



Briuselis, 2021 m. birželio 11 d.
(OR. en)

9053/2/21
REV 2

Tarpinstitucinė byla:
2021/0050(COD)

SOC 313
EMPL 226
GENDER 35
ANTIDISCRIM 32
CODEC 749
IA 99

PRANEŠIMAS

nuo:	Pirmininkaujančios valstybės narės
kam:	Nuolatinių atstovų komitetui / Tarybai
Dalykas:	Pasiūlymas dėl EUROPOS PARLAMENTO IR TARYBOS DIREKTYVOS, kuria siekiant griežtesnio vienodo vyrų ir moterų darbo užmokesčio už vienodą arba vienodos vertės darbą principo taikymo nustatomi minimalieji darbo užmokesčio skaidrumo reikalavimai – Pažangos ataskaita

I. IVADAS

2021 m. kovo 4 d. Komisija pateikė pasiūlymą dėl direktyvos, kuria siekiant griežtesnio vienodo vyrų ir moterų darbo užmokesčio už vienodą arba vienodos vertės darbą principo taikymo nustatomi minimalieji darbo užmokesčio skaidrumo reikalavimai. Pasiūlymu reaguojama į 2019 m. birželio mėn. Tarybos raginimą Komisijai parengti konkrečias priemones darbo užmokesčio skaidrumui didinti¹.

¹ Dok. ST 10349/19 – Tarybos išvados „Vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumo panaikinimas. Pagrindinė politika ir priemonės“ (EPSCO taryba, 2019 m. birželio 13 d.).

Pasiūlymo tikslas:

- įgalinti darbuotojus pasinaudoti savo teise į vienodą darbo užmokestį įgyvendinant privalomų darbo užmokesčio skaidrumo priemonių rinkinį;
- didinti darbo užmokesčio sistemų skaidrumą;
- gerinti visuomenės supratimą apie atitinkamas teises sąvokas;
- gerinti teisių ir pareigų, susijusių su vienodu darbo užmokesčiu, vykdymo užtikrinimą.

Dauguma delegacijų iš esmės palankiai įvertino pasiūlymą ir dauguma jų patvirtino, kad kova su vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumu darbo pasaulyje yra svarbi bendra ES socialinė vertybė.

Pabrėždamos kovos su vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumu svarbą, kelios delegacijos suabejojo dėl Komisijos pasiūlymo išsamumo lygio; jų nuomone, pasiūlymas prieštarauja nacionalinei kompetencijai tam tikrais klausimais, visų pirma susijusiais su socialinių partnerių vaidmeniu ir socialiniu dialogu nustatant darbo užmokestį ir užtikrinant su juo susijusių nuostatų vykdymą, ir juo galimai nesilaikoma subsidarumo ir proporcingumo principų. Kita vertus, kai kurios delegacijos pabrėžė, kad svarbu išlaikyti pasiūlymo užmojo lygį.

Kelios delegacijos paprašė išsamiau paaiškinti tiek teisę į vienodą darbo užmokestį apskritai, tiek siūlomos direktyvos nuostatas. Jos taip pat išreiškė susirūpinimą, visų pirma dėl teisinio tikrumo stokos, kompetencijos pasidalijimo ir praktinio, finansinio ir administracinio pasiūlymo poveikio, ypač mažosioms ir vidutinėms įmonėms (MVI).

Visos delegacijos toliau laikosi bendros išlygos dėl paties pasiūlymo.

Keturių valstybių narių (DK, PT, ES, IT) nacionaliniai parlamentai pateikė pagrįstas nuomones dėl pasiūlymo. Pagal prie Sutarčių pridėto Protokolo Nr. 2² 6 straipsnį visos nuomonės gautos per konsultacijas su nacionaliniais parlamentais skirtą aštuonių savaičių laikotarpį.

Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komitetas nuomonę priėmė 2021 m. birželio 9 d. plenariniame posėdyje³.

Europos Parlamentas dar nepateikė savo per pirmąjį svarstymą priimtos pozicijos.

II. TARYBOS DARBAS PIRMININKAUJANT PORTUGALIJAI

Socialinių klausimų darbo grupė pasiūlymą pradėjo nagrinėti kovo 22 d., praėjus mažiau nei trims savaitėms po pasiūlymo paskelbimo. Tame posėdyje Komisija pateikė pasiūlymą dėl direktyvos, kuria siekiant griežtesnio vienodo vyrų ir moterų darbo užmokesčio už vienodą arba vienodos vertės darbą principo taikymo nustatomi minimalieji darbo užmokesčio skaidrumo reikalavimai, ir delegacijos turėjo galimybę pateikti preliminaras bendras pastabas. Balandžio ir gegužės mėn. pirmininkaujanti valstybė narė surengė keturis papildomus Socialinių klausimų darbo grupės posėdžius, kuriuose buvo skirta pakankamai laiko išsamioms diskusijoms dėl visų pirmuosiuose dviejuose skyriuose išdėstytų straipsnių ir jų atitinkamų konstatuojamųjų dalių. Šių posėdžių metu Komisija išsamiai atsakė į delegacijų klausimus ir prašymus pateikti paaiškinimus.

Balandžio 13 d. Socialinių klausimų darbo grupės rytinis posėdis buvo skirtas poveikio vertinimo nagrinėjimui. Prieš posėdį pirmininkaujanti valstybė narė išplatino kontrolinį sąrašą, kuriame pateiktos poveikio vertinimo analizės gairės. Daugelis delegacijų savo pastabas pateikė raštu.

² Protokolas (Nr. 2) dėl subsidarumo ir proporcingumo principų taikymo, OL C 115, 2008 5 9, p. 206–209.

³ OL C [...], [...], p. [...].

Diskusijose dėl I ir II skyriaus straipsnių (1–11 straipsniai) daugiausia dėmesio skirta šiems aspektams:

- Delegacijos visų pirma paprašė pateikti paaiškinimus dėl darbo užmokesčio „papildomų arba kintamų komponentų“ turinio (3 straipsnio 1 dalies a punktas) ir būtinybės vartoti abi sąvokas „darbo užmokesčio skirtumas“ (3 straipsnio 1 dalies c punktas) ir „darbo užmokesčio skirtumo mediana“ (3 straipsnio 1 dalies e punktas).
- Komisija atsakė į keletą klausimų, susijusių su vienodo ir vienodos vertės darbo principais (4 straipsnis) ir su tame straipsnyje numatytomis pareigomis, visų pirma mažosioms ir vidutinėms įmonėms. Komisija taip pat išsamiai paaiškino, kaip šios naujos pareigos įgyvendinamos pasitelkiant socialinį dialogą, kolektyvines sutartis ir galiojančius teisės aktus. Kelios delegacijos vis dar prašė išsamiau paaiškinti šios nuostatos įgyvendinimą nacionaliniu lygmeniu.
- Delegacijos pateikė pastabų dėl darbdavių pareigos kasmet priminti darbuotojams apie jų teisę prašyti informacijos apie jų darbo užmokestį (7 straipsnio 2 dalis). Jos taip pat paprašė pateikti išsamesnius paaiškinimus dėl darbuotojams suteiktos galimybės per savo atstovus arba lygybės įstaigą prašyti informacijos apie jų individualų darbo užmokesčio dydį ir vidutinio darbo užmokesčio dydį (7 straipsnio 4 dalis).
- Kitas aptartas klausimas buvo 250 darbuotojų skaičiaus riba, nuo kurios atsiranda darbdavių pareiga pateikti informaciją apie savo organizaciją (8 straipsnis). Kelios delegacijos prašė išsamiau paaiškinti įvairių lyčių skirtumų apskaičiavimo metodą, kitos domėjosi, kaip surinkti duomenys galėtų padėti atskleisti pagrindines struktūrinės darbo užmokesčio nelygybės priežastis.

- Komisijos buvo paprašyta išsamiau paaiškinti darbdavio pareigą parengti bendrą darbo užmokesčio vertinimą, jeigu bent 5 % darbo užmokesčio už vienodą arba vienodos vertės darbą skirtumas negali būti pagrįstas objektyviais kriterijais (9 straipsnio 1 dalies a ir b punktai). Aptardamos bendro darbo užmokesčio vertinimo sistemą, delegacijos paprašė išsamiau paaiškinti darbo inspekcijų ir lygybės įstaigų vaidmenį (9 straipsnio 3 dalis) ir ginčų sprendimo mechanizmą, taikomą tuo atveju, jei darbdaviui ir darbuotojų atstovams nepavyksta susitarti (9 straipsnio 4 dalis). Valstybės narės taip pat pateikė pastabų dėl 5 % ribos.
- Daugelis delegacijų pageidavo gauti daugiau informacijos apie su duomenų apsauga susijusių šio pasiūlymo nuostatų sąsają su Bendrojo duomenų apsaugos reglamentu (10 straipsnis). Jos taip pat teiravosi apie asmens duomenų apsaugos priemones.

III. IŠVADA

Padaryta reali pažanga nagrinėjant techninius pasiūlymo ir poveikio vertinimo aspektus. Užbaigtas pirmasis I ir II skyrių bei atitinkamų konstatuojamųjų dalių svarstymas. Pirmininkaujanti Portugalija skyrė pakankamai laiko atitinkamų straipsnių aptarimui, suteikdama delegacijoms galimybę geriau suprasti pasiūlymo nuostatas. Prieš pradedant svarstymus dėl bendro požiūrio, būtina tęsti techninį darbą ir diskusijas.