvenimo pusiausvyros klausimais. Siekiant paskatinti abiejų lyčių atstovus proporcingiau naudotis atostogomis dėl šeiminių priežasčių ir susitarimais dėl lanksčių darbo sąlygų, pagal Teisių, lygybės ir pilietiškumo (angl. REC) programą taip pat buvo finansuojami kovos su lyčių stereotipais projektai¹⁸. Pagal ES užimtumo ir socialinių inovacijų programą (EaSI) buvo finansuojami projektai, kuriais skatinama rengti novatoriškas profesinio ir asmeninio gyvenimo pusiausvyros strategijas, kad būtų galima lengviau suderinti profesines ir priežiūros pareigas¹⁹. Be to, Europos teisės ekspertų lyčių lygybės ir nediskriminavimo klausimais tinklas atliko galimybių didinti nėščių darbuotojų ir atostogų dėl šeiminių priežasčių einančių darbuotojų apsaugą nuo

¹⁴ Komisijos komunikatas Europos Parlamentui, Tarybai, Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komitetui ir Regionų komitetui „Dirbančių tėvų ir prižiūrinčiųjų asmenų profesinio ir asmeninio gyvenimo pusiausvyros palaikymo iniciatyva“, COM(2017) 252 final.

¹⁵ Pasiūlymas dėl Europos Parlamento ir Tarybos direktyvos dėl tėvų ir prižiūrinčiųjų asmenų profesinio ir asmeninio gyvenimo pusiausvyros, kuria panaikinama Tarybos direktyva 2010/18/ES, COM(2017) 253 final.

¹⁶ Direktyva (ES) 2019/1158 dėl tėvų ir prižiūrinčiųjų asmenų profesinio ir asmeninio gyvenimo pusiausvyros, kuria panaikinama Tarybos direktyva 2010/18/ES, OL L 188, 2019 7 12, p. 79.

¹⁷ Vis dėlto įsipareigojimą apmokėti dvi paskutines vaiko priežiūros atostogų savaites (iš dviejų mėnesių trukmės tinkamai apmokamų neperduodamų atostogų) valstybės narės turi perkelti per penkerius metus (iki 2024 m. rugpjūčio 2 d.).

¹⁸ Atrinkti projektai pateikiami adresu

https://ec.europa.eu/justice/grants1/calls/2015_action_grants/just_2015_rgen_ag_role_en.htm.

¹⁹ Atrinkti projektai pateikiami adresu <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=632&langId=en>.

diskriminacijos ir atleidimo iš darbo tyrimą²⁰, o Komisija priėmė Barselonos tikslų, susijusių su vaikų priežiūros įstaigas lankančių vaikų iki privalomojo mokyklinio amžiaus skaičiumi, įgyvendinimo padėties ataskaitą²¹.

Galiausiai Užimtumo komitetas ir Socialinės apsaugos komitetas, kurie yra Užimtumo ir socialinių reikalų tarybos (EPSCO tarybos) ministrų patariamieji politikos komitetai, šiuo metu plėtoja ir tobulina profesinio ir asmeninio gyvenimo pusiausvyros rodiklius, be kita ko, susijusius su naudojimu atostogomis ir susitarimais dėl lanksčių darbo sąlygų, taip pat su vaikų priežiūra ir ilgalaike priežiūra. Tokie aspektai kaip vaikų priežiūra, ilgalaikė priežiūra ir antriejiems šeimoje uždirbantiems asmenims kylančios ekonominės kliūtys taip pat vertinami per Europos semestrą (24 veiksmas). Šioms paslaugoms tobulinti galima naudotis iš Europos struktūrinių ir investicijų fondų skiriamu finansavimu. Minėti veiksmai padėjo šalinti stereotipus, susijusius su vyrų ir moterų vaidmeniu visuomenėje, taigi ir vieną iš pagrindinių vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumo priežasčių.

3.2. ES pokyčių platforma moterų užimtumui ir lygioms galimybėms transporto sektoriuje didinti

Veiksmų plane pažymėta, kad profesinė segregacija įvairiuose sektoriuose yra vienas iš pagrindinių vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumo veiksnių. Siekiant pašalinti šį veiksnių, į Veiksmų planą įtraukta keletas priemonių, kuriomis siekiama kovoti su segregacija pavienių profesijų ir sektorių lygmenimis, pavyzdžiui, įgyvendinti konkrečias iniciatyvas, kad būtų panaikinti stereotipai, susiję su moterų ir vyrų įgūdžiais, gebėjimais ir vaidmenimis.

Vienas iš susijusių sektorių yra transporto sektorius, dėl kurio Komisija pagal Veiksmų planą įsipareigojo imtis keleto priemonių (9 veiksmas). Transporto sektoriuje iš esmės dominuoja vyrai, nes tik 22 proc. šio sektoriaus darbuotojų yra moterys²². Be to, kalbant apie atskiras šio sektoriaus profesijas, nors su administravimu susijusias pareigas eina beveik tiek pat moterų kaip ir vyrų, moterys ir toliau rečiau eina geriau apmokamas vadovaujamas pareigas, taip pat rečiau dirba techninį darbą ir mobiliose darbo vietose. Pavyzdžiui, moterys sudaro mažiau nei 5 proc. visų pilotų, tačiau daugumą keleivių salono įgulos narių.

Siekdama didinti moterų užimtumą transporto sektoriuje, Komisija parengė keletą prie šio sektoriaus poreikių pritaikytų į veiksmus orientuotų priemonių. 2017 m. lapkričio 27 d. pradėjo veikti **ES pokyčių platforma „Moterys transporto sektoriuje“**²³. Suinteresuotieji subjektai, pavyzdžiui, valstybės narės, ES transporto organizacijos, ES agentūros ir įstaigos, gali prisijungti prie šios platformos ir įsipareigoti didinti moterų užimtumą bei kovoti su darbo rinkos segregacija imdamiesi specialių veiksmų. Jie gali pasirašyti deklaraciją dėl moterų ir vyrų lygių galimybių transporto sektoriuje ir taip įsipareigoti, puoselėjant palankią organizacijos kultūrą, skatinti mokėti vienodą darbo užmokestį.

Nors šios platformos suinteresuotieji subjektai apskritai prisiima konkrečius įsipareigojimus ir daugėja įgyvendinamų veiksmų, dėl minėtų įsipareigojimų reikia imtis tolesnių veiksmų nacionaliniu ir vietos lygmenimis. Siekdama palengvinti šį procesą, Komisija taip pat sukūrė **Įvairovės transporto sektoriuje ambasadorių Europos tinklą** (angl. *European Network of Ambassadors for Diversity in Transport*)²⁴.

²⁰ Europos teisės ekspertų lyčių lygybės ir nediskriminavimo klausimais tinklas (2018 m.), *Family leave: enforcement of the protection against dismissal and unfavourable treatment*, pateikiama adresu <https://www.equalitylaw.eu/downloads/4808-family-leave-enforcement-of-the-protection-against-dismissal-and-unfavourable-treatment-pdf-962-kb>.

²¹ Komisijos ataskaita Europos Parlamentui, Tarybai, Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komitetui ir Regionų komitetui dėl mažų vaikų priežiūros paslaugų plėtojimo siekiant didinti moterų dalyvavimą darbo rinkoje ir užtikrinti dirbančių tėvų profesinio ir asmeninio gyvenimo pusiausvyrą, taip pat tvarų ir įtraukų augimą Europoje (Barselonos tikslai), pateikiama adresu https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/bcn_objectives-report2018_web_en.pdf.

²² Eurostatas, 2017 m. darbo jėgos tyrimas.

²³ https://ec.europa.eu/transport/themes/social/women-transport-eu-platform-change_en.

²⁴ https://ec.europa.eu/transport/themes/social/events/2019-09-26-conf-inclusive-diverse-transport-sector_en.

Be to, Komisija, siekdama nustatyti moterų užimtumo transporto sektoriuje sąnaudas ir naudą, finansavo ir paskelbė ekonominių argumentų ataskaitą, prie kurios pridedamas ataskaitos autorių siūlomų priemonių, kuriomis siekiama gerinti lyčių pusiausvyrą, pavyzdžiui, panaikinant vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumą, sąrašas²⁵. Šios rekomendacijos grindžiamos konkrečiais šiame sektoriuje atliktais atvejų tyrimais. Jos apima: 1) įdarbinimo, mokymo ir karjeros raidos priemones (įskaitant kovos su stereotipais ir šališkumu dėl lyties priemones), 2) informuotumo didinimo priemones (įskaitant ataskaitų apie vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumą teikimą), 3) profesinio ir asmeninio gyvenimo pusiausvyros priemones ir 4) sveikatos ir saugos priemones (įskaitant kovos su smurtu ir priekabiavimu darbo aplinkoje priemones). Į šį tyrimą taip pat įtrauktos transporto įmonėms skirtos rekomendacijos, be kita ko, dėl būtinybės įmonės lygmeniu pradėti teikti vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumo ataskaitas. Viena iš priemonių, skirtų vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumui panaikinti, yra galimybė nustatyti skaidraus darbo užmokesčio kriterijus ir politiką, kuriais būtų siekiama įmonėse panaikinti darbo užmokesčio skirtumą.

Sprendžiant nepakankamo moterų, dirbančių transporto sektoriuje, skaičiaus problemą, ekonominių argumentų ataskaitoje pirmiausia rekomenduojama įmonėms, stebint įmonės veiklos rezultatus, pradėti taikyti su lytimis susijusius rodiklius, kuriais naudojantis galima lengvai rinkti duomenis.

Siekdama pašalinti kliūtis, su kuriomis moterys susiduria pradėdamos verstis transporto sektoriaus profesijomis, Komisija pradėjo tolesnius tyrimus. Su jų rezultatais bus galima susipažinti 2021 m. pradžioje. Atliekant pirmąjį tyrimą nagrinėjama profesinio ir asmeninio gyvenimo pusiausvyra (t. y. kokių finansiškai tvarių veiksmų galima imtis pavienių transporto įmonių lygmeniu, kad darbuotojai galėtų geriau suderinti darbo grafiką ir asmeninį gyvenimą), o remiantis antruoju tyrimu rengiamas mokytojams skirtas priemonių rinkinys, kaip nuo ankstyvo amžiaus geriau kovoti su lyčių stereotipais. Atliekant trečiąjį į ateitį orientuotą tyrimą bus vertinamas transporto skaitmeninimo poveikis: ar moterims tai yra iššūkis, ar galimybė, taip pat sprendžiamas klausimas, ar kartu su šiais pokyčiais reikėtų imtis konkrečių priemonių. Atliekant papildomą tyrimą buvo nagrinėjamas moterų dalyvavimas vykdant su transporto sektoriumi susijusią mokslinių tyrimų ir inovacijų veiklą ir pateiktos mokslinių tyrimų rekomendacijos, kaip įveikti kliūtis, trukdančias užtikrinti moterų lygybę transporto sektoriuje²⁶.

3.3. Institucijų pokyčių skatinimas įgyvendinant lyčių lygybės planus, siekiant puoselėti lygybę mokslinės karjeros srityje

Dar vienas sektorius, dėl kurio Veiksmų plane buvo numatyta imtis konkrečių priemonių, yra moksliniai tyrimai ir inovacijos (8 veiksmas). 2017–2019 m. Komisija pagal bendrosios programos „Horizontas 2020“ darbo programą „Mokslas dalyvaujant visuomenei ir jai skirtas mokslas“²⁷ finansavo veiksmus, kuriais siekiama skatinti lyčių lygybę mokslinių tyrimų ir inovacijų sektoriuje. Finansinė parama taip pat skirta dešimčiai bendrų mokslinių tyrimų projektų, kurių metu įgyvendinant lyčių lygybės planus dalyvauja beveik 60 mokslinių tyrimų organizacijų²⁸. Be to, siekiant sudaryti sąlygas dalytis žiniomis apie lyčių lygybės planus, suburtos septynios teminės ir geografinės praktikos

²⁵ *Business case to increase female employment in transport*, galutinė ataskaita, 2018 m., pateikiama adresu <https://ec.europa.eu/transport/sites/transport/files/2018-business-case-to-increase-female-employment-in-transport-final-report.pdf>.

²⁶ *Women in European Transport with a focus on Research and Innovation* (2019 m.), Europos Sąjunga, pateikiama adresu <https://ec.europa.eu/jrc/en/publication/eur-scientific-and-technical-research-reports/women-european-transport-focus-research-and-innovation>.

²⁷ <https://ec.europa.eu/research/swafs>.

²⁸ Bendri su lyčių lygybės planų (angl. GEP) įgyvendinimu susiję mokslinių tyrimų projektai R-I PEERS, SUPERA, CHANGE, Gender-SMART, SPEAR, GEARING ROLES, EQUAL4EUROPE, LeTSGEPs ir CALIPER, išvardyti skiltyje „BP 7 ir bendrosios programos „Horizontas 2020“ lėšomis finansuojami projektai“ (<https://ec.europa.eu/research/swafs/index.cfm?pg=policy&lib=gender>), ir dešimtas su lyčių lygybės planų įgyvendinimu susijęs projektas, taip pat atrinktas pagal 2019 m. darbo programą. Kalbant apie pastarąjį, laukiama, kol bus pasirašytas dotacijos susitarimas.

bendruomenės²⁹. Siekiant papildyti šį visapusišką požiūrį, įgyvendinant specialų projektą steigiama mokslinių tyrimų ir inovacijų sektoriui skirta mokymo lyčių lygybės klausimais akademija, kurioje galima naudotis viešai prieinamais ištekliais³⁰. Įgyvendinant šiuos projektus pasiekti rezultatai ir sukaupta geriausia patirtis taip pat įtraukti į Europos lyčių lygybės instituto valdomą **priemonę „Lyčių lygybė akademinės bendruomenės ir mokslinių tyrimų srityse“ (angl. GEAR)**³¹.

Įgyvendinant priemonę „Lyčių lygybė akademinės bendruomenės ir mokslinių tyrimų srityse“ (angl. GEAR) universitetams ir mokslinių tyrimų organizacijoms pateikiama geriausios patirties pavyzdžių ir teikiamos konsultacijos apie tai, kaip parengti lyčių lygybės planus ir įvertinti jų poveikį.

Be to, kas trejus metus leidžiamas pavyzdinis Komisijos leidinys „**She Figures**“, kuriame nagrinėjamos pagrindinės lyčių lygybės tendencijos mokslo ir mokslinių tyrimų srityje. 2019 m. kovo 8 d. išleistame 2018 m. leidinyje³² pateikiami išsamūs duomenys apie vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumą mokslinių tyrimų ir plėtros sektoriuje. Vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumas mokslinių tyrimų ir inovacijų sektoriuje, palyginti su visa ES ekonomika, vis dar yra šiek tiek didesnis (2014 m. duomenimis – atitinkamai 17 proc. ir 16,6 proc.). Leidiniais „She Figures“, kaip lyginamosios analizės priemone, valstybės narės naudoja formuodamos nacionalinę politiką, nes šie duomenys padeda daugiau sužinoti apie pavienėse valstybėse narėse vyraujančią lyčių nelygybę.

Kadangi pritraukiant daugiau moterų į gamtos mokslų, technologijų, inžinerijos ir matematikos sektorių būtų galima remtis tokiais naujomis tendencijomis kaip moterų vadovaujamų startuolių steigimas, **moterims novatorėms skirtu ES apdovanojimu** atkreipiamas dėmesys į moterų laimėjimus gamtos mokslų srityje ir padedama kovoti su stereotipais, susijusiais su moterų ir vyrų įgūdžiais, gebėjimais ir vaidmenimis. Todėl 2017, 2018 ir 2019 m. Komisija ir toliau stengėsi skirti dėmesio įkvepiančioms moterims moksliniais tyrimais grindžiamų inovacijų srities lyderėms, joms įteikdama moterims novatorėms skirtą ES apdovanojimą. Šis apdovanojimas skiriamas moterims, sėkmingai diegiančioms keisti padėtį skatinančias inovacijas, ir juo pagerbiami išskirtiniai verslininkų laimėjimai. Ankstesnių metų apdovanojimų laureatės ir toliau buvo įkvėpimo šaltinis moterims Europoje ir už jos ribų, skatinantis diegti išskirtines inovacijas ir kurti savo įmones.

3.4. Vienodo darbo užmokesčio principo taikymo gerinimas

Kalbant apie vienodo darbo užmokesčio principo taikymą apskritai, Veiksmų plane numatyta, kad Komisija įvertins galimybę padaryti tikslinius nauja redakcija išdėstytos Lyčių lygybės direktyvos³³ pakeitimus, taip pat būtinybę ir galimybę privalomai taikyti kai kurias arba visas 2014 m. Rekomendacijoje dėl darbo užmokesčio skaidrumo³⁴ numatytas priemones (žr. 1 veiksmą). Komisija įvykdė šį įsipareigojimą 2018 m. spalio mėn. pradėjusi **atitinkamų Direktyvos 2006/54/EB nuostatų**, kuriomis įgyvendinamas Sutartyje nustatytas vienodo užmokesčio už vienodą arba vienodos vertės darbą principas, **vertinimą**. Išsamūs šio vertinimo rezultatai pateikiami Komisijos tarnybų darbiniame dokumente³⁵, paskelbtame kartu su šia ataskaita.

Atliekant šį vertinimą buvo nagrinėjama, kaip praktiškai taikomos galiojančios teisės nuostatos dėl vienodo darbo užmokesčio, valstybių narių metodai, skirti šioms nuostatoms įgyvendinti, koku mastu pasiekti pradiniai jų tikslai, kaip veiksmingai užtikrinamas jų vykdymas, taip pat bendras šių nuostatų poveikis naikinant vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumą. Kalbant konkrečiau, atliekant šį

²⁹ Projektas ACT: <https://cordis.europa.eu/project/id/788204> ir <https://act-on-gender.eu/communities-practice>.

³⁰ Projektas „GE Academy“: <https://cordis.europa.eu/project/id/824585> ir <https://ge-academy.eu/>.

³¹ <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/toolkits/gear>.

³² https://ec.europa.eu/research/swafs/index.cfm?pg=library&lib=gender_equality.

³³ 2006 m. liepos 5 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 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), OL L 204, 2006 7 26, p. 23–36.

³⁴ 2014 m. kovo 7 d. Komisijos rekomendacija dėl vienodo vyrų ir moterų darbo užmokesčio principo stiprinimo didinant skaidrumą, COM(2014) 1405 final.

³⁵ Atitinkamų Direktyvos 2006/54/EB nuostatų, kuriomis įgyvendinamas Sutartyje nustatytas vienodo užmokesčio už vienodą arba vienodos vertės darbą principas, vertinimą, SWD(2020) 50.

vertinimą daugiausia dėmesio buvo skiriama nauja redakcija išdėstytos Lyčių lygybės direktyvos taikymui ir jos vykdymo užtikrinimui po 2014 m., kai buvo priimta Rekomendacija dėl darbo užmokesčio skaidrumo.

Atlikus šį vertinimą patvirtinta, kad **galiojanti teisinė sistema yra paskata visoje Sąjungoje nacionaliniu lygmeniu imtis didelių pokyčių**. Vis dėlto valstybės narės, veiksmingai įgyvendindamos vienodo darbo užmokesčio principą, ir toliau susiduria su sunkumais, nes, pavyzdžiui, jų nacionalinės teisės aktuose gali būti nevienodai apibrėžiamos tokios pagrindinės teisinės sąvokos kaip „darbo užmokestis“ ir „vienodas arba vienodos vertės darbas“, skirtumai, susiję su diskriminacija darbo užmokesčio srityje, dažnai nenumatomi, nes nepakanka viešos informacijos apie darbo užmokesčio lygius, ir tebėra sudėtinga nustatyti faktais pagrįstus diskriminacijos atvejus. Išvados taip pat atkreipiamas dėmesys į sunkumus, su kuriais susiduria pavienės diskriminacijos darbo užmokesčio srityje aukos, kai teikia ieškinius neturėdamos teisinio atstovo ar nesulaukusios paramos. Baudų ir kompensacijų dydžiai paprastai taip pat nedaro pakankamo atgrasomojo poveikio.

Be to, Veiksmų plane Komisija raginama didinti informuotumą apie vienodo darbo užmokesčio principą ir parengti atitinkamą vadovą (20 ir 21 veiksmai). Šiuo tikslu Europos teisės ekspertų lyčių lygybės ir nediskriminavimo klausimais tinklas 2019 m. lapkričio mėn. paskelbė **tyrimą „Nacionaliniai atvejai ir geroji patirtis vienodo darbo užmokesčio srityje“** (angl. *National cases and good practices on equal pay*)³⁶. Šiame tyrime apžvelgiama su vienodu darbo užmokesčiu susijusi 28 ES valstybių narių ir trijų Europos ekonominės erdvės šalių teismų praktika ir pateikiama gerosios patirties pavyzdžių ir nacionaliniu lygmeniu priimtų sprendimų analizė. Be to, 2019 m. lapkričio mėn. Komisija paskelbė **atnaujintą Europos Sąjungos Teisingumo Teismo praktikos vienodo darbo užmokesčio klausimu santrauką**³⁷.

4 INFORMAVIMO VEIKLA IR BENDRADARBIAVIMAS

4.1. Kova su vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumu kartu su valstybėmis narėmis

Veiksmų plane, siekiant užtikrinti veiksmingą jo įgyvendinimą, Komisija raginama ieškoti būdų, kaip užtikrinti priemonių, kurių pagrindiniai suinteresuotieji subjektai imasi Europos, nacionaliniu ir įmonių lygmenimis, sąveiką. Todėl Komisija į priemonių, kurių ji ėmėsi Veiksmų plane išdėstytiems įsipareigojimams įvykdyti, įgyvendinimo procesą įtraukė daug įvairių suinteresuotųjų subjektų.

Pasitelkdama Lyčių aspekto integravimo klausimų aukšto lygio grupę, kurioje suburiami už lyčių aspekto integravimą valstybėse narėse atsakingi aukšto lygio atstovai, Komisija valstybėms narėms pateikė informaciją apie Veiksmų planą (3 veiksmai). 2018 m., Bulgarijos pirmininkavimo Tarybai metu, ši aukšto lygio grupė aptarė Veiksmų planą ir pateikė priemonių, kurių valstybėse narėse imtasi siekiant panaikinti vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumą, pavyzdžių. Buvo laikomasi nuomonės, kad naikinant darbo užmokesčio skirtumą pilietinės visuomenės įsitraukimas ir aktyvus socialinių partnerių dalyvavimas, taip pat informuotumo didinimo priemonės ir darbo užmokesčio skaidrumas, yra svarbūs aspektai. 2018 m. kovo mėn. Tarybai pirmininkaujanti Bulgarija EPSCO taryboje taip pat surengė ministrų diskusijas tema „Vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumo panaikinimas“.

Šios pastangos buvo tęsiamos Rumunijos pirmininkavimo Tarybai laikotarpiu 2019 m., kai ši aukšto lygio grupė, remdamasi Europos lyčių lygybės instituto mokslinio tyrimo pranešimu³⁸, aptarė vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumo ir profesinio ir asmeninio gyvenimo pusiausvyros tarpusavio sąsajas. Šiuo pranešimu taip pat buvo remiamasi rengiant 2019 m. birželio mėn. priimtas **Tarybos išvadas „Vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumo panaikinimas. Pagrindinė politika ir**

³⁶ Pateikiamas adresu <https://www.equalitylaw.eu/downloads/5002-national-cases-and-good-practices-on-equal-pay>.

³⁷ Overview of landmark case-law of the Court of Justice of the European Union, pateikiama adresu <https://op.europa.eu/fr/publication-detail/-/publication/8ecbe429-fb90-11e9-8c1f-01aa75ed71a1/language-en/format-PDF/source-107656972>.

³⁸ Europos lyčių lygybės institutas (EIGE) (2019 m.), „Kovoti su vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumu galima tik užtikrinus geresnę profesinio ir asmeninio gyvenimo pusiausvyrą“, pateikiama adresu <https://eige.europa.eu/publications/tackling-gender-pay-gap-not-without-better-work-life-balance>.

priemonės³⁹. Šiose išvadose valstybės narės raginamos tobulinti esamas arba nustatyti naujas priemones, kad būtų užtikrintas veiksmingas vienodo darbo užmokesčio principo įgyvendinimas. Remiantis 2014 m. Rekomendacija dėl darbo užmokesčio skaidrumo, šios priemonės galėtų apimti priemones, skirtas darbo užmokesčio skaidrumui didinti. 2019 m. spalio 24 d., Suomijos pirmininkavimo Tarybai laikotarpiu, priimtose **Tarybos išvadose dėl gerbūvio ekonomikos**⁴⁰ Taryba taip pat paragino valstybes nares ir Europos Komisiją „įgyvendinti konkrečias ir veiksmingas priemones siekiant panaikinti vyrų ir moterų užimtumo ir darbo užmokesčio skirtumus, skirtas laikotarpiui po dabartinio ES veiksmų plano dėl vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumo mažinimo, ir skirti dėmesį jų poveikiui vyrų ir moterų pensijų skirtumui“.

Komisija taip pat toliau rėmė valstybių narių pastangas kovoti su vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumu per **Europos semestrą** (24 veiksmai). Kalbant konkrečiau, per Europos semestrą Komisijai sudaromos sąlygos atkreipti dėmesį į tokias pagrindines vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumo valstybėse narėse priežastis kaip darbas ne visą darbo laiką, kurį dėl nepakankamų investicijų į tinkamas vaikų priežiūros paslaugas dirba neproporcingai daug moterų, arba fiskalinės kliūtys, trukdančios antriesiems šeimoje uždirbantiems asmenims ieškoti darbo arba dirbti daugiau valandų. 2018 m. vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumo klausimas buvo nagrinėjamas aštuonių valstybių narių⁴¹ šalių ataskaitose, o vienai valstybei narei⁴² buvo pateikta konkrečiai šaliai skirta rekomendacija dėl vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumo mažinimo. 2019 m. darbo užmokesčio skirtumo klausimas buvo nagrinėjamas 11 valstybių narių⁴³ šalių ataskaitose, o vienai valstybei narei⁴⁴ vėl buvo pateikta konkrečiai šaliai skirta rekomendacija dėl vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumo mažinimo. Komisija toliau bendradarbiavo su valstybėmis narėmis, be kita ko, pasitelkdama minėtą Aukšto lygio grupę – nuolat ją informuodama apie Europos semestro metu padarytas išvadas, susijusias su vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumu.

Galiausiai 2019 m. gegužės mėn. Islandijoje valstybių narių atstovams buvo surengtas **tarpusavio mokymosi seminaras tokiais klausimais kaip kova su vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumais**, jų pagrindinės priežastys ir geriausia patirtis, susijusi su šių skirtumų ir priežasčių šalinimu (22 veiksmai)⁴⁵.

4.2. Aktyvus Europos Parlamento ir kitų suinteresuotųjų subjektų dalyvavimas

Kadangi vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumą lemia daug įvairių pagrindinių priežasčių ir jis būdingas daugybei įvairių sektorių, kovojant su šiuo reiškiniu labai svarbu, kad aktyviai dalyvautų suinteresuotieji subjektai. Todėl Komisija, įgyvendindama Veiksmų planą, siekė aktyviai įtraukti suinteresuotuosius subjektus ir užtikrinti veiksmų sąveiką.

Veiksmų plano įgyvendinimo laikotarpiu ir Europos Parlamentas ne kartą atkreipė dėmesį į tai, kad vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumas nemažėja, ir į pagrindines šio reiškinio priežastis. Savo rezoliucijose Europos Parlamentas nuolat ragina suinteresuotuosius subjektus kovoti su vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumu ir užkirsti kelią vyrų ir moterų pensijų skirtumui⁴⁶. Kalbėdamas apie Veiksmų planą, jis paragino Komisiją, siekiant padėti sumažinti vyrų ir moterų darbo užmokesčio

³⁹ <https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-9804-2019-INIT/lt/pdf>.

⁴⁰ <https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-13432-2019-INIT/lt/pdf>.

⁴¹ AT, CZ, DE, EE, FI, PT, SK, UK.

⁴² Estijai.

⁴³ AT, CZ, DE, EE, FI, FR, HU, MT, PT, SK, UK.

⁴⁴ Estijai.

⁴⁵ Daugiau informacijos pateikiama adresu https://ec.europa.eu/info/publications/eu-mutual-learning-programme-gender-equality-equal-pay-iceland-27-28-may-2019_en.

⁴⁶ Žr., pvz., 2019 m. spalio 10 d. Europos Parlamento rezoliuciją dėl euro zonos užimtumo ir socialinės politikos (2019/2111(INI)), 2018 m. balandžio 17 d. Europos Parlamento rezoliuciją dėl lyčių lygybės ES žiniasklaidos sektoriuje (2017/2210(INI)), taip pat 2020 m. sausio 30 d. Europos Parlamento rezoliuciją dėl vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumo (2019/2870(RSP)), priimtą pasibaigus Veiksmų plano įgyvendinimo laikotarpiui.

skirtumą, pateikti pasiūlymą dėl direktyvos dėl darbo užmokesčio skaidrumo⁴⁷. Be to, vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumo klausimas buvo aptartas atitinkamuose Parlamento komitetuose⁴⁸. 2018 m. balandžio mėn. Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komitetas taip pat pateikė nuomonę dėl Veiksmų plano⁴⁹.

Siekdama užmegzti ryšius su **nacionaliniais suinteresuotaisiais subjektais**, Komisija rėmė tarptautinius kovos su stereotipais ir segregacija projektus, šiuo tikslu 2017–2019 m. įgyvendintiems projektams⁵⁰ skyrusi aštuonias dotacijas (4 veiksmai). Įgyvendinant šiuos projektus visų pirma populiarinama geroji patirtis, susijusi su pastangomis įveikti neigiamą poveikį darančius lyčių vaidmenis ir lyčių stereotipus švietimo, mokymo ir darbo srityse. Komisija taip pat skatino įvairius suinteresuotuosius subjektus dalyvauti įgyvendinant šiuos projektus, siekdama įtraukti socialinius partnerius, viešųjų paslaugų teikėjus, profesinio orientavimo tarnybas, pilietinės visuomenės organizacijas, mokyklas ir universitetus, taip pat, kai įmanoma, vietos ar regionų suinteresuotuosius subjektus arba privatųjį sektorių. Be to, siekiant surinkti duomenis apie veiksmus, dėl kurių poveikio iš esmės keičiasi žmonių požiūris į lyčių vaidmenis ir stereotipus, buvo skatinama vertinti šių projektų poveikį elgesiui. Komisija, prisidėdama prie pastangų remti nacionalinius veiksmus, kuriais siekiama kovoti su stereotipais, lemiančiais nevienodą požiūrį į moteris ir vyrus įvairiose profesinės veiklos srityse, sudarė palankesnes sąlygas socialiniams partneriams keistis geriausios patirties pavyzdžiais ir įgyta patirtimi (5 veiksmas).

Pasitelkdama Europos sektorių atstovų socialinį dialogą švietimo klausimais, Komisija taip pat finansavo Europos švietimo profesinių sąjungų komiteto (angl. ETUCE)⁵¹ vykdytą lyčių lygybės projektą. Šis projektas, pavadintas „Socialinis dialogas ir lyčių lygybė. Švietimo profesinių sąjungų įgalėjimas spręsti su mokytojo profesija susijusią lyčių nelygybės problemą palaikant socialinį dialogą“, buvo įgyvendinamas 2017–2019 m. Jo tikslas buvo stiprinti pedagogų, mokytojų ir mokyklų vadovų profesinį statusą ir tiek vyrams, tiek moterims didinti mokytojo profesijos patrauklumą (10 veiksmas). Be to, šiuo metu pagal Teisių, lygybės ir pilietiškumo programą vykdomi projektai, kuriais siekiama didinti su ekonomika susijusias pareigas einančių asmenų lyčių pusiausvyrą ir kuriems Komisija skyrė finansavimą 2019 m. Šie projektai susiję su tokiais klausimais kaip moterų dalyvavimas priimančiais sprendimus, profesinio ir asmeninio gyvenimo pusiausvyrą ir lyčių pusiausvyros skatinimas įmonių valdymo ir politikos srityse⁵².

2018 m. spalio mėn. Prahoje buvo surengtas kasmetinis ES įvairovės chartijų forumas (6 veiksmas). Jame dalyvavo **įvairovės ekspertai ir įmonių bei viešojo sektoriaus atstovai**, kurie dalijosi geriausios patirties, susijusios su nediskriminavimu ir įtrauktimi privačiame sektoriuje, pavyzdžiais. Per šį forumą atkreiptas dėmesys į ekonominius argumentus, kodėl reikia siekti, kad aukštesnes pareigas įmonėse eitų tiek vyrai, tiek moterys, ir pabrėžta būtinybė skirti dėmesio tokiems klausimams kaip moterų įdarbinimas, išlaikymas ir karjera įmonėse, taip pat panaikinti šališkumą dėl lyties.

Komisija, siekdama populiarinti ir priimti atitinkamas priemones, kurios padėtų kovoti su vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumu, taip pat pradėjo **dialogą su Europos socialiniais partneriais** (13 veiksmas). 2018 m. birželio mėn. kartu su socialiniais partneriais buvo surengtas seminaras tema „Kova su vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumu ir vaikų priežiūros paslaugų populiarinimas“, o 2019 m. gegužės 7 d., siekiant aptarti darbo užmokesčio skaidrumo vaidmenį, su juo susijusias

⁴⁷ 2020 m. sausio 30 d. Europos Parlamento rezoliucija dėl vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumo (2019/2870(RSP)), 2019 m. sausio 15 d. Europos Parlamento rezoliucija dėl lyčių lygybės ir mokesčių politikos ES (2018/2095(INI)) ir 2019 m. spalio 10 d. Europos Parlamento rezoliucija dėl euro zonos užimtumo ir socialinės politikos (2019/2111(INI)).

⁴⁸ Pvz., per 2018 m. liepos 9 d. vykusį Moterų teisių ir lyčių lygybės komiteto (FEMM) klausymą dėl ES kovos su vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumo veiksmų plano.

⁴⁹ 2018 m. balandžio mėn. Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komiteto nuomonė dėl 2017–2019 m. ES veiksmų plano „Kova su vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumu“, pateikiama adresu <https://www.eesc.europa.eu/en/our-work/opinions-information-reports/opinions/eu-action-plan-2017-2019-tackling-gender-pay-gap>.

⁵⁰ Atrinkti projektai pateikiami adresu

https://ec.europa.eu/justice/grants1/calls/2015_action_grants/just_2015_rgen_ag_role_en.htm.

⁵¹ Pripažintas Europos socialinis partneris, atstovaujantis švietimo sektoriaus darbuotojams.

⁵² Kvietimas teikti pasiūlymus ir atrinkti projektai pateikiami adresu <https://ec.europa.eu/info/funding-tenders/opportunities/portal/screen/opportunities/topic-details/rec-rgen-wwlb-ag-2018>.

sąnaudas ir jo teikiamą naudą kaip Komisijos ir socialinių partnerių dialogas surengtas teminis seminaras.

Kiek tai sietina su būtinybe didinti politinius sprendimus priimančių moterų skaičių, šis klausimas buvo aptartas per 2017 m. Pagrindinių teisių kolokviumą „Moterų teisės neramiais laikais“, kurio metu buvo surengtas plenarinis posėdis tema „Lygios galimybės dalyvauti profesiniame ir politiniame gyvenime – būtina pagrindinių teisių sąlyga“⁵³. 2018 m. per šį kolokviumą buvo surengtas posėdis dėl paramos plataus masto dalyvavimui demokratinės visuomenės veikloje⁵⁴. Be to, 2018 m. birželio mėn. vykusiame forume „Europos vystymosi dienos“ buvo sudaryta Aukšto lygio komisija dėl aktyvesnio moterų dalyvavimo priimanant sprendimus, kaip pokyčių veiksnius įtraukiant vyrus. Šie renginiai buvo galimybė aukšto lygio tarptautinės, nacionalinės ir Europos politikos formuotojams, pilietinės visuomenės organizacijoms, žiniasklaidos ir socialinių tinklų atstovams, įmonėms, švietimo sektoriui, teisės specialistams ir jaunimui pasidalyti idėjomis ir patirtimi apie tai, kaip didinti moterų dalyvavimą priimanant politinius sprendimus (13 veiksmas). Jie taip pat padėjo populiarinti metodus, kuriais siekiama didinti lyčių pusiausvyrą visuose sektoriuose priimanant sprendimus ir einant su sprendimų priėmimu susijusias pareigas, taip pat kovoti su vertikaliąja segregacija.

5. IŠŠŪKIAI IR TOLESNI VEIKSMAI

5.1. Įgyvendinant Veiksmų planą sudarytos sąlygos priimti tolesnius įsipareigojimus

Šia Veiksmų plano įgyvendinimo ataskaita patvirtinama, kad visi Veiksmų plane nustatyti 24 veiksmai visiškai arba iš dalies įvykdyti. Be to, didžioji dauguma veiksmų bus toliau įgyvendinami pagal atskiras politikos iniciatyvas. Iš to matyti, kad apskritai imamas labai tinkamų tolesnių veiksmų, taip pat kad kovojant su tokio pobūdžio nuolatine diskriminacija dėl lyties būtina imtis nuolatinių tikslingų veiksmų.

Prie šios įgyvendinimo ataskaitos pridedamas išsamus konkrečių priemonių, kurių imtasi atskiriems veiksams įgyvendinti, aprašymas. Nors šiuo konkrečių priemonių sąrašu patvirtinama, kad Komisija, siekdama panaikinti vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumą, ėmėsi daug įvairių veiksmų, iš jo taip pat matyti, kad tebėra sričių, kuriose reikėtų imtis tolesnių veiksmų, siekiant prasmingai išspręsti vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumo problemą. Veiksmų planu buvo siekiama parodyti Komisijos politinius įsipareigojimus kovoti su vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumu, ir jis padėjo šiuos įsipareigojimus paversti konkrečių veiksmų sąrašu. Vis dėlto Veiksmų plane Komisija taip pat raginama ieškoti būdų, kaip užtikrinti priemonių, kurių pagrindiniai suinteresuotieji subjektai imasi Europos, nacionaliniu ir įmonių lygmenimis, sąveiką. Iš pridedamo konkrečių priemonių aprašymo matyti, kad daug pastangų įdėta ir kad jos toliau dedamos, siekiant užmegzti ryšius su suinteresuotaisiais subjektais, kurių įsipareigojimai yra būtini pokyčiams užtikrinti. Vis dėlto kai kuriais atvejais šios pastangos galėjo būti didesnės.

Be to, būtų buvę galima imtis papildomų priemonių, siekiant išspręsti segregacijos problemą tuose sektoriuose, kuriuose dirba pernelyg daug moterų, pavyzdžiui, švietimo, slaugos ir sveikatos priežiūros sektoriuose. Papildomos pastangos taip pat galėjo būti naudingos siekiant didinti moterų, priimančių įmonių ir politinius sprendimus, skaičių.

Iš naujausių 2018 m. duomenų matyti, kad Veiksmų plano įgyvendinimo laikotarpiu pažanga kovojant su vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumu ir vyrų ir moterų pensijų skirtumu buvo daroma labai lėtai (2017–2018 m. 28 ES valstybėse narėse vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumas sumažėjo 0,3 proc.). Nors vyrų ir moterų darbo užmokesčio ir pensijų skirtumai mažėja, jie ES vidutiniškai tebėra dideli ir toli gražu nepanaikinti.

Pagal Veiksmų planą atlikto dabartinių vienodo darbo užmokesčio nuostatų vertinimas parodė, kad išsamesnė ir lengviau prieinama informacija apie darbo užmokesčio lygius gali padėti atskleisti

⁵³ https://ec.europa.eu/newsroom/just/item-detail.cfm?item_id=115277.

⁵⁴ https://ec.europa.eu/info/events/annual-colloquium-fundamental-rights/2018-annual-colloquium-fundamental-rights-2018-nov-26_en.

galimus šališkumo dėl lyties arba diskriminacijos įmonių darbo užmokesčio struktūrose arba pramonės lygmeniu atvejus. Griežtesnės darbo užmokesčio skaidrumo priemonės turėtų padėti atskirais atvejais lengviau nustatyti diskriminaciją darbo užmokesčio srityje. Turėdami informacijos apie įvairius darbo užmokesčio už vienodą arba vienodos vertės darbą lygius įmonėje, asmenys taip pat gali lengviau kovoti su diskriminacija darbo užmokesčio srityje nacionaliniuose teismuose. Darbo užmokesčio skaidrumas padeda atskleisti struktūrinius skirtumus, taigi ir lengviau atlikti pagrindinių vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumo priežasčių analizę bei užtikrinti tikslingesnes politikos priemones.

Pirmininkės Ursulos von der Leyen 2019–2024 m. Komisijos politinėse gairėse paskelbta, kad kartu su šia įgyvendinimo ataskaita ir paskelbiant vienodo darbo užmokesčio nuostatų vertinimą Komisija pristatys 2020–2025 m. ES lyčių lygybės strategiją⁵⁵. Šioje strategijoje išdėstomi tolesni veiksmai, kaip panaikinti vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumą, t. y. iniciatyva nustatyti privalomas darbo užmokesčio skaidrumo priemones. Įgyvendinant atskirus veiksmus taip pat visapusiškai pabrėžiamas glaudus vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumo ir lyčių stereotipų tarpusavio ryšys. Išspręsti lyčių stereotipų problemą taip pat bus vienas iš ES lyčių lygybės strategijos politikos tikslų.

5.2. Išvados

Į Veiksmų planą įtraukti holistiniai veiksmai, todėl juo nustatyta plataus masto politikos sistema ir pateikti įrodymai, kad Europos Komisija yra įsipareigojusi prasmingai spręsti vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumo problemą. Įgyvendinant Veiksmų planą buvo renkami duomenys ir visų pirma atliekamas vienodo darbo užmokesčio teisės aktų vertinimas, o tai padėjo sukurti tvirtą ir informaciją grindžiamą tolesnės kovos su nelygybe darbo užmokesčio srityje pagrindą.

Atskiromis įgyvendinimo priemonėmis, kurios išsamiau apibūdinamos priede pateikiamame Komisijos tarnybų darbiname dokumente, pabrėžiama plati veiksmų, kurių reikia imtis siekiant veiksmingai panaikinti šį skirtumą, aprėptis. Iš Veiksmų plano ir įvairių priemonių, kurių imtasi jam įgyvendinti, matyti, kad nuo diskusijų apie esamą vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumą reikia pereiti prie konkrečių ir suderintų šio skirtumo naikinimo priemonių.

Be to, Veiksmų plane numatyti sektoriniai veiksmai padeda atkreipti dėmesį į tai, kad, siekiant užimtumo ir profesinėje srityje suteikti lygias galimybes, būtina imtis konkrečių ir pritaikytų priemonių.

Kaip matyti iš šios ataskaitos, veiksmams, kurių imtasi 2017–2019 m. ES kovos su vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumu veiksmų planui įgyvendinti, bus grindžiamas būsimas Europos Komisijos darbas naikinant vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumą.

⁵⁵Lygybės Sąjunga. 2020–2025 m. lyčių lygybės strategija, COM(2020) 152.