



Europos Sąjungos
Taryba

Briuselis, 2021 m. kovo 5 d.
(OR. en)

6750/21
ADD 3

SOC 119
EMPL 82
GENDER 13
ANTIDISCRIM 7

PRIDEDAMAS PRANEŠIMAS

nuo:	Europos Komisijos generalinės sekretorės, kurios vardu pasirašo direktorė Martine DEPREZ
kam:	Europos Sąjungos Tarybos generaliniam sekretoriui Jeppe TRANHOLMUI-MIKKELSENUI
Komisijos dok. Nr.:	SWD(2021) 42 final
Dalykas:	KOMISIJOS TARNYBŲ DARBINIS DOKUMENTAS „POVEIKIO VERTINIMO ATASKAITOS SANTRAUKA“, pridedama prie pasiūlymo dėl EUROPOS PARLAMENTO IR TARYBOS DIREKTYVOS, kuria siekiama griežtesnio vienodo vyrų ir moterų darbo užmokesčio už vienodą arba vienodos vertės darbą principo taikymo nustatomi minimalieji darbo užmokesčio skaidrumo reikalavimai

Delegacijoms pridedamas dokumentas SWD(2021) 42 final.

Pridedama: SWD(2021) 42 final

Briuselis, 2021 03 04
SWD(2021) 42 final

KOMISIJOS TARNYBŲ DARBINIS DOKUMENTAS
POVEIKIO VERTINIMO ATASKAITOS SANTRAUKA

pridedama prie

pasiūlymo 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

{COM(2021) 93 final} - {SEC(2021) 101 final} - {SWD(2021) 41 final}

Santraukos lentelė
Pasiūlymo dėl vienodo vyrų ir moterų darbo užmokesčio principo įtvirtinimo užtikrinant skaidrumą poveikio vertinimas
A. Būtinybė imtis veiksmų
Kokia tai problema ir kodėl ji yra ES masto?
Veiksmingai įgyvendinti pagrindinę teisę į vienodą moterų ir vyrų darbo užmokestį už vienodą arba vienodos vertės darbą, kaip įtvirtinta SESV 157 straipsnyje, ES tebėra didelis iššūkis. Individuali diskriminacija darbo užmokesčio srityje ir sisteminis šališkumas dėl lyties darbo užmokesčio struktūrose – tik viena iš kelių pagrindinių vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumo priežasčių; tarp kitų priežasčių – horizontalioji ir vertikalioji segregacija. Vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumas visoje Europos Sąjungoje yra pasiekęs 14 proc. Tai yra ir darbuotojų, ir darbdavių lygmens problema. Šios pagrindinės teisės neįgyvendinimas daro poveikį moterų ekonominei nepriklausomybei jų profesinio gyvenimo metu ir vėliau. Tai taip pat kelia veiksmingo darbo rinkos veikimo ir konkurencijos vidaus rinkoje problemų. Lūkesčiai dėl numatomų pajamų gali iškreipti tai, kaip moterys renkasi darbo vietą, priima sprendimus dėl darbo laiko ir karjeros modelių, o dėl neoptimalaus moterų dalyvavimo darbo rinkoje kyla akivaizdi mažesnio visos ekonomikos našumo rizika. Darbdaviams toks neveiksmingas išteklių naudojimas reiškia našumo praradimą ir paslėptas sąnaudas. Galiausiai nevienodas požiūris į moteris ir vyrus darbo užmokesčio srityje taip pat gali turėti įtakos darbdavių konkurencingumui, nes darbdaviai, nesilaikantys vienodo darbo užmokesčio principo ir galbūt taikantys skirtingas taisykles įvairiose šalyse, gali įgyti nesąžiningą (ir neteisėtą) pranašumą. Individualią diskriminaciją dėl darbo užmokesčio, darbo užmokesčio nustatymo mechanizmų šališkumą dėl lyties ir tai, kaip vertinamas moterų darbas, gali paskatinti: – darbo užmokesčio skaidrumo pavienių darbuotojų ir darbdavių lygmeniu stoka, – netinkamas sąvokų „darbo užmokestis“ ir „vienodos vertės darbas“ taikymas ir – nepakankamos galimybės kreiptis į teismą dėl procedūrinių kliūčių ir nepakankamos nukentėjusiųjų teisių gynimo priemonės. Dėl nepakankamo darbo užmokesčio skaidrumo darbuotojai negali įvertinti, ar paisoma jų teisės į vienodą požiūrį į darbo užmokestį; tai taip pat slepia moterų darbo nuvertinimą dėl (dažnai nesąmoningo) šališkumo darbo užmokesčio struktūrose. Tinkamo pagrindinių sąvokų vertinant vienodą užmokestį už vienodą arba vienodos vertės darbą taikymo problemos apsunkina teisės į vienodą darbo užmokestį įgyvendinimą tiek darbuotojų, tiek darbdavių atžvilgiu. Dėl nepakankamų galimybių kreiptis į teismą ir viktimizacijos baimės darbuotojams tampa dar sunkiau įgyvendinti jų teisę į vienodą darbo užmokestį.
Ką reikėtų pasiekti?
Bendrasis tikslas – pagerinti vienodo vyrų ir moterų darbo užmokesčio už vienodą arba vienodos vertės darbą principo įgyvendinimą ir vykdymo užtikrinimą, kaip nustatyta SESV 157 straipsnyje ir Direktyvoje 2006/54/EB. Konkretūs iniciatyvos tikslai: suteikti darbuotojams galimybę visapusiškai įgyvendinti savo teisę į vienodą darbo užmokestį, skaidriai informuojant apie diskriminacijos darbo užmokesčio srityje atvejus ir suteikiant darbuotojams būtiną informaciją ir priemones, kad jie galėtų imtis veiksmų šioje srityje, ir spręsti sisteminio moterų darbo nuvertinimo darbdavio lygmeniu problemą, užtikrinant skaidrumą ir šalinant darbo užmokesčio nustatymo mechanizmų šališkumą, dėl kurio moterų atliekamas darbas nuolat nuvertinamas. Abiejų šių tikslų galėtų būti siekiama sprendžiant su pagrindinių teisinių sąvokų, susijusių su vienuodu darbo užmokesčiu ir teise kreiptis į teismą, taikymu susijusias problemas.
Kokia būtų papildoma ES lygmens veiksmų nauda (subsidiarumo principas)?

ES lygmens veiksmas būtų užtikrinta veiksminga vyrų ir moterų darbo užmokesčio lygybė ir sudarytos sąlygos visiems piliečiams reikalauti savo teisių remiantis visose valstybėse narėse taikomais minimaliaisiais standartais. Taip būtų ne tik sukurti suderinti minimalieji standartai darbuotojams apsaugoti, bet ir būtų sudaromos vienodos sąlygos vidaus rinkoje veikiantiems darbdaviams, taip užkertant kelią nesąžiningai konkurencijai. Tik nuoseklus ir visapusiškas ES masto požiūris gali užtikrinti vienodas sąlygas visoms valstybėms narėms ir užkirsti kelią darbdaviams siekti nesąžiningo konkurencinio pranašumo pasitelkiant diskriminaciją darbo užmokesčio srityje. Galiausiai ES veiksmų turi imtis pagal Sutartį, kad būtų laikomasi ES pagrindinių teisių chartijoje įtvirtinto pagrindinio principo ir teisės į vienodą požiūrį. 2020 m. Komisijos atliktas atitinkamų ES teisės nuostatų dėl vienodo darbo užmokesčio vertinimas parodė, kad be ES lygmens priemonių panašaus lygio pastangos skatinti darbo užmokesčio lygybę visoje ES nebūtų įmanomos.

B. Sprendimai

Kokios yra šių tikslų įgyvendinimo galimybės? Ar viena iš galimybių pasirinkta kaip tinkamiausia? Jei ne, kodėl?

Buvo apsvaistytos šios galimybės:

0 galimybė. *Status quo*;

1 galimybė. Teisėkūros veiksmai skaidrumui darbuotojų lygmeniu užtikrinti. Tai apima informacijos apie darbo užmokestį skaidrumą prieš įdarbinimą ir įsadarbinus, remiantis:

informacija, teikiama darbdavių iniciatyva (1A galimybė) arba darbuotojų, jų atstovų ar lygybės įstaigų prašymu (1B galimybė);

2 galimybė. Teisėkūros veiksmai skaidrumui darbdavių lygmeniu užtikrinti. Tai apima keturias skirtingo užmojo galimybes:

2A galimybė – vienodo darbo užmokesčio sertifikavimas,

2B galimybė – darbdavių ir darbuotojų atstovų bendras darbo užmokesčio vertinimas,

2C galimybė – darbo užmokesčio ataskaitų teikimas kartu su bendru darbo užmokesčio vertinimu ir

2D galimybė – geresnis darbo užmokesčio ataskaitų teikimas ir bendras darbo užmokesčio vertinimas, kai yra statistiškai reikšmingų vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumų požymių;

3 galimybė. Teisėkūros veiksmai, kuriais siekiama palengvinti esamos teisinės sistemos įgyvendinimą ir vykdymą (netaikant darbo užmokesčio skaidrumo). Tai apima esamų pagrindinių sąvokų „darbo užmokestis“ ir „vienodos vertės darbas“ išaiškinimą, geresnes galimybes kreiptis į teismą ir geresnius vykdymo užtikrinimo mechanizmus.

Pasirinkta priemonė – tai **1B galimybės** (galių darbuotojams suteikimas pasitelkiant informavimą apie darbo užmokestį prieš įdarbinimą ir teisę prašyti informacijos įsadarbinus), **2D galimybės** (geresnis darbo užmokesčio ataskaitų teikimas ir bendras darbo užmokesčio vertinimas, kai yra statistiškai reikšmingo darbo užmokesčio skirtumo požymių) ir 3 galimybės sujungimas į vieną naują iniciatyvą. Tai proporcingiausias ir tiksliausias sprendimas: juo būtų siekiama bendrųjų ir konkrečių tikslų, kuriais norima subalansuoti veiksmingumą ir efektyvumą, ir atsižvelgiama į tai, kad trūksta patikimų duomenų apie problemos mastą ir COVID-19 pandemijos sukeltą ekonomikos nuosmukį.

Numatomomis teisėkūros priemonėmis siekiama užtikrinti darbo užmokesčio ir darbo užmokesčio struktūrų skaidrumą, suteikti galių darbuotojams ir spręsti sisteminio moterų darbo nuvertinimo problemą. Taip bus užtikrinta darbuotojų teisė gauti informaciją, kurios jiems reikia norint įvertinti, ar jie gali būti nukentėję nuo diskriminacijos dėl lyties darbo užmokesčio srityje. Tai taip pat leis darbdaviams nustatyti diskriminaciją bei darbo užmokesčio struktūrų šališkumą ir imtis veiksmų šiuo atžvilgiu. Teisėkūros galimybė apima išimtis, kad teisę į vienodą darbo užmokestį būtų galima suderinti su galima

įvairių priemonių našta ir sąnaudomis ir kad priemonės būtų tikslingai taikomos ten, kur jų labiausiai reikia. Darbdaviai, įdarbinę mažiau kaip 250 darbuotojų, nebūtų įpareigoti aktyviai darbuotojams teikti periodinę informaciją apie darbo užmokestį, rengti ataskaitas apie darbo užmokestį ir atlikti bendrus darbo užmokesčio vertinimus. Tokiuose subjektuose darbuotojų teisės būtų apsaugotos teise prašyti atitinkamos informacijos apie darbo užmokestį, kartu sustiprinant įrodinėjimo pareigos perkėlimą ir suteikiant daugiau galimybių kreiptis į teismą. Tarp priemonių yra ir geresnis pagrindinių su vienodu darbo užmokesčiu susijusių sąvokų taikymas.

Kokios yra įvairių suinteresuotųjų subjektų nuomonės? Kas kuriai galimybei pritaria?

Dėl šio poveikio vertinimo ir ankstesnio ES vienodo darbo užmokesčio teisinės sistemos vertinimo surengtos išsamios konsultacijos su suinteresuotaisiais subjektais.

Konsultacijose dalyvavę **fiziniai asmenys** iniciatyvai iš esmės pritarė. Tai atitinka nuomonių tyrimų, pvz., 2017 m. atliktos „Eurobarometro“ apklausos, duomenis.

Dauguma **darbdavių** pirmenybę teiktų priemonėms, kuriomis šalinamos kitos pagrindinės vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumo priežastys. Jie mano, kad ši iniciatyva yra ne tokia veiksminga siekiant sumažinti vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumą ir laiko ją nepagrįstai brangia, ypač MVĮ. Jie atkreipė dėmesį į sunkumus vertinant, kas yra vienodos vertės darbas ir susirūpinimą dėl duomenų apsaugos. Jie taip pat nurodė socialinių partnerių savarankiškumą ir poreikį išsaugoti esamas ataskaitų teikimo nacionaliniu lygmeniu priemones.

Profesinės sąjungos iš esmės šiai iniciatyvai pritaria ir teikia pirmenybę dar platesnio užmojo požiūriui, nors kai kurie jų kėlė klausimą dėl subsidiarumo principo.

Valstybių narių pozicijos skiriasi, tačiau dauguma jų iniciatyvai pritaria (ypač tos, kurios jau ėmėsi skaidrumo priemonių).

C. Tinkamiausios galimybės poveikis

Kokie būtų tinkamiausios galimybės (jei jos nėra – pagrindinių galimybių) pranašumai?

Darbo užmokesčio skaidrumo priemonėmis bus siekiama ne tik pagrindinio tikslo – užtikrinti pagrindinės teisės laikymąsi; jos sudarys palankesnes sąlygas kultūriniais pokyčiams lyčių lygybės srityje ir padės imtis koncentruotesnių ir tikslingesnių šios srities politikos veiksmų. *Darbuotojams* naudinga tai, kad darbo užmokesčio skaidrumas didintų jų pasitenkinimą darbu ir įsitraukimą. Dėl to didėtų darbuotojų, ypač moterų, informuotumas, jie įgytų galių siekti pašalinti nepagrįstus darbo užmokesčio skirtumus individualiu lygmeniu ir šališkumą dėl lyties darbo užmokesčio nustatymo bei darbo vertinimo srityse. *Darbdaviams* naudinga tai, kad užtikrinant darbo užmokesčio skaidrumą padidėtų darbuotojų lojalumas, augtų patrauklumas ir pelningumas. *Visai visuomenei* būtų naudinga didesnė lygybė ir (taip pat svarbu) geresnis lygybės suvokimas. Didesnė darbo užmokesčio lygybė lemtų geresnį išteklių paskirstymą ir naudojimą, mažesnę nelygybę ir prisidėtų prie darnaus vystymosi. Apskritai darbo užmokesčio skaidrumo priemonės galėtų labai pakeisti elgseną. Naudos lygis priklausys nuo atitikties teisės aktams lygio ir darbdavių taikomų tolesnių priemonių masto.

Manoma, kad galimas priemonių rinkinio poveikis bus **3 procentiniais punktais mažesnė nepaaiškinamo vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumo dalis**. Dėl to **skurdo rizikos lygis ES sumažėtų** vidutiniškai nuo 16,3 proc. iki maždaug 14,6 proc., bet skirtumai tarp šalių ar namų ūkių išliktų dideli. Dėl to iš viso 6,9 proc. padidėtų bendras darbo užmokestis ir apskritai sumažėtų tiek rinkos, tiek disponuojamųjų pajamų nelygybė. Skurdo lygis labiausiai mažėtų **namų ūkiuose, kuriuose vaikus augina tik vienas iš tėvų – 85 proc. atvejų tai yra moterys**. Taip pat būtų daromas **teigiamas poveikis nacionaliniams biudžetams**: valdžios sektoriaus pajamos iš tiesioginių mokesčių ir socialinių įmokų padidėtų maždaug 7,5 proc., o socialiniai pervedimai (išmokos pinigais) sumažėtų maždaug 0,4 proc., daugiausia dėl materialine padėtimi grindžiamų išmokų sumažėjimo.

Kokios būtų tinkamiausios galimybės (jei jos nėra – pagrindinių galimybių) įgyvendinimo sąnaudos?

Tikimasi, kad valstybių narių **administracinės(perkėlimo į nacionalinę teisę ir vykdymo užtikrinimo)** ir atitikties stebėsenos sąnaudos bus nedidelės.

Priemonės apima vienkartinės **reikalavimų laikymosi** išlaidas (veikiausiai mažas ar vidutines)

darbdaviams ir mažesnes reguliarias išlaidas. Bendros darbdavio išlaidos buvo apskaičiuotos taip:

- informacijos apie darbo užmokestį teikimas prieš įdarbinant – 0 EUR;
- atsakymas į individualų prašymą pateikti informaciją apie darbo užmokestį – 20 EUR (orientacinė suma visų dydžių įmonėms);
- privalomos ataskaitos apie vidutinius vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumus pagal darbuotojų kategorijas – nuo 379–508 EUR iki 721–890 EUR (įmonėms, kuriose dirba 250 ar daugiau darbuotojų); ir
- papildomo vertinimo atlikimas (jei reikia – įmonėse, kuriose dirba 250 ar daugiau darbuotojų, kai ataskaitose apie darbo užmokestį nustatomas statistiškai reikšmingas darbo užmokesčio skirtumas) – nuo 1 180–1 724 EUR iki 1 911–2 266 EUR vienam darbdaviui (numatoma, kad vėliau suma sumažės).

Bendros ES išlaidos darbo užmokesčio ataskaitoms būtų 26–50 mln. EUR; dar reikėtų pridėti papildomas išlaidas, susijusias su galimu bendru darbo užmokesčio vertinimu ir prašymais pateikti informaciją apie darbo užmokestį, atsižvelgiant į diskriminacijos darbo užmokesčio srityje mastą.

Koks bus poveikis MVĮ ir konkurencingumui?

Darbdaviai, įdarbinę mažiau kaip 250 darbuotojų, atleidžiami nuo pareigos aktyviai teikti darbuotojams informaciją apie darbo užmokestį, pranešti apie darbo užmokesčio skirtumus ir atlikti sąlyginį bendrą darbo užmokesčio vertinimą. Darbo užmokesčio ataskaitų teikimo ir vertinimo priemonės būtų taikomos 0,2 proc. ES įmonių (kuriose dirba 33 proc. ES darbo jėgos). Tačiau visi darbuotojai turėtų teisę prašyti konkrečios informacijos apie darbo užmokestį, o visi darbdaviai privalėtų ją pateikti.

Ši iniciatyva visų pirma susijusi su ES pagrindinės teisės (teisės į vienodą darbo užmokestį) įgyvendinimu. Tokiems tikslams, kaip ir ES socialiniams tikslams, teikiama pirmenybė teisės į vienodą darbo užmokestį ekonominio aspekto atžvilgiu¹. Tik nuoseklus ir visapusiškas ES masto požiūris gali užtikrinti vienodas sąlygas visoms valstybėms narėms ir užkirsti kelią darbdaviams siekti nesąžiningo konkurencinio pranašumo pasitelkiant diskriminaciją darbo užmokesčio srityje.

Ar tai turės didelį poveikį nacionaliniams biudžetams ir administravimo subjektams?

Tikimasi, kad tinkamiausios galimybės įgyvendinimo sąnaudos apskritai bus nedidelės, ypač nacionalinėms administracijoms. Sąnaudos gali skirtis priklausomai nuo to, kokią paramą valstybės narės nusprendžia savanoriškai teikti darbdaviams (pvz., speciali IT infrastruktūra, darbo užmokesčio ataskaitų teikimo pakeitimas administraciniais duomenimis grindžiamomis ataskaitomis, gairės ir mokymas lyties atžvilgiu neutralaus darbo vertinimo ir klasifikavimo sistemų tema).

Kartu tikimasi teigiamo poveikio, nors neįmanoma pateikti patikimo bendro įvertinimo. Dėl didesnio moterų darbo užmokesčio (kuris priklausytų nuo pagal šį pasiūlymą pašalintos diskriminacijos darbo užmokesčio srityje masto) gali padidėti valdžios sektoriaus pajamos (būtų surenkama daugiau pajamų mokesčių ir socialinio draudimo įmokų). Kita vertus, vidutinio moterų darbo užmokesčio padidėjimą gali atsvirti lėtesnis vyrų darbo užmokesčio augimas, o bendras poveikis nenustatytas. Kadangi šie pakeitimai būtų dažniau taikomi mažiau apmokamiems darbuotojams, taip pat galėtų sumažėti socialinių pervedimų (pinigais), daugiausia dėl materialine padėtimi grindžiamų išmokų pinigais sumažinimo (žr. pirmesnę skirsnį apie naudą).

Ar bus dar koks nors didelis poveikis?

Galimo **poveikio aplinkai** nenustatyta.

Proporcingumo principas

¹ Byla 50/96, *Deutsche Telekom AG / Lilli Schröder*, ECLI:EU:C:2000:72, p. 57.

Proporcingumo principo laikomasi visapusiškai, nes priemonių taikymo sritis priklauso nuo darbdavio dydžio ir taip išvengiama pernelyg didelių išlaidų ir naštos, kartu išsaugant pagrindines darbuotojų teises. Pasiūlymu atsižvelgiama į tai, kad trūksta patikimų duomenų apie diskriminaciją darbo užmokesčio srityje, ir į COVID-19 pandemijos sukeltą ekonomikos nuosmukį. Numatyta priemonė yra būtiniausia priemonė, reikalinga siekiant veiksmingai įgyvendinti vienodo darbo užmokesčio principą visose valstybėse narėse.

D. Tolesni veiksmai

Kada politika bus persvarstoma?

Komisija ketina peržiūrėti iniciatyvos įgyvendinimą, kad įvertintų, koku mastu pasiekta politikos tikslų. Šis **vertinimas** turėtų būti atliktas praėjus **8 metams** nuo teisės akto įgyvendinimo termino, galbūt derinant su vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumo duomenų (SES²) skelbimu, kad būtų lengviau pagrįstai įvertinti praktiką ir poveikį visose valstybėse narėse.

² ES darbo užmokesčio struktūros tyrimas.