EIROPAS
KOMISIJA

Briselē, 20.11.2017.
COM(2017) 671 final

KOMISIJAS ZIŅOJUMS EIROPAS PARLAMENTAM, PADOMEI UN EIROPAS EKONOMIKAS UN SOCIĀLO LIETU KOMITEJAI

Ziņojums attiecībā uz Ieteikuma par to, kā ar pārredzamības palīdzību nostiprināt principu par vienādu darba samaksu sievietēm un vīriešiem, īstenošanu

KOMISIJAS ZIŅOJUMS EIROPAS PARLAMENTAM, PADOMEI UN EIROPAS EKONOMIKAS UN SOCIĀLO LIETU KOMITEJAI

Ziņojums attiecībā uz Ieteikuma par to, kā ar pārredzamības palīdzību nostiprināt principu par vienādu darba samaksu sievietēm un vīriešiem, īstenošanu

1. IEVADS

Vienādas darba samaksas princips ir nostiprināts ES nolīgumos kopš 1957. gada un iekļauts Direktīvā 2006/54/EK par tāda principa īstenošanu, kas paredz vienlīdzīgas iespējas un attieksmi pret vīriešiem un sievietēm nodarbinātības un profesijas jautājumos (pārstrādāta versija) ("Direktīva")[1]. Saskaņā ar Līguma par Eiropas Savienības darbību (LESD) 157. pantu Direktīvā ir noteikts, ka tieša un netieša diskriminācija dzimuma dēļ attiecībā uz visiem atlīdzības aspektiem un nosacījumiem par tādu pašu vai līdzvērtīgu darbu ir likvidējama. Šis princips attiecas arī uz profesiju klasifikācijas sistēmām, kas tiek izmantotas darba samaksas noteikšanai, un ir iekļauts visu dalībvalstu tiesu sistēmās.

Lai arī vienādas darba samaksas princips gandrīz 60 gadus ir bijis neatņemama nolīgumu sastāvdaļa un šajā laikā ticis pilnveidots ES un valstu tiesību aktos, 2013. gada Komisijas ziņojumā par to, kā dalībvalstīs tiek piemērota Direktīva[2], tika secināts, ka vienādas darba samaksas noteikumu praktiska piemērošana dalībvalstīs ir viena no problemātiskākajām Direktīvas jomām. Ziņojumā tika minēts, ka galvenie šķēršļi efektīvai vienādas darba samaksas principa īstenošanai ir: atalgojuma sistēmu pārredzamības trūkums; juridiskās noteiktības trūkums attiecībā uz līdzvērtīga darba jēdzienu vai nu tādēļ, ka termins nav definēts, vai arī tādēļ, ka nav skaidru novērtēšanas kritēriju dažādu darbu salīdzināšanai; un procesuālie šķēršļi.

Nepienācīgas īstenošanas rezultātā saglabājas liela vīriešu un sieviešu darba samaksas atšķirība, kas ES šobrīd ir 16,3 %[3]. Viens no svarīgākajiem faktoriem, kas rada vispārēju vīriešu un sieviešu darba samaksas atšķirību, ir dzimumu diskriminācija atalgojuma jomā, t. i., mazāka darba samaksa sievietēm par tādu pašu vai līdzvērtīgu darbu nekā vīriešiem, kā arī citi faktori, piemēram, darba tirgus un vertikālā segregācija[4].

Eiropas Komisija 2014. gada martā pieņēma Ieteikumu par to, kā ar pārredzamības palīdzību nostiprināt principu par vienādu darba samaksu sievietēm un vīriešiem ("Ieteikums")[5]. Tajā sniegti norādījumi ar mērķi palīdzēt dalībvalstīm efektīvāk īstenot vienādas darba samaksas principu, lai cīnītos ar diskrimināciju darba samaksas jomā un palīdzētu samazināt joprojām izteikto vīriešu un sieviešu darba samaksas atšķirību, koncentrējoties cita starpā uz pasākumiem, kas veicina darba samaksas pārredzamību.

Dalībvalstis tika aicinātas līdz 2015. gada 31. decembrim ziņot Komisijai par veiktajiem pasākumiem Ieteikuma īstenošanas jomā[6]. Šis ziņojums lielā mērā ir balstīts uz to sniegto

---

1 OV L 204, 26.7.2006., 23.–36. lpp.

2 COM(2013) 861 *final*.

3 *Eurostat*, 2015. gads.

4 Vīriešu un sieviešu darba samaksas atšķirību izraisa vairāki sarežģīti faktori, piemēram, diskriminācija, darba tirgus un vertikālā segregācija, mazs sieviešu īpatsvars vadošajos amatos, tradīcijas un stereotipi, kā arī nevienlīdzīgs ģimenes pienākumu sadalījums starp sievietēm un vīriešiem.

5 C(2014) 1405 *final*.

6 Saskaņā ar Ieteikuma 18. punktu.

informāciju[7]. Tajā ir arī iekļauta informācija no galvenajām ieinteresētajām personām, jo īpaši Eiropas sociālajiem partneriem[8], ar kuriem 2015. gada oktobrī notika apspriešanās par Ieteikuma īstenošanu valstu līmenī.

Šis ziņojums ir balstīts arī uz informāciju par Ieteikuma īstenošanu, kas saņemta no valstu līdztiesības atbalsta struktūrām, kuras izveidotas saskaņā ar Direktīvu[9], kā arī informāciju, ko sniedza Komisijas juridisko ekspertu tīkls dzimumu līdztiesības jomā.

Savstarpējas mācīšanās seminārs par vīriešu un sieviešu darba samaksas atšķirību, kas norisinājās 2016. gada 20.–21. oktobrī[10], sniedza lielāku ieskatu Ieteikuma praktiskajā īstenošanā un valstu pasākumu ietekmē cīņā ar diskrimināciju darba samaksas jomā un vīriešu un sieviešu darba samaksas atšķirību, tostarp pasākumos saistībā ar darba samaksas pārredzamību.

Vīriešu un sieviešu darba samaksas atšķirības samazināšana ir svarīga Komisijas prioritāte, kas noteikta ietvardokumentā "Stratēģiskā iesaistīšanās dzimumu līdztiesības veicināšanā 2016.–2019. gadā"[11]. Viena no galvenajām ietvardokumentā minētajām darbībām šā mērķa sasniegšanai ir uzlabot vienādas darba samaksas principa īstenošanu un piemērošanu, izvērtējot Direktīvu un ņemot vērā cita starpā darba samaksas pārredzamības uzlabošanos, pamatojoties uz ziņojumu par dalībvalstu pasākumiem Ieteikuma īstenošanas nolūkā.

Komisija atzīmē, ka darba samaksas pārredzamība nav vienīgais pasākums, kas var veicināt vīriešu un sieviešu darba samaksas atšķirības samazināšanu. Lai cīnītos ar vīriešu un sieviešu darba samaksas atšķirību no visiem iespējamajiem aspektiem, šis ziņojums ir izstrādāts kā daļa no plašāka rīcības plāna, kurā Komisija pilda savu apņemšanos cīnīties ar vīriešu un sieviešu darba samaksas atšķirību. Rīcības plāns ietver plašu un savstarpēji saistītu darbību kopumu ar mērķi samazināt vīriešu un sieviešu darba samaksas atšķirību — ar likumdošanu saistītas un nesaistītas iniciatīvas, kas savstarpēji stiprina cita citu.

Komisija Eiropas pusgada ietvaros arī uzrauga ekonomisko situāciju dalībvalstīs un palīdz dalībvalstīm darbā ar vīriešu un sieviešu darba samaksas atšķirības samazināšanu, iesakot dalībvalstij risināt konkrētu problēmu vai kādus tās pamatcēloņus, piemēram, ieguldījumu trūkumu bērnu aprūpē vai negatīvus stimulus nodokļu sistēmā, kas neļauj otram pelnītājam — galvenokārt sievietei — strādāt vispār vai strādāt vairāk. Vīriešu un sieviešu darba samaksas atšķirība un ar to saistītās problēmas 2017. gadā bija apskatītas deviņu dalībvalstu nacionālajos ziņojumos[12]. Komisija 2017. gada maijā izdeva konkrētām valstīm adresētus ieteikumus, koncentrējoties uz ieguldījumiem bērnu aprūpes iespējās un negatīviem stimuliem nodokļu sistēmās, kā arī citiem pasākumiem, kas vērsti uz vīriešu un sieviešu darba samaksas atšķirības samazināšanu[13].

---

7 Informāciju par Ieteikuma īstenošanu sniedza 26 dalībvalstis (Austrija, Beļģija, Bulgārija, Čehijas Republika, Kipra, Dānija, Igaunija, Somija, Francija, Vācija, Grieķija, Horvātija, Ungārija, Itālija, Latvija, Lietuva, Luksemburga, Malta, Nīderlande, Polija, Portugāle, Rumānija, Slovākija, Slovēnija, Spānija, Zviedrija).

8 Eiropas Arodbiedrību konfederācija (*ETUC*), Eiropas Darba devēju un sabiedrisko pakalpojumu uzņēmumu centrs (*CEEP*), Eiropas Biznesa konfederācija (*BUSINESSEUROPE*) un Eiropas Amatniecības, mazo un vidējo uzņēmumu asociācija (*UEAPME*). Tehnisks darbseminārs ar mērķi sīkāk apspriest to komentārus un Ieteikumā ierosināto pasākumu īstenošanu norisinājās 2016. gada jūnijā.

9 Apkopojis Eiropas sadarbības tīkls līdztiesības organizācijām (*Equinet*).

10 http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/other-institutions/good-practices/index_en.htm

11 http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/documents/160111_strategic_engagement_en.pdf

12 Vācija, Igaunija, Īrija, Spānija, Itālija, Austrija, Polija, Rumānija, Slovākija.

13 Galvenokārt Igaunijā.

Šajā ziņojumā ir izvērtēts, kā dalībvalstis īsteno Ieteikumā ierosinātos pasākumus, un kāda ir Ieteikuma piemērošanas efektivitāte.

2. DARBA SAMAKSAS PĀRREDZAMĪBAS PASĀKUMU ĪSTENOŠANA DALĪBVALSTĪS

Darba samaksas pārredzamībai ir svarīga nozīme efektīvā vienādas darba samaksas principa īstenošanā praksē. Tā ļauj atklāt iespējamus ar dzimumu saistītus aizspriedumus vai diskrimināciju uzņēmuma vai nozares darba samaksas struktūrā. Tas var palīdzēt darba ņēmējiem, darba devējiem vai sociālajiem partneriem atbilstoši rīkoties. Informētība par dažādiem darba samaksas līmeņiem uzņēmumā var palīdzēt personām apstrīdēt diskrimināciju darba samaksas jomā valstu tiesās.

Ieteikums ir konkrētu pasākumu kopums, kas palīdz dalībvalstīm un citām ieinteresētajām personām izveidot pielāgotu pieeju darba samaksas pārredzamības uzlabošanai. Tajā iekļautie četri pamatpasākumi saistībā ar darba samaksas pārredzamību ir: personu tiesības pieprasīt informāciju par darba samaksas līmeņiem; uzņēmuma veiktā ziņošana; revīzijas par atalgojumu; vienāda darba samaksa darba koplīgumu slēgšanas sarunās[14]. Dalībvalstis tiek aicinātas īstenot piemērotākos pasākumus, ņemot vērā to konkrētos apstākļus, un to vidū būtu jābūt vismaz vienam no šiem pamatpasākumiem.

Lai arī Ieteikums tika pieņemts, šobrīd tikai 11 dalībvalstīs ir spēkā tiesību akti par darba samaksas pārredzamību[15]. No šīm dalībvalstīm tikai sešas ir pēc Ieteikuma pieņemšanas vai nu apstiprinājušas jaunus darba samaksas pārredzamības pasākumus vai pilnveidojušas pastāvošus pasākumus[16]. Lielākā daļa dalībvalstu iekļāva vienu no Ieteikumā minētajiem četriem darba samaksas pārredzamības pamatpasākumiem. Piecas dalībvalstis[17] iekļāva vairāk nekā vienu pamatpasākumu, bet tikai viena dalībvalsts[18] savā tiesiskajā regulējumā iekļāva visus četrus pasākumus. Trīs dalībvalstīs[19] šobrīd tiek izstrādāti jauni darba samaksas pārredzamības pasākumi, no kuriem daži ir apspriešanas sākuma stadijā un citi ir gandrīz gatavi apstiprināšanai valstu parlamentos.

2.1. DARBA ŅĒMĒJU TIESĪBAS IEGŪT INFORMĀCIJU PAR DARBA SAMAKSAS LĪMEŅIEM

Iespēja darba ņēmējiem pieprasīt informāciju par darba samaksas līmeņiem darba ņēmēju kategorijās, kurās tiek veikts tāds pats vai līdzvērtīgs darbs, sadalījumā pēc dzimuma, tostarp par papildu vai mainīgajiem elementiem, piemēram, maksājumiem natūrā un piemaksām[20], padara uzņēmuma vai organizācijas darba samaksas politiku pārredzamāku[21]. Šāda

---

14 Ieteikumā norādīts, ka, ja nepieciešama personas datu izpaušana, lai sniegtu jebkādu informāciju saskaņā ar šiem pasākumiem, attiecīgā informācija jāsniedz saskaņā ar valsts tiesību aktiem par personas datu aizsardzību, jo īpaši tiem tiesību aktiem, ar kuriem īsteno Direktīvu 95/46/EK. No 2018. gada 25. maija dati tiks aizsargāti, pamatojoties uz Eiropas Parlamenta un Padomes Regulu (ES) 2016/679 (2016. gada 27. aprīlis) par fizisku personu aizsardzību attiecībā uz personas datu apstrādi un šādu datu brīvu apriti, un ar ko atceļ Direktīvu 95/46/EK (Vispārīgā datu aizsardzības regula).

15 Austrija, Beļģija, Vācija, Dānija, Somija, Francija, Īrija, Itālija, Lietuva, Zviedrija un Apvienotā Karaliste.

16 Piemēram, Vācija, Francija, Somija, Lietuva, Apvienotā Karaliste, Zviedrija.

17 Austrija, Beļģija, Somija, Francija, Zviedrija.

18 Zviedrija.

19 Īrija, Itālija, Nīderlande.

20 Ieteikuma 3. punkts.

21 Ja sniegtā informācija ietver personas datu izpaušanu, tā ir jāsniedz saskaņā ar valsts tiesību aktiem par personas datu aizsardzību.

informācija ir noderīga darba devējiem, arodbiedrībām un darba ņēmējiem, jo palīdz apzināt neizskaidrojamas vīriešu un sieviešu darba samaksas atšķirības un novērst tās ar dialoga palīdzību. Tas arī palīdz darba ņēmējiem salīdzināt savu algas līmeni attiecīgajā kategorijā un ar citām kategorijām. Diskriminācijas gadījumā tas uzlabo izredzes panākt labvēlīgu rezultātu tiesvedībā valsts tiesās un tādējādi rada atturošu ietekmi.

Atsevišķu darba ņēmēju tiesības iegūt informāciju par darba samaksu

Gadījumos, kad ir notikusi iespējamā diskriminācija darba samaksas jomā, trijās dalībvalstīs darba devēja pienākums ir sniegt darba ņēmējam informāciju par darba samaksu. Somijā un Īrijā personām ir tiesības iegūt šādu informāciju, taču darba devējam ir jāiegūst tās personas piekrišana, kuras darba samaksas informācija tiek izpausta. Īrijā tiesības iegūt informāciju var pieprasīt, izmantojot standarta anketu, kurā sūdzības iesniedzējs norāda, ka nav ievērots vienādas darba samaksas princips.

Vācijā ar nesen pieņemtu likumu[22] tika ieviestas personas tiesības iegūt informāciju par darba ņēmējiem uzņēmumos, kuros ir vairāk nekā 200 darba ņēmēji.

Igaunijā un Portugālē, lai gan šajās valstīs ir spēkā darba ņēmēju tiesības iegūt informāciju, saskaņā ar kurām darba devēju pienākums ir informēt darba ņēmējus par viņu darba līgumu galvenajiem noteikumiem, tostarp darba samaksas apmēru, informāciju par darba samaksu personas var iegūt tikai attiecībā uz savu atalgojumu.

Noteiktu iestāžu tiesības iegūt informāciju par darba samaksu

Dažās dalībvalstīs darba ņēmēju pārstāvjiem un arodbiedrībām ir tiesības iegūt informāciju par darba samaksu un nodarbinātības noteikumiem attiecībā uz darba ņēmēju grupu vai atsevišķu darba ņēmēju ar attiecīgo(-ās) personu(-as) atļauju[23].

Vairākās dalībvalstīs[24] līdztiesības struktūrām ir tiesības pieprasīt informāciju par darba samaksu gadījumos, ja ir notikusi iespējama diskriminācija darba samaksas jomā.

Citi saistīti pasākumi

Dažās dalībvalstīs darba sludinājumos ir jānorāda ar likumu noteiktā minimālā darba alga[25].

Apvienotajā Karalistē darba devējiem ir ar likumu aizliegts neļaut — ar līguma noteikumiem vai līgumsodiem — darba ņēmējiem izpaust vai pieprasīt izpaust savu darba algu citiem, ja šādas izpaušanas mērķis ir noteikt, vai ir notikusi dzimumu diskriminācija darba samaksas jomā.

2.2. ZIŅOŠANA PAR DARBA SAMAKSU UZŅĒMUMU LĪMENĪ

Ieteikumā dalībvalstis tiek mudinātas ieviest pasākumus, kas nodrošina, ka darba devēji uzņēmumos un organizācijās, kuros ir vismaz 50 darba ņēmēji, regulāri informē darba ņēmējus, darbinieku pārstāvjus un sociālos partnerus par vidējo atlīdzību, balstoties uz konkrētām darba ņēmēju kategorijām vai amatiem sadalījumā pēc dzimuma[26]. Šāda ziņošana uzlabo darba samaksas pārredzamību un ir uzticams pamats vienādas darba samaksas principa īstenošanas pasākumu apspriešanai.

---

22 Likums par pārredzamības veicināšanu attiecībā uz darba samaksas struktūrām, kas pieņemts 2017. gada 30. martā.

23 Piemēram, Somijā un Zviedrijā pēc darba ņēmēja sūdzības par nevienlīdzīgu darba samaksu.

24 Piemēram, Austrijā, Igaunijā, Somijā, Nīderlandē, Zviedrijā.

25 Piemēram, Austrijā.

26 Ieteikuma 4. punkts.

Dažās dalībvalstīs darba devēju pienākums ir regulāri izstrādāt rakstisku ziņojumu par situāciju dzimumu līdztiesības jomā uzņēmumā vai organizācijā, iekļaujot tajā informāciju par darba samaksu[27]. Piemēram, Dānijā darba devējiem uzņēmumos, kuros ir vismaz 35 darba ņēmēji, katru gadu jāapkopo pa dzimumiem sadalīta statistika par vismaz 10 cilvēku grupām katrā dzimumā ar vienu un to pašu amatu. Šo informāciju darba ņēmējiem sniedz viņu pārstāvji.

Francijā uzņēmumiem ir jāsniedz informācija par vienādu darba samaksu darbinieku pārstāvjiem gada pārskatos, jo īpaši "dzimumu līdztiesības pārskatā", kas ir obligāts uzņēmumiem, kuros ir vismaz 300 darba ņēmēji, un "uzņēmuma ekonomiskās situācijas pārskatā", kas ir obligāts uzņēmumiem, kuros ir vismaz 50 darba ņēmēji. Šajos pārskatos ir jāiekļauj darba samaksas rādītāji sadalījumā pēc dzimuma un profesijas kategorijas.

Beļģijā uzņēmumiem ik pēc diviem gadiem ir jāizstrādā pārskati par darba samaksas atšķirībām uzņēmuma līmenī. Uzņēmumiem, kuros ir vismaz 50 darba ņēmēji, ik pēc diviem gadiem ir jāveic detalizēta uzņēmuma darba samaksas struktūras analīze pēc dzimuma, kā arī statusa, amata, stāža un kvalifikācijas vai izglītības līmeņa. Beļģijā uzņēmumiem ir arī pienākums sadalīt pēc dzimuma vairākas ikgadējo nodarbinātības pārskatu sadaļas. Itālijā uzņēmumiem, kuros ir vairāk nekā 100 darba ņēmēji, ik pēc diviem gadiem ir jāveido pārskati par dzimumu līdztiesības informāciju ar īpašu atsauci uz darba samaksas līmeņiem.

Vācijā ar nesen pieņemtu likumu tika ieviests vispārējas ziņošanas pienākums lieliem uzņēmumiem saistībā ar sieviešu karjeras virzību un vienādu darba samaksu. Apvienotajā Karalistē darba devējiem, kuri nodarbina vismaz 250 darba ņēmējus, ir jāpublicē noteikta informācija par vīriešu un sieviešu darba samaksas atšķirībām, jo īpaši stundas likmi, piemaksām un vispārējo darba samaksas sadalījumu[28]. Lietuvā ar 2017. gadā pieņemtu likumu ir noteikts pienākums uzņēmumiem, kuros ir vairāk nekā 20 darba ņēmēji, reizi gadā sniegt uzņēmumu padomēm un arodbiedrībām anonīmus datus par darbinieku vidējo darba samaksu, izņemot vadītājus, pēc profesijas kategorijas un dzimuma. Turklāt uzņēmumiem, kuros ir vairāk nekā 50 darba ņēmēji, ir jāizstrādā atlīdzības pārskats, kurā norādīts darba ņēmēju atalgojums pēc kategorijas atkarībā no viņu amata un kvalifikācijas, kā arī jānodrošina tā pieejamība darba ņēmējiem.

Vairākas dalībvalstis ir noteikušas darba devējiem plašāku pienākumu regulāri izvērtēt darba samaksas praksi un darba samaksas atšķirības plašākā kontekstā attiecībā uz to atbilstību pienākumam izstrādāt rīcības plānu vienādai darba samaksai.[29] Šie pienākumi ietver uzņēmuma ziņošanu par vidējo atalgojumu dažādās darba ņēmēju kategorijās vai amatos, taču aptver vairāk nekā tikai ziņošanu, jo ir nepieciešama padziļinātāka darba samaksas struktūru analīze, kā arī tālāka rīcība, lai novērstu nevienlīdzīgu darba samaksu. Šādi valstu pasākumi ir sīkāk izklāstīti šā ziņojuma revīziju par atalgojumu sadaļā.

Vairākās dalībvalstīs uzņēmumiem ir ziņošanas pienākumi, kas attiecas tikai uz publisko sektoru[30].

Divās dalībvalstīs[31] tiek apspriesti jauni likumdošanas pasākumi, ar kuriem paredzēti uzņēmumu ziņošanas pienākumi.

---

27 Piemēram, Austrijā, Beļģijā, Vācijā, Dānijā, Francijā, Itālijā, Apvienotajā Karalistē.

28 2010. gada Līdztiesības likuma (informācija par vīriešu un sieviešu darba samaksas atšķirību) 2017. gada noteikumi.

29 Austrija, Beļģija, Spānija, Somija, Francija, Zviedrija.

30 Piemēram, Ungārijā, Francijā, Apvienotajā Karalistē.

31 Īrijā, Itālijā.

2.3. REVĪZIJAS PAR ATALGOJUMU UZŅĒMUMU LĪMENĪ

Ieteikumā dalībvalstis tiek mudinātas izstrādāt atbilstošus pasākumus, lai nodrošinātu, ka uzņēmumos un organizācijās, kurās ir vismaz 250 darba ņēmēji, tiek veiktas revīzijas par atalgojumu. Šajās revīzijās būtu jāiekļauj analīze par sieviešu un vīriešu skaita proporciju katrā darba ņēmēju kategorijā vai amatā, analīze par izmantoto darba novērtējuma un klasifikācijas sistēmu un sīka informācija par samaksu un samaksas atšķirībām vīriešiem un sievietēm. Tām pēc pieprasījuma būtu jābūt pieejamām darba ņēmēju pārstāvjiem un sociālajiem partneriem[32]. Revīzijām par atalgojumu būtu jāatvieglo darba samaksas dzimumu līdztiesības aspektu analīze, jāpalīdz izstrādāt secinājumus par vienādas darba samaksas principa piemērošanu un jāpalīdz apzināt iespējas risināt konstatētās problēmas. Tās varētu būt pamats diskusijām starp darba devēju un darbinieku pārstāvjiem, cenšoties izskaust dzimumu diskrimināciju darba samaksas jomā.

Atalgojuma pārskati bieži vien tiek izmantoti kā pamats padziļinātākai analīzei, kas aptver daudz vairāk nekā tikai statistikas rādītājus un tiek izstrādāta, pamatojoties uz faktisku informāciju par darba samaksas struktūrām. Pārskatus kā tādus var iekļaut pēcpasākumos, piemēram, rīcības plānos, lai novērstu konstatētās vīriešu un sieviešu darba samaksas atšķirības.

Piemēram, Francijā privātiem darba devējiem, kuri nodarbina vairāk nekā 50 darba ņēmējus, ir pienākums izstrādāt gada pārskatus, kuros jāiekļauj ar reālo darba samaksu saistīti rādītāji, kas sadalīti pēc dzimuma un darba kategorijas. Turklāt, pamatojoties uz apkopoto informāciju, ir jāveic sieviešu un vīriešu situācijas analīze katrā uzņēmuma profesionālajā kategorijā attiecībā uz darba klasifikācijas sistēmām un atšķirībām darba samaksā. Koplīgumos un vienpusējos rīcības plānos ir jāizklāsta dzimumu līdztiesības mērķi un konkrēti pasākumi to panākšanai.

Zviedrijā darba devējiem, kuri nodarbina vismaz 25 darba ņēmējus, ik pēc trim gadiem ir jāorganizē darba samaksas aptauja, lai novērtētu darba samaksas praksi un vīriešu un sieviešu darba samaksas atšķirību uzņēmumā. Pamatojoties uz to, ir jāizstrādā rīcības plāns negodīgu uz dzimumu balstītas darba samaksas atšķirību novēršanai un nepieļaušanai un citi nodarbinātības noteikumi. Somijā uzņēmumiem, kuros ir 30 un vairāk darba ņēmēji, ir jāsagatavo vienlīdzības plāni, tostarp darba samaksas aptauja ar mērķi noteikt, vai darba vietā ir uz dzimumu balstītas darba samaksas atšķirības; vienlīdzības plānā ir jāiekļauj ieteikumi tam, kā novērst nepamatotas atšķirības. Vācijā revīzijas par atalgojumu jāveic uzņēmumiem, kuros ir vairāk nekā 500 darba ņēmēji.

Apvienotajā Karalistē nodarbinātības lietu tribunāli var pieprasīt darba devējiem veikt revīzijas par vienādu atalgojumu gadījumos, kad persona iesniedz veiksmīgu tribunāla prasību saistībā ar vienādas darba samaksas tiesību aktu pārkāpumiem.

Dānijā darba devējiem ir iespēja izstrādāt brīvprātīgu darba samaksas taisnīguma analīzi vai ziņot par darba samaksas statistiku.

Igaunijā un Itālijā tiek apspriesti jauni pasākumi šajā jomā. Piemēram, Igaunijā valdība vēlas ierosināt juridisku pienākumu veikt periodiskas revīzijas par atalgojumu publiskajā sektorā un, pamatojoties uz rezultātiem, sagatavot rīcības plānus dzimumu līdztiesības jomā.

[32] Ieteikuma 5. punkts.

2.4. VIENĀDAS DARBA SAMAKSAS, TOSTARP REVĪZIJU PAR ATALGOJUMU, IEKĻAUŠANA DARBA KOPLĪGUMU SLĒGŠANAS SARUNU PROCESĀ

Sociālo partneru mudināšana vai pienākums apspriest vienādu darba samaksu darba koplīgumu slēgšanas sarunās ir vēl viens veids, kā palielināt darba samaksas pārredzamību un risināt vīriešu un sieviešu darba samaksas atšķirības problēmu. Tādēļ Ieteikumā dalībvalstis tiek mudinātas nodrošināt, ka jautājums par vienādu darba samaksu, tostarp revīzijas par atalgojumu, tiek pārrunāts darba koplīgumu slēgšanas sarunu atbilstošajā līmenī[33].

Vienādas darba samaksas jautājuma iekļaušanu darba koplīgumu slēgšanas sarunās ļoti atbalsta arodbiedrības[34].

Piecas dalībvalstis[35] ir izstrādājušas ar likumdošanu saistītus pasākumus, lai nodrošinātu, ka vienādas darba samaksas jautājums tiek iekļauts darba koplīgumu slēgšanas sarunās.

Beļģijā starpnozaru līgumos, kurus ik pēc diviem gadiem paraksta vadība un darba ņēmēju pārstāvji, ir jāiekļauj pasākumi ar mērķi samazināt vīriešu un sieviešu darba samaksas atšķirību, galvenokārt padarot darba klasifikācijas sistēmas dzimumneitrālas. Sektoru līmenī ar likumu ir noteikts pienākums darba koplīgumu slēgšanas sarunu ietvaros apspriest pasākumus, kuru mērķis ir samazināt vīriešu un sieviešu darba samaksas atšķirību. Francijā uzņēmumiem ir jāiekļauj dzimumu līdztiesība darba koplīgumu slēgšanas sarunās. Privātiem darba devējiem ir pienākums apspriest vienādas sieviešu un vīriešu darba samaksas mērķus filiāļu līmenī ik pēc trim gadiem un uzņēmuma līmenī katru gadu. Šo pasākumu īstenošanu uzrauga Nacionālā Darba koplīgumu slēgšanas sarunu komisija (*CNNC*). Zviedrijas tiesību aktos ir noteikts, ka darba devējiem un darba ņēmējiem ir jāsadarbojas, lai novērstu un mazinātu darba samaksas atšķirības. Kopš 2007. gada, kad sociālās partijas federālā līmenī apsprieda konkrētas darba samaksas sistēmas sievietēm, vīriešu un sieviešu darba samaksas atšķirība ir būtisks jautājums, kas tiek iekļauts katrā sarunu posmā.

Trīs citas dalībvalstis[36] ir paredzējušas brīvprātīgus pasākumus, lai veicinātu vienādas darba samaksas jautājuma iekļaušanu darba koplīgumu slēgšanas sarunās. Šo pasākumu vidū ir darba koplīgumu slēgšanas sarunu vadlīniju publicēšana un sociālo partneru apmācība dzimumu līdztiesības jomā.

3. CITU IETEIKUMĀ MINĒTO VIENĀDAS DARBA SAMAKSAS NOTEIKUMU ĪSTENOŠANA

Ieteikumā ir paredzēti vairāki citi pasākumi, kas arī veicina uzlabojumus vienādas darba samaksas jomā papildus stingrajai darba samaksas pārredzamības sfērai[37]. Šajā sadaļā ir sniegta informācija par dažu pasākumu pašreizējo īstenošanas stāvokli dalībvalstīs.

Uzlabota statistika

Ieteikumā dalībvalstis ir mudinātas uzlabot aktuālu vīriešu un sieviešu darba samaksas atšķirības datu pieejamību, katru gadu laikus iesniedzot statistikas datus *Eurostat*.

Vairākas dalībvalstis ziņoja, ka to nacionālie statistikas biroji katru gadu sniedz visaptverošus datus par vīriešu un sieviešu darba samaksas atšķirību[38]. Spānijā pienākums iesniegt

33 Ieteikuma 6. punkts.

34 Kā norādīts *ETUC* 2015. gada rezolūcijā "Collective bargaining — our powerful tool to close the gender pay gap".

35 Beļģija, Vācija, Somija, Francija, Zviedrija.

36 Austrija, Kipra, Portugāle.

37 Ieteikuma 7.–17. punkts.

statistikas datus pēc dzimuma ir noteikts ar likumu[39] un attiecas uz publiskām iestādēm, savukārt Dānijas tiesību aktos ir iekļauti noteikumi par darba samaksas statistiku pēc dzimuma, ko piemēro uzņēmumiem[40].

Jēdziena "līdzvērtīgs darbs" definīcija

Ieteikumā dalībvalstis tiek mudinātas paskaidrot savos tiesību aktos jēdzienu "līdzvērtīgs darbs".

Vairākas dalībvalstis[41] savos tiesību aktos jau sniedz jēdziena "līdzvērtīgs darbs" definīciju, norādot analītisku sistēmu vai vissvarīgākos kritērijus dažādu darbu vērtības salīdzināšanai. Lielākajā daļā šādu gadījumu saskaņā ar Tiesas judikatūru attiecībā uz vienādas darba samaksas jēdzienu[42] tiesību aktos kā galvenie faktori darba vērtības noteikšanai ir uzskaitītas prasmes, nepieciešamā piepūle, atbildība un darba apstākļi.

Divas dalībvalstis informēja par plāniem iekļaut savos tiesību aktos skaidru jēdziena "līdzvērtīgs darbs" definīciju[43].

Darba novērtēšanas un klasifikācijas sistēmas

Ieteikumā dalībvalstis tiek mudinātas veicināt dzimumneitrālu darba novērtēšanas un klasifikācijas sistēmu izstrādi un izmantošanu.

Dažu dalībvalstu tiesību aktos ir skaidri noteikta prasība, ka darba samaksas noteikšanai izmantotajām darba novērtēšanas un klasifikācijas sistēmām ir jābūt dzimumneitrālām[44]. Dažas dalībvalstis ir ieviesušas praktiskus instrumentus, piemēram, ceļvežus vai kontrolsarakstus darba novērtēšanai bez ar dzimumu saistītiem aizspriedumiem un apmācību programmas darba ņēmējiem; to mērķis ir veicināt dzimumneitrālu darba novērtēšanas un klasifikācijas sistēmu ieviešanu uzņēmumos[45].

Uzraudzība un izpilde

Ieteikumā dalībvalstis tiek mudinātas nodrošināt, ka vienādas darba samaksas principa piemērošana tiek konsekventi uzraudzīta un darba samaksas diskriminācijas gadījumos ir iespējams izmantot visus iespējamos tiesībaizsardzības līdzekļus.

Vairākās dalībvalstīs darba inspekcijas reģionālā vai federālā līmenī uzrauga diskrimināciju darba samaksas jomā[46]. Valsts administrācijas ietvaros šīs inspekcijas atbild par pārbaužu veikšanu, lai nodrošinātu atbilstību tiesību aktiem. Dažās valstīs darba inspekcijas var piemērot administratīvos sodus par vienādas darba samaksas principa neievērošanu[47].

---

38 Piemēram, Čehija, Dānija, Igaunija, Spānija, Francija, Nīderlande, Polija, Rumānija, Slovākija.

39 2007. gada 22. marta Konstitutīvā likuma Nr. 3/2007 par efektīvu sieviešu un vīriešu līdztiesību 20. pantā ir paredzēts, ka dzimumu perspektīva ir efektīvi jāiekļauj statistikā un pētījumos.

40 Vienādas darba samaksas likumā (5.a pantā) ir iekļauti noteikumi par darba samaksas statistiku pēc dzimuma. Likumā ir noteikts, ka uzņēmumiem ar vismaz 35 darbiniekiem, kuros vismaz 10 cilvēki no katra dzimuma pilda vienu un to pašu darba funkciju, katru gadu jāapkopo darba samaksas statistika pēc dzimuma vai jāvienojas ar darba ņēmējiem par vienādas darba samaksas pārskata sagatavošanu vismaz reizi trijos gados.

41 Piemēram, Kipra, Čehijas Republika, Vācija, Francija, Horvātija, Ungārija, Īrija, Polija, Portugāle, Rumānija, Slovākija, Slovēnija un Apvienotā Karaliste.

42 Sk. lietas C-237/85, C-262/88, C-400/93, C-381/99, C-333/97, C-471/08, C-194/08. Sk. arī Direktīvas 2006/54/EK 9. apsvērumu.

43 Austrija, Lietuva.

44 Piemēram, Austrijā, Beļģijā, Kiprā, Itālijā, Lietuvā, Portugālē, Slovēnijā.

45 Piemēram, Beļģijā, Kiprā, Igaunijā, Spānijā, Francijā, Nīderlandē, Zviedrijā.

46 Piemēram, Kiprā, Čehijas Republikā, Spānijā, Francijā, Latvijā, Polijā.

47 Piemēram, Latvijā.

Beļģijā uzņēmums, kurā ir vismaz 50 darba ņēmēji, var iecelt kādu no saviem darbiniekiem par mediatoru, kurš konsultē saistībā ar tāda plāna izstrādāšanu un īstenošanu, kura mērķis ir izstrādāt dzimumneitrālu darba samaksas struktūru uzņēmumā, kā arī iespējamus tiesībaizsardzības līdzekļus sūdzībām saistībā ar dzimumu diskrimināciju atalgojuma jomā.

Divas dalībvalstis ir ziņojušas par īpašu sankciju ieviešanu diskriminācijas apkarošanai. Konkrēti, Francija ir noteikusi naudas sodu līdz 1 % apmērā no darba algām uzņēmumiem ar vairāk nekā 50 darba ņēmējiem, ja nav ievēroti vienādas darba samaksas noteikumi. Nīderlandē uzņēmumi, kuri praktizē diskrimināciju, tiek izslēgti no publiskā iepirkuma procedūrām, un to esošie līgumi ar valsti var tikt izbeigti.

Līdztiesības atbalsta struktūras

Saskaņā ar Direktīvas 2006/54/EK[48] noteikumiem visas līdztiesības atbalsta struktūras sniedz neatkarīgu palīdzību tiem, kuri cietuši no diskriminācijas darba samaksas jomā. Taču līdztiesības atbalsta struktūru uzdevumi un pilnvaras dalībvalstīs ievērojami atšķiras. Tikai dažās dalībvalstīs[49] līdztiesības atbalsta struktūru loma ir pārstāvēt/palīdzēt personām, ja šādas prasības tiek iesniegtas valstu tiesās. Dažās dalībvalstīs[50] līdztiesības atbalsta struktūrām ir lielāka kompetence uzklausīt dzimumu diskriminācijas sūdzības un lemt par tām. Ja dzimumu līdztiesības iestādes vairāk izmantotu savas pilnvaras, lai sniegtu neatkarīgu palīdzību diskriminācijas upuriem, diskriminācijas upuriem būtu vieglāk piekļūt tiesu sistēmai un tiktu nodrošināta vienādas darba samaksas tiesiskās sistēmas efektivitāte.

Tādēļ Ieteikumā dalībvalstis tiek mudinātas nodrošināt, ka to līdztiesības atbalsta struktūru pilnvaras un kompetence ietver jautājumus, kas saistīti ar dzimumu diskrimināciju atalgojuma jomā, tostarp pārredzamības pienākumus. Turklāt, ja nepieciešams, dalībvalstis tiek aicinātas nodrošināt līdztiesības atbalsta struktūrām tiesības piekļūt informācijai par darba samaksu un revīzijām par atalgojumu.

Dažās dalībvalstīs[51] līdztiesības atbalsta struktūras kompetence ietver arī darba devēju pārredzamības pienākumus, kas saistīti ar dzimumu diskrimināciju atalgojuma jomā, jo īpaši tiesībām piekļūt informācijai par atalgojumu un revīzijām par atalgojumu.

4. DARBA SAMAKSAS PĀRREDZAMĪBAS PASĀKUMU PIEMĒROŠANA VALSTU LĪMENI UN TO IETEKME

Detalizēta ekonomiskā analīze par precīzu valstu līmenī ieviestu darba samaksas pasākumu ietekmi nav pieejama. Tādēļ ir grūti sniegt kvantitatīvus datus par katra konkrētā pasākuma ietekmi.

Taču valstu līmenī veiktā pētījumā ir konstatēta saistība starp šādiem pasākumiem un vispārējās situācijas uzlabošanos tādās jomās kā vienāda darba samaksa un vienlīdzīgas iespējas sievietēm un vīriešiem nodarbinātībā. Šo ietekmi atspoguļo daži piemēri, kas iedvesmoja 2014. gada Ieteikumu[52].

Viens piemērs, kas saistīts ar **darba ņēmēju tiesībām iegūt informāciju par darba samaksu**, ir Portugāle, kur 2009. gadā tika ieviesta prasība darba devējiem sniegt darba ņēmējiem informāciju par vidējo darba algu pēc darbinieku kategorijām. Ieinteresētās

48 20. panta 2. punkts.

49 Piemēram, Austrijā, Somijā, Zviedrijā.

50 Piemēram, Beļģijā, Francijā, Nīderlandē.

51 Piemēram, Igaunijā, Somijā, Zviedrijā.

52 Sk. arī Ieteikumam pievienoto ietekmes novērtējumu (SWD(2014) 59 *final*).

personas uzskata, ka tas ir būtisks iemesls salīdzinoši mazai vīriešu un sieviešu darba samaksas atšķirībai šajā valstī.

Zviedrijas vienlīdzīgas attieksmes tiesību aktos tika iekļauts darba devēju pienākums regulāri **izdod pārskatu par situāciju darba samaksas jomā**, tostarp darba samaksas prakses un vīriešu un sieviešu darba samaksas atšķirību analīzi. Valsts mēroga pētījumā 2011. gadā secināts, ka no dažādajiem valdības ieviestajiem pasākumiem vislielākā ietekme uz dzimumu diskriminācijas mazināšanu atalgojuma jomā bija darba samaksas apzināšanas pienākumam. Turklāt līdztiesības tiesībsarga pārskatā ir secināts, ka no 2006. līdz 2008. gadam pēc šā pienākuma stāšanās spēkā aptuveni 6000 cilvēku tika mainīts atalgojums.

Francija ir piemērs tam, kā **vienādas darba samaksas jautājums tiek iekļauts darba koplīgumu slēgšanas sarunās**: ar 2006. gadā ieviestiem tiesību aktiem darba devējiem un arodbiedrībām ir noteikta prasība reizi gadā apspriest vīriešu un sieviešu darba samaksas atšķirības jautājumu darba koplīgumu slēgšanās sarunās uzņēmumu un nozaru līmenī. Šīs prasības ieviešanas rezultātā ir ievērojami palielinājies tādu darba koplīgumu skaits, kuros ir apskatīts vīriešu un sieviešu samaksas atšķirības jautājums (no 3 % 2007. gadā līdz 10 % 2010. gadā). Turklāt lielākajā daļā darba koplīgumu ir iekļauts ne tikai īss situācijas apraksts, bet arī sniegti konkrēti rādītāji un pasākumu kopumi vīriešu un sieviešu darba samaksas atšķirības mazināšanai.

Šie konkrētie īstenošanas piemēri, kas atbilst četriem Ieteikumā ierosinātajiem pārredzamības pamatpasākumiem, un to ietekme liecina, ka saskaņā ar Ieteikumu īstenotajiem pasākumiem ir potenciāls veicināt vispārēju diskriminācijas mazināšanos darba samaksas jomā, kā arī vīriešu un sieviešu darba samaksas atšķirības samazināšanu.

5. SECINĀJUMI UN TURPMĀKĀ VIRZĪBA

Ieteikums ir pirmais konkrētu darba samaksas pasākumu kopums ar mērķi mazināt nevienlīdzību darba samaksas jomā un pastāvošo vīriešu un sieviešu darba samaksas atšķirību. Tajā dalībvalstis ir aicinātas ieviest vismaz vienu no šiem pārredzamības veicināšanas pasākumiem, lai novērstu diskrimināciju darba samaksas jomā. Tas ir juridisks instruments bez saistoša spēka, ar ko dalībvalstīm netiek piemērotas formālas saistības.

Dalībvalstu un citu ieinteresēto personu sniegtā informācija liecina, ka, lai arī lielākā daļa dalībvalstu īsteno noteiktus pasākumus ar mērķi uzlabot darba samaksas pārredzamību, trešdaļā dalībvalstu šādu pasākumu nav vispār.

Turklāt tikai neliela daļa dalībvalstu ir izmantojušas Ieteikumā piedāvāto iespēju pārskatīt to tiesu sistēmas, lai stiprinātu vienādas darba samaksas principu vīriešu un sieviešu vidū, ieviešot pārredzamības pasākumus atbilstoši Ieteikumam vai kā citādi.

Dzimumu līdztiesība ir viena no Eiropas Savienības pamatvērtībām, taču darba vietā tā vēl nav kļuvusi par realitāti. Eiropas Savienībā dažādās ekonomikas nozarēs sievietes stundā pelna par vidēji 16 % mazāk nekā vīrieši. Vīriešu un sieviešu darba samaksas atšķirība pēdējo piecu gadu laikā ir saglabājusies stabilā līmenī, un šādā tempā tā izzustu tikai nākamās simtgades sākumā. Eiropas Dzimumu līdztiesības institūta pētījumā ir atzīmēts, ka nevienlīdzīga darba samaksa ne tikai kaitē sievietēm, bet arī rada izmaksas sabiedrībai kopumā. Starp vīriešu un sieviešu darba samaksas atšķirību, bērnu nabadzību un prasmju

trūkumu ir cieša saikne. Turklāt sieviešu prasmju nepietiekama izmantošana sabiedrībā ir saistīta arī ar ekonomikas izmaksām kopumā[53].

Šobrīd, lai arī pastāv vienādas darba samaksas princips, diskriminācija darbā joprojām ir izplatīta: sieviete var saņemt mazāk naudas nekā vīrietis par tādu pašu darbu, turklāt par darbu, ko parasti veic sievietes, maksā mazāk nekā par darbu, ko parasti veic vīrieši, pat tad, ja tas ir līdzvērtīgs. Slepenība saistībā ar darba samaksas līmeņiem apgrūtina diskriminācijas lietu atklāšanu. Lai arī lielākā daļa eiropiešu (69 %) apzinās vīriešu un sieviešu darba samaksas atšķirību ekonomikā, darba ņēmēji neuzskata, ka šāda atšķirība ir viņu uzņēmumos, un tikai 26 % eiropiešu ir informēti par vienādas darba samaksas juridisko garantiju vienāda darba gadījumā. Viena trešdaļa darba ņēmēju nezina, kāda ir viņu kolēģu darba alga, un sieviešu vidū šis rādītājs ir vēl zemāks. Nesenā pētījumā ir secināts, ka eiropieši atbalstītu lielāku pārredzamību darbā: gandrīz divas trešdaļas cilvēku atbalstītu to, ka tiek publiskota vidējā darba alga organizācijā vai uzņēmumā, kurā viņi strādā, kas sadalīta pēc dzimuma un darba veida[54].

Lai mazinātu vīriešu un sieviešu darba samaksas atšķirību un padarītu vienādas darba samaksas principu par realitāti, Komisija turpinās uzraudzīt, vai dalībvalstis ievēro vienādas darba samaksas principu, tostarp nepieciešamības gadījumā piemērojot pasākumus un ikgadējā Eiropas pusgada ietvaros.

Tomēr redzama progresa trūkums cīņā ar diskrimināciju darba samaksas jomā, joprojām pastāvoša vīriešu un sieviešu darba samaksas atšķirība un ierobežoti turpmāki pasākumi saistībā ar Ieteikumu liecina, ka, iespējams, mērķa īstenošanai ir nepieciešami citi pasākumi ES līmenī. Nodrošinot darba samaksas pārredzamību, pilsoņiem tiks dota iespēja apzināt jebkāda veida diskrimināciju, no kuras viņi varētu ciest, un tiks uzlabota vienādas darba samaksas principa piemērošana praksē.

[53] *EIGE* (2017), *Economic Benefits of Gender Equality in the European Union. How closing the gender gaps in labour market activity and pay leads to economic growth*, pieejams: http://eige.europa.eu/rdc/eige-publications.
[54] Eirobarometrs 465.