



Briselē, 2021. gada 11. jūnijā
(OR. en)

9053/2/21
REV 2

Starpiestāžu lieta:
2021/0050(COD)

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

PIEZĪME

Sūtītājs:	prezidentvalsts
Saņēmējs:	Pastāvīgo pārstāvju komiteja / Padome
Temats:	Priekšlikums – EIROPAS PARLAMENTA UN PADOMES DIREKTĪVA par to, lai ar darba samaksas pārredzamības un izpildes mehānismu palīdzību nostiprinātu principa, ka vīrieši un sievietes par vienādu vai vienādi vērtīgu darbu saņem vienādu darba samaksu, piemērošanu. - progresu ziņojums

I. IEVADS

Komisija 2021. gada 4. martā nāca klajā ar priekšlikumu "Direktīvai par to, lai ar darba samaksas pārredzamības un izpildes mehānismu palīdzību nostiprinātu principa, ka vīrieši un sievietes par vienādu vai vienādi vērtīgu darbu saņem vienādu darba samaksu, piemērošanu". Priekšlikums ir atbilde uz Padomes 2019. gada jūnija aicinājumu Komisijai izstrādāt konkrētus pasākumus, lai palielinātu darba samaksas pārredzamību ¹.

¹ ST 10349/19 – Padomes secinājumi par vīriešu un sieviešu darba samaksas atšķirību novēršanu: galvenās politikas jomas un pasākumi (*EPSCO* – 2019. gada 13. jūnijs)

Ar šo priekšlikumu paredzēts:

- dot darba ņēmējiem iespēju īstenot savas tiesības uz vienādu darba samaksu, izmantojot saistošu pasākumu kopumu attiecībā uz darba samaksas pārredzamību;
- vairo darba samaksas sistēmu pārredzamību;
- uzlabot sabiedrības izpratni par attiecīgajiem juridiskajiem jēdzieniem;
- uzlabot tiesību un pienākumu izpildi attiecībā uz vienādu darba samaksu.

Vairums delegāciju principā ir paudušas gandarījumu par priekšlikumu, un lielākā daļa delegāciju ir apstiprinājušas, cik svarīgi ir nodarbinātības jomā kā kopīgu sociālu vērtību Eiropas Savienībā īstenot vēršanos pret vīriešu un sieviešu darba samaksas atšķirībām.

Uzsverot, cik svarīgi ir apkarot vīriešu un sieviešu darba samaksas atšķirības, vairākas delegācijas ir apšaubījušas Komisijas priekšlikuma detalizēto līmeni, kas, kā uzskata šīs delegācijas, ir pretrunā valstu kompetencēm konkrētos jautājumos, jo īpaši attiecībā uz sociālo partneru un sociālā dialoga lomu algu noteikšanā un izpildē, un tas varētu būt pretrunā ar subsidiaritātes un proporcionālītātes principiem. No otras puses, dažas delegācijas uzsvēra, cik svarīgi ir saglabāt priekšlikumā izvirzīto mērķu vērienīgumu.

Vairākas delegācijas ir lūgušas skaidrojumus gan par tiesībām uz vienādu darba samaksu kopumā, gan par ierosinātās direktīvas noteikumiem. Tās arī pauda bažas, jo īpaši par juridiskās noteiktības trūkumu, kompetenču sadalījumu un priekšlikuma praktisko, finansiālo un administratīvo ietekmi, jo īpaši uz mazajiem un vidējiem uzņēmumiem (MVU).

Divas delegācijas uztur spēkā vispārēju atrunu par priekšlikumu kopumā.

Četru dalībvalstu parlamenti (DK, PT, ES, IT) ir nākuši klajā ar pamatotiem atzinumiem par priekšlikumu. Tie visi saskaņā ar Līgumiem pievienotā 2. protokola 6. pantu ² tika saņemti astoņu nedēļu laikposmā, kas ir paredzēts, lai rīkotu apspriešanos ar valstu parlamentiem.

Eiropas Ekonomikas un sociālo lietu komiteja atzinumu pieņēma 2021. gada 9. jūnija plenārsēdē ³.

Eiropas Parlaments vēl nav sniedzis savu nostāju pirmā lasījumā.

II. PADOMES DARBS PORTUGĀLES PREZIDENTŪRAS LAIKĀ

Sociālu jautājumu darba grupa (SJDG) priekšlikumu sāka izskatīt 22. martā, proti, mazāk nekā trīs nedēļas pēc priekšlikuma publicēšanas. Šajā sakarā Komisija iepazīstināja ar priekšlikumu "Direktīvai par to, lai ar darba samaksas pārredzamības un izpildes mehānismu palīdzību nostiprinātu principa, ka vīrieši un sievietes par vienādu vai vienādi vērtīgu darbu saņem vienādu darba samaksu, piemērošanu", un delegācijām bija iespēja nākt klajā ar provizoriskiem vispārējiem komentāriem. Aprīlī un maijā prezidentvalsts rīkoja četras papildu SJDG sanāksmes, kurās bija atvēlēts pietiekami daudz laika, lai izvērstu detalizētas diskusijas par visiem pirmo divu nodaļu pantiem un to attiecīgajiem apsvērumiem. Šajās sanāksmēs Komisija sniedza detalizētas atbildes uz delegāciju jautājumiem un lūgumiem sniegt paskaidrojumus.

SJDG 13. aprīļa rīta sanāksme bija veltīta ietekmes novērtējuma izskatīšanai. Pirms sanāksmes prezidentvalsts izplatīja kontrolsarakstu, kurā bija izklāstīti norādījumi ietekmes novērtējuma analīzei. Vairākas delegācijas sniedza savus komentārus rakstiski.

² 2. protokols par subsidiaritātes principa un proporcionālītātes principa piemērošanu, OV C 115, 9.5.2008., 206.–209. lpp.

³ OV C [...], [...], [...]. lpp.

Diskusijās par I un II nodaļas pantiem (1. līdz 11. pants) galvenā uzmanība tika pievērsta šādiem elementiem:

- Delegācijas jo īpaši lūdza precizēt darba samaksas "papildu vai mainīgo komponentu" saturu (3. panta 1. punkta a) apakšpunkts) un vajadzību izmantot gan terminu "darba samaksas atšķirība" (3. panta 1. punkta c) apakšpunkts), gan "mediānās darba samaksas atšķirība" (3. panta 1. punkta e) apakšpunkts).
- Komisija atbildēja uz vairākiem jautājumiem par vienāda darba un vienādi vērtīga darba principiem (4. pants) un par pienākumiem, kas izriet no šā panta, proti, maziem un vidējiem uzņēmumiem. Komisija arī sīkāk pievērsās tam, kā sociālais dialogs, koplīgumi un spēkā esošie tiesību akti palīdz izpildīt šos jaunos pienākumus. Tomēr vairākas delegācijas lūdza sniegt papildu skaidrojumu par šā noteikuma īstenošanu valsts līmenī.
- Delegācijas komentēja darba devēju ikgadējo pienākumu atgādināt darba ņēmējiem par viņu tiesībām saņemt informāciju par savu darba samaksu (7. panta 2. punkts). Tās arī lūdza papildu skaidrojumus par iespēju darba ņēmējiem ar savu pārstāvju vai līdztiesības iestādes starpniecību pieprasīt informāciju par savu individuālo darba samaksas līmeni un vidējās darba samaksas līmeņiem (7. panta 4. punkts).
- Vēl viens diskusiju jautājums bija 250 darbinieku sliekšnis, kuru pārsniedzot darba devējam ir pienākums sniegt informāciju par savu organizāciju (8. pants). Vairākas delegācijas lūdza papildu skaidrojumu par dažādu dzimumu atšķirību sliekšņu aprēķināšanas metodi, savukārt citas delegācijas vēlējās zināt, kā savāktie dati varētu palīdzēt atklāt strukturālās darba samaksas nevienlīdzības pamatā esošos iemeslus.

- Komisijai tika lūgts precizēt darba devēja pienākumu sagatavot kopīgu darba samaksas novērtējumu, ja darba samaksas atšķirību vismaz 5 % apmērā par vienādu vai vienādi vērtīgu darbu nevar pamatot ar objektīviem kritērijiem (9. panta 1. punkta a) un b) apakšpunkts). Saistībā ar kopīgu darba samaksas novērtējumu delegācijas lūdza papildu skaidrojumu par darba inspekciju un līdztiesības iestāžu lomu (9. panta 3. punkts) un par strīdu izšķiršanas mehānismu gadījumā, ja darba devējs un darba ņēmēju pārstāvji nevienojas (9. panta 4. punkts). Dalībvalstis arī sniedza komentārus par 5 % robežvērtību.
- Daudzas delegācijas lūdza vairāk informācijas par saikni starp šā priekšlikuma datu aizsardzības noteikumiem un Vispārīgo datu aizsardzības regulu (10. pants). Viņi arī uzdeva jautājumus par aizsardzības pasākumiem, ar ko aizsargāt personas datus.

III. NOBEIGUMS

Ir panākts būtisks progress priekšlikuma un ietekmes novērtējuma tehniskajā izskatīšanā. I un II nodaļas, kā arī attiecīgo apsvērumu pirmais lasījums ir pabeigts. Prezidentvalsts Portugāle vēltīja pietiekami daudz laika, lai apspriestu attiecīgos pantus, kas delegācijām deva iespēju labāk izprast priekšlikuma noteikumus. Pirms sākt apspriešanos par vispārēju pieeju, ir vajadzīgs turpmāks tehnisks darbs un diskusijas.