



Briuselis, 2017 11 20
COM(2017) 678 final

**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**

1. VYRŲ IR MOTERŲ DARBO UŽMOKESČIO SKIRTUMAS ES

Vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumas nemažėja, nes ...

Lyčių lygybė yra viena iš pagrindinių Europos Sąjungos vertybių. Tačiau lyčių lygybės dar nėra darbo srityje. ES moterys įvairiuose ekonomikos sektoriuose per valandą uždirba vidutiniškai 16 proc. mažiau nei vyrai. Per pastaruosius 5 metus šis vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumas tapo stabilus. Jei pokyčiai toliau vyktų esamu tempu, šis skirtumas būtų panaikintas tik kito tūkstantmečio pradžioje. Pastaruoju metu vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumas nemažėja ir dėl to svarstoma, ar nereikėtų sustiprinti ir pritaikyti esamas iniciatyvas: lyčių nelygybė darbo rinkoje sumažėjo, tačiau ji nepanaikinta¹.

... vyrauja darbo rinkos segregacija,

Esama segregacijos sektoriuose ir profesinės segregacijos: daugumos Europos darbuotojų bendradarbiai dažniausiai yra tos pačios lyties asmenys², o darbo užmokestis sektoriuose, kuriuose didžiausią darbuotojų dalį sudaro moterys, dažnai yra mažesnis nei sektoriuose, kuriuose didžiausią darbuotojų dalį sudaro vyrai³. Nors įgyvendinant keletą iniciatyvų moterys yra skatinamos ieškoti darbo sektoriuose, kuriuose daugiausiai dirba vyrai (kaip antai mokslo ir technologijų sektoriuose), apskritai profesinės segregacijos ir segregacijos sektoriuose lygis beveik nekito⁴. Be to, beveik visuose sektoriuose vyrai yra dažniau perkeliami į vadovaujamąsias pareigas ar vadovybę ir tai lemia, kad moterys sudaro mažiau nei 5 proc. generalinio direktoriaus pareigas einančių asmenų. Ši vertikalioji segregacija yra viena iš pagrindinių priežasčių, lemiančių vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumo buvimą⁵.

... yra įsitvirtinę stereotipai, gajūs dėl netinkamos profesinio ir asmeninio gyvenimo derinimo politikos,

Yra įsitvirtinę stereotipai, susiję su vyrų ir moterų vaidmeniu visuomenėje ir su tuo, ar jie turėtų dirbti, ar ne. Tai yra viena iš pagrindinių priežasčių, kodėl skiriasi vyrų ir moterų darbo užmokestis. Apskritai vyrai daug mažiau laiko skiria vaikų ar išlaikomų giminaičių priežiūrai nei moterys, o moterys negali to laiko skirti apmokamam darbui arba tam, kad

¹ Visų pirma iš duomenų matyti, kad vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumas gali padidėti, nes didėja dirbančių moterų skaičius. Žr. Boll, C.; Leppin, J.; Rossen, A.; Wolf, A. (2016 m.), „Magnitude and Impact Factors of the Gender Pay Gap in EU Countries“ (liet. „Vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumo ES šalyse dydis ir poveikio veiksniai“) – šią ataskaitą užsakė parengti ir finansavo Europos Komisijos Teisingumo ir vartotojų reikalų GD. Be to, pokyčiai darbo rinkoje apskritai yra nepalankūs mažą darbo užmokestį gaunantiems darbuotojams. Dėl šios priežasties moterims tenka „plaukti prieš srovę“ esant nepalankioms tendencijoms. Žr. Blau F ir Kahn L (1997 m.), „Swimming Upstream: Trends in the Gender Wage Differential in the 1980s“ (liet. „Plaukti prieš srovę. Vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumo tendencijos XX amžiaus 9-ajame dešimtmetyje“), *Journal of Labor Economics*, 15 tomas, Nr. 1, 1 dalis (1997 m. sausio mėn.), p. 1–42.

² Žr. Burchell B., Hardy V., Rubery J. ir Smith M. (2015 m.), „A new method to understand labour market segregation“ (liet. „Naujas darbo rinkos segregacijos supratimo būdas“) – šią ataskaitą užsakė parengti ir finansavo Europos Komisijos Teisingumo ir vartotojų reikalų GD; remiantis ataskaita, tik 18 proc. moterų ir 15 proc. vyrų dirba darbą, kurį panašiu santykiu renkasi abiejų lyčių atstovai (60–40 proc. vyrų ir moterų).

³ Boll ir kiti (2016 m.): segregacija sektoriuose – vienas iš veiksnių, lemiančių vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumo didėjimą visose šalyse. Profesinės segregacijos poveikis įvairiose šalyse yra įvairiapusiškesnis: iš tiesų kai kuriose šalyse profesinė segregacija gali būti naudinga apsaugant moteris.

⁴ Žr. Europos Komisijos vyrų ir moterų lygybės ataskaitoje kasmet skelbiamą profesinės segregacijos ir segregacijos sektoriuose indeksą.

⁵ Boll ir kiti (2016 m.):

įgytų patirties, kuri joms būtų naudinga per visą profesinį gyvenimą⁶. Gerai parengta profesinio ir asmeninio gyvenimo derinimo politika gali padėti sumažinti vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumą. Investuojant į oficialios priežiūros infrastruktūrą ir į pakankamas moterims ir vyrams skiriamas atostogas dėl šeiminių priežasčių prisidedama prie vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumo mažinimo, nes tai lemia galimybę moterims patirti mažiau karjeros pertraukų ir nuosekliau dirbti. Reikėtų suteikti didesnę vertę lanksčios darbo tvarkos (įskaitant lankstų darbo laiką, trumpesnę darbo laiką ir galimybę dirbti nuotoliniu būdu) taikymui moterims ir vyrams ir tai neturėtų būti laikoma darbdavių sąnaudomis – jie dažnai yra linkę „nubausti“ darbuotojus mokėdami jiems mažesnę darbo užmokestį⁷.

... dėl skaidrumo stokos neišnyksta diskriminacija

Beveik visų profesijų vyrų vidutinis darbo užmokestis yra didesnis nei moterų. Vis dar esama diskriminacijos darbo užmokesčio srityje: esama atvejų, kai už vienodą darbą moteriai mokama mažiau nei vyrui; taip pat už darbą, kurį paprastai atlieka moterys, mokama mažiau nei už darbą, kurį paprastai atlieka vyrai, net jei jo vertė yra vienoda. Be to, kadangi darbo užmokesčio dydžiai plačiai neviešinami, yra dar sunkiau nustatyti diskriminavimo atvejus. Dauguma Europos piliečių (69 proc.) žino, kad įvairiuose sektoriuose vyrų ir moterų darbo užmokestis skiriasi, tačiau darbuotojai nemano, kad šis skirtumas yra bendrovėje, kurioje jie dirba, o trečdalis darbuotojų nežino savo bendradarbių darbo užmokesčio dydžio. Europos piliečiai norėtų didesnio skaidrumo darbe: beveik du trečdaliai asmenų pritartų tam, kad būtų skelbiamas organizacijoje ar bendrovėje, kurioje dirba, mokamas vidutinis darbo užmokestis pagal lytį ir darbo tipą⁸.

Beveik pusei darbuotojų iš tiesų nėra malonu prašyti padidinti algą – taip jaučiasi daugiau moterų nei vyrų. Tačiau svarbu atsižvelgti ir į aplinkybes: jei yra aiškiai nurodyta, kad dėl darbo užmokesčio galima tartis ir kad tai yra tinkama praktika, moterys šia galimybe naudojasi tiek pat, kiek vyrai. Darbo organizavimas ir tai, kaip yra formuojama darbuotojų samdos ir darbo užmokesčio apskaičiavimo politika, gali iš tiesų daryti didelį poveikį: jei ši politika kokybiška, ji gali atsverti mūsų nesąmoningą šališkumą vyrų ir moterų požiūriu bei padėti išvengti dvigubų standartų taikymo ir atvejų, kai už darbą vyrams ir moterims atlyginama nevienodai.

Vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumo įvairiuose sektoriuose dydį taip pat lemia tai, kokia institucija nustato darbo užmokestį. Nustačius įvairių sektorių minimalųjį darbo užmokestį ir darbo užmokesčio apskaičiavimo mechanizmus būtų galima prisidėti prie darbo užmokesčio didinimo sektoriuose, kuriuose jis yra mažas, ir taip sumažinti vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumą⁹.

Iš esamos padėties matyti, kad reikia apsvarstyti, kokių platesnių priemonių būtų galima įgyvendinti ES lygmeniu. Šios priemonės padėtų Europos Sąjungoje sukurti daugiau naujų darbo vietų ir padidinti ekonomikos augimą, taip pat sukurti teisingesnę bendrąją

⁶ Europos Komisija (2015 m.) „An ever closer union among the peoples of Europe? Rising inequalities in the EU and their social, economic and political impacts“ (liet. „Dar glaudesnė ES piliečių sąjunga. Didėjanti nelygybė Europos Sąjungoje bei jos socialinis, ekonominis ir politinis poveikis“). ES finansuoto tyrimo išvados. Mokslinių tyrimų ir inovacijų GD, Briuselis, p. 54–55.

⁷ Goldin C. (2014 m.), „A Grand Gender Convergence: Its Last Chapter“ („Didžioji lyčių konvergencija. Paskutinis skyrius“), *American Economic Review*, 104 (4):1091-1119.

⁸ Eurobarometro apklausa Nr. 465.

⁹ Pavyzdžiui, laikoma, kad Vokietijoje nustačius minimalųjį darbo užmokestį vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumas sumažėjo 2,5 procentinio punkto. Moterims taip pat turėtų būti naudinga tai, kad kai kuriose šalyse, kuriose vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumas didžiausias (Čekijoje, Jungtinėje Karalystėje ir Slovakijoje), neseniai buvo padidintas minimalusis darbo užmokestis.

darbo rinką. Šiame komunikate pateikiamas veiksmų, kuriais siekiama toliau spręsti vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumo problemą ir užtikrinti, kad būtų visiškai laikomasi vienodo vyrų ir moterų darbo užmokesčio principo, planas.

2. POLITIKOS PRIORITETAİ

Panaikinti vyrų ir moterų ir vyrų darbo užmokesčio skirtumą išlieka svarbia užduotimis siekiant bendro lyčių lygybės¹⁰ tikslo ir siekiant įgyvendinti JT darnaus vystymosi darbotvarkės iki 2030 m. tikslus. Be to, tuo prisidedama tvirtinant Europos socialinių teisių ramstį [apie kurį Parlamentas, Taryba ir Komisija paskelbė lapkričio 17 d. Geteborge vykstančiame [socialinių reikalų aukščiausiojo lygio susitikime deramo darbo vietų ir ekonomikos augimo klausimais](#)], visų pirma jo 2 principą dėl lyčių lygybės užtikrinimo visose srityse ir 3 principą dėl lygių galimybių.

Taigi tai tebėra vienas iš Komisijos politinių prioritetų¹¹. Šiuo veiksmų planu siekiama plėtoti įsipareigojimą panaikinti moterų ir vyrų darbo užmokesčio skirtumą, išreiškiant jį pagrindiniais konkrečiais veiksmais.

Veiksmų plane pateikiamas platus įvairių nuoseklių veiksmų, kuriais yra įvairiapusiškai, o ne atsižvelgiant tik į vieną veiksnį ar priežastį, sprendžiama vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumo problema. Kiekvienu iš šių veiksmų bus stiprinami kiti susiję veiksmai.

Nustatytos aštuonios veiksmų kryptys:

- 1) gerinti vienodo darbo užmokesčio principo taikymą;
- 2) kovoti su profesine segregacija ir segregacija sektoriuose;
- 3) pralaužti vadinamąsias stiklines lubas: įgyvendinti kovos su vertikaliąja segregacija iniciatyvas;
- 4) spręsti priežiūros neproporcingos naštos problemą;
- 5) suteikti didesnę vertę moterų įgūdžiams, pastangoms ir atsakomybei;
- 6) aiškiai informuoti apie esamą padėtį: viešinti nelygybės apraiškas ir stereotipus;
- 7) perspėti ir informuoti apie vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumą;
- 8) skatinti partnerystės ryšius vyrų ir moterų užmokesčio skirtumo problemai spręsti.

Siekiant veiksmingai įgyvendinti šiuos veiksmus, reikia užtikrinti priemonių, kurių suinteresuotieji subjektai imasi Europos, nacionaliniu ir įmonės lygmenimis, sąveiką.

1 VEIKSMAS. GERINTI VIENODO DARBO UŽMOKESČIO PRINCIPO TAIKYMĄ

Komisija įvertins, ar reikia papildomų teisinių priemonių, kad būtų pagerintas šio principo taikymas, ir toliau vykdys esamų ES gerbiamų teisių įgyvendinimo stebėseną bei užtikrins jų vykdymą.

¹⁰ Su darbo užmokesčio skirtumu susiję atvejai sudaro trečdalį visų per profesinį gyvenimą patiriamų atvejų, kai vyrams ir moterims yra taikomos nevienodos sąlygos pajamų srityje. Žr. Komisijos 2017 m. vyrų ir moterų lygybės ataskaitą, taip pat Eurostato duomenis: http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Gender_statistics.

¹¹ Panaikinti lyčių nelygybę – vienas iš Komisijos dokumente „2016–2019 m. strateginiai įsipareigojimai užtikrinti lyčių lygybę“ nustatytų tikslų; žr. adresu http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/documents/151203_strategic_engagement_en.pdf.

SESV 157 straipsnyje yra įtvirtintas vienodo darbo užmokesčio principas. Lyčių lygybės direktyvos 2006/54/EB (nauja redakcija) 4 straipsniu nustatytas vienodo darbo užmokesčio principas – draudžiama bet kokia tiesioginė ir netiesioginė diskriminacija dėl lyties visų aspektų ir sąlygų atžvilgiu atlyginant už tą patį arba lygiavertį darbą.

2013 m. Komisija patvirtino Lyčių lygybės direktyvos (nauja redakcija) įgyvendinimo ataskaitą¹². Ataskaitoje pateikiama direktyvos įgyvendinimo vietos lygmeniu padėtis, įskaitant su vienodu darbo užmokesčiu susijusius aspektus.

2014 m. Komisija patvirtino Rekomendaciją dėl darbo užmokesčio skaidrumo¹³ – ja skatinama imtis keleto konkrečių darbo užmokesčio skaidrumo didinimo priemonių¹⁴ ir taip veiksmingiau taikyti vienodo darbo užmokesčio srities teisės aktus. Rekomendacija valstybės narės yra raginamos atsižvelgiant į vietos aplinkybes pasirinkti ir įgyvendinti bent vieną iš pirmiau išvardytų priemonių.

Komisija kartu su šiuo veiksmų planu patvirtino Rekomendacijos dėl darbo užmokesčio skaidrumo vertinimo ataskaitą. Ataskaitoje vertinami valstybių narių tolesni veiksmai ir apžvelgiamos esamos nacionalinės priemonės¹⁵. Atlikus nacionalinių priemonių, apie kurias pranešė valstybės narės, vertinimą, paaiškėjo, kad šiuo metu taikomos nacionalinės skaidrumo užtikrinimo priemonės yra nepakankamos ir neveiksmingos, jei jos taikomos atskirai.

Tiek Lyčių lygybės direktyvos (nauja redakcija) įgyvendinimo ataskaitoje, tiek Rekomendacijos dėl darbo užmokesčio skaidrumo įgyvendinimo ataskaitoje pateikiama įrodymų, jog būtina sustiprinti esamą teisinį pagrindą ir jį tvirčiau taikyti.

Visų pirma Komisija:

- įvertins galimybę padaryti Lyčių lygybės direktyvos (nauja redakcija) tikslinių pakeitimų; ji apsvarstys:
 - ar reikia ir ar yra galimybių nustatyti, kad būtų privaloma taikyti kai kurias arba visas 2013 m. rekomendacijoje numatytas darbo užmokesčio skaidrumo didinimo priemones, pavyzdžiui:
 - darbuotojų teisė prašyti pateikti informaciją apie darbo užmokesčio lygį;
 - darbdavių prievolė reguliariai informuoti apie įvairių kategorijų arba įvairias pareigas einančių darbuotojų darbo užmokesčių;
 - lygiavertio darbo sąvokos paaiškinimas;

¹² 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) 861 *final*, <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/LT/TXT/PDF/?uri=CELEX:52013DC0861&qid=1510064861004&from=LT>.

¹³ 2014 m. kovo 7 d. Komisijos rekomendacija dėl vienodo vyrų ir moterų darbo užmokesčio principo stiprinimo didinant skaidrumą, COM(2014) 1405 *final*, http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/gender_pay_gap/c_2014_1405_lt.pdf.

¹⁴ Šios priemonės gali būti: i) tą patį arba lygiavertį darbą dirbantiems darbuotojams suteikiama teisė prašyti pateikti pagal lytis suskirstytą informaciją apie darbo užmokesčio lygį; ii) (didelėms arba vidutinėms bendrovėms) nustatoma darbdavių prievolė sistemingai informuoti apie įvairių kategorijų arba įvairias pareigas einančių darbuotojų darbo užmokesčio struktūrą, suskirstant duomenis pagal lytis; iii) darbo užmokesčio auditas didelėse bendrovėse; iv) vienodo darbo užmokesčio klausimų aptarimas atitinkamu lygmeniu, vykstant kolektyvinėms deryboms.

¹⁵ COM(2017) 671.

- kaip tikslingiau taikyti sankcijas ir skirti kompensacijas nukentėjusiesiems – Komisija įvertins, ar reikia pradėti taikyti tam tikras priemones, pavyzdžiui¹⁶:
 - nustatyti minimalias sankcijas, taikytinas pažeidus vienodo darbo užmokesčio principą;
 - nustatyti minimalius kompensacijų standartus, kuriais nukentėjusiesiems būtų užtikrinamos tokios pačios sąlygos, kokios būtų buvę užtikrintos, jei būtų laikytasi vienodo darbo užmokesčio principo;
- kaip užtikrinti lyčių lygybę profesinių pensijų sistemų srityje, kad Lyčių lygybės direktyvos (nauja redakcija) nuostatos būtų suderintos su Teisingumo Teismo praktika: direktyva yra leidžiama profesinių pensijų srityje taikyti nevienodą požiūrį į moteris ir vyrus, kadangi skiriasi jų statistinė tikėtina gyvenimo trukmė – tai lemia, kad moterys gauna mažesnę mėnesinę pensiją dėl to, kad jų vidutinė gyvenimo trukmė yra ilgesnė (dėl to didėja vyrų ir moterų pensijų skirtumas); nustatyta, kad tokia praktika yra diskriminacinė, ir Teisingumo Teismas 2014 m. ją uždraudė taikyti valstybinių pensijų srityje¹⁷, o 2011 m. – privačių pensijų srityje (draudimo sutartyse)¹⁸;
- kaip sustiprinti lygybės užtikrinimo institucijų vykdymo užtikrinimo įgaliojimus, pavyzdžiui:
 - užtikrinant, kad lygybės užtikrinimo institucijos galėtų iš tikrųjų vykdyti visas savo pareigas, visų pirma stebint, kaip laikomasi taikomų taisyklių, ir užtikrinant jų laikymąsi;
 - paaiškinant pagal direktyvą taikomus reikalavimus ir (arba) nustatant lygybės užtikrinimo institucijoms horizontaliuosius standartus atsižvelgiant į jų stebėsenos būklę, visų pirma su jų savarankiškumu, veiksmingumu ir kompetencija susijusius standartus¹⁹.
- toliau vertins, ar įvairiose ES valstybėse narėse teisingai įgyvendinamas ES *acquis*, ir stebės, kaip yra vietoje taikomas vienodo darbo užmokesčio principas; nustačiusi neatitikčių Komisija tęs pažeidimų nagrinėjimo procedūras atitinkamos valstybės narės atžvilgiu dėl to, kad ji nevykdo ES lygmens įsipareigojimų;
- 2019 m. patvirtins ataskaitą dėl pagal SESV 157 straipsnio 4 dalį patvirtintų nacionalinių priemonių, kuriomis numatoma taikyti konkrečių lengvatų, padedančių nepakankamai atstovaujamai lyčiai verstis profesine veikla arba pašalinti ar kompensuoti su profesine veikla susijusias nepalankias sąlygas;

¹⁶ Lyčių lygybės direktyva (nauja redakcija) valstybės narės įpareigojamos nustatyti veiksmingas, proporcingas, atgrasančias sankcijas. Tačiau valstybių narių nacionalinės teisės aktuose numatytos sankcijos labai skiriasi ir dėl to yra nevienodai užtikrinamas šia direktyva suteikiamų teisių vykdymas.

¹⁷ 2014 m. rugsėjo 3 d. sprendimu dėl bylos C-318/13, *Proceedings brought by X*, Europos Sąjungos Teisingumo Teismas nusprendė, kad neleistina nustatant valstybinio socialinio draudimo pensijų pagal Direktyvą 79/7/EEB išmokas remtis su lytimis susijusiais aktuariniais duomenimis.

¹⁸ 2011 m. kovo 1 d. sprendime dėl bylos C-236/09, *Test Achats*, Europos Sąjungos Teisingumo Teismas panaikino Direktyvos 2004/113/EB 5 straipsnio 2 dalį, kuria buvo leidžiama sudarant draudimo sutartis atsižvelgti į lytį kaip į aktuarinį veiksnį. Šiuo sprendimu valstybės narės įpareigosios iki 2012 m. gruodžio 21 d. nustatyti privalomą taisyklės dėl vienos lyties įmokų ir išmokų taikymą.

¹⁹ Kaip paskelbta Komisijos ataskaitoje dėl 2014 m. rekomendacijos vertinimo.

- toliau bendradarbiaus su lygybės įstaigų tinklu (EQUINET), Vyrų ir moterų lygių galimybių patariamuoju komitetu ir Lyčių aspekto integravimo klausimų aukšto lygio grupė.

2 VEIKSMAS. KOVOTI SU PROFESINE SEGREGACIJA IR SEGREGACIJA SEKTORIUOSE

Komisija remia veiksmus, skirtus kuo anksčiau švietimo ir profesinio darbo srityse kovoti su stereotipais, dėl kurių atsiranda vyrų ir moterų įdarbinimo skirtumų įvairiose srityse. Komisija remia bendrovių ir kitų darbdavių pastangas užtikrinti vienodą darbo užmokestį, taip pat pritraukti ir išlaikyti nepakankamai atstovaujamos lyties asmenis.

Segregacija sektoriuose – vienas iš pagrindinių veiksnių, lemiančių tai, kad skiriasi vyrų ir moterų darbo užmokestis.

Įvairiuose ekonomikos sektoriuose atstovavimo vyrams ir moterims lygis skiriasi. Moterims yra mažiau atstovaujama kai kuriuose ekonomikos sektoriuose, kaip antai statybos, gamybos, mokslo ir IRT²⁰. Priešingai, vyrai retai dirba pagrindiniuose Europos visuomenės ir ekonomikos ateičiai svarbiuose sektoriuose, pavyzdžiui, švietimo, taip pat retai renkasi slaugos ir globos darbą sveikatos priežiūros sektoriuje.

Per pastaruosius 10 metų IRT sektorius augo ir tikimasi, kad šiame sektoriuje ir toliau bus kuriama darbo vietų. Tačiau tik apie 16 proc. IRT sektoriuje dirbančių asmenų, kurių yra beveik 8 mln., sudaro moterys. Inžinerijos ir mokslo sektoriuose vis dar matomas jaunosios kartos atstovų pasiskirstymas pagal lytį: 2014 m. ES daktaro laipsnį įgijusių absolvenčių moterų buvo beveik 46 proc., jos sudarė vos 28 proc. visų daktaro laipsnį inžinerijos, gamybos ir statybos srityse įgijusių asmenų ir tik 21 proc. – kompiuterijos srities absolventų. Priešingai, vyrai sudaro tik 33 proc. daktaro laipsnį su mokymu susijusiose srityse įgijusių asmenų.

Jei į gamtos mokslų, technologijų, inžinerijos ir matematikos sektorius būtų pritraukiama daugiau moterų²¹, iki 2050 m. ES BVP vienam gyventojui padidėtų nuo 2,2 iki 3 proc. Tai gali būti grindžiama naujomis tendencijomis, kaip antai mergaičių domėjimusi kompiuterinėmis programomis arba moterų vadovaujamų pradedančiųjų įmonių atsiradimu.

Kadangi sprendimai dėl karjeros ir studijų priimami palyginti ankstyvu gyvenimo etapu ir dažnai jie nekeičiami, segregacijos darbo rinkoje problemą reikėtų pradėti spręsti mokyklos lygmeniu. Iš Tarptautinio moksleivių vertinimo programos (PISA) duomenų²² matyti, kad lyčių stereotipai vis dar yra plačiai paplitę, ir tai lemia nevienodą asmenų pasitikėjimą savimi ir išitraukimą į įvairių sričių veiklą. Yra nustatyta keletas gerosios patirties pavyzdžių, kaip yra sprendžiama segregacijos švietimo srityje ir darbo rinkoje problema. Šioje srityje yra reikalingas tarpusavio mokymasis, taip pat veiksmingo priemonių taikymo įrodymai.

²⁰ Moterys sudaro tik 10 proc. darbuotojų statybos sektoriuje, 22 proc. – transporto sektoriuje ir 30 proc. – gamybos sektoriuje (palyginti su 46 proc. visuose ekonomikos sektoriuose).

²¹ Žr. EIGE tyrimą, susijusį su lyčių nelygybės mažinimu mokslo, technologijų, inžinerijos ir matematikos sektoriuose; <http://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/policy-areas/economic-and-financial-affairs/economic-benefits-gender-equality/stem>.

²² EBPO yra atsakinga už Tarptautinio moksleivių vertinimo programą (PISA); pagal šią programą įvairiose pasaulio šalyse yra trejus metus tiriami 15 metų amžiaus mokinių mokymosi rezultatai. 2015 m. tyrimas.

Visų pirma Komisija:

rems tarptautinius projektus, kuriais sprendžiamos su stereotipais ir segregacija susijusios problemos, kylančios švietimo, mokymo ir darbo rinkos srityse, daugiausia dėmesio skirdama tyrimams, kuriuos atlikus galima pateikti tvirtų įrodymų. Parama bus teikiama pagal 2014–2020 m. Teisių, lygybės ir pilietiškumo programą (toliau – TLP programa). Taip bus papildoma parama, valstybėms narėms teikiama iš ESF ir pagal programą „Erasmus+“;

- surengs apžvalgos konferenciją (2018 m.) ir baigiamąją konferenciją (2019 m.) siekdama aptarti kovos su stereotipais ir segregacija projektų²³ rezultatus; šiuo tikslu Komisija bendradarbiaus su pagrindiniais suinteresuotaisiais subjektais, konkrečiai – mokyklų atstovais, mokymo paslaugų teikėjais, universitetais, valstybinėmis užimtumo tarnybomis ir profesinio orientavimo paslaugų teikėjais. Šių konferencijų tikslas – pristatyti įgyvendintas perspektyviausias priemones ir paskelbti jas plačiam suinteresuotųjų subjektų ir nacionalinių valdžios institucijų ratui;
- skatins bendroves nuolat keistis geriausia patirtimi, kad būtų panaikinta lyčių segregacija, ir toliau kurs palankesnes sąlygas įgyvendinti ES įvairovės chartijų platformą²⁴;
- toliau per programą „Erasmus+“ finansuos švietimo ir mokymo bendruomenių įgyvendinamus visuomeninius projektus, kuriais sprendžiamos su stereotipais susijusios problemos;
- įvairiuose sektoriuose įgyvendins konkrečias iniciatyvas siekdama panaikinti su moterų ir vyrų įgūdžiais, gebėjimais ir vaidmeniu susijusius stereotipus; pavyzdžiui:
 - toliau ragins bendroves prisijungti prie Didžiosios koalicijos užimtumui skaitmeniniame sektoriuje skatinti²⁵, visų pirma ragindama jas suteikti skaitmeninių įgūdžių didesniai moterų ir merginų skaičiui ir skatinti moteris ir merginas tęsti studijas ir siekti karjeros IRT srityje; Organizacijoms ir bendrovėms bus skiriamas ES finansavimas, kad jos toliau keistųsi gerąja patirtimi, įgyta su lytimis susijusių inovacijų diegimo, įvairovės ir įtraukties didinimo, taip pat vadovavimo išlaikant lyčių pusiausvyrą srityse;
 - paskelbs 2017 m. rudenį atliktą tyrimą „Moterys skaitmeniniame amžiuje“ (jame apžvelgiamos šios srities tendencijos) ir apsvarstys, kokių tolesnių veiksmų reikia imtis;

²³ Dotacijos veiksams, skirtos tarptautiniams projektams, kuriais propaguojama su lyčių vaidmenimis susijusi geroji patirtis ir kovojama su lyčių stereotipais švietimo ir mokymo srityse bei darbe; JUST/2015/RGEN/AG/ROLE. Žr. http://ec.europa.eu/justice/grants1/calls/2015_action_grants/just_2015_rgen_ag_role_en.htm.

²⁴ ES lygmens įvairovės chartijų platforma sukurta 2010 m., ją finansuoja Europos Komisija. Šiuo metu platformą sudaro 18 įvairovės chartijų, jas įgyvendina šios šalys: Airija, Austrija, Belgija, Čekija, Danija, Estija, Ispanija, Italija, Lenkija, Liuksemburgas, Nyderlandai, Portugalija, Prancūzija, Slovakija, Suomija, Švedija, Vengrija ir Vokietija. Žr. http://ec.europa.eu/justice/discrimination/diversity/charters/index_en.htm.

²⁵ Koalicija užimtumui skaitmeniniame sektoriuje skatinti sutelkia valstybes nares, bendroves, socialinius partnerius, ne pelno organizacijas ir švietimo paslaugų teikėjus, kurie imasi veiksmų siekdami išspręsti nepakankamų skaitmeninių įgūdžių Europoje problemą.

- parengs priemonių (pvz., Europos lyčių lygybės instituto sukurta priemonė „Lyčių lygybė akademiniame ir mokslinių tyrimų sektoriuose“ (GEAR)), kuriomis būtų skatinami institucijų pokyčiai, galintys padėti puoselėti lygybę su mokslu susijusių profesijų srityje, ir toliau vykdys sistemingą mokslo ir mokslinių tyrimų pagrindinių tendencijų, skelbiamų Komisijos pavyzdiniame šios srities leidinyje „She Figures“, stebėseną;
- toliau garsins mokslo srityje pasiektus moterų laimėjimus – teiks ES apdovanojimą, skirtą moterims novatorėms;
- pradės taikyti ES pokyčių platformą siekdama padidinti moterų užimtumą ir lygias galimybes transporto sektoriuje²⁶ ir 2018 m. paskelbs tyrimą apie ekonominius argumentus, kodėl reikia didinti moterų užimtumą transporto sektoriuje; plačiai išplatinus tyrimo rezultatus bus išplatinta informacija apie šio sektoriaus geriausią patirtį ir kitų sektorių atstovai bus skatinami imtis panašių veiksmų;
- remis valstybių narių tarpusavio mokymąsi su mokytojų ir mokyklų vadovų karjera susijusiais klausimais siekdama spręsti lyčių pusiausvyros nebuvimo mokymo srityje problemą²⁷; tai bus daroma pagal Europos bendradarbiavimo švietimo ir mokymo srityje programą „ET 2020“ surengiant keletą specialistams skirtų seminarų, taip pat šie veiksmai bus susieti su Europos sektorių atstovų socialiniu dialogu švietimo klausimais²⁸;
- padės tinklui „Eurydice“²⁹ bendradarbiaujant su EBPO rinkti duomenis apie mokytojų darbo užmokestį, taip pat ragins valstybes nares imtis veiksmų, kad šiame sektoriuje būtų panaikinta per mažo darbo užmokesčio problema.

3 VEIKSMAS. PRALAUŽTI VADINAMĄSIAS STIKLINES LUBAS: KOVOTI SU VERTIKALIAJA SEGREGACIJA

Komisija remis veiksmus, kuriais bus gerinama lyčių pusiausvyra priimanant sprendimus ir pareigos įvairiuose sektoriuose.

Kalbant apie bet kurį sektorių ir bet kurią profesiją, moterys yra rečiau paaukštinamos tarnyboje ir joms rečiau priskiriama valdymo atsakomybė. Taigi reikia imtis veiksmų siekiant pagerinti sprendimus priimančių asmenų lyčių pusiausvyrą ir užtikrinti lyčių lygybę visais lygmenimis³⁰.

Siekdama šių tikslų Komisija:

²⁶ Nuo 2017 m. gruodžio mėn. visų transporto sektorių suinteresuotieji subjektai galės imtis konkrečių veiksmų, kuriais būtų didinamas moterų darbo matomumas, taip pat keistis gerąja patirtimi.

²⁷ Dokumente „Mokymo stiprinimas Europoje“ (angl. „Strengthening teaching in Europe“) pateikiama naujų duomenų, kuriuos tinklas „Eurydice“ ir Švietimo ir mokymosi visą gyvenimą mokslinių tyrimų centras (CRELL) surinko iš mokytojų; 2015 m. birželio mėn., http://ec.europa.eu/dgs/education_culture/repository/education/library/policy/teaching-profession-practices_en.pdf.

²⁸ Mokytojų ir mokyklų vadovų rėmimas siekiant užtikrinti aukštos kokybės mokymą ir mokymąsi, kaip numatyta Komisijos komunikate „Mokyklų raida ir aukštos kokybės mokymas gerai gyvenimo pradžia“, (COM(2017) 248).

²⁹ http://eacea.ec.europa.eu/education/eurydice/index_en.php.

³⁰ Pavyzdžiui, iš 2016 m. spalio mėn. duomenų matyti, kad ES valstybėse narėse registruotose didžiausiose biržinėse bendrovėse moterys sudaro mažiau nei ketvirtadalį (23,9 proc.) valdybos narių. 2015 m. vietos politikos lygmeniu moterys sudarė vos daugiau nei septintadalį (15,1 proc.) mero ir kitų tarybos vadovų pareigas einančių asmenų (2017 m. vyrų ir moterų lygybės ataskaita).

- dirbs siekdama priimti Komisijos pasiūlymą dėl direktyvos dėl biržinių bendrovių direktorių pareigas einančių asmenų lyčių pusiausvyros gerinimo. Pasiūlyme yra nustatyti kiekybiniai tikslai, kuriuos turi įgyvendinti valstybės narės, taip pat jame pabrėžiama, jog svarbu nustatyti skaidrios valdybos narių atrankos kriterijus;
- stebės plataus spektro lyčių lygybės politikos įgyvendinimą ES didžiausiose biržinėse bendrovėse pagal Direktyvą 2014/95/ES, kuria iš dalies keičiamos Direktyvos 2013/34/ES nuostatos dėl tam tikrų didžiųjų įmonių ir grupių nefinansinės ir įvairovės informacijos atskleidimo; stebės Komisijos parengtų nefinansinių ataskaitų teikimo gairių įgyvendinimo pažangą, visų pirma išnagrinės, kiek didžiausios bendrovės, įgyvendindamos savo įvairovės politiką, atsižvelgia į lyčių pusiausvyrą³¹;
- pasinaudojant Teisių, lygybės ir pilietiškumo programa, toliau finansuoti vyriausybių, socialinių partnerių, verslo ir nevyriausybinių organizacijų bei universitetų projektus, kuriais siekiama gerinti visų lygmenų vadovų lyčių pusiausvyrą³²;
- palaikyti dialogą su socialiniais partneriais ir skatinti priemones, kuriomis būtų gerinama lyčių pusiausvyrą priimančias sprendimus ir inicijuojami bei įgyvendinami projektai, kuriais siekiama gerinti lyčių pusiausvyrą sprendimų priėmimo pozicijose;
- skatinti vyriausybes taikyti strategijas, kuriose įtraukiamos konkrečios priemonės, skatinančios geresnę mažiau atstovaujamą lyties atstovų atstovavimą sprendimų priėmimo pozicijose;
- vykdys dialogą su sektorių reguliavimo institucijomis siekdama patvirtinti priemones, kuriomis gerinama sprendimus priimančių asmenų lyčių pusiausvyrą;
- įgyvendins profesinio ir asmeninio gyvenimo pusiausvyros palaikymo iniciatyvą (žr. 4 veiksmą), kuria siekiama užtikrinti geresnę moterims ir vyrams tenkančių priežiūros pareigų pasidalijimą pusiausvyrą, ir taip skatins moteris siekti aukštesnių pareigų.

4 VEIKSMAS. SPREŠTI PRIEŽIŪROS NEPROPORCINGOS NAŠTOS PROBLEMA

Komisija propaguos profesinio ir asmeninio gyvenimo derinimo politiką ir taip remis moterų ekonominę įgalėjimą

Šiuo metu merginos baigia mokyklą įgijusios aukštesnę kvalifikaciją nei vaikinai, tačiau dešimtyje valstybių narių moterys iki 34 metų amžiaus uždirba 10 proc. mažiau nei vyrai³³. Didėjant amžiui didėja ir šis skirtumas – visų pirma dėl to, kad moterims tenka vadinamoji motinystės neproporcinga našta³⁴. Moterys pasitraukia iš darbo rinkos, kad

³¹ [http://eur-lex.europa.eu/legal-content/LT/TXT/?uri=CELEX:52017XC0705\(01\)](http://eur-lex.europa.eu/legal-content/LT/TXT/?uri=CELEX:52017XC0705(01)).

³² 2014–2016 m. 23-ims šios srities projektams skirta 5 mln. EUR.

³³ Eurostato parengta pajamų struktūros apžvalga.

³⁴ Dėl sumažėjusių pajamų, taip pat dėl to, kad dažniau yra dirbama ne visą darbo laiką ir kad dėl priežiūros pareigų tenka tam tikram laikui nutraukti karjerą, daug moterų tampa ekonomiškai labiau priklausomos nuo savo partnerių arba valstybės ir dėl to labai didėja vyrų ir moterų darbo užmokesčio bei pensijų skirtumas. Dėl to moterims kyla didesnė skurdo ir socialinės atskirties rizika, o neigiamų pasekmių taip pat patiria vaikai ir šeimos nariai (žr. Komisijos komunikatą COM(2017) 252 final „Dirbančių tėvų ir prižiūrėtinųjų asmenų profesinio ir asmeninio gyvenimo pusiausvyros palaikymo iniciatyva“).

galėtų rūpintis vaikais ir (arba) išlaikomu (-ais) šeimos nariu (-iais), o jei lieka darbo rinkoje, grįžusios po pertraukos jos dažnai sutinka dirbti žemesnės kvalifikacijos darbą, kad galėtų suderinti darbą ir su šeima susijusias pareigas. Būtina įgyvendinti profesinio ir asmeninio gyvenimo derinimo politiką, kad būtų padidintas moterų ekonominis įgalėjimas, nes, užtikrinus tinkamą profesinio ir asmeninio gyvenimo pusiausvyrą, moterims atsiranda daugiau galimybių darbo rinkoje ir yra šalinamos kliūtys, trukdančios gauti darbą³⁵.

Įgyvendindama Europos socialinių teisių ramstį Komisija patvirtino dirbančių tėvų ir prižiūrinčiųjų asmenų profesinio ir asmeninio gyvenimo pusiausvyros gerinimo iniciatyvą – taip Komisija atnaujino esamą ES teisinį pagrindą, susijusį su atostogomis dėl šeiminių priežasčių ir susitarimais dėl lanksčių darbo sąlygų, sukūrė visapusišką politikos sistemą, kad būtų patobulinta atostogų dėl šeiminių priežasčių skyrimo ir susitarimų dėl lanksčių darbo sąlygų sudarymo tvarka, pagerino oficialios priežiūros paslaugų kokybę, įperkamumą ir prieinamumą, taip pat ėmėsi veiksmų siekdama pašalinti ekonomines paskatas antrajam šeimoje uždirbančiam asmeniui neieškoti geresnio darbo. Šios iniciatyvos tikslas – išspręsti nepakankamo atstovavimo moterims darbo rinkoje problemą sudarant sąlygas vyrams ir moterims geriau pasidalyti priežiūros pareigas ir taip sumažinti riziką, kad moterys gali būti mažiau pajėgios tęsti karjerą, bei panaikinti stereotipus, dėl kurių darbdaviai nenori samdyti moterų arba perkelti jas į aukštesnes pareigas. Tai turėtų padėti panaikinti vertikaliąją lyčių segregaciją darbo rinkoje, sumažinti moterų motyvą rinktis darbą sektoriuose, kuriuose darbo užmokestis yra mažesnis, arba rinktis tokį darbą, kurį turėdamos, kaip šiuo metu yra suprantama, jos pasiektų geresnę profesinio ir asmeninio gyvenimo pusiausvyrą ir kuris dažnai yra mažiau apmokamas (kaip antai šeimos gydytojų, mokytojų ar vietos valdžios institucijos darbuotojų darbas).

Visų pirma Komisija:

- stengsis, kad teisėkūros institucijos greičiau priimtų direktyvą dėl tėvų ir globėjų profesinio ir asmeninio gyvenimo pusiausvyros³⁶;
- užtikrins, kad būtų greitai įgyvendinti komunikate³⁷ nustatyti ne teisėkūros veiksmai.

5 VEIKSMAS. SUTEIKTI DIDESNĘ VERTEĮ MOTERŲ ĮGŪDŽIAMS, PASTANGOMS IR ATSAKOMYBEI

Vyrauja profesinė segregacija ir segregacija sektoriuose, padėtis keičiasi labai lėtai³⁸. Trumpesniuojų arba vidutinės trukmės laikotarpiu taip pat reikia imtis priemonių siekiant padidinti darbo užmokestį profesijų, kurias paprastai renkasi moterys, atstovams ir taip pripažinti sektoriuose, kuriuose dažniausiai dirba moterys, sutelktus įgūdžius, pastangas ir atsakomybę.

³⁵ Oláh S., Hobson B. ir L. Carlson (2017 m.) „Changing families and sustainable societies: Policy contexts and diversity over the life course and across generations“ (liet. „Kintančios šeimos ir darni visuomenė. Politikos aplinkybės ir įvairovė per gyvenimą ir iš kartos į kartą“), projektas „FamiliesAndSocieties“ pagal Septintąją bendrąją programą (GA 320116).

³⁶ Pasiūlymas dėl direktyvos dėl tėvų ir prižiūrinčiųjų asmenų profesinio ir asmeninio gyvenimo pusiausvyros, kuria panaikinama Tarybos direktyva 2010/18/ES, COM(2017) 253 final.

³⁷ COM(2017) 252 final.

³⁸ Naujaisiais moksliniais tyrimais patvirtinama, kad lyčių segregacija darbo rinkos sektoriuose stipriai lemia vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumo didėjimą visose ES šalyse: moterys dirba sektoriuose, kuriuose darbo užmokestis yra palyginti mažas. Segregacijos sektoriuose mastas kinta labai lėtai (2017 m. ES vyrų ir moterų lygybės ataskaita).

Visų pirma Komisija:

- pagal Naują įgūdžių darbotvarkę³⁹ dirbs siekdama užtikrinti, kad visuose sektoriuose, įskaitant sektorius, kuriuose dažniausiai dirba moterys, būtų geriau pripažįstami įgūdžiai. Pagal šią darbotvarkę sukurtos priemonės⁴⁰ (dėl kvalifikacijų, įgūdžių, taip pat dėl savaiminio mokymosi rezultatų patvirtinimo) yra lyčių požiūriu neutralios ir bus naudingos kuo geriau išnaudojant šiuos įgūdžius bei didinant kvalifikacijų skaidrumą. Įgyvendinant Naują įgūdžių darbotvarkę ypatingas dėmesys bus skiriamas lyčių klausimams. Visų pirma su pagrindiniais suinteresuotaisiais subjektais⁴¹ bus rengiama tarpusavio mokymosi veikla siekiant parodyti, kad taikant įgūdžių pripažinimo ir patvirtinimo praktiką galima padidinti lyčių lygybę;
- toliau didins informuotumą apie lyčių požiūriu neutralių pareigybių klasifikavimo sistemų svarbą siekiant užtikrinti vienodą darbo užmokestį. 2018 m. Komisija paskelbs ir plačiai išplatins atnaujintą lyčių požiūriu neutralių pareigybių vertinimo ir klasifikavimo sistemų taikymo vadovą⁴².

6 VEIKSMAS. AIŠKIAI INFORMUOTI APIE ESAMĄ PADĖTĮ: VIEŠINTI NELYGYBĖS APRAIŠKAS IR STEREOTIPUS

Komisija toliau rinks ir pateiks atitinkamus duomenis apie esamą vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumą ir jo svarbą pajamų ir pensijų požiūriu.

Siekiant išspręsti vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumo problemą, būtina turėti reikiamų žinių apie šios srities problemas ir jų mastą, kad būtų galima pasiūlyti tinkamų taisomųjų priemonių. Todėl Komisija nuolat stengiasi pateikti susijusių duomenų apie neišnykstantį vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumą ir apie jo pasekmes asmenims, ekonomikai ir visuomenei⁴³ bei užsiima susijusių tyrimų⁴⁴ sklaida.

Visų pirma Komisija:

- toliau sistemingai teiks ataskaitas apie pažangą, padarytą Europoje sprendžiant vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumo, pajamų skirtumo ir pensijų skirtumo problemas;
- teiks metinę vyrų ir moterų lygybės ataskaitą, skelbiamą Tarptautinės moters dienos proga;

³⁹ „Nauja Europos įgūdžių darbotvarkė. Drauge dirbant didinti žmogiškąjį kapitalą, įsidarbinimo galimybes ir konkurencingumą“, COM(2016) 381 *final*.

⁴⁰ Siekiant padidinti įgūdžių skaidrumą, per pastaruosius 10 metų buvo plėtojamas Europos bendradarbiavimas ir kuriama priemonių: i) Europos kvalifikacijų sandara; ii) Daugiakalbis Europos įgūdžių, gebėjimų, kvalifikacijos ir profesijų klasifikatorius (ESCO); iii) Tarybos rekomendacija dėl neformaliojo ir savaiminio mokymosi rezultatų patvirtinimo.

⁴¹ Pagrindiniai suinteresuotieji subjektai – tai nacionalinės kvalifikacijos suteikiančios institucijos, informavimo, konsultavimo ir orientavimo tarnybos, taip pat už neformaliojo ir savaiminio mokymosi rezultatų patvirtinimą atsakingos institucijos.

⁴² Komisija Ataskaitos dėl Direktyvos 2006/54/EB taikymo (COM(2013) 861 *final*, 2013 12 6) priede pateikia lyčių požiūriu neutralių pareigybių vertinimo ir klasifikavimo sistemų taikymo vadovą (SWD(2013) 512 *final*, 2013 12 6).

⁴³ Žr. Bettio F. ir Ticci E. (2017 m.), „Violence against women and economic independence“ (liet. „Smurtas prieš moteris ir ekonominis nepriklausomumas“).

⁴⁴ Kaip antai 2017 m. gegužės mėn. paskelbta Europos teisės ekspertų lyčių lygybės srityje tinklo ataskaita dėl darbo užmokesčio skaidrumo padėties Europoje ir vartotojų reikalų GD parengtas tyrimas dėl vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumo veiksnių dydžio ir poveikio ES šalyse.

- teiks duomenis dėl „išlyginto“ vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumo⁴⁵, bendrai parengtus Komisijos ir Eurostato 2017 ir 2018 m., ir duomenis dėl „neišlyginto“ vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumo, parengtus Komisijos socialinių rodiklių suvestinėje⁴⁶;
- teiks duomenis Eurobarometru dėl vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumo ir darbo užmokesčio skaidrumo, kurie bus paskelbti 2017 m. rudenį;
- kartu su šiuo veiksmų planu paskelbs vienodo darbo užmokesčio principo taikymo ataskaitą;
- pradės veiklą dėl geresnio lyčių lygybės vertinimo dalijimosi ekonomikoje, kadangi iš Europoje ir JAV surinktų duomenų⁴⁷ matyti, kad moterys patenka į „platformų ekonomiką“. Ši tendencija gali būti viena iš vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumo didėjimo priežasčių. Į Eurostato metinį darbo jėgos tyrimą bus įtrauktas specialus su šiuo klausimu susijęs modulis;
- į 2018 m. pensijų adekvatumo ataskaitą įtrauks lyčių aspektą.

7 VEIKSMAS. PERSPĖTI IR INFORMUOTI APIE VYRŲ IR MOTERŲ DARBO UŽMOKESČIO SKIRTUMĄ

Komisija aktyviai imsis informuotumo apie vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumą didinimo veiksmų ir pateiks vienodo darbo užmokesčio principo taikymo gaires.

Vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumas sumažės tik tada, jei šio tikslo tvirtai sieks visi suinteresuotieji subjektai, t. y. darbuotojai, bendrovės ir viešojo sektoriaus institucijos. Nepaprastai svarbu yra teikti informaciją, kad diskriminacijos aukos galėtų ginti savo teises, kad bendrovės galėtų pritaikyti savo praktiką ir politiką, o viešojo sektoriaus institucijos – imtis reikiamų paramos priemonių ir (arba) patvirtinti gaires.

Visų pirma Komisija:

- skirs reikiamą dėmesį vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumui ir pagrindinėms jo priežastims, visų pirma minėdama Europos vienodo darbo užmokesčio dieną;
- kasmet atnaujins ir išplatins specialią informacinę medžiagą, taip pat su vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumu susijusios šalių informacijos suvestinę;

⁴⁵ Vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumą gali lemti įvairūs veiksniai: segregacija, nevienodos mokykloje įgytos žinios, nevienoda patirtis ir pan. Likusi „nepagrįsta“ darbo užmokesčio skirtumo dalis yra vadinama „išlygintu“ vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumu. Toks vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumo skaidymas į dvi dalis – „išlygintą“ ir „neišlygintą“ – gali suteikti politikos formuotojams papildomų įžvalgų.

⁴⁶ Socialinių rodiklių suvestinė skelbiama adresu <https://composite-indicators.jrc.ec.europa.eu/social-scoreboard/#>.

⁴⁷ Žr. Krueger ir Katz (2016 m.), „The Rise and Nature of Alternative Work Arrangements in the United States, 1995-2015“ (liet. „Alternatyvių darbo susitarimų Jungtinėse Amerikos Valstijose atsiradimas ir pobūdis“). Iš Amerikoje surinktų duomenų matyti, kad sparčiai didėja tikimybė, kad moterys pradės dirbti pagal alternatyvius darbo susitarimus. 2005–2015 m. pagal alternatyvius darbo susitarimus dirbusių moterų procentinė dalis padidėjo daugiau nei dvigubai, t. y. nuo 8,3 iki 17,0 proc. Pagal alternatyvius darbo susitarimus dirbusių vyrų procentinė dalis padidėjo mažiau, t. y. nuo 11,6 iki 14,7 proc. Taip pat žr. Europos Parlamento išsamią analizę „Darbuotojų padėtis dalijimosi ekonomikos sąlygomis“ (angl. „The situation of workers in the collaborative economy“), joje pateikiami ES duomenys.

- toliau skelbs pagal ES programą PROGRESS finansuojamų projektų (visų pirma aštuonių tarptautinių pilietinės visuomenės ir socialinių partnerių projektų) rezultatus siekdama suprasti vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumo problemą ir ją išspręsti daugiausia dėmesio skirdama konkretiems sektoriams. Šie projektai apima skaičiuoklės, kuria naudodamasi bendrovės galėtų geriau suprasti savo įmonės vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumą ir išspręsti šią problemą (vykdoma pagal LOGIB pavyzdį), kūrimą;
- 2018 m. paskelbti ir išplatinti atnaujintą teismų praktikos vienodo darbo užmokesčio principo taikymo srityje vadovą, pagrįstą priede⁴⁸ prie Ataskaitos dėl Direktyvos 2006/54/EB taikymo⁴⁹ apžvelgta precedentine teismų praktika;
- 2018 m. parengs ir plačiai išplatins atnaujintą geriausios patirties vadovą – jame pateiks informacijos apie naujausius veiksmus, kurių valstybės narės ėmėsi siekdamos užtikrinti vienodo darbo užmokesčio principo taikymą vietoje⁵⁰.

8 VEIKSMAS. SKATINTI PARTNERYSTĖS RYŠIUS VYRŲ IR MOTERŲ UŽMOKESČIO SKIRTUMO PROBLEMAI SPREŠTI.

Komisija, vykstant Europos semestro procesui, toliau bendradarbiaus su pagrindiniais subjektais siekdama keistis gerąja patirtimi, teikti finansavimą ir pašalinti vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumo pasekmes.

Komisija remia valstybes nares, bendroves, pilietinę visuomenę ir socialinius partnerius teikdama finansavimą ir imdamasi veiksmų, susijusių su keitimusi gerąja patirtimi. Keletas naujausių pavyzdžių:

- ES įvairovės chartijų platformos posėdis lyčių aspekto integravimo klausimais (2016 m. birželio mėn.);
- įvairių pramonės sektorių partnerių bei įvairių sektorių socialinių partnerių ES lygmens seminaras (2016 m. lapkričio mėn.); ir
- tarpusavio mokymosi seminaras, surengtas siekiant aptarti Belgijos gerąją patirtį, susijusią su lyčių požiūriu neutralios pareigybių klasifikavimo sistemos propagavimu (2016 m. spalio mėn.).

Komisija taip pat remia valstybių narių pastangas kovoti su vysų ir moterų darbo užmokesčio skirtumu pasitelkiant Europos semestro procesą, pagaliau rekomenduojant valstybėms narėms spręsti šį konkretų klausimą arba šalinti kai kurias jį sukeliančias priežastis, kaip antai nepakankamas investicijas į vaikų priežiūrą arba fiskalines atgrasymo priemones, trukdančias antrajam šeimoje dirbančiam asmeniui, dažniausiai moteriai, dirbti arba dirbti daugiau.

2017 m. vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumo problema aptarta devynių valstybių narių⁵¹ šalių ataskaitose. 2017 m. gegužės mėn. Komisija paskelbė konkrečioms šalims

⁴⁸ SWD(2013) 512 final, 2013 12 6.

⁴⁹ COM(2013) 861 final, 2013 12 6.

⁵⁰ Remiantis SWD(2013) 512 final, 2013 12 6.

⁵¹ DE, EE, IE, ES, IT, AT, PL, RO, SK.

skirtas rekomendacijas – jose daugiausia dėmesio skiriama investicijoms į vaikų priežiūros infrastruktūrą ir fiskalinėms paskatoms nedirbti, taip pat kitoms vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumo problemos sprendimo priemonėms⁵².

Komisija visų pirma:

- rengs tarpusavio mokymosi seminarus vyriausybės atstovams vyrų ir moterų darbo užmokesčio, pajamų ir pensijų skirtumų bei juos lemiančių priežasčių klausimais. Daugiausia dėmesio bus skiriama konkrečioms priemonėms ir teisinėms priemonėms, taip pat uždaviniams, kurių kyla jas įgyvendinant;
- rems socialinių partnerių, bendrovių ir kitų suinteresuotųjų subjektų tarpusavio mokymąsi ir gebėjimų stiprinimą siekiant išspręsti vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumo problemą;
- teiks finansinę paramą valstybėms narėms, pasirengusioms sumažinti moterų ir vyrų darbo užmokesčio skirtumą, – ji pagal 2014–2020 m. TLP programą skelbs ribotus konkursus; ir
- toliau stebės padėtį dėl vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumo Europos semestro atžvilgiu bei palaikys dialogą su atitinkamomis valstybėmis narėmis dėl jam panaikinti reikalingų priemonių.

⁵² Visų pirma EE.