**Lyčių darbo užmokesčio skaidrumo direktyva: vienodam atlyginimui reikia profesinių sąjungų**

Europos Sąjungos (ES) Atlyginimų skaidrumo direktyvai (toliau – Direktyva) skinantis kelią Europos Parlamente (EP) Lietuvos profesinių sąjungų konfederacija (LPSK) ragina Jus, kaip Europos Parlamento narį (-ę), užtikrinti, kad ši Direktyva taptų realių pokyčių pradžia, siekiant lygaus apmokėjimo už vienodos vertės darbą.

LPSK mano, kad pasiūlymas dėl Direktyvos yra reali galimybė gerokai paspartinti kovą už vienodą atlyginimą ir užkirsti kelią pasekmėms, kurias sukelia nepakankamai vertinamas moterų darbas.

Vis dėlto profesinės sąjungos mano, kad kai kurie Direktyvos aspektai turi būti patobulinti.

Dėkojame pranešėjoms Kirai Marie Peter-Hansen ir Samirai Rafaelai už bendrame pranešime išnagrinėtas kai kurias profesinių sąjungų keltas problemas, visų pirma:

• **Sumažinta darbdavio pranešimo apie darbo užmokestį riba nuo 250 darbuotojų iki 10 darbuotojų.**

Europos Komisijos (EK) pasiūlymas dėl direktyvos apribojo reikalavimą pranešti apie darbo užmokesčio skirtumus, atlikti darbo užmokesčio vertinimą ir imtis priemonių pašalinti darbo užmokesčio skirtumus iki įmonių, kuriose dirba daugiau nei 250 darbuotojų (8 straipsnis „Ataskaitos apie moterų ir vyrų darbo užmokesčio skirtumus” ir 9 straipsnis „Bendras darbo užmokestis”) reikštų, kad Direktyvos nuostatos neapims maždaug 67% visų ES darbuotojų.

Tuo metu Europos profesinių sąjungų judėjimas siūlo šią Direktyvos nuostatą koreguoti ir praplėsti įmonių spektrą įpareigojant ataskaitas teikti įmones ar organizacijas, turinčias nuo 10 darbuotojų, o darbo užmokesčio ataskaitų periodiškumą nustatyti pagal įmonės dydį (pavyzdžiui, įmonėms ir organizacijoms, kuriose dirba daugiau nei 50 darbuotojų, – kas dvejus metus, įmonėms ir organizacijoms, kuriose dirba 10-50 darbuotojų, – kas trejus metus, ir pan.).

**• Patobulintos darbo įvertinimo ir klasifikavimo schemos.**

Kaip ragino Europos profesinės sąjungos, darbo įvertinimo ir klasifikavimo schemų kriterijai (4 straipsnis „Vienodas atlyginimas už vienodos vertės darbą“) turi padėti atsižvelgti į dažnai nepastebimus ir nuvertinamus įgūdžius, pastangas, atsakomybę ar darbo sąlygas. Tik išryškinus visus moterų (ir vyrų) darbo aspektus, galima prasmingai įvertinti jų darbo vertę ir palyginti. Priemonės ir metodikos, leidžiančios įvertinti darbo vietų vertę, privalo būti sukurtos dalyvaujant profesinėms sąjungoms.

Visgi apgailestaujame, kad Direktyvoje vis dar yra keletas probleminių nuostatų, kurios neleistų tinkamai kovoti už vienodą atlyginimą atliekant vienodos vertės darbą. Dėl to raginame Jus į Direktyvą įtraukti šiuos profesinių sąjungų siūlomus pakeitimus:

• **Išgryninti ir aiškiau apibrėžti profesinių sąjungų teises ir sustiprinti kolektyvinių derybų vaidmenį.**

Nors svarbios bendro pranešimo projekto nuostatos yra siejamos su profesinėmis sąjungomis, pavyzdžiui, kai reikalaujama informacijos apie atlyginimą darbuotojų vardu, profesinėms sąjungoms skirtų veiksmų apimtis vis dar lieka neaiški.

Dėl to reikalingi tolesni Direktyvos patobulinimai siekiant užtikrinti, kad profesinės sąjungos galėtų derėtis užkertant kelią diskriminacijai dėl darbo užmokesčio ir nepakankamai įvertinamam moterų darbui. Aptakios Direktyvos nuostatos apie socialinį dialogą, kuriose numatyta „stiprinti socialinių partnerių gebėjimų stiprinimą skatinant lyčių lygybę“, šiuo atveju yra visiškai netinkamos.

LPSK pažymi, kad į Direktyvą turėtų būti įtrauktas naujas straipsnis dėl kolektyvinių derybų ir socialinio dialogo:

*Nepažeisdamos socialinių partnerių autonomiškumo, valstybės narės imasi veiksmų užtikrinti, kad profesinės sąjungos galėtų tinkamu lygiu kolektyviai derėtis dėl priemonių, skirtų kovoti su diskriminacija dėl darbo užmokesčio ir nepakankamai vertinamo moterų darbo, taip pat priemonių, skirtų panaikinti vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumą. Tokios priemonės apima darbo įvertinimo ir klasifikavimo sistemų, kuriose nėra lyčių šališkumo, kūrimą ir naudojimą, dalyvaujant profesinėms sąjungoms.*

*Ir*

*Nepažeisdamos socialinių partnerių autonomiškumo ir vadovaudamosi nacionaline teise bei praktika, valstybės narės užtikrina, kad teisės ir pareigos pagal šią Direktyvą būtų aptartos su socialiniais partneriais.*

Be to, 13 straipsnis turėtų būti iš dalies pakeistas siekiant užtikrinti, kad profesinės sąjungos galėtų veikti darbuotojų vardu:

**• Turi būti įtrauktas aiškus „darbuotojų atstovų“ apibrėžimas.**

Nerimą kelia tai, kad Direktyvos tekste neatmetama galimybė darbdaviams pasirinkti darbuotojų atstovus (29 konstatuojamoji dalis). 3 straipsnyje apibrėžtas „darbuotojų atstovas“ užtikrintų, kad „darbuotojų atstovai“ Direktyvoje reiškia profesines sąjungas. Direktyva turi užtikrinti, kad kolektyvinės derybos dėl vienodo darbo užmokesčio ir priemonių, skirtų panaikinti vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumus, būtų profesinių sąjungų prerogatyva.

• **Būtina užtikrinti, kad darbuotojai galėtų patys tartis dėl savo darbo užmokesčio ir kad jis netaptų paslaptimi.**

Direktyvos 7 straipsnio 5 dalyje esanti sąlyga „siekiant įgyvendinti vyrų ir moterų vienodo darbo užmokesčio už vienodą ar vienodos vertės darbą“ turi būti panaikinta, kaip ir 7 straipsnio 6 dalis, leidžianti darbdaviams „nutildyti“ darbuotojus ir darbo užmokesčio mokėjimo sąlygas laikyti paslaptimi.

• **Būtina išlaikyti aiškų ir nedviprasmišką lyginamąjį įrankį**

Vienodas darbo užmokestis gali būti pasiektas tik tuo atveju, jei visos dirbančios moterys ir toliau galės lyginti savo atlyginimą su dirbančiais vyrais (ir atvirkščiai). Nepriklausomai nuo darbuotojų lyties tapatybės, svarbu užtikrinti, kad jų atlyginimas būtų lyginamas su aukščiausiu toje kategorijoje lyginamuoju rodikliu (verte). Nuostatos dėl abiejų lyčių sankirtos, taip pat lyčių požiūriu neutrali kalba, neturi atverti durų interpretacijoms, dėl kurių lyginamasis rodiklis (vyras) netenka dėmesio.

Jūs turite galią pašalinti čia išvardintas kliūtis, trukdančias darbuotojams siekti vienodo darbo užmokesčio, užuot stačius dar didesnius barjerus.

Taip pat Lietuvos profesinių sąjungų konfederacija vertintų galimybę su Jumis susitikti ir aptarti Direktyvos patobulinimus dirbančių moterų požiūriu.

Pagarbiai

Pirmininkė

Inga Ruginienė