ЕВРОПЕЙСКА
КОМИСИЯ

Брюксел, 20.11.2017г.
COM(2017) 671 final

ДОКЛАД НА КОМИСИЯТА ДО ЕВРОПЕЙСКИЯ ПАРЛАМЕНТ, СЪВЕТА И ЕВРОПЕЙСКИЯ ИКОНОМИЧЕСКИ И СОЦИАЛЕН КОМИТЕТ

Доклад за изпълнението на Препоръката на Комисията относно укрепването чрез прозрачност на принципа на равното заплащане за мъжете и жените

Доклад за изпълнението на Препоръката на Комисията относно укрепването чрез прозрачност на принципа на равното заплащане за мъжете и жените

1. ВЪВЕДЕНИЕ

Принципът за равно заплащане е заложен в Договорите за ЕС от 1957 г. насам и е включен в Директива 2006/54/ЕО за прилагането на принципа на равните възможности и равното третиране на мъжете и жените в областта на заетостта и професиите (преработена) (наричана по-нататък „Директивата“)[1]. В съответствие с член 157 от Договора за функционирането на Европейския съюз (ДФЕС) Директивата гласи, че за една и съща работа или работа, която е с равна стойност, трябва да се премахне всяка пряка или непряка дискриминация на основата на пола по отношение на всички аспекти и условия на възнаграждението. Този принцип се прилага и по отношение на системите за професионално категоризиране, използвани за определяне на заплащането, и е включен в националните правни системи на всички държави членки.

Въпреки че принципът за равното заплащане е неразделна част от Договорите почти 60 години и оттогава е развит в правото на ЕС и в националното право на държавите членки, в доклада на Комисията от 2013 г., с който се прави преглед на прилагането на Директивата в държавите членки[2], се стига до заключението, че практическото приложение на разпоредбите относно равното заплащане в държавите членки е един от най-проблематичните аспекти на Директивата. В доклада се посочва, че основните пречки за ефективното прилагане на принципа на равното заплащане са: липсата на прозрачност в системите на заплащане; липсата на правна сигурност по отношение на понятието „равностоен труд“, дължаща се на липса на дефиниция на термина или на липса на ясни критерии за сравнение на различните видове труд; както и процесуални пречки.

Липсата на подходящо прилагане на принципа на равното заплащане допринася за постоянната голяма разлика в заплащането на жените и мъжете, която в момента е 16,3 % за целия ЕС[3]. Дискриминацията при заплащането на жените и мъжете, т.е. получаването на по-малко заплащане от жените, отколкото от мъжете за извършването на една и съща или равностойна работа, е един от важните фактори, допринасящи за цялостната разлика в заплащането на жените и мъжете, заедно с други фактори, като например професионалната и вертикалната сегрегация.[4]

През март 2014 г. Европейската комисия прие Препоръка относно укрепването чрез прозрачност на принципа на равното заплащане за мъжете и жените (наричана по-нататък „Препоръката“)[5]. Препоръката предоставя насоки, които да помогнат на държавите членки да прилагат по-ефективно принципа за равно заплащане, за да се борят с дискриминацията при заплащането и да допринесат за премахване на продължаващата разлика в заплащането на жените и мъжете, като поставя акцент върху мерките за повишаване на прозрачността при заплащането, но не само върху тях.

---

1 ОВ L 204, 26.7.2006 г., стр. 23.

2 COM(2013) 861 final.

3 Евростат, 2015 г.

4 Разликата в заплащането на жените и мъжете е резултат от няколко комплексни фактора, като например дискриминацията, професионалната и вертикалната сегрегация, слабото представителство на жените на водещи позиции, традициите и стереотипите, както и неравномерното разпределение на семейните отговорности между жените и мъжете.

5 C(2014) 1405 final.

Държавите членки бяха поканени да уведомят Комисията за предприетите от тях мерки за прилагане на Препоръката до 31 декември 2015 г.[6] Настоящият доклад се основава в голяма степен на предоставената от тях информация[7]. Той включва също така информация от основните заинтересовани страни, и по-специално европейските социални партньори[8], с които през октомври 2015 г. бяха проведени консултации относно изпълнението на Препоръката на национално равнище.

Настоящият доклад се основава и на информацията относно изпълнението на Препоръката, получена от националните органи по въпросите на равенството, определени съгласно Директивата[9], както и информацията, предоставена от мрежата от правни експерти на Комисията в областта на равенството между половете.

Проведеният на 20 и 21 октомври 2016 г. семинар за взаимно обучение относно разликата в заплащането на жените и мъжете[10] даде по-задълбочена представа за практическото изпълнение на Препоръката и за въздействието на националните мерки за преодоляване на дискриминацията при заплащането и разликата в заплащането на жените и мъжете, включително мерки за прозрачност при заплащането.

Както е посочено в Стратегическия ангажимент за равенство между половете за периода 2016—2019 г., намаляването на разликата в заплащането на жените и мъжете е важен приоритет на Комисията[11]. Като едно от основните действия за постигането на тази цел в Стратегическия ангажимент се посочва подобряване на изпълнението и прилагането на принципа за равно заплащане чрез изготвяне на оценка на Директивата и като се обмисли възможността, inter alia, за подобряване на прозрачността при заплащането въз основа на доклада относно мерките на държавите членки за изпълнение на Препоръката.

Комисията отбелязва, че прозрачността при заплащането не е единствената мярка, която би могла да допринесе за намаляването на разликата в заплащането на жените и мъжете. С цел към преодоляването на тази разлика да се подходи от всички възможни страни, настоящият доклад е изготвен като част от по-широкообхватен план за действие, в който Комисията отразява ангажимента си за преодоляване на разликата в заплащането на жените и мъжете. Планът за действие включва широк и съгласуван набор от дейности за преодоляване на разликата в заплащането на жените и мъжете, като са предвидени взаимно подсилващи се законодателни и незаконодателни инициативи.

Освен това Комисията наблюдава икономическата ситуация в държавите членки чрез цикъла на европейския семестър и подкрепя работата на държавите членки за

---

6 В съответствие с точка 18 от Препоръката.

7 26 държави членки (AT, BE, BG, CZ, CY, DK, EE, FI, FR, DE, EL, HR, HU, IT, LV, LT, LU, MT, NL, PL, PT, RO, SK, SI, ES, SE) предоставиха информация относно изпълнението на Препоръката.

8 Европейската конфедерация на профсъюзите (ETUC), Европейския център на работодателите и предприятията с публично участие и предприятията, предоставящи услуги от общ интерес (CEEP), Конфедерацията на европейския бизнес (BusinessEurope) и Европейската асоциация на занаятчиите и малките и средните предприятия (UEAPME). През юни 2016 г. се проведе технически семинар за по-нататъшно обсъждане на техните коментари и изпълнението на мерките, предложени в Препоръката.

9 Както е събрана от Европейската мрежа на националните органи по въпросите на равенството (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

преодоляване на разликата в заплащането на жените и мъжете, като евентуално отправя препоръки към отделни държави членки да предприемат действия за преодоляване на този конкретен проблем или някоя от неговите първопричини, като например липсата на инвестиции в областта на грижата за децата или фискалните възпиращи фактори, които пречат на вторите работещи членове на семейството — главно жените — да работят или да работят повече. През 2017 г. разликата в заплащането на жените и мъжете и проблемите, допринасящи за нея, бяха разгледани в докладите за отделните държави на девет държави членки[12]. През май 2017 г. Комисията издаде специфични за всяка държава препоръки, в които се поставя акцент върху инвестирането в структурите за полагане на грижи за деца и върху фискалните възпиращи фактори, както и върху други мерки за преодоляване на разликата в заплащането на жените и мъжете.[13]

В настоящия доклад се прави оценка на изпълнението от страна на държавите членки на предложените в Препоръката мерки и ефективността на прилагането на Препоръката.

2. ИЗПЪЛНЕНИЕ НА МЕРКИТЕ ЗА ПРОЗРАЧНОСТ ПРИ ЗАПЛАЩАНЕТО В ДЪРЖАВИТЕ ЧЛЕНКИ

Прозрачността при заплащането има основно значение за ефективното прилагане в практиката на принципа за равно заплащане. Тя разкрива евентуалното наличие на неравнопоставеност между половете или дискриминация в структурите за определяне на заплащането на дадено дружество или отрасъл. Тя може да позволи на служителите, работодателите или социалните партньори да предприемат подходящи действия. Познаването на различните равнища на заплащане в рамките на дадено дружество може да улесни физическите лица да се борят с дискриминацията при заплащането пред националните съдилища.

В Препоръката се представя набор от специфични мерки, чиято цел е да помогнат на държавите членки и други заинтересовани страни при създаването на собствен подход за подобряване на прозрачността на възнагражденията. Предложените в препоръката четири основни мерки, свързани с прозрачността при заплащането, са: правото на физическите лица да искат информация относно нивата на заплащането, изготвяне на доклади на равнището на дружеството, одити на заплащането, и въпросът за равното заплащане да бъде включен в процеса на колективно договаряне[14]. Държавите членки се насърчават да въвеждат най-подходящите мерки с оглед на своите специфични обстоятелства и следва да включат поне една от тези основни мерки.

Въпреки приемането на Препоръката, понастоящем само единадесет държави членки разполагат със законодателство във връзка с прозрачността при заплащането[15]. Само

---

12 DE, EE, IE, ES, IT, AT, PL, RO, SK.

13 Главно в Естония.

14 В Препоръката се предвижда, че оповестяването съгласно тези мерки на информация, съдържаща лични данни, следва да се прави в съответствие с националното законодателство за защита на личните данни, по-специално това, което е в изпълнение на Директива 95/46/ЕО. Считано от 25 май 2018 г. данните ще бъдат защитени съгласно Регламент (ЕС) 2016/679 на Европейския парламент и на Съвета от 27 април 2016 г. относно защитата на физическите лица във връзка с обработването на лични данни и относно свободното движение на такива данни и за отмяна на Директива 95/46/ЕО (Общ регламент относно защитата на данните).

15 AT, BE, DE, DK, FI, FR, IE, IT, LT, SE и UK.

шест от тези единадесет държави членки са приели нови мерки за прозрачност при заплащането или са подобрили вече съществуващи мерки вследствие на приемането на Препоръката[16]. Повечето от тези държави са включили една от четирите основни мерки за прозрачност при заплащането, предвидени в Препоръката. Пет от тях[17] са включили повече от една от основните мерки, като само една държава членка[18] е включила в националната правна уредба всичките четири мерки. В три държави членки[19] се подготвят нови мерки относно прозрачността на заплащането, като някои са на първоначален етап на договаряне, а други в скоро време ще бъдат одобрени от националните парламенти.

2.1. ПРАВО НА РАБОТНИЦИТЕ И СЛУЖИТЕЛИТЕ ДА ПОЛУЧАТ ИНФОРМАЦИЯ ОТНОСНО ЗАПЛАЩАНЕТО

Предоставянето на възможност на работниците или служителите да поискат информация, придружена с разбивка според пола, относно заплащането на категории работници или служители, които извършват една и съща работа или работа с еднаква стойност, включително относно допълнителните и променливите елементи, като например непаричните възнаграждения и премиите[20], прави по-прозрачна политиката относно възнагражденията на дадено предприятие или организация[21]. Такава информация е ценна за работодатели, синдикални организации и работници, като им помага да установят необосновани разлики в заплащането на жените и мъжете и да се справят с тях чрез воденето на диалог. Тя също така улеснява работниците или служителите да изчислят в перспектива равнищата на собствената си заплата в рамките на своята категория и при сравнение с подобни категории. В случаи на дискриминация това би увеличило успеваемостта на исковете пред националните съдилища и следователно би имало възпиращо действие.

Право да се поиска информация относно заплащането на отделни работници и служители

В случай на предполагаема дискриминация при заплащането, в три държави членки работодателят е задължен да предостави на работниците или служителите информация относно заплащането. Във Финландия и Ирландия физическите лица имат такова право на информация, но работодателят трябва да има съгласието на лицето(ата), чиито данни относно заплащането се оповестяват. В Ирландия правото на информация може да се търси въз основа на стандартизиран въпросник, в който жалбоподателят посочва, че е налице нарушение на принципа на равно заплащане.

В Германия с наскоро приет закон[22] се въведе индивидуално право на информация за работници или служители на дружества с повече от 200 служители.

Въпреки че в Естония и Португалия има национални права за информацията за служителите, които задължават работодателите да информират служителите за

16 Напр. DE, FR, FI, LT, UK, SE.

17 AT, BE, FI, FR, SE.

18 Швеция.

19 IE, IT, NL.

20 Точка 3 от Препоръката.

21 Когато предоставената информация включва оповестяване на лични данни, тя следва бъде предоставена в съответствие с националното законодателство за защита на данните.

22 Закон относно насърчаването на прозрачността по отношение на структурите на заплащане, приет на 30 март 2017 г.

основните условия в техните трудови договори, включително размера на заплащането, информацията относно заплащането, която може да бъде получена, е ограничена до личното възнаграждение на служителя.

Право на достъп на определени органи до информация относно заплащането

В някои държави членки представителите на служителите или работниците и синдикалните организации имат право на достъп до информацията относно заплащането и условията на заетост на дадена група служители или на отделни служители с тяхното съгласие.[23]

В няколко държави членки[24] в случай на предполагаема дискриминация при заплащането органите по въпросите на равенството имат право да поискат информация относно заплащането.

Други свързани мерки

В някои държави членки законоустановената минимална заплата трябва да бъде посочена при обявяване на работните места.[25]

В Обединеното кралство е незаконно работодателят, използвайки договорни клаузи или санкции, да пречи на работниците или служителите да оповестяват или да искат да оповестят заплащането си на други лица, ако целта на такова оповестяване е да се установи дискриминация при заплащането на мъжете и жените.

2.2. ИЗГОТВЯНЕ НА ДОКЛАДИ ОТНОСНО ЗАПЛАЩАНЕТО НА РАВНИЩЕТО НА ДРУЖЕСТВАТА

Препоръката насърчава държавите членки да въведат мерки, които да гарантират, че работодателите в дружествата и организациите с поне 50 работници или служители редовно информират работниците или служителите, техните представители и социалните партньори за средното възнаграждение според категорията работник или служител или според позицията, с разбивка по пол[26]. Такива доклади подобряват прозрачността при заплащането и представляват надеждна основа за обсъждане на мерките, чрез които да се прилага принципът на равно заплащане.

В някои държави членки работодателите са задължени да предоставят редовно писмен доклад за ситуацията с равенството между половете в своето дружество или организация, включително подробна информация за заплащането[27]. Така например в Дания работодателите с най-малко 35 работници или служители ежегодно трябва да водят статистика на заплащането, разбита по пол, за групи от най-малко 10 души от всеки пол, на една и съща позиция. Тази информация се предоставя на работниците или служителите чрез техните представители.

Във Франция дружествата трябва в годишни доклади да предоставят на представители на персонала данни за равното заплащане, по-специално в „доклада за равенство между половете“, който е задължителен за дружества с поне 300 работници или служители, и в

---

23 Напр. във Финландия или Швеция — след подаване от служител на жалба във връзка с равното заплащане.

24 Напр. AT, EE, FI, NL, SE.

25 Напр. в Австрия.

26 Точка 4 от Препоръката.

27 Напр. AT, BE, DE, DK, FR, IT, UK.

„доклада относно икономическата ситуация на дружеството“, който е задължителен за дружества с поне 50 работници или служители. Тези доклади трябва да включват данни за заплащането, с разбивка по пол и професионална категория.

В Белгия дружествата трябва да изготвят на всеки две години доклади за разликата в заплащането на равнището на дружеството. Дружествата с най-малко 50 работници или служители трябва да извършват на всеки две години подробен анализ на структурата на заплащане на тяхното дружество, като се отчитат полът, както и статусът, позицията, старшинството и равнището на квалификация или образование. Белгия също така задължава дружествата да изготвят основана на пола разбивка за няколко от разделите, предвидени в годишните им социални доклади. В Италия дружествата с повече от 100 работници или служители трябва да докладват на всеки две години информацията за свързано с пола равенство, като изрично се позовават на равнищата на заплащане.

В Германия с наскоро приет закон бе въведено общо задължение за докладване за големите дружества, свързано с напредъка в кариерата на жените и равното им заплащане. В Обединеното кралство работодатели с 250 или повече работници или служители трябва да публикуват определена информация за разликите в заплащането на жените и мъжете, по-специално разликата в почасовото възнаграждение, премиите и общото разпределение на заплатите[28]. В Литва закон от 2017 г. задължава дружествата с повече от 20 работници или служители ежегодно да предоставят на работническите съвети и синдикалните организации анонимни данни по професионална група и пол за средната заплата на своя персонал, без да включват управителите. Освен това дружествата с повече от 50 работници или служители трябва да изготвят доклад за възнагражденията, в който да посочват възнаграждението на работниците или служителите според категорията съгласно тяхната позиция и квалификация, като трябва да им го предоставят.

В няколко държави членки има излизащо извън този обхват задължение, съгласно което работодателите трябва редовно да изготвят оценка на практиките на заплащане и разликите в заплащането в по-широкия контекст на спазването от тяхна страна на задължението за изготвяне на план за действие за равно заплащане[29]. Такива задължения включват изготвяне на доклади от страна на дружествата за средното възнаграждение на различните категории служители или позиции, но то излиза извън тази рамка, като се изисква и по-задълбочен анализ на структурите на заплащане, както и последващи действия за преодоляване на неравенството при заплащането. Тези национални мерки се разглеждат по-подробно в раздела за одит на заплащането към този доклад.

Няколко държави членки имат задължения за изготвяне на доклади от страна на дружествата, които се прилагат изключително за публичния сектор.[30]

В две държави членки[31] се обсъждат нови законодателни мерки, които предвиждат задължения за изготвяне на доклади от страна на дружествата.

---

28 Закон за равенството от 2010 г. (информация за разликата в заплащането на жените и мъжете), Подзаконови разпоредби, 2017 г.

29 AT, BE, ES, FI, FR, SE.

30 Напр. HU, FR, UK.

31 IE, IT.

2.3. ОДИТИ НА ЗАПЛАЩАНЕТО НА РАВНИЩЕ ДРУЖЕСТВО

С препоръката държавите членки се насърчават да предприемат подходящи мерки, за да гарантират, че в дружествата и организациите с поне 250 работници или служители, се провеждат одити на заплащането. Тези одити следва да включват анализ на дела на жените и мъжете във всяка категория работници или служители или във всяка позиция, анализ на използваната система за професионално оценяване и категоризиране и подробна информация относно заплащането и разликите в заплащането въз основа на пола. При поискване тези одити следва да бъдат предоставяни на представителите на работниците или служителите, както и на социалните партньори[32]. Чрез одитите на заплащането следва да се улесни анализът на аспектите на заплащането, свързани с равенството между половете, и да се направят заключения относно прилагането на принципа на равно заплащане, както и да се идентифицират възможните варианти за справяне с установените проблеми. Те биха могли да послужат като основа за дискусии между работодателите и представителите на работниците или служителите за начина на премахване на дискриминацията по полов признак при заплащането.

Често пъти докладите за заплащането се използват като основа за по-задълбочен анализ, който значително надхвърля предоставянето на статистически данни и се основава на фактическа информация за структурите на заплащане. Ето защо докладите за заплащането могат да се използват за последващи действия, като например планове за действие за премахване на установените неравенства при заплащането на жените и мъжете.

Така например във Франция частните работодатели с повече от 50 работници или служители са задължени да изготвят годишни доклади, които трябва да включват данни, разбити по пол и по професионална категория, отнасящи се до действителното заплащане. Освен това въз основа на събраната информация трябва да се направи анализ на положението на мъжете и жените за всяка професионална категория в дружеството по отношение на системите за професионално категоризиране и разликите в заплащането. В колективните трудови договори и едностранните планове за действие трябва да се определят целите по отношение на равенството между половете и конкретните мерки, с които те ще бъдат постигнати.

В Швеция работодателите с поне 25 работници или служители са длъжни да провеждат на всеки три години проучване във връзка със заплащането, като правят оценка на практиките на заплащане и разликата в заплащането на жените и мъжете в дружеството. Въз основа на това те трябва да изготвят план за действие за преодоляване и предотвратяване на несправедливите разлики между мъжете и жените в заплащането и другите условия на заетост. Във Финландия дружествата с 30 или повече работници или служители трябва да изготвят планове за равенство, включително проучване на заплащането, което има за цел да се установят основаните на пола разлики в заплащането на работното място; в плана за равенството трябва да бъдат включени предложения за начина на премахване на неоправданите различия. В Германия дружествата с повече от 500 работници или служители трябва да извършват одити на заплащането.

В Обединеното кралство трудовите съдилища могат да наредят на работодателите да извършат одит във връзка с равното заплащане в случаите, когато дадено лице завежда пред съда иск за нарушение на законите за равното заплащане, който е удовлетворен.

---

[32] Точка 5 от Препоръката.

В Дания работодателите имат възможност да извършват доброволен анализ по отношение на равното заплащане или да изготвят доклади относно статистиката на възнагражденията.

В Естония и Италия се обсъждат нови мерки в тази област. Така например в Естония правителството възнамерява да предложи законодателно задължение за провеждане на периодични одити на заплащането в публичния сектор и да изготви планове за действие за равенство между половете, които се основават на резултатите.

2.4. Включване на равното заплащане, включително на одитите на заплащането, в рамките на колективното договаряне

Друг начин за повишаване на прозрачността на възнагражденията и за преодоляване на разликата в заплащането на жените и мъжете е посредством насърчаване или задължаване на социалните партньори да обсъждат въпросите, свързани с равното заплащане в процеса на колективно договаряне. Следователно препоръката насърчава държавите членки да гарантират, че въпросът за равното заплащане, включително одитите на заплащането, се обсъжда на подходящото равнище при колективното договаряне[33].

Включването на равното заплащане в процеса на колективно договаряне получава силна подкрепа от синдикалните организации.[34]

Пет държави членки[35] са въвели законодателни мерки, за да гарантират, че въпросът за равното заплащане е част от процеса на колективно договаряне.

В Белгия междуотрасловите споразумения, които на всеки две години се подписват от ръководството и представителите на работниците или служителите, трябва да включват мерки, насочени към намаляване на разликата в заплащането на жените и мъжете, главно като направят системите за професионално категоризиране недискриминиращи по признак пол. Съгласно законодателството договарянето на мерки, насочени към намаляване на разликата в заплащането на жените и мъжете по време на колективното договаряне, е също задължително. Във Франция дружествата трябва да включват равенството между половете в процеса на колективно договаряне. Частните работодатели са задължени да договарят целите във връзка с равното заплащане за жените и мъжете на браншово равнище на всеки три години, а на равнище дружество — всяка година. Изпълнението на тези мерки се наблюдава от Националната комисия за колективно договаряне (CNNC). Съгласно шведското национално законодателство работодателите и служителите следва да си сътрудничат за предотвратяване и преодоляване на разликите в заплащането. От 2007 г., когато социалните партньори договориха на федерално равнище конкретни рамки за възнаграждението на жените, разликата в заплащането на жените и мъжете е основен въпрос на всеки етап от договарянето.

Три други държави членки[36] предвиждат доброволни мерки за насърчаване на въвеждането на равното заплащане в процеса на колективното договаряне. Тези мерки

---

33 Точка 6 от Препоръката.

34 Това е предвидено в резолюцията на Европейската конфедерация на профсъюзите (ЕКП) от 2015 г. „Колективното договаряне — нашият мощен инструмент за премахване на разликата в заплащането на жените и мъжете“.

35 BE, DE, FI, FR SE.

36 AT, CY, PT.

включват публикуването на насоки за колективно договаряне и предоставянето на обучение за социалните партньори във връзка с равенството между половете.

3. ИЗПЪЛНЕНИЕ НА ДРУГИ РАЗПОРЕДБИ ОТНОСНО РАВНОТО ЗАПЛАЩАНЕ, СЪДЪРЖАЩИ СЕ В ПРЕПОРЪКАТА

В препоръката се предвиждат няколко други мерки, които също допринасят за подобряването на равното заплащане извън стриктната сфера на повишаване на прозрачността относно възнагражденията[37]. В този раздел се предоставя информация относно изпълнението на някои от тези мерки в държавите членки към днешна дата.

Подобрена статистика

С препоръката държавите членки се насърчават да подобрят наличието на актуални данни за разликата в заплащането на мъжете и жените, като предоставят статистически данни на Евростат на годишна база и своевременно.

Няколко държави членки съобщиха, че националните им статистически служби предоставят подробни данни относно разликата в заплащането на жените и мъжете на годишна база[38]. В Испания задължението за предоставяне на статистика с разбивки според пол е включено в закона[39] за публичните органи, докато в датското законодателство се съдържат правила, приложими по отношение на дружествата за статистиката на заплащането с разбивки според пола[40].

Определение на понятието „равностоен труд“

С препоръката държавите членки се насърчават да уточнят понятието „равностоен труд“ в техните законодателства.

Няколко държави членки[41] вече са въвели в законодателството си определение за понятието „равностоен труд“, като са посочили аналитична рамка или най-важните критерии за сравнение на стойността на различните видове труд. В повечето случаи в съответствие със съдебната практика на Съда относно понятието за равно заплащане[42], като основни фактори за оценяване на стойността на труда в законодателството се посочват уменията, трудността, отговорността и условията на труд.

Две от държавите членки са уведомили за плановете си да включат в своето законодателство изрично определение за „равностоен труд“.[43]

Системи за професионално оценяване и категоризиране

---

37 Точки 7—17 от Препоръката.

38 Напр. CZ, DK, EE, ES, FR, NL, PL, RO, SK.

39 Член 20 от Органичен закон № 3/2007 от 22 март 2007 г. относно ефективното равенство между жените и мъжете предвижда, че перспективата за равенство между половете трябва да бъде ефективно интегрирана в статистиката и проучванията.

40 В Закона за равното заплащане (раздел 5а) се съдържат правила относно статистиката на заплащането с разбивки според пола. Законът изисква от дружества с поне 35 работници или служители, които същевременно имат поне десет души от всеки пол, наети на една и съща длъжност, или да водят ежегодно статистика на заплатите, с разбивки според пола, или да се договорят със служителите да изготвят доклад за равното заплащане най-малко на всеки три години.

41 Напр. CY CZ, DE, FR, HR, HU, IE, PL, PT, RO, SK, SE и UK.

42 Вж. Решения по дела C-237/85, C-262/88, C-400/93, C-381/99, C-333/97, C-471/08, C-194/08. Вж. също съображение 9 от Директива 2006/54/ЕО.

43 AT, LT.

С препоръката държавите членки се насърчават да стимулират разработването и използването на недискриминиращи по признак пол системи за професионално оценяване и категоризиране.

В законодателството на някои държави членки изрично се предвижда изискване системите за професионално оценяване и категоризиране, които се използват за определяне на заплащането, да бъдат недискриминиращи по признак пол[44]. Някои държави членки са въвели практически инструменти, като например насоки и контролни списъци за професионално оценяване без неравнопоставеност между половете и програми за обучение на работодателите. Целта е дружествата да бъдат подпомагани да прилагат недискриминиращи по признак пол системи за професионално оценяване и категоризиране[45].

Наблюдение и привеждане в изпълнение

С препоръката държавите членки се насърчават да гарантират, че се извършва последователно наблюдение върху прилагането на принципа на равно заплащане и че се прилагат всички налични средства за защита срещу дискриминацията при заплащането.

В няколко държави членки дискриминацията при заплащането на регионално и федерално равнище се наблюдава от инспекторатите по труда[46]. Като част от националната администрация тези инспекторати отговарят за провеждането на проверки, за да се гарантира спазването на законодателството. В някои държави инспекторатите по труда могат да налагат административни санкции при неспазване на принципа на равно заплащане[47].

В Белгия дружество с поне 50 работници или служители може да назначи член от екипа за медиатор, който ще провежда консултации с останалите относно изготвянето и изпълнението на плана, чиято цел е да се разработи недискриминираща по признак пол структура на заплащане в дружеството, както и относно възможните средства за защита за разглеждане на твърдения за дискриминацията при заплащането на жените и мъжете.

Две държави членки са докладвали за въвеждането на специални санкции за възпиране на дискриминацията. По-специално във Франция има санкция в размер на 1 % от сумата на заплатите за дружества с повече от петдесет работници или служители, ако е налице нарушение на задълженията за равно заплащане. В Нидерландия дружествата, в които се практикува дискриминация, се изключват от процедурите за възлагане на обществени поръчки, а съществуващите им договорни отношения с правителството могат да бъдат прекратени.

Органи по въпросите на равенството

В съответствие с разпоредбите на Директива 2006/54/ЕО[48] всички органи по въпросите на равенството предоставят на жертвите на дискриминация при заплащането независима помощ. Задачите и правомощията на органите по въпросите на равенството обаче се различават много в различните държави членки. Само в някои държави членки[49] ролята на органите по въпросите на равенството включва

44 Напр. AT, BE, CY, IT, LT, PT, SI.
45 Напр. BE, CY, EE, ES, FR, NL, SE.
46 Напр. CY, CZ, ES, FR, LV, PL.
47 Такъв е например случаят в Латвия.
48 Член 20—2.
49 Напр. AT, FI, SE.

представяне/оказване на помощ на физически лица във връзка с такива искове пред националните съдилища. В някои други държави членки[50] органите по въпросите на равенството разполагат с още по-голяма компетентност да разглеждат и решават жалби, свързани с дискриминацията по признак пол. Ако органите по въпросите на равенството упражняваха повече от своите правомощия, за да предоставят независима помощ на жертвите на дискриминация, за жертвите на дискриминация би било по-лесно да имат достъп до правосъдие и да се гарантира ефективността на правната рамка за равното заплащане.

Следователно с препоръката държавите членки се насърчават да гарантират, че правомощията и мандатът на техните национални органи по въпросите на равенството обхващат въпроси, свързани с дискриминацията при заплащането на жените и мъжете, включително задълженията за прозрачност. Освен това, когато е приложимо, от държавите членки се изисква да дадат на органите по въпросите на равенството правото на достъп до информация относно заплащането и до одитите на заплащането.

В някои държави членки[51] мандатът на органите по въпросите на равенството обхваща и задълженията за прозрачност за работодателите, свързани с дискриминацията при заплащането на жените и мъжете, главно правото на достъп до информация относно заплащането и до одитите на заплащането.

4. ПРАКТИЧЕСКО ПРИЛАГАНЕ И ВЪЗДЕЙСТВИЕ НА МЕРКИТЕ ОТНОСНО ПРОЗРАЧНОСТТА НА ЗАПЛАЩАНЕТО НА НАЦИОНАЛНО РАВНИЩЕ

Няма подробен икономически анализ на точното въздействие от въвеждането на мерки относно прозрачност на заплащането на национално равнище. Ето защо е трудно да се предоставят количествено измерими данни за въздействието на всяка конкретна мярка.

Проведеното на национално равнище проучване обаче показва връзка между тези мерки и подобряването на цялостната ситуация на равното заплащане и равните възможности на жените и мъжете в заетостта като цяло. Някои примери, вдъхновили препоръката от 2014 г., показват част от тези въздействия[52].

Един от примерите, свързани с въпроса за **правото на служителите да получават информация относно заплащането**, е Португалия, в която през 2009 г. беше въведено задължение за работодателите да предоставят на работниците или служителите информация относно средните заплати по категории работници. Заинтересованите страни считат, че това е основната причина за относително малката разлика в заплащането на жените и мъжете в тази държава.

С шведското законодателство за равното третиране се въвежда задължение за работодателите редовно **да изготвят доклад за ситуацията със заплащането**, включително анализ на практиките на заплащане и разликите в заплащането на жените и мъжете. Проведеното през 2011 г. национално проучване показва, че по отношение на различните мерки, въведени от правителството, задължението за представяне на разбивка на заплатите е оказало най-голямо влияние за преодоляване на дискриминацията при заплащането. Освен това в извършения от омбудсмана по въпросите на равенството преглед се стига до заключението, че вследствие на това

[50] Напр. BE, FR, NL.

[51] Напр. EE, FI, SE.

[52] Вж. също оценката на въздействието, придружаваща препоръката (SWD(2014) 59 final).

задължение през периода 2006—2008 г. приблизително 6000 души са получили корекции на заплатите.

Франция е пример за **включване на равното заплащане в процеса на колективно договаряне**: въведеното през 2006 г. законодателство задължава работодателите и синдикалните организации веднъж годишно да обсъждат разликата в заплащането на жените и мъжете по време на преговорите за колективните трудови договори на равнището на дружеството и на равнището на сектора. В резултат на въвеждането на това задължение значително се е увеличил делът на колективните трудови договори, с които се преодолява разликата в заплащането на жените и мъжете (от 3 % през 2007 г. на 10 % през 2010 г.). Освен това повечето от тези колективни трудови договори не само съдържат кратко описание на ситуацията, но и представят конкретни показатели и списък на мерките, с които да бъде преодоляна съществената разликата в заплащането на жените и мъжете.

Тези конкретни примери за изпълнение на три от четирите основни мерки относно прозрачността на заплащането, предложени в препоръката, и тяхното въздействие показват, че въведените с препоръката мерки имат потенциала да допринесат за цялостното намаляване на дискриминацията при заплащането и за разликата в заплащането на жените и мъжете.

5. ЗАКЛЮЧЕНИЯ И ПО-НАТАТЪШНИ СТЪПКИ

В препоръката се предоставя първият по рода си набор от специфични мерки относно прозрачността на заплащането, чиято цел е преодоляване на неравенството в заплащането и съществуващата разлика в заплащането на жените и мъжете. С нея държавите членки се насърчават да въведат поне една от тези мерки за увеличаване на прозрачността с цел справяне с дискриминацията по отношение на заплащането. Това е необвързващ правен инструмент, който не налага формални задължения на държавите членки.

Анализът на информацията, предоставена от държавите членки и от други заинтересовани страни, разкрива, че макар че в повечето държави членки да са въведени някои мерки, предназначени за повишаване на прозрачността в заплащането, в една трета от държавите членки тези мерки липсват напълно.

Освен това само малка група държави членки са се възползвали от предоставената в препоръката възможност да преразгледат своите национални правни системи, с цел да се укрепи принципът за равно заплащане между мъжете и жените, като се въведат мерки относно прозрачността на заплащането, както е предложено в препоръката или по друг начин.

Равенството между половете е една от основните ценности на Европейския съюз, но то все още не се е превърнало в реалност на работното място. Жените в ЕС печелят средно с 16 % по-малко на час от мъжете във всички сектори на икономиката. През последните 5 години тази разлика в заплащането на жените и мъжете се е стабилизирала и при сегашното темпо на промените тя може да изчезне едва в началото на следващото хилядолетие. В проучване на Европейския институт за равенство между половете се подчертава, че неравното заплащане не не просто вреди на жените, но и представлява разход за обществото като цяло. Налице е тясна връзка между разликата в заплащането на жените и мъжете, детската бедност и недостига на умения. Освен това

недостатъчното използване на уменията на жените в обществото е свързано и с разходи за икономиката като цяло[53].

В наши дни, въпреки принципа на равното заплащане, дискриминацията на работното място е все още широко разпространена: жената може да получава по-малко възнаграждение от мъжа за абсолютно една и съща работа; а работата, която обикновено се извършва от жени, е по-ниско платена от работа, която обикновено се извършва от мъже, дори и когато е за равностоен труд. Поверителността във връзка с равнищата на заплащане затруднява откриването на случаи на дискриминация. Макар и по-голямата част от европейците (69 %) да са запознати със съществуването на разлика в заплащането на жените и мъжете в икономиката, служителите смятат, че в техните собствени дружества такава разлика не съществува, а само 26 % от европейците са запознати със законовата гаранция за равно заплащане за равностоен труд. Една трета от работниците или служителите не знаят какви са възнагражденията на техните колеги, като този показател е дори по-лош при жените. Наскоро проведено проучване показва, че европейците биха подкрепили по-голяма прозрачност на работното място: почти две трети от хората биха приветствали публикуването на средно получаваните възнаграждения в организацията или дружеството, в което те работят, по пол и вид на труда[54].

За да се преодолее разликата в заплащането на жените и мъжете и за да се превърне в реалност принципът на равно заплащане, Комисията ще продължи да наблюдава спазването на принципа за равното заплащане от страна на държавите членки, включително чрез изпълнението на мерки, когато е целесъобразно, и в контекста на цикъла на европейския семестър.

Липсата обаче на забележим успех в борбата срещу дискриминацията при заплащането, както и все още съществуващата разлика в заплащането на жените и мъжете и ограничените последващи действия във връзка с препоръката предполагат евентуална необходимост от по-нататъшни целеви мерки на равнището на ЕС. Превръщането на прозрачността при заплащането в реалност ще предостави на гражданите инструмент, за да бъдат запознати с всеки вид дискриминация, на която биха могли да бъдат подложени, и ще подобри прилагането на принципа на равно заплащане на практика.

[53] *Европейски институт за равенство между половете (EIGE) (2017 г.), Икономически ползи от равенството между половете в Европейския съюз. Как преодоляването на разликите между половете на пазара на труда и в заплащането води до икономически растеж*, достъпен на адрес: http://eige.europa.eu/rdc/eige-publications .

[54] Евробарометър 465.