

Ceturtdiena, 2012. gada 24. maijs

Vienlīdzīga samaksa vīriešiem un sievietēm par tādu pašu vai vienādas vērtības darbu

P7_TA(2012)0225

Eiropas Parlamenta 2012. gada 24. maija rezolūcija ar ieteikumiem Komisijai par principa “Vienlīdzīga samaksa vīriešiem un sievietēm par tādu pašu vai vienādas vērtības darbu” piemērošanu (2011/2285(INI))

(2013/C 264 E/12)

Eiropas Parlaments,

- ņemot vērā Līguma par Eiropas Savienības darbību (LESD) 225. pantu,
- ņemot vērā LESD 8. un 157. pantu,
- ņemot vērā Eiropas Parlamenta un Padomes 2006. gada 5. jūlija Direktīvu 2006/54/EK par tāda principa īstenošanu, kas paredz vienlīdzīgas iespējas un attieksmi pret vīriešiem un sievietēm nodarbinātības un profesijas jautājumos (pārstrādāta versija) ⁽¹⁾,
- ņemot vērā Komisijas 2010. gada 21. septembra paziņojumu “Sieviešu un vīriešu līdztiesības stratēģija 2010.–2015.” (COM(2010)0491),
- ņemot vērā Komisijas 2010. gada 5. marta paziņojumu “Stingrāka apņemšanās veicināt vīriešu un sieviešu līdztiesību. Sieviešu harta” (COM(2010)0078),
- ņemot vērā Komisijas 2010. gada maija ziņojumu “Atšķirības darba samaksā sievietēm un vīriešiem Eiropā no juridiskā viedokļa”,
- ņemot vērā Komisijas 2009. gada februāra ziņojumu “Pārstrādātās Direktīvas 2006/54/EK transponēšana”, ko izstrādājis Eiropas juridisko ekspertu tīkls dzimumu līdztiesības jomā,
- ņemot vērā Komisijas 2007. gada 18. jūlija paziņojumu “Likvidēt atšķirības sieviešu un vīriešu darba samaksā” (COM(2007)0424),
- ņemot vērā Komisijas 2007. gada februāra ziņojumu “Darba samaksas atšķirības atkarībā no dzimuma tiesiskie aspekti”, ko izstrādājis Komisijas juridisko ekspertu tīkls nodarbinātības, sociālo lietu un vīriešu un sieviešu līdztiesības jomā,
- ņemot vērā Eiropas Dzimumu līdztiesības paktu (2011.–2020. gadam), ko Padome pieņēma 2011. gada 7. martā,
- ņemot vērā Eiropas Savienības Tiesas judikatūru, kuras pamatā ir LESD 157. pants,
- ņemot vērā Eiropas Dzīves un darba apstākļu uzlabošanas fonda 2010. gada 5. marta ziņojumu “Darba samaksas atšķirības atkarībā no dzimuma jautājuma risināšana — valdību un sociālo partneru darbības”,
- ņemot vērā Eiropas sociālo partneru 2005. gada 1. marta Darba programmu dzimumu līdztiesības jomā, kā arī tās 2006., 2007. un 2008. gada pārbaudes ziņojumus un 2009. gada gala novērtējuma ziņojumu,

⁽¹⁾ OV L 204, 26.7.2006., 23. lpp.

Ceturtdiena, 2012. gada 24. maijs

- ņemot vērā Starptautiskās Darba organizācijas (SDO) 1994. gada Konvenciju par nepilna darba laika darbu ⁽¹⁾, kas paredz pienākumu valstīm savos publiskā iepirkuma līgumos ietvert klauzulu attiecībā uz vienlīdzīgu samaksu par darbu,
 - ņemot vērā SDO Konvenciju Nr. 100 “Vienlīdzīga samaksa”,
 - ņemot vērā 2011. gada martā uzsākto SDO un ANO Globālā pakta tīmekļa semināru “Vienlīdzīgu samaksu par vienādas vērtības darbu — Kā to paveikt?”,
 - ņemot vērā ar ANO Ģenerālās asamblejas 1979. gada 18. decembra Rezolūciju Nr. 34/180 pieņemtās Konvencijas par jebkādas sieviešu diskriminācijas izskaušanu 11. panta 1. punkta d) apakšpunktu,
 - ņemot vērā Parlamenta 2008. gada 18. novembra rezolūciju par to, kā piemērot principu par vienlīdzīgu atalgojumu vīriešiem un sievietēm ⁽²⁾,
 - ņemot vērā Komisijas 2009. gada 3. februāra pārskatu par 2008. gada 18. novembra rezolūciju,
 - ņemot vērā desmit deputātu 2010. gada 8. marta priekšlikumu izstrādāt likumdošanas iniciatīvas ziņojumu “Vienlīdzīgu samaksu par tādu pašu darbu” saskaņā ar Reglamenta 42. pantu,
 - ņemot vērā Reglamenta 42. un 48. pantu,
 - ņemot vērā Sieviešu tiesību un dzimumu līdztiesības komitejas ziņojumu un Nodarbinātības un sociālo lietu komitejas atzinumu (A7-0160/2012),
- A. tā kā saskaņā ar jaunākajiem pagaidu un nepilnīgiem datiem sievietes Savienībā vidēji pelna par 16,4 % mazāk nekā vīrieši un darba samaksas atšķirība atkarībā no dzimuma dalībvalstīs ir 4,4 %–27,6 % un tā kā, neskatoties uz ievērojamo skaitu tiesību aktu, kas ir spēkā gandrīz 40 gadus, un veiktajām darbībām un iztērētajiem resursiem, cenšoties samazināt šo atšķirību ⁽³⁾, attīstība ir ārkārtīgi lēna (atšķirība Savienības līmenī 2006. gadā bija 17,7 %, 2007. gadā — 17,6 %, 2008. gadā — 17,4 %, 2009. gadā — 16,9 % un 2010. gadā — 16,4 %), bet dažās dalībvalstīs šī atšķirība ir pat palielinājusies, lai gan darba samaksas atšķirība atkarībā no dzimuma varētu būt lielāka nekā norādīts, jo vēl trūkst datu par divām dalībvalstīm;
- B. tā kā pastāvīgi augstās darba samaksas atšķirības atkarībā no dzimuma cēloņi ir komplicēti, daudzējādi un bieži vien tie ir savstarpēji saistīti, kā arī attiecas ne tikai uz jautājumu par vienlīdzīgu samaksu par tādu pašu vai vienādas vērtības darbu; tā kā šie cēloņi ir arī tiešā un netiešā diskriminācija, kā arī tādi sociālie un ekonomiskie faktori kā darba tirgos pastāvošā profesionālā un augsta līmeņa horizontālā un vertikālā segregācija, sieviešu darba nepietiekams novērtējums, nevienlīdzība darba un privātās dzīves līdzsvarošanā, kā arī tradīcijas un stereotipi, tostarp izglītības virzienu un nodarbinātības modeļu izvēlē un skolēnu orientācijā, piekļuvē amatiem un profesijām un attiecīgi profesionālajai karjerai, jo īpaši meitenēm un sievietēm, virzot viņas uz tipiski sieviešu profesijām, kas ir zemāk atalgotas; tā kā saskaņā ar ekspertu analīzes rezultātiem tiešā un netiešā diskriminācija rada aptuveni pusi no atšķirības;
- C. tā kā atalgojuma atšķirība pārāk bieži ir saistīta ar kultūras mantojumu un mūsdienu sabiedrībā pastāvošiem juridiskajiem un ekonomiskajiem faktoriem;
- D. tā kā vidēji sievietēm jāstrādā līdz 2012. gada 2. martam, lai nopelnītu tikpat daudz, cik vīrieši vidēji nopelnīja gada laikā līdz 2011. gada 31. decembrim;

⁽¹⁾ <http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/pdconv.pl?host=status01&textbase=iloeng&document=178&chapter=1&query=%23status%3D01&highlight=on&querytype=bool&context=0>

⁽²⁾ OV C 16 E, 22.1.2010., 21. lpp.

⁽³⁾ Ilgtspējīga attīstība Eiropas Savienībā: 2011. gada pārraudzības ziņojums par ES ilgtspējīgas attīstības stratēģiju, *Eurostat*, 2011. gads.

Ceturtdiena, 2012. gada 24. maijs

- E. tā kā vienlīdzīgas samaksas par tādu pašu vai vienādas vērtības darbu principa piemērošana ir īpaši svarīga, lai nodrošinātu dzimumu līdztiesību; tā kā būtu jāprasa Komisijai un dalībvalstīm apkopot un regulāri sniegt statistikas datus, kuros norādīta ne tikai vidējā darba samaksa stundā, bet arī summas, ko vīrieši un sievietes saņem par vienādu darbu vai vienādas vērtības darbu;
- F. tā kā Direktīva 2006/54/EK ir devusi ieguldījumu sieviešu stāvokļa uzlabošanā darba tirgū, bet nav pamatīgi mainījusi tiesību aktus par darba samaksas atšķirības atkarībā no dzimuma novēršanu; tā kā ekspertu iepriekšējā izpēte rāda, ka dalībvalstu tiesību aktos ir veiktas tikai nelielas izmaiņas vai arī vispār nav veiktas izmaiņas un pret darba devējiem nav vērstas nekādas sankcijas; tā kā jautājuma komplikētības dēļ ir ne tikai jāuzlabo tiesību akti, bet nepieciešama arī Eiropas mēroga stratēģija, lai novērstu darba samaksas atšķirības atkarībā no dzimuma, kam savukārt nepieciešama spēcīga Savienības vadība politikas jomu koordinēšanā, labākās prakses sekmēšanā un dažādu pušu iesaistīšanā;
- G. tā kā tendences rāda, ka par algām biežāk tiek veiktas individuālas pārrunas, kā rezultātā trūkst informācijas un pārredzamības attiecībā uz individualizēto algu sistēmu, un tādējādi palielinās samaksas atšķirības vienāda līmeņa darba ņēmēju starpā, un tas var vēl vairāk palielināt darba samaksas atšķirības atkarībā no dzimuma; tā kā tādēļ decentralizētāka un individualizētāka algu noteikšanas sistēma būtu drīzāk jāvērtē kā diezgan satraucoša tendence, turklāt datu aizsardzību nevar uzskatīt par pamatotu attaisnojumu tam, ka netiek publicēta statistikas informācija par algām;
- H. tā kā visās dalībvalstīs skolniecēm ir lielāks sekmības procents nekā skolniekiem un viņas veido 59 % no visiem augstskolu beidzējiem; tomēr tā kā izglītībā pastāvošo tradīciju un stereotipu rezultātā viņas ir mazākumā tādās jomās kā matemātika un datorzinības;
- I. tā kā sieviešu prasmes un kompetences bieži tiek nepietiekami novērtētas — īpaši tajās profesijās, kurās sievietes dominē —, ne vienmēr balstoties uz objektīviem kritērijiem; tā kā sieviešu karjeras izredžu paplašināšana un izglītības veidu maiņa varētu labvēlīgi ietekmēt un mazināt darba samaksas atšķirības starp dzimumiem, piemēram, palielinot sieviešu zinātnieču un inženieru skaitu;
- J. tā kā sievietes biežāk strādā nepilna darba laika darbu un tā kā darba samaksas atšķirība atkarībā no dzimuma ir gandrīz divreiz lielāka nepilna darba laika darba ņēmēju vidū salīdzinājumā ar pilna darba laika darba ņēmējiem;
- K. tā kā saskaņā ar ekspertu analīzes rezultātiem darba samaksas atšķirības atkarībā no dzimuma kļūst redzamas pēc tam, kad sieviete atgriežas darba tirgū pēc pirmā grūtniecības un dzemdību atvaļinājuma; tās vēl palielina atkārtotie karjeras pārtraukumi tādu ārējo faktoru dēļ kā ar bērniem saistīti nodarbinātības pārtraukumi un rūpes par apgādājamajiem ģimenes locekļiem, un šīm atšķirībām ir tendence vēl vairāk pieaugt atkarībā no sievietes vecuma un izglītības līmeņa; tā kā sieviešu lēnākā, īsākā un/vai pārtrauktā karjera rada arī atšķirības atkarībā no dzimuma saistībā ar iemaksām sociālās drošības sistēmās, tādējādi palielinot sieviešu nabadzības risku vecumā;
- L. tā kā dati norāda, ka sieviešu iegūtā kvalifikācija un pieredze tiek apmaksāta zemāk nekā vīriešu kvalifikācija un pieredze; tā kā ir jāpiemēro “vienāda atalgojuma par tādu pašu darbu” jēdziens, ko nedrīkst ietekmēt uz dzimumu balstīti aizspriedumi, un arī ir jāatbrīvojas no tradicionālās sabiedrības lomu sadales, kas līdz šim būtiski ietekmējušas profesionālo ievirzi un izglītību, arī izglītība var palīdzēt un tai ir jāpalīdz sabiedrībā izskaust ar dzimumu saistītos stereotipus; turklāt arī dzemdību vai bērna kopšanas atvaļinājums nedrīkst būt par iemeslu sieviešu diskriminācijai darba tirgū;
- M. tā kā darba devēji nozarēs un profesijās, kurās galvenokārt tiek nodarbinātas sievietes, maksā zemākas algas un tā kā šīm nozarēm un profesijām ir mazāka kolektīvā pārstāvniecība un iespējas panākt kolektīvo vienošanos;

Ceturtdiena, 2012. gada 24. maijs

- N. tā kā saskaņā ar tiesību aktiem un Eiropas judikatūru darba devējiem jāpiemēro visiem darbiniekiem vienādi novērtēšanas kritēriji, atalgojuma noteikumiem jābūt saprotamiem un pārredzamiem, kā arī, piemērojot attiecīgus kritērijus, jāņem vērā darba veids un tips un tie nedrīkst ietvert nekādus diskriminējošus elementus;
- O. tā kā ienākumu atšķirības vēl vairāk palielinās to sieviešu vidū, kuras atrodas vairākkārtīgi nelabvēlīgākā situācijā, piemēram, sievietēm ar invaliditāti, sievietēm, kuru izcelsme ir saistīta ar etniskajām minoritātēm, un sievietēm bez kvalifikācijas;
- P. tā kā tikai dažas prasības attiecībā uz diskrimināciju, kas izpaužas kā darba samaksas atšķirība atkarībā no dzimuma, ir nonākušas kompetentajās tiesās⁽¹⁾; tā kā šai situācijai ir dažādi izskaidrojumi, tai skaitā informācijas trūkums par darba samaksu, ierobežotās salīdzinājuma iespējas, prasību iesniedzēju personīgo resursu trūkums;
- Q. tā kā Eiropas Dzimumu līdztiesības institūtam var būt ievērojama loma, pārtraugot kā mainās darba samaksas atšķirības atkarībā no dzimuma, analizējot to cēloņus un novērtējot tiesību aktu ietekmi;
- R. tā kā Parlaments ir atkārtoti aicinājis Komisiju uzņemties iniciatīvas, tostarp pārskatīt spēkā esošos tiesību aktus, lai risinātu darba samaksas atšķirību jautājumu, novērstu pensionētu personu nonākšanu nabadzībā, kas ir izteiktāka sieviešu vidū atšķirīgās darba samaksas dēļ,

1. prasa Komisijai līdz 2013. gada 15. februārim pārskatīt Direktīvu 2006/54/EK saskaņā ar tās 32. pantu un ierosināt tajā grozījumus, pamatojoties uz LESD 157. pantu un ievērojot pielikumā iekļautos sīki izstrādātos ieteikumus, vismaz saistībā ar šādiem darba samaksas atšķirības atkarībā no dzimuma jautājuma aspektiem:

- definīcijas,
- situācijas analīze un rezultātu pārredzamība,
- darba novērtējums un profesiju klasifikācija,
- vienlīdzību veicinošas iestādes un tiesiskās aizsardzības līdzekļi,
- sociālais dialogs,
- diskriminācijas novēršana,
- dzimumu līdztiesības integrācija,
- sankcijas,
- Savienības noteikumu un politikas racionalizēšana;

2. apstiprina, ka šajos ieteikumos ir ievērots subsidiaritātes princips un pilsoņu pamattiesības;

3. uzskata, ka ierosinātais priekšlikums neradīs finansiālas sekas;

⁽¹⁾ Pamatojuma dokuments, kas pievienots Komisijas paziņojumam "Sieviešu un vīriešu līdztiesības stratēģija 2010.–2015." SEC(2010) 1080, 36. lpp.

Ceturtdiena, 2012. gada 24. maijs

4. atzīst, ka ir dažādi cēloņi tam, ka palielinās darba samaksas atšķirības un tādēļ atzīst, ka daudzšķautņainai vairāklīmeņu pieejai nepieciešama spēcīga Savienības vadība politikas jomu koordinēšanā, labākās prakses sekmēšanā un dažādu pušu, piemēram, Eiropas sociālo partneru un nevalstisko organizāciju iesaistīšanā ar mērķi izveidot Eiropas mēroga stratēģiju darba samaksas atšķirību atkarībā no dzimuma novēršanai;
5. aicina dalībvalstis konsekventi ieviest un īstenot Direktīvu 2006/54/EK, un mudināt privātā un publiskā sektora pārstāvjus aktīvāk iesaistīties darba samaksas atšķirības atkarībā no dzimuma novēršanā; dalībvalstīm un Komisijai vajadzētu mudināt sociālos partnerus, tostarp darba devējus, veidot darba vērtējuma sistēmas, kurās nepastāvētu dzimumu diskriminācija, ieviest profesiju klasifikācijas sistēmas un atbalstīt koncepciju, kas paredz vienādu atalgojumu par vienādu darbu;
6. aicina dalībvalstis būt par paraugu, apkarojot nevienlīdzīgu atalgojumu sievietēm valsts pārvaldes un sabiedriskajās iestādēs, kā arī atklātajās sabiedrībās kopumā;
7. uzsver, ka, apkarojot sieviešu diskrimināciju, jo īpaši nodarbinātības pieejamības, darba samaksas, darba apstākļu, profesionālās izaugsmes un profesionālās apmācības jomā, ļoti svarīga nozīme ir kolektīvām sarunām un kolektīvās vienošanās panākšanai;
8. atzinīgi vērtē Komisijas Vienlīdzīgas darba samaksas dienas iniciatīvu, kas pirmo reizi noteikta 2011. gada 5. martā un otru reizi rīkota 2012. gada 2. martā;
9. norāda, ka nedrīkst pieļaut atalgojuma nevienlīdzību citu iemeslu, piemēram, rases, etniskās piederības, reliģiskās pārliecības vai dzimumorientācijas, dēļ;
10. atzinīgi vērtē Padomes iniciatīvu Beļģijas prezidentūras laikā 2010. gadā attiecībā uz kvantitatīvu un kvalitatīvu rādītāju kopuma novērtēšanu un aktualizēšanu;
11. mudina Komisiju sekmēt ciešāku saskaņošanu dalībvalstu vidū saistībā ar pētniecību un analīzi, pilnībā izmantojot labākās prakses apmaiņu;
12. mudina dalībvalstis, visos iespējamajos gadījumos iesaistot sociālos partnerus, apmainīties ar paraugpraksi un veicināt sadarbību, strādājot pie jaunām idejām, kā novēst darba samaksas atšķirības starp dzimumiem;
13. aicina Komisiju un dalībvalstis iestāties pret sieviešu un vīriešu atalgojuma nevienlīdzību visās atbildīgajās Savienības politikas jomās un dalībvalstu programmās, it īpaši tajās, kuru mērķis ir nabadzības izskaušana;
14. ierosina dalībvalstīm iecelt vienāda atalgojuma aizstāvi, kurš uzraudzītu situāciju atsevišķās dalībvalstīs un ziņotu to dalībvalstu parlamentiem un Eiropas Parlamentam par sasniegto progresu;
15. aicina Komisiju pārskatīt Padomes 1997. gada 15. decembra Direktīvu 97/81/EK par UNICE, CEEP un EAK noslēgto pamatnolīgumu par nepilna darba laika darbu ⁽¹⁾ ar mērķi novērst darba samaksas atšķirības atkarībā no dzimuma;
16. mudina sociālos partnerus uzņemties atbildību par tādas sistēmas izveidi, kurā tiktu mazinātas darba samaksas atšķirības starp dzimumiem, sniegt apmācības kursus par spējām sarunu gaitā, tostarp apspriežot algas, panākt savu interešu ievērošanu, veicināt izpratni par vienādu atalgojumu pirmajā instancē, lai galarezultātā panāktu obligātu samaksas revīziju, un stiprināt sieviešu pozīcijas sociālās partnerības sistēmā, jo īpaši atbildīgajos amatos;

(1) OV L 14, 20.1.1998., 9. lpp.

Ceturtdiena, 2012. gada 24. maijs

17. aicina Komisiju radīt iespēju gadījumos, kad netiek ievērots vienāda atalgojuma princips, izmantot kolektīvo tiesisko aizsardzību kā veidu, kas ļautu fiziskām personām un/vai pārstāvniecības struktūrām sūdzības iesniedzēju vārdā vai viņu atbalstam ar šo sūdzības iesniedzēju piekrišanu iesniegt prasību tiesā, un piešķirt NVO un arodbiedrībām juridisku statusu, lai tās varētu pārstāvēt diskriminācijas upurus arī administratīvajā tiesvedībā; aicina Komisiju saistībā ar gaidāmo priekšlikumu attiecībā uz horizontālu kolektīvās tiesiskās aizsardzību instrumentu apsvērt iespēju izmantot kolektīvo tiesisko aizsardzību gadījumos, kad tiek pārkāpts vienāda atalgojuma princips;
18. uzsver, ka tikai ļoti nedaudzas sūdzības par diskrimināciju attiecībā uz darba samaksas atšķirībām starp dzimumiem sasniedz kompetentās (parastās vai administratīvās) tiesas; tādēļ mudina Komisiju un dalībvalstis arī turpmāk rīkot izpratnes veidošanas kampaņas, tostarp sniedzot atbilstīgu informāciju par pierādīšanas pienākumu, jo tam ir būtiska nozīme, nodrošinot vienādas attieksmes principa ievērošanu;
19. uzskata, ka jāuzlabo un jāvienkāršo procedūras un mehānismi, lai aizstāvētu principu "vienāds atalgojums par vienādas vērtības darbu" un aizliegtu jebkādu diskrimināciju dzimuma dēļ;
20. aicina dalībvalstis un strādājošo un darba devēju organizācijas kopīgi izstrādāt objektīvus darba novērtējuma instrumentus, lai samazinātu darba samaksas atšķirības starp vīriešiem un sievietēm;
21. mudina dalībvalstis noteikt mērķus, stratēģijas un grafiku rīcībai, kuras mērķis ir samazināt vīriešu un sieviešu darba samaksas atšķirību un nodrošināt vienādu atalgojumu par tādu pašu vai vienādas vērtības darbu;
22. aicina Komisiju veicināt turpmākus pētījumus par elastdrošības stratēģijām, lai izvērtētu to ietekmi uz sieviešu un vīriešu atalgojuma atšķirību un noskaidrotu, kā šīs stratēģijas var novērst dzimumu diskrimināciju;
23. atzinīgi vērtē Padomes 2010. gada 6. decembra secinājumus, kuros dalībvalstis tiek aicinātas veikt plaša mēroga pasākumus, lai novērstu šo atalgojuma atšķirību cēloņus;
24. uzskata, ka lielākas sieviešu nodarbinātības iespējas, it īpaši augstākajos amatos, var palīdzēt mazināt vīriešu un sieviešu darba samaksas atšķirību; norāda, ka sievietēm ir aktīvāk jāiesaistās ekonomikas lēmumu pieņemšanā, izmantojot savu ietekmi, lai panāktu risinājumus, kas ietver dzimumu līdztiesības perspektīvu; vērš uzmanību uz pētījumu rezultātiem, kas liecina, ka pastāv cieša saistība starp lielāku skaitu sieviešu uzņēmuma vadošajos amatos un lielāku uzņēmuma peļņu no aktīviem, pārdošanas un kapitālieguldījumiem;
25. atgādina dalībvalstīm par to saistībām no jauna izvērtēt nodarbinātības un nodokļu politikas ietekmi uz atalgojuma atšķirībām;
26. ierosina, lai Eiropas Parlaments piešķirtu balvu "Sievietes un uzņēmējdarbība Eiropā", kuru varētu pasniegt darba devējiem (uzņēmumiem, iestādēm un valsts iestādēm), kuri izvirzījušies vadībā, veicinot sieviešu karjeras attīstību, atbalstot viņas vadošos amatos un ievērojot vienāda atalgojuma principu;
27. uzsver, ka jāveic pasākumi profesionālās un karjeras izaugsmes veicināšanai patiesas dzimumu līdztiesības apstākļos; norāda, ka šis princips tiek ietverts uzņēmumu sociālajā atbildībā, kas tiek veicināta starptautiskā un valstu līmenī un ir jāpilnveido visās dalībvalstīs;
28. uzdod priekšsēdētājam nosūtīt šo rezolūciju un tai pievienotos sīki izstrādātos ieteikumus Komisijai, Padomei, kā arī dalībvalstu valdībām un parlamentiem.

Ceturtdiena, 2012. gada 24. maijs

PIELIKUMS

REZOLŪCIJAS PRIEKŠLIKUMAM SĪKI IZSTRĀDĀTI IETEIKUMI ATTIECĪBĀ UZ PIEPRASĪTĀ PRIEKŠLIKUMA SATURU

1. ieteikums: DEFINĪCIJAS

Direktīvā 2006/54/EK ir ietverta vienlīdzīgas samaksas definīcija, atkārtojot Padomes 1975. gada 10. februāra Direktīvas 75/117/EEK par dalībvalstu tiesību aktu tuvināšanu, ievērojot principu par vienlīdzīgu atalgojumu vīriešiem un sievietēm⁽¹⁾ noteikumus. Lai noteiktu precīzākas kategorijas, kas izmantojamas, risinot jautājumu par darba samaksas atšķirību atkarībā no dzimuma (GPG), ir svarīgi precīzāk definēt tādas jēdzienus kā:

- GPG, kuras definīcija nedrīkst ietvert tikai bruto samaksu stundā, jo jāizšķir nekoriģētās un “neto” darba samaksas atšķirība atkarībā no dzimuma;
- tiešā un netiešā diskriminācija darba samaksas ziņā;
- atalgojums, kura definīcijai ir jāattiecas uz jebkādu neto algu, kā arī jebkādam ar darbu saistītām finanšu tiesībām un ieguvumiem natūrā;
- vīriešu un sieviešu pensijas atšķirība (dažādos pensiju sistēmas līmeņos, piemēram, paaudžu solidaritātes sistēmās, aroda pensijās, kā turpmāka samaksas atšķirība pēc aiziešanas pensijā);
- darbs, kas uzskatāms par “vienādu darbu” (katrā atsevišķā profesiju kategorijā);
- jēdziens “līdzvērtīgs darbs”, norādot attiecīgos faktorus;
- darba devējs, skaidri nosakot, ka viņš nes atbildību par strādājošo darba samaksu un jebkādu iespējamu nevienlīdzību atalgojuma ziņā;
- profesijas un koplīgumi — vajadzētu skaidrāk noteikt, ka ar dažādiem koplīgumiem un dažādiem arodiem saistītu darbu ir iespējams salīdzināt tiesā, ja vien attiecīgo darbu var uzskatīt par vienādu darbu vai līdzvērtīgu darbu.

2. ieteikums: SITUĀCIJAS ANALĪZE UN REZULTĀTU PĀRREDZAMĪBA

- 2.1. Tas, ka darba devējiem un darbaņēmējiem trūkst informācijas un izpratnes par pašreizējām vai iespējamām samaksas atšķirībām viņu uzņēmumos, kā arī trūkst zināšanu šajā jomā, traucē īstenot Līgumā un pašreizējos tiesību aktos ietverto principu.
- 2.2. Atzīstot precīzu, salīdzināmu un saskaņotu statistikas datu trūkumu, tai skaitā par nepilna darba laika GPG un vīriešu un sieviešu pensijas atšķirību, kā arī pastāvošo zemāku atalgojuma līmeni sievietēm, it īpaši profesijās, kurās tradicionāli vairāk strādā sievietes, dalībvalstīm to sociālās politikas nostādnēs ir pilnībā jāņem vērā darba samaksas atšķirības atkarībā no dzimuma un jārisina šis jautājums kā būtiska problēma.
- 2.3. Tādēļ ir īpaši svarīgi, lai uzņēmumos (piemēram, uzņēmumos, kuros ir vismaz 30 darbinieki un kuros vīriešu un sieviešu īpatsvars katram dzimumam ir vismaz 10 %) obligāti veiktu regulāras revīzijas attiecībā uz samaksu un šo revīziju rezultāti tiktu publicēti, paturot prātā personas datu aizsardzības prasības. Tādas pašas prasības var attiecināt arī uz informāciju par papildu atalgojumu, kas ir pievienots darba algai. Šai informācijai jābūt pieejamai darbiniekiem, arodbiedrībām un attiecīgajām pārvaldes iestādēm (piemēram, darba inspekcijai, vienlīdzību veicinošajām iestādēm).
- 2.4. Darba devējiem ir jāsniedz darbiniekiem un viņu pārstāvjiem algu statistikas rezultāti, kas sadalīti pēc dzimuma, tomēr, to darot, ir jāņem vērā personas datu aizsardzība. Šie dati būtu jāapkopo katrā dalībvalstī nozares un valsts līmenī.
- 2.5. Jāparedz darba devējiem pienākums īstenot pārredzamības politiku saistībā ar algu sastāvu un struktūru, cita starpā ar papildu samaksu, prēmijām un citām priekšrocībām, kas ir daļa no atalgojuma.

(1) OV L 45, 19.2.1975., 19. lpp.

Ceturtdiena, 2012. gada 24. maijs

- 2.6. Ja algu statistika liecina, ka atsevišķās grupās vai atsevišķiem indivīdiem atalgojums atšķiras atkarībā no dzimuma, darba devējiem šīs atšķirības ir obligāti jāanalizē sīkāk un jācenšas tās novērst.

3. ieteikums: DARBA NOVĒRTĒJUMS UN PROFESIJU KLASIFIKĀCIJA

- 3.1. Darba vērtības jēdzienam ir jābalstās uz kvalifikāciju, lietpratību cilvēku attiecībās un atbildību, īpašu vērību veltot darba kvalitātei, ar mērķi veicināt iespēju vienlīdzību starp sievietēm un vīriešiem. Šis jēdziens nepieļauj aizspriedumainus stereotipus attiecībā uz sievietēm, piemēram, augstāk vērtējot fizisko spēku, nevis lietpratību cilvēku attiecībās vai atbildību, un tam ir jānodrošina, ka darbs, kas saistīts ar atbildību par cilvēkiem, ir uzskatāms par līdzvērtīgu darbam, kurš saistīts ar atbildību par materiālajām vērtībām vai finanšu resursiem. Tādēļ sievietēm ir jāsaņem informācija, palīdzība un/vai apmācība attiecībā uz sarunām par darba algu, profesiju klasifikāciju un samaksas līmeņiem. Ir jāparedz iespēja prasīt nozarēm un uzņēmumiem novērtēt, vai to profesiju klasifikācijas sistēmā atbilstīgi prasītajam tiek ņemts vērā dzimumu aspekts, un attiecīgā gadījumā veikt vajadzīgās korekcijas.
- 3.2. Komisijas iniciatīvai jānodrošina dalībvalstis ieviest tādu profesiju klasifikāciju, kurā tiktu ievērots sieviešu un vīriešu līdztiesības princips, mudinot darba devējus un darbiniekus konstatēt iespējamu darba samaksas diskrimināciju, kuras pamatā ir neobjektīva samaksas līmeņu noteikšana. Joprojām ir svarīgi ievērot valstu tiesību aktus un tradīcijas attiecībā uz korporatīvo attiecību sistēmu. Darba novērtējumam un profesiju klasifikācijai arī jābūt pārredzamiem un pieejamiem visām ieinteresētajām personām, darba inspekcijai un vienlīdzību veicinošajām iestādēm.
- 3.3. Dalībvalstīm ir jāveic rūpīgs novērtējums, visvairāk pievēršoties profesijām, kurās galvenokārt strādā sievietes.
- 3.4. Dzimumneitrālam darba novērtējumam ir jābalstās uz jaunām personāla klasifikācijas un darba organizācijas sistēmām, darba pieredzi un ražīgumu, ko pirmām kārtām vērtē no kvalitātes viedokļa, ņemot vērā izglītību un citas prasmes, garīgas un fiziskas prasības, atbildību par cilvēkresursiem un materiālajām vērtībām un izmanto datu un novērtējuma tabulās, lai noteiktu samaksu, pienācīgi ņemot vērā salīdzināmības principu.

4. ieteikums: VIENLĪDZĪBU VEICINOŠAS IESTĀDES UN TIESISKĀS AIZSARDZĪBAS LĪDZEKLI

Līdztiesību veicinošām un uzraudzības iestādēm ir aktīvāk jādarbojas GPG samazināšanas jomā. Šīm iestādēm ir jābūt pilnvarotām pārraudzīt, sniegt pārskatus un, ja iespējams, efektīvāk un neatkarīgāk piemērot dzimumu līdztiesības tiesību aktus, turklāt tām jāsaņem atbilstošs finansējums. Ir jāpārskata Direktīvas 2006/54/EK 20. pants, lai šīm iestādēm piešķirtu lielākas pilnvaras:

- atbalstot un konsultējot tos, kuri cietuši no diskriminācijas darba samaksas jomā;
- veicot neatkarīgus apsekojumus par samaksas atšķirībām;
- publicējot neatkarīgus ziņojumus un sagatavojot ieteikumus par jebkuru jautājumu, kas saistīts ar diskrimināciju darba samaksas jomā;
- nodrošinot juridiskās pilnvaras uzsākt neatkarīgu izmeklēšanu;
- nodrošinot juridiskās pilnvaras noteikt sankcijas, ja tiek pārkāpts vienlīdzīgas samaksas par vienādu darbu princips, un/vai ierosināt tiesā lietā par diskrimināciju algu jomā;
- sniedzot īpašu apmācību sociālajiem partneriem un advokātiem, tiesnešiem un tiesībsargiem, kas būtu balstīta uz analītisku instrumentu un mērķtiecīgu pasākumu kopumu, kuri jāizmanto, gan sastādot līgumus, gan pārbaudot, vai tiek ievērotas normas un politikas nostādnes darba samaksas atšķirību novēršanai, kā arī darba devējiem nodrošinot apmācību un mācību līdzekļus par nediskriminējošu darba novērtēšanu.

5. ieteikums: SOCIĀLAIS DIALOGS

Ir vajadzīga turpmāka koplīgumu, piemērojamo samaksas līmeņu un profesiju klasifikācijas shēmu izvērtēšana, galvenokārt attiecībā uz izturēšanos pret nepilna darba laika darbu strādājošajiem un citos netipiskos darba režīmos strādājošajiem, kā arī attiecībā uz papildu samaksu/prēmijām, tai skaitā atalgojumu natūrā. Šai izvērtēšanai ir jāattiecas ne tikai uz primārajiem, bet arī uz sekundārajiem darba apstākļiem un nodarbinātības sociālā nodrošinājuma shēmām (atvaļinājumu noteikumiem, pensiju shēmām, dienesta automobiļiem, bērnu aprūpes kārtību, elastīgu darba laiku, prēmijām utt.). Dalībvalstīm, ievērojot savus tiesību aktus, koplīgumus un ierasto praksi, ir jānodrošina sociālie partneri ieviest dzimumneitrālu profesiju klasifikāciju, ļaujot gan darba devējiem, gan darbiniekiem konstatēt iespējamu darba samaksas diskrimināciju, kuras pamatā ir neobjektīva samaksas līmeņu noteikšana.

Ceturtdiena, 2012. gada 24. maijs

Vadībai var būt lielāka loma ne tikai attiecībā uz taisnīgu darba samaksu, bet arī tāda klimata veidošanā, kad tiek atbalstīta taisnīga atbildības par aprūpi dalīšana un gan sieviešu, gan vīriešu profesionālā izaugsme.

Sociālajiem partneriem jābūt pilnvarotiem ne tikai savu nozaru darba kārtībā iekļaut taisnīgas darba samaksas jautājumus, bet arī izvēlēties darboties starpnozaru līdzsvara panākšanā⁽¹⁾.

Komisijai jāizstrādā īstenojamu un lietotājdraudzīgu praktisku norādījumu rokasgrāmata, kas uzņēmumos un dalībvalstīs būtu izmantojama sociālā dialoga gaitā. Tajā ir jāiekļauj vadlīnijas un kritēriji, kas noderīgi darba vērtības noteikšanai un profesiju salīdzināšanai. Tajā arī jāiekļauj ierosinājumi attiecībā uz iespējamām darba novērtēšanas metodēm.

6. ieteikums: DISKRIMINĀCIJAS NOVĒRŠANA

Direktīvas 2006/54/EK 26. pantam par diskriminācijas novēršanu ir jāpievieno īpaša atsauce uz diskrimināciju atalgojuma jomā, lai dalībvalstīs kopā ar sociālajiem partneriem un vienlīdzīgu iespēju aizstāvības organizācijām noteiktu:

- konkrētus pasākumus apmācības un profesiju klasifikācijas jomā, kas paredzēti profesionālās apmācības sistēmas vajadzībām, lai nepieļautu un novērstu diskrimināciju apmācībā, klasifikācijā un prasmju ekonomiskajā novērtēšanā;
- konkrētas politikas nostādnes, lai būtu iespējams apvienot darbu ar ģimenes un personīgo dzīvi, paredzot kvalitatīvus un pienācīgi apmaksātus bērnu un citu apgādājamo personu aprūpes pakalpojumus, kā arī citus aprūpes pakalpojumus, elastīgu darba organizāciju un darba laiku, kā arī grūtniecības un dzemdību atvaļinājumu, tēva atvaļinājumu saistībā ar bērna dzimšanu, bērna kopšanas atvaļinājumu un ar ģimeni saistītu atvaļinājumu;
- konkrētus pasākumus (saskaņā ar LESD 157. panta 4. punktu), kas novērstu darba samaksas atšķirības un dzimumu segregāciju un kas jāīsteno sociālajiem partneriem un vienlīdzīgu iespēju aizstāvības organizācijām dažādos līmeņos, t. i., gan līgumu, gan nozaru līmenī, piemēram: veicinot samaksas līgumu slēgšanu, lai cīnītos pret GPG, atbalstot ar vienādu atalgojumu par vienādu darbu saistītus pētījumus, nosakot kvalitatīvus un kvantitatīvus mērķus un izveidojot salīdzinošā novērtējuma sistēmas, kā arī atbalstot labākās prakses apmaiņu;
- klauzulu publiskā iepirkuma līgumos, kas nosaka, ka ir jāievēro dzimumu līdztiesība un vienāds atalgojums par līdzvērtīgu darbu.

7. ieteikums: DZIMUMU LĪDZTIESĪBAS INTEGRĀCIJA

Ir labāk jāintegrē dzimumu līdztiesība, pievienojot Direktīvas 2006/54/EK 29. pantam precīzas pamatnostādnes dalībvalstīm attiecībā uz vienlīdzīgas darba samaksas principu un darba samaksas atšķirības atkarībā no dzimuma novēršanu. Komisijai jābūt gatavai atbalstīt dalībvalstis un iesaistītās puses attiecībā uz konkrētiem pasākumiem darba samaksas atšķirību atkarībā no dzimuma novēršanai, veicot šādus pasākumus:

- izveidojot ziņošanas sistēmas, lai vērtētu sieviešu un vīriešu darba samaksas atšķirības;
- izveidojot datubāzi, kurā būtu informācija par izmaiņām profesionālās klasifikācijas un darbinieku organizācijas sistēmās;
- apkopojot un izplatot eksperimentu rezultātus saistībā ar darba organizācijas reformu;

⁽¹⁾ Eiropas Dzīves un darba apstākļu uzlabošanas fonds: Darba samaksas atšķirības atkarībā no dzimuma jautājuma risināšana — valdību un sociālo partneru darbības, 2010. gada 5. marts, 30. lpp.

Ceturtdiena, 2012. gada 24. maijs

- izplatot informāciju un pamatnostādnes par praktiskiem instrumentiem, jo īpaši MVU vajadzībām (piemēram, par IT rīku LOGIB-D), kas ļautu novērst darba samaksas atšķirības, tai skaitā saistībā ar koplīgumiem valstu un nozaru mērogā;
- sadarbībā ar sociālajiem partneriem un organizācijām izveidojot līdzvērtīgas darba samaksas sertifikātu, kuru iestādes, uzņēmumi un varas iestādes varētu izmantot, lai apliecinātu savu atbilstību konkrētiem kritērijiem attiecībā uz vienādu atalgojumu, piemēram, atalgojuma pārredzamību;
- nosakot īpašas pamatnostādnes, lai kontrolētu darba algu atšķirības saistībā ar koplīgumiem, un iekļaujot šos datus vairākās valodās visiem pieejamā tīmekļa vietnē.

8. ieteikums: SANKCIJAS

- 8.1. Tiesību akti šajā jomā dažādu iemeslu dēļ ir acīmredzami mazāk efektīvi, un, paturot prātā, ka problēmu kopumā nevar atrisināt vienīgi ar tiesību aktiem, Komisijai un dalībvalstīm būtu jāpapildina pašreizējie tiesību akti ar atbilstošām, iedarbīgām, samērīgām un atturošām sankcijām.
- 8.2. Ir svarīgi, ka dalībvalstis veic nepieciešamos pasākumus ar mērķi nodrošināt, ka par vienlīdzīgas samaksas par vienādas vērtības darbu principa pārkāpumu tiek piemērotas atbilstošas sankcijas saskaņā ar spēkā esošajām tiesību normām.
- 8.3. Neraugoties uz spēkā esošajiem tiesību aktiem, pārbaudes un soda mēri saistībā ar vienāda atalgojuma principa ievērošanu bieži vien ir pilnīgi neatbilstoši. Šie jautājumi ir jānosaka par prioritāriem, un attiecīgo kompetento iestāžu un institūciju rīcībā ir jābūt vajadzīgajiem tehniskajiem un finanšu resursiem.
- 8.4. Jāatgādina, ka saskaņā ar Direktīvu 2006/54/EK dalībvalstīm jau tagad ir pienākums nodrošināt kompensāciju vai atlīdzību (18. pants), kā arī piemērot sankcijas (25. pants). Tomēr šie noteikumi ir nepietiekami, lai izvairītos no vienlīdzīgas darba samaksas principa pārkāpumiem. Tāpēc ir ierosināts veikt pētījumu par tādu sankciju iespējamību, efektivitāti un ietekmi kā:
 - sankcijas, kurās ir jāietver kompensācijas maksājums cietušajam;
 - administratīvie sodi (piemēram, ja netiek paziņota, obligāti paziņota vai nav pieejama pa dzimumiem sadalīta algu statistikas analīze un novērtējums (saskaņā ar 2. ieteikumu), ko pieprasa darba inspekcija vai kompetentās vienlīdzību veicinošās iestādes);
 - aizliegums saņemt valsts pabalstus un subsīdijas (tostarp ES finansējumu, ko pārvalda dalībvalstis) un piedalīties valsts iepirkuma procedūrās, ko jau paredz Eiropas Parlamenta un Padomes 2004. gada 31. marta Direktīva 2004/17/EK, ar ko koordinē iepirkuma procedūras, kuras piemēro subjekti, kas darbojas ūdensapgādes, enerģētikas, transporta un pasta pakalpojumu nozarēs⁽¹⁾ un Eiropas Parlamenta un Padomes 2004. gada 31. marta Direktīva 2004/18/EK par to, kā koordinēt būvdarbu valsts līgumu, piegādes valsts līgumu un pakalpojumu valsts līgumu slēgšanas tiesību piešķiršanas procedūru⁽²⁾;
 - pārkāpēju identificēšana, attiecīgo informāciju publicējot.

9. ieteikums: SAVIENĪBAS NOTEIKUMU UN POLITIKAS RACIONALIZĒŠANA

- 9.1. Ir jāveic steidzami pasākumi atalgojuma ierobežojumu jomā, jo tie varētu būt saistīti ar nepilna darba laika darbu. Šī situācija liek novērtēt un, iespējams, pārskatīt Direktīvu 97/81/EK, kas paredz vienlīdzīgus noteikumus pilna un nepilna darba laika strādājošiem, kā arī mērķtiecīgākus un efektīvākus pasākumus koplīgumos.
- 9.2. Nodarbinātības pamatnostādnēs ir steidzami jāiekļauj konkrēts mērķis samazināt darba samaksas atšķirības, tostarp attiecībā uz profesionālās apmācības pieejamību un sieviešu kvalifikācijas un prasmju atzīšanu.

⁽¹⁾ OV L 134, 30.4.2004., 1. lpp.

⁽²⁾ OV L 134, 30.4.2004., 114. lpp.