



25.6.2015

ДОКЛАД

относно прилагането на Директива 2006/54/ЕО на Европейския парламент и на Съвета от 5 юли 2006 г. за прилагането на принципа на равните възможности и равното третиране на мъжете и жените в областта на заетостта и професиите
(2014/2160(INI))

Комисия по правата на жените и равенството между половете

Докладчик: Анна Заборска

СЪДЪРЖАНИЕ

| | Страница |
|---|-----------------|
| ПРЕДЛОЖЕНИЕ ЗА РЕЗОЛЮЦИЯ НА ЕВРОПЕЙСКИЯ ПАРЛАМЕНТ..... | 3 |
| ИЗЛОЖЕНИЕ НА МОТИВИТЕ..... | 20 |
| МНЕНИЕ НА МАЛЦИНСТВОТО..... | 25 |
| СТАНОВИЩЕ НА КОМИСИЯТА ПО ЗАЕТОСТ И СОЦИАЛНИ ВЪПРОСИ..... | 26 |
| ОКОНЧАТЕЛНО ГЛАСУВАНЕ ЧРЕЗ ПОИМЕННО ГЛАСУВАНЕ..... | 33 |
| РЕЗУЛТАТ ОТ ОКОНЧАТЕЛНОТО ГЛАСУВАНЕ В КОМИСИЯ..... | 34 |

ПРЕДЛОЖЕНИЕ ЗА РЕЗОЛЮЦИЯ НА ЕВРОПЕЙСКИЯ ПАРЛАМЕНТ

относно прилагането на Директива 2006/54/ЕО на Европейския парламент и на Съвета от 5 юли 2006 г. за прилагането на принципа на равните възможности и равното третиране на мъжете и жените в областта на заетостта и професиите (2014/2160(INI))

Европейският парламент,

- като взе предвид членове 2 и 3 от Договора за Европейския съюз (ДЕС) и членове 8, 10, 19 и 157 от Договора за функционирането на Европейския съюз (ДФЕС),
- като взе предвид Директива 2006/54/ЕО на Европейския парламент и на Съвета от 5 юли 2006 година за прилагането на принципа на равните възможности и равното третиране на мъжете и жените в областта на заетостта и професиите (преработена)¹,
- като взе предвид препоръката на Комисията от 7 март 2014 г. относно укрепването чрез прозрачност на принципа на равното заплащане за жените и мъжете,
- като взе предвид съобщението на Комисията от 6 декември 2013 г., озаглавено „Доклад за прилагането на Директива 2006/54/ЕО на Европейския парламент и на Съвета от 5 юли 2006 г. за прилагането на принципа на равните възможности и равното третиране на мъжете и жените в областта на заетостта и професиите (преработен)“ (СОМ(2013)0861),
- като взе предвид съобщението на Комисията от 21 септември 2010 г., озаглавено „Стратегия за равенство между жените и мъжете 2010–2015 г.“ (СОМ(2010)0491),
- като взе предвид съобщението на Комисията от 5 март 2010 г., озаглавено „Повисока степен на ангажираност за постигането на равенство между жените и мъжете: Харта на жените“ (СОМ(2010)0078),
- като взе предвид Европейския пакт за равенство между половете (2011–2020 г.), приет от Съвета на 7 март 2011 г.,
- като взе предвид съдебната практика на Съда на Европейския съюз, основаваща се на член 157 от ДФЕС,
- като взе предвид Доклада относно индекса за неравенството между половете на Европейския институт за равенство между половете,
- като взе предвид разпоредбите на Конвенцията на Международната организация по труда (МОТ) от 1994 г. относно работата на непълно работно време, която изисква от държавите да включат в своите договори за обществени поръчки трудов клауза, предвиждаща наред с другото въпроса за равното заплащане,

¹ ОВ L 204, 26.7.2006 г., стр. 23.

- като взе предвид конвенцията на МОТ от 1951 г., озаглавена „Равно заплащане“,
 - като взе предвид член 11, параграф 1, буква г) на Конвенцията за премахване на всички форми на дискриминация против жените, приета с Резолюция 34/180 на Общото събрание на ООН от 18 декември 1979 г.,
 - като взе предвид доклада на Агенцията на Европейския съюз за основните права от декември 2014 г., озаглавена „Да бъдеш транссексуален в Европейския съюз“,
 - като взе предвид своята резолюция от 12 септември 2013 г. относно прилагането на принципа за равно заплащане на мъжете и жените за равен труд или за труд с равна стойност¹,
 - като взе предвид своята резолюция от 24 май 2012 г. с препоръки към Комисията относно прилагането на принципа за равно заплащане на мъжете и жените за равен труд или за труд с равна стойност²,
 - като взе предвид оценката за прилагането на европейско равнище на Директива 2006/54/ЕО, изготвена от Генералната дирекция за парламентарни изследвания,
 - като взе предвид член 52 от своя правилник,
 - като взе предвид доклада на комисията по правата на жените и равенството между половете, както и становището на комисията по заетост и социални въпроси (А8-0213/2015),
- А. като има предвид, че равното третиране на мъжете и жените е един от основните принципи на правото на ЕС;
- Б. като има предвид, че дискриминацията, основана на пол, расов или етнически произход, религия или убеждения, увреждане, възраст или сексуална ориентация, е забранена от правото на ЕС;
- В. като има предвид, че икономическата независимост е предпоставка за европейските граждани – и жени, и мъже – да упражняват контрол и да имат реална възможност за избор в своя живот;
- Г. като има предвид, че Директива 2006/54/ЕО се позовава изрично на съдебната практика на Съда на ЕС, в която се предвижда, че принципът на равното третиране на мъжете и жените не може да бъде ограничен до забраната на дискриминацията, основана на факта, че дадено лице е от единия или другия пол, и че този принцип се прилага и към дискриминацията, основана на смяната на пола на дадено лице;
- Д. като има предвид, че принципът за равно заплащане е заложен в Договорите още от самото начало през 1957 г.; като има предвид, че принципът за равно заплащане за труд с равна стойност вече е признат съгласно член 157 от ДФЕС и е

¹ Приети текстове, P7_TA(2013)0375.

² ОВ С 264 Е, 13.9.2013 г., стр. 75.

включен в преработената Директива 2006/54/ЕО (по-нататък „преработената директива“);

- Е. като има предвид, че „преработената директива“ имаше за цел да направи законодателството на ЕС в тази област по-съгласувано и да го приведе в съответствие със съдебната практика на Съда на ЕС, както и да допринесе за опростяването и модернизирането на съответните закони за равенството между половете на национално равнище, като по този начин допринесе за подобряването на положението на жените на пазара на труда; като има предвид, че делът на жените на висши ръководни постове в дружествата, функциониращи в ЕС, все още е бил под 18 % през 2014 г.;
- Ж. като има предвид, че „преработената директива“ въвежда някои нови елементи, като например прилагане на принципа на равните възможности и определението на понятието за непряка дискриминация, както и защита от дискриминация, произтичаща от смяна на пола, и изрично се позовава на съвместяването на професионалния, личния и семейния живот; като има предвид, че основното предизвикателство за всички държави членки е правилното прилагане и изпълнение на правилата относно равното заплащане, установен в Директива 2006/57/ЕО, и като има предвид, че въздействието на тези нови елементи в държавите членки остава ограничено; като има предвид, че независимо от действащата от почти 40 години силна законодателна уредба, предприетите действия и изразходваните средства, напредъкът в тази област е изключително бавен, а разликата в заплащането на жените и мъжете продължава да съществува, като възлиза средно на 16,4 %, но със значителни разлики между държавите членки;
- З. като има предвид, наред с други фактори, че в резултат от политиките на пазара на труда, имащи за цел премахване на принципа и практиката на колективно договаряне, понастоящем заплатите по-често се договарят индивидуално, а това води до липса на информация и прозрачност в структурите на заплащане на служителите, като се създава среда, в която предубежденията по отношение на пола и дискриминационните структури на заплащане остават скрити за служителите и/или техните представители и следователно са изключително трудни за доказване, като с това се затруднява ефективното прилагане на принципа на равното заплащане за еднаква работа, което бива също така възпрепятствано от липсата на правна сигурност по отношение на понятието за равностоен труд, както и от процедурни пречки;
- И. като има предвид, че по-голямото равенство между мъжете и жените е от полза за икономиката и обществото като цяло, и като има предвид, че премахването на разликата в заплащането на жените и мъжете спомага за намаляване на нивата на бедността и за увеличаване на доходите през целия живот на жените и е от жизненоважно значение за растежа на работните места, конкурентоспособността и икономическото възстановяване; като има предвид, че разликата в заплащането е дори по-очевидна при жените в многостранно неравностойно положение, като например жените с увреждания, жените от малцинствата и неквалифицираните жени; като има предвид, че семействата на самотни родители се срещат много по-

често сред бедните работници, като дялът на самотните родители е по-голям при жените, отколкото при мъжете; като има предвид, че затова разликата в заплащането на жените и мъжете има сериозно въздействие върху условията на живот и шансовете в живота на много европейски семейства;

- Й. като има предвид, че обикновено нивата на заетост сред жените са по-ниски отколкото сред мъжете: като има предвид, че през 2013 г. процентът на заетост сред мъжете е 69,4 % в ЕС-28 в сравнение с 58,8 % сред жените¹;
- К. като има предвид, че бе постигнат ограничен напредък по отношение на нивата на заетост на жените и нивото на професионалната и секторната сегрегация на жените и мъжете на различни видове работни места остава сравнително високо, като някои професионални категории се заемат главно от жени и тези сектори и занятия като цяло са по-ниско платени или оценявани, въпреки съществуващата на равните ЕС или на национално равнище рамка; като има предвид, че това положение оказва също така въздействие върху разликата в заплащането на жените и мъжете през целия живот; като има предвид, че вертикалната сегрегация, при която жените заемат предимно по-ниско платени работни места и такива на непълен работен ден, или са на позиции на по-ниско равнище в йерархията, също допринася за разликата в заплащането между мъжете и жените; като има предвид, че хоризонталната и вертикалната сегрегация създават пречки пред професионалното развитие на жените и водят до по-ниски нива на видимост и представяне на жените в социалната и публичната сфера и така допринасят в по-широка степен за по-голямо неравенство между; като има предвид, че тяхното преодоляване и включването на повече жени на по-високи постове в организационните структури би предоставило положителни ролеви модели за младите жени и момичета;
- Л. като има предвид, че нивата на заетост са по-ниски в селските райони, и че освен това много жени не участват на официалния пазар на труда и следователно не са регистрирани като безработни, нито са включени в статистическите данни за безработицата, което води до специфични финансови и правни проблеми във връзка с отпуска по майчинство и по болест, придобиването на пенсионни права и достъпа до социално осигуряване, както и до възникването на проблеми в случай на развод; като има предвид, че селските райони са в неравностойно положение поради липсата на висококачествени възможности за заетост;
- М. като има предвид, че мобилизирането на потенциала на жените и момичетата чрез образование, особено в сферите на науката, технологиите, инженерството и математиката, както и насърчаването на жените да участват в програми за професионално обучение и обучение през целия живот във всички сектори са важни елементи от насърчаването на равно третиране и равни възможности в заетостта; като има предвид, че уменията и компетенциите на жените често се подценяват, както и професиите, в които жените преобладават, без непременно да има каквато и да било обосновка въз основа на обективни критерии;
- Н. като има предвид, че Директива 2006/54/ЕО постановява, че държавите членки

¹ http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Employment_statistics

могат да поддържат или приемат мерки, предвиждащи конкретни предимства за улесняване на упражняването на професионална дейност от по-малко представения пол или за предотвратяване или компенсиране на неговото неблагоприятно положение в професионалната кариера с цел гарантиране на практика на пълно равенство между мъжете и жените в трудовия живот¹;

- О. като има предвид, че майчинството и грижите за деца, възрастни хора, членове на семейството, които са болни или с увреждания, както и за други зависими лица, представляват допълнителен труд, а понякога и труд на пълен работен ден, който се извършва почти само от жени; като има предвид, че този труд рядко се заплаща и не се оценява по достойнство от обществото, въпреки че е от огромно социално значение, допринася за социалното благосъстояние и може да бъде измерен с икономически показатели като БВП; като има предвид, че това води до увеличаване на разликата в доходите, която съществува между жените и мъжете и оказва неблагоприятно въздействие върху професионалното развитие на жените, чрез „разхода“ на годините, прекарани извън пазара на труда или на по-малкия натрупан стаж поради работата на непълно работно време и следователно увеличава и разликата в пенсиите между мъжете и жените; като има предвид, че влиянието на тези елементи върху доходите през целия живот варира в отделните държави членки в зависимост от нивото на подкрепа, предоставяна на родителите, включително осигуряването на детски грижи, било чрез законодателни мерки, или чрез колективни трудови договори;
- П. като има предвид, че разликата в заплащането на жените и мъжете се увеличава след пенсиониране, поради което разликите в пенсиите са значително по-високи от тези в заплащането; като има предвид, че жените получават средно 39 % по-ниски пенсии от мъжете; като има предвид, че тази ситуация е породена от социални и икономически фактори, като например професионални и силно сегрегирани пазари на труда, подценяване на труда на жените, по-висок дял на жените, работещи на непълно работен ден, по-ниски почасови възнаграждения и по-малко години трудова заетост; като има предвид, че това повишава риска от бедност за жените при пенсиониране; като има предвид, че повече от една трета от по-възрастните жени в ЕС не получават никаква пенсия;
- Р. като има предвид, че определени категории жени са в риск от множествена дискриминация в заетостта и професиите, като например жените от етнически малцинства, лесбийките, бисексуалните жени, транссексуалните жени, необвързаните жени, жените с увреждания и по-възрастните жени;
- С. като има предвид, че „преработената директива“ ясно показва, че всички форми на по-неблагоприятно третиране във връзка с бременност или отпуск по майчинство представляват дискриминация; като има предвид, че тя ясно предвижда гаранция за връщане на работа след отпуск по майчинство на същото работно място или на равностойна работа и защита срещу уволнение за мъжете и жените, когато упражняват правото си на родителски отпуск и/или отпуск за осиновяване;

¹ Член 3 от Директива 2006/54/ЕО и член 157, параграф 4 от ДФЕС

- Т. като има предвид, че социалните партньори (профсъюзите и работодателите) и организациите на гражданското общество играят много важна роля за поощряване на равното третиране и насърчаването на концепцията за работа, основаваща се на равно заплащане;
- У. като има предвид, че във всички държави членки има органи по въпросите на равенството, но че работата и въздействието им значително се различават в зависимост от нивото на тяхната независимост, както и техните правомощия и ресурси; като има предвид, че тези органи следва да бъдат подкрепяни и укрепвани по подходящ начин при изпълнението на техните задачи във връзка с насърчаването и мониторинга на равното третиране и подкрепата за него по независим и ефективен начин;
- Ф. като има предвид, че Парламентът многократно призовава Комисията да направи преглед на съществуващото законодателство с цел преодоляване на разликата в заплащането на жените и мъжете; като има предвид, че премахването на тази разлика би представлявало средство за увеличаване на заетостта сред жените, подобряване на положението на много европейски семейства и за намаляване на риска от бедност за жените, особено тези в пенсионна възраст;
- Х. като има предвид, че премахването на разликата между половете би представлявало средство за постигане на целите по стратегия „Европа 2020“ от гледна точка на заетостта и намаляването на бедността и за гарантиране на свободното движение на работниците като основна европейска свобода; като има предвид, че според заключенията от оценките на европейската добавена стойност¹ намалението с един процентен пункт в разликата в заплащането на жените и мъжете ще увеличи икономическия растеж с 0,1 %;
- Ц. като има предвид, че традиционните роли на половете и стереотипите продължават да оказват голямо влияние при разпределението на задачите между жените и мъжете в семейството, образованието, професионалната кариера, работата и в обществото като цяло;

Цялостна оценка

1. отбелязва, че като цяло държавите членки приведоха националните си закони в съответствие с правото на ЕС²; посочва, че правилното транспониране на разпоредбите на „преработената директива“ в националното законодателство само по себе си се оказва недостатъчно, за да се постигне тяхното пълно прилагане и ефективно изпълнение, а разликите в заплащането между мъжете и жените продължават да съществуват и дори да се увеличават вследствие на кризата;
2. изразява съжаление поради факта, че макар държавите членки да бяха длъжни да транспонират само онези „съществени промени“, породени от „преработената

¹ Оценка на европейската добавена стойност, „Прилагане на принципа на равно заплащане за мъжете и жените

за равен труд с равна стойност”, изготвена от Парламента през 2013 г.

² съгласно доклад на Комисията относно прилагането на преработената директива (COM(2013)0861)

директива“, само в две държави членки транспонирането на директивата е достатъчно ясно и съгласувано, като в останалите 26 държави членки остават нерешени въпроси; посочва обаче, че тези промени не бяха ясно идентифицирани; подчертава факта, че въздействието на усилията на Комисията за мониторинг на изпълнението беше ограничено по отношение на гарантирането на последователен подход, както и на осигуряването на необходимите насоки с цел да се даде възможност за ефективно прилагане на национално равнище;

3. подчертава факта, че държавите членки не са се възползвали от възможността да опростят и модернизират своето законодателство относно равните възможности и равното третиране между жените и мъжете по въпроси от областта на заетостта и професиите; отбелязва, че от държавите членки не само се очаква да транспонират директивата, но и да гарантират наблюдение на прилагането на принципа на равно заплащане и на всички налични средства за правна защита в случай на дискриминация в заплащането;
4. изразява съжаление, че Комисията все още не е приела законодателната инициатива, която беше поела ангажимент да представи миналата година, за да насърчи и улесни ефективното прилагане на практика на принципа за равенство в заплащането; поради това призовава Комисията да установи слабите места на „преработената директива“ и спешно да изготви законодателно предложение, което да я замени, като предвиди в това предложение по-ефективни средства за надзор над изпълнението и прилагането на директивата в държавите членки;
5. отбелязва също така, че страхът от загуба на работното място подтикна много жени да се откажат от възможността за съчетаване на семейството и работата чрез формули като намалено работно време или равностойни системи, което затрудни съвместяването със семейните задължения и задълбочи намаляващите коефициенти на раждаемост в някои държави; призовава Комисията да направи оценка на тази тенденция, както и на мерките, взети от различните администрации за противодействие на това явление, и да представи мерки за намаляване на въздействието на кризата върху *равното третиране на работното място* и върху съвместяването на трудовата заетост със семейния живот;

Прилагане на разпоредбите за равното заплащане

6. подчертава, че макар различията в равнищата на заетост и заплащане между мъжете и жените да са малко намалели през последните години, това не се дължи на подобряване на положението на жените, а на факта, че нивата на заетост и на възнаграждение на мъжете намаляха по време на кризата;
7. подчертава факта, че в съответствие със съдебната практика на Съда на ЕС принципът на равно заплащане трябва да се спазва по отношение на всеки от елементите на възнаграждението, предоставяно на мъжете и жените;
8. отново изтъква необходимостта от ясни хармонизирани определения, за сравнение на равнище ЕС от гледна точка на разликата в заплащането на жените и мъжете, разликата в пенсиите между жените и мъжете, възнагражденията, пряката и непряката дискриминация в заплащането и, по-специално, труда, който се

третира като „равен“ и като труд с равна стойност; счита, че в съответствие със съдебната практика на Съда на Европейския съюз стойността на труда следва да бъде оценена и сравнена въз основа на обективни критерии, като например изискванията, свързани с образованието, професията и обучението, уменията, усилията и отговорността, извършената работа и естеството на задачите; посочва, че поради различните видове договори за работа, които съществуват – както задължителни, така и договорни, прилаганото понастоящем изчисляване на разликата в заплащането на жените и мъжете може да доведе до изкривяване на разбирането на проблема на равно заплащане; призовава Комисията да анализира тези възможни нарушения и да предложи адекватни решения, включително въвеждане на задължителни одити на заплащането за дружествата, допуснати до борсова търговия в държавите – членки на ЕС, с изключение на малки и средни предприятия (МСП), и възможността за санкции в случай на неспазване;

9. призовава Комисията и държавите членки да установят по какъв начин се прилагат съществуващите системи за професионално оценяване и категоризиране, които се различават значително; призовава Комисията да въведе насоки за неутрални от гледна точка на половете системи за професионално оценяване и категоризиране, включително конкретни мерки, като например пропорционално представителство на жените и мъжете в комисиите за оценка, разработване на неутрални от гледна точка на половете длъжностни характеристики и на тегловни коефициенти и определяне на ясни критерии за оценяване на стойността на труда; призовава държавите членки да въведат и използват ясни и неутрални от гледна точка на половете системи за професионално оценяване и категоризиране въз основа на насоките, публикувани от Комисията, за да могат да откриват непряката дискриминация в заплащането, свързана с подценяване на работата, извършвана обикновено от жени;
10. твърди, че системите за професионално оценяване и категоризиране е за предпочитане да се основават на колективно договаряне;
11. посочва, че една ясна и хармонизирана система за класификация на работните места, както и по-голямата прозрачност на възнагражденията ще подобрят достъпа до правосъдие; отбелязва, че няколко държави членки вече са предприели специални мерки за прозрачност на възнагражденията; подчертава разликата, която съществува между тези мерки, и взема под внимание препоръките на Комисията от 2014 г. относно прозрачността на възнагражденията, макар че изразява съжаление от техния необвързващ характер; призовава държавите членки да прилагат активно тези препоръки на Комисията чрез прозрачност и предприемане на непрекъснати положителни действия посредством законодателство, тъй като това доказано действа, като въведат препоръчаните и индивидуални мерки за прозрачност на заплащането; призовава Комисията да извърши оценка на реалното въздействие на тези препоръки, включително изискването за дружествата редовно да докладват за средното възнаграждение по категория служител или позиция с разбивка по пол; призовава Комисията да включи в новото си законодателно предложение мерките, посочени в препоръките на Комисията от 2014 г., относно прозрачността на възнагражденията, разликите в заплащането на мъжете и жените и правомощията на органите по въпросите на

равенството; призовава държавите членки да окажат натиск по отношение на практиките на неравенство в заплащането и да насърчат прозрачност на заплащането съгласно изискванията на профсъюзите и органите по въпросите на равенството между половете, както и, наред с другото, на заинтересованите страни;

Прилагане на разпоредбите за равно третиране

12. подчертава значението на борбата с непряката дискриминация в пенсионните схеми, не само в схемите за професионално пенсионно осигуряване, но също и в практиките на задължителните държавни пенсионни схеми; подчертава, че Съдът на Европейския съюз е изяснил, че схемите за професионално пенсионно осигуряване трябва да се считат за заплащане и следователно принципът на равно третиране се прилага и за тези схеми, независимо от факта, че в някои държави членки разграничението между задължителните държавни пенсионни схеми и схемите за професионално пенсионно осигуряване е проблематично и че понятието схеми за професионално пенсионно осигуряване е непознато в някои държави членки и това би могло да доведе до непряка дискриминация на пазара на труда; признава, че достъпът на жените до схеми за професионално пенсионно осигуряване е по-ограничен поради по-кратките работни часове, по-краткия трудов стаж и хоризонталната и вертикалната сегрегация между половете на пазара на труда, разликата в заплащането на жените и мъжете и схемите, основани на вноски, рядко вземат под внимание свързаните отсъствия принудителната работа на непълно работно време; призовава Комисията да прегледа въздействието от преминаването от задължителни държавни пенсии към професионални и частни схеми върху разликата в заплащането на жените и мъжете; призовава Комисията да следи отблизо и да докладва за прилагането на този принцип, тъй като транспонирането се оказва неясно в някои държави членки;
13. призовава държавите членки да гарантират закрилата на майчинството и да предприемат мерки за предотвратяване на неправомерното уволнение на служителки по време на бременност и при връщане на работа след отпуск по майчинство; призовава Съветът вече да приеме обща позиция по отношение на директивата за въвеждането на мерки за насърчаване подобряването на безопасните и здравословни условия на труд на бременни работнички и на работнички родилки или кърмачки (Директивата относно отпуска по майчинство); призовава Съвета да приеме възможно най-скоро обща позиция по предложението за директива за подобряване на баланса между половете сред директорите без изпълнителни функции на дружествата, допуснати до борсова търговия, и свързани с това мерки;
14. отбелязва, че при прилагането на разпоредбите относно защитата срещу дискриминация във връзка с отпуска по майчинство и родителския отпуск и/или отпуска за осиновяване съществуват значителни различия между държавите членки; подчертава необходимостта да се разгледат по последователен начин на национално равнище специфичните проблеми, които съществуват, включително различията от секторно (публично-частни) и организационно естество (последното както между предприятия, така и между големи и малки и средни

предприятия), положението по отношение на нестандартните договори и договорите за работа на непълно работно време и практиките на прекратяване на срочни трудови договори в период на защита, включително и скланянето към доброволно напускане на работа;

15. призовава държавите членки и Комисията да предприемат действия за борба с многостранната дискриминация, да гарантират прилагането на принципа за недопускане на дискриминация и равенство на пазара на труда и при достъпа до заетост, включително дискриминацията срещу етнически малцинства и лица с увреждания, дискриминация въз основа на пол, възраст, религия или убеждения, сексуална ориентация и полова идентичност, и по-специално да приемат мерки за социална закрила, за да се гарантира, че правата на жените на заплащане и социална сигурност, включително пенсии, са същите като тези на мъжете със същия или подобен опит, извършващи същата или равностойна работа;
16. призовава Комисията и държавите членки, чрез създаване на ефективни системи за мониторинг, да предприемат действия за наблюдение и контрол за подобряване на събирането на данни относно случаи на тормоз и дискриминация въз основа на пола, включително по отношение на дискриминацията, свързана с отпуск по бременност и майчинство и други видове отпуск; счита, че в тези случаи следва да се предвиди и система от санкции, като се работи най-вече по дейности за предотвратяване, които да се ангажират да направят достъпни за изправените пред бременност и майчинство жени услуги, които могат да им помогнат да съвместяват своето състояние с работата си, без да се поставят в позиция, както твърде често се случва, в която се налага да избират между работата и семейството; призовава Комисията да включи оценка на прилагането на член 26 (относно сексуалния тормоз) в своя доклад за оценка на прилагането на Директива 2006/54/ЕО;
17. призовава Комисията да предложи ясни мерки за по-ефективна борба срещу сексуалния тормоз на работното място; изразява съжаление поради факта, че макар и законодателството на ЕС да защитава лицата от дискриминация в областта на заетостта, през годината, предшестваща проучването на Агенцията за основните права относно ЛГБТ, 30 % от транссексуалните търсещи работа лица са били дискриминирани при търсенето на работа, а при транссексуалните жени е имало най-голяма вероятност да се чувстват дискриминирани; изтъква, че това представлява нарушение на Хартата на основните права на Европейския съюз; призовава Комисията да следи отблизо ефективността на националните органи и процедури за разглеждане на жалби в контекста на изпълнението на директивите в областта на равенството между половете що се отнася до половата идентичност, изразяването на половата принадлежност и промяната на пола; призовава Комисията да предостави на държавите членки експертни консултации за бъдещите възможности за борба срещу дискриминацията в областта на заетостта въз основа на „полови характеристики“; призовава Комисията да подкрепя и насърчава държавите членки да включват транссексуални и интерсексуални лица в обучения, свързани с многообразието, както и да работи с работодателите върху мерки на работното място, например насърчаване на анонимни процедури за назначаване на работа; призовава държавите членки да използват финансирането

от Европейския социален фонд (ЕСФ) за активна борба срещу дискриминацията на транссексуалните хора в съответствие със съдебната практика на Съда на ЕС;

18. припомня значението на това държавите членки ясно да включат в своето национално законодателство забраната за всякаква дискриминация въз основа на сексуална идентичност или смяна на пола;
19. посочва, че достъпът до правосъдие в тази област е ограничен поради няколко причини, като например продължителността или цената на процедурите, предизвикателствата, срещани от органите по въпросите на равенството в някои държави членки, липсата на прозрачност на възнагражденията, липсата на безплатна правна помощ на жертвите и страхът от стигматизиране или понасяне на репресии в случай, че жертвите се оплачат от дискриминация на работното място; подчертава факта, че прилагането на правилото относно тежестта на доказване също представлява проблем в няколко държави членки, тъй като затруднява възможността за защита на работничките, които много пъти нямат достъп до тази информация, или достъпът им до нея е ограничен и, освен това, се страхуват от загуба на работното място; призовава държавите членки и регионалните и местните органи да играят активна роля в предоставянето на помощ на жертвите на дискриминация или пряко, или посредством подкрепата за органи по въпросите на равенството, за синдикатите, общностните организации и НПО, работещи в тази сфера; отбелязва, че уместно решение за подобряване на достъпа до правосъдие в тази област би било да се даде правомощие на независими органи по въпросите на равенството да помагат на жертвите на дискриминация, включително безплатна правна подкрепа, както правото на представяне на лица в дела относно дискриминация в заплащането; в този смисъл предлага в държавите членки да бъдат създадени поверителни системи за подаване на жалби, които да позволяват на жените да съобщават за възможно неравно третиране на работното място;
20. призовава Комисията да оцени, обмени и сравни съществуващите най-добри практики и да разпространи резултатите от тази оценка по отношение на ефективните мерки, които държавите членки биха могли да вземат за насърчаване на работодателите, синдикатите и организациите, работещи в областта на професионалното обучение, за предотвратяване на всички форми на основана на пола дискриминация, по-специално по отношение на тормоза и сексуалния тормоз на работното място, чрез подобряване на достъпа до заетост, предлагане на по-нататъшно професионално обучение и насърчаване на най-добри практики;
21. призовава Комисията и държавите членки да предприемат мерки, за да улеснят и подобрят достъпа на жените до мрежи за учене през целия живот, професионално обучение и наставничество в цяла Европа, особено в доминирани от мъже сектори, и да разпространяват най-добри практики;

Насърчаване на равното третиране и социалния диалог

22. отново заявява, че органите по въпросите на равенството следва да имат компетентностите и адекватните ресурси и персонал, за да наблюдават и докладват ефективно и независимо относно законодателството, което насърчава

равенството между жените и мъжете; подчертава, че независимостта на органите по въпросите на равенството трябва да се защитава във всички държави членки, както и че точната институционална форма на тези органи е отговорност на държавите членки;

23. призовава Комисията и държавите членки да поощряват социалните партньори (профсъюзите и работодателите), гражданското общество и органите по въпросите на равенството да насърчават наблюдението на практиките на равенство на работното място, включително гъвкавите условия на труд, с цел улесняване на съвместяването на професионалния и личния живот, както и допълнителния контрол на колективните трудови договори, приложимите скали на заплащане и схемите за класификация на професиите, за да се избегне всяка пряка или непряка дискриминация на жените; подчертава значението на други инструменти, като например кодексите за поведение, проучванията или обмена на опит и добри практики в областта на равенството между половете, с оглед осигуряването на по-добра защита срещу дискриминацията;
24. счита, че защитата на данните не трябва да се използва като оправдание за това да не се публикуват годишни доклади за възнагражденията на равнището на работното място;
25. призовава държавите членки да въведат по-сериозни задължения за големите и средните предприятия, с цел те да гарантират системно насърчаване на равното третиране и да осигуряват подходяща редовна информация на служителите си, включително по въпроси, свързани с равното заплащане; потвърждава, че въвеждането на финансови наказания за работодателите, които не зачитат равенството в заплащането, е вероятно да бъде подходящо средство за премахване на разликата в заплащането между жените и мъжете;
26. призовава Комисията и държавите членки да укрепят институционалните механизми за прилагане на равенството между жените и мъжете, например като гарантират, че що се отнася до принципа на равно заплащане, агенциите за инспекция и правоприлагане разполагат с необходимите технически, човешки и финансови ресурси, и да насърчават социалните партньори да правят оценка на измерението на равенството между половете в колективните трудови договори;
27. обръща внимание на необходимостта от укрепване на договореностите за публична инспекция на труда и за приемане на методи за измерване на стойността на труда, например за набелязване на професии, в които заплащането е ниско, а служителите са главно жени, което следователно представлява форма на непряка дискриминация по отношение на възнаграждението;
28. призовава Комисията и държавите членки да засилят сериозните мерки за повишаване на осведомеността по отношение на правата на жертвите на дискриминация, основана на пола; подчертава необходимостта от сътрудничество с участието на всички заинтересовани страни, включително органите по въпросите на равенството, социалните партньори (синдикати и работодатели) и НПО, с цел да се преодолеят стереотипите относно работата на жените и мъжете и начина, по който те се отразяват върху стойността на работа и ниското заплащане,

включително при достъпа до работни места, както и да гарантират, че работодателите предоставят обучение по въпросите на равенството и многообразието на всички служители и че дружествата подбират най-квалифицираните кандидати въз основа на сравнителен анализ на техните квалификации, като прилагат предварително определени, ясни, неутрално формулирани, недискриминационни и еднозначни критерии;

29. посочва, че едно от основните нововъведения на „преработената директива“ е препратката към съвместяването на професионалния, личния и семейния живот; призовава Комисията, след консултации с държавите членки и социалните партньори (профсъюзите и работодателите), да разработят конкретни мерки, за да осигурят по-големи права на мъжете и жените в тази област; подчертава, че развитието на публични заведения за детски грижи в съответствие с целите от Барселона е особено необходимо в тази връзка;
30. призовава Комисията и държавите членки да разпространяват и да повишават обществената информираност, свързана с равното заплащане, разликата в пенсиите, пряката и непряката дискриминация на жените на работното място на европейско, национално, регионално и местно равнище; призовава Комисията да учреди Европейска година на борбата срещу разликата в заплащането на жените и мъжете;
31. отбелязва с внимание, че много жени избират да работят като самонаети, тъй като това е единствената форма на работа, която им позволява да съчетават семейния и трудовия живот; констатира обаче, че в много държави все още не съществуват степен на закрила и социални надбавки за самонаетите лица, сравними с тези на работниците на заплата; призовава държавите да въведат равностойни системи за подкрепа на работещите самонаети лица, за да няма дискриминация между работниците на заплата и самонаетите по отношение на съвместяването на работата и семейството, както и последици върху системите за помощи за заетост и пенсионните системи;

Препоръки

32. подновява призива си към държавите членки да въведат и прилагат преработената Директива 2006/54/ЕО последователно, за да поощрят социалните партньори (профсъюзи и работодатели) и НПО да играят по-активна роля в насърчаването на принципа на равното третиране, включително чрез планове за действие за преодоляване на разликите в заплащането на жените и мъжете с конкретни действия и наблюдение на резултатите на фирмено, секторно и национално равнище и равнище на ЕС;
33. призовава Комисията, след доклада си по прилагането на „преработената директива“ и на настоящата резолюция, да преразгледа преработената Директива 2006/54/ЕО, както вече бе призована от Парламента, по-специално в резолюцията от 24 май 2012 г., която съдържа конкретни и ясни препоръки;
34. подчертава факта, че неутралните по отношение на половете системи за оценка и класификация на работните места, както и прозрачността на възнагражденията, са

задължителни мерки за насърчаването на равното третиране; призовава Комисията във връзка с това да включи тези мерки в своето предложение за нова директива, която да замести „преработената директива“; посочва, че единствено хармонизираният подход е съвместим със свободното движение на работниците като една от основните европейски свободи;

35. посочва необходимостта от постигане на метод за оценяване на труда, който не включва предубеждения от гледна точка на половете, като позволява сравняване на работните места въз основа на техния мащаб и сложност, така че да се определи положението на едно работно място спрямо друго в рамките на даден сектор или организация, независимо дали въпросните работни места са заети от жени или от мъже;
36. призовава държавите членки да включат в своите национални правни системи задължението на предприятията да изработват и прилагат годишни фирмени планове в областта на равенството на половете и правата на жените и мъжете, ангажирани с гледането на членове на семейството, и да гарантират балансирано представителство на половете в управителните съвети;
37. призовава Комисията да включи в новата директива задължителни одити на заплащанията за дружества, допуснати до борсова търговия в държавите – членки на ЕС, с изключение на малки и средни предприятия (МСП), за да се подчертае разликата в заплащането на жените и мъжете и да се въведат санкции на равнището на ЕС, така че дружества, които не спазват своите отговорности по отношение на равенството между половете, да не бъдат допускани до обществени поръчки за стоки и услуги, финансирани от бюджета на ЕС; призовава държавите членки да направят същото с дружествата, финансирани с публични субсидии;
38. призовава самите държави членки да дадат пример във връзка с борбата с неравното заплащане за жените в правителството, публичните институции и публичните дружества като цяло;
39. призовава Комисията да въведе общи стандарти и проверки, за да гарантира независимостта и ефективността на националните органи по въпросите на равенството;
40. призовава държавите членки да предприемат необходимите мерки, за да гарантират, че жертвите на неравносечно третиране и дискриминация, по-специално жертвите на многостранна дискриминация, имат право на пропорционална компенсация в съответствие с действащите правни разпоредби;
41. призовава държавите членки да предприемат необходимите стъпки за прехвърляне на тежестта на доказване, като гарантират, че винаги работодателят е този, който трябва да докаже, че подобни разлики в третирането, които е възможно да са установени, не са довели до дискриминация;
42. подчертава необходимостта от увеличаване на усилията на национално равнище и на равнището на ЕС за борба срещу устойчивите стереотипи посредством кампании за повишаване на осведомеността, насочени към всички слоеве на

- обществото, по-голямо въвличане на медиите, стратегии за мотивиране на жените да избират кариера и професия, в които са по-малко представени, и включване на въпросите, свързани с пола, в образованието и професионалното обучение;
43. подчертава факта, че единствено ефективното прилагане на принципа на равното третиране ще доведе до реално подобрене на положението на жените на пазара на труда, както и че за това са необходими истинска политическа воля и стратегическо сътрудничество между различните участници на европейско, национално, секторно и организационно равнище; в този смисъл призовава Европейската комисия да изработи активна стратегия с отправни точки, етапни и общи цели във времето за намаляване на показателите за неравенство в сферата на заетостта и безработицата, както това е успешно направено в други области, като например при намаляването на пътно-транспортните произшествия в ЕС;
 44. призовава държавите членки активно да прилагат бюджетирание, съобразено с принципа за равенство между половете, за да насърчат подобряването на положението на жените на пазара на труда; призовава Комисията да насърчава обмена на най-добри практики относно бюджетирание, съобразено с принципа за равенство между половете;
 45. подчертава важното значение на приемането на положителни мерки, които да насърчат участието на жената във вземането на политически и икономически решения; посочва, че използването на задължителни квоти се оказва един от най-добрите методи за постигане на тази цел;
 46. посочва, че са необходими и положителни мерки за стимулиране на участието на по-малко представения пол в определени професии, където съществува ясна хоризонтална сегрегация по полов признак;
 47. призовава Комисията да разгледа факторите, които водят до различията в пенсиите, и да направи оценка на необходимостта от специфични мерки, насочени към намаляване на тези различия на равнището на ЕС и на национално равнище, включително чрез законодателни и/или незаконодателни мерки;
 48. приканва държавите членки и Комисията да предприемат подходящи мерки за намаляване на разликата в пенсиите на жените и мъжете, която е пряко последствие от разликата в заплащането между половете, и да оценят въздействието на новите пенсионни системи върху различни категории жени, като се фокусират по-специално върху договорите за труд на непълно работно време и нетипичната заетост;
 49. призовава Комисията и държавите членки да се противопоставят на неравенството между половете в заплащането във всички относими политики на Съюза и национални програми, по-конкретно в онези за борба с бедността;
 50. призовава Комисията да извърши проучване, което да направи съпоставка на положението съответно на работещите майки, майките, които избират да останат у дома, и жените без деца, за да се изясни по-добре положението на всяка от тези групи жени на пазара на труда, като специално се разгледат равнищата на заетост,

заплащането и разликите в заплащането и професионалното развитие;

51. подчертава практическото значение на наличието на надеждни, сравними и достъпни количествени и качествени показатели, както на и разбити по пол статистически данни за гарантиране на прилагането на директивата и последващите действия, като в това отношение припомня ролята на Европейския институт за равенство между половете; призовава държавите членки да предоставят на Евростат годишна висококачествена статистика относно разликите в заплащането между жените и мъжете, за да е възможно да се оценят развитието в целия ЕС;
52. призовава Комисията да проведе проучване относно начина, по който процедурите, свързани с официалното признаване на смяната на пола на лицата, или липсата на такива процедури, повлияват на позицията на транссексуалните лица на пазара на труда, по-специално върху достъпа им до заетост, ниво на възнаграждение, професионално развитие и пенсии;
53. посочва, че конкретните за отделните страни препоръки в рамките на европейския семестър следва да съдържат цели за намаляване на разликата в заплащането и пенсиите на жените и мъжете, на дискриминацията и на риска от бедност при възрастните жени, както и ефективно да прилагат принципите на равното третиране;
54. призовава Комисията да проучи внимателно положението, свързано със заетостта на жените в третия сектор, социалната икономика и икономиката, основана на съвместното потребление, и да представи възможно най-скоро стратегия за стимулиране и закрила на заетостта и положението на жените в тези сектори;
55. призовава държавите членки да увеличат усилията си в борбата с недеклаирания труд и несигурните работни места; подчертава високите равнища на недеклаиран труд, извършван от жените, което се отразява отрицателно върху техните доходи, социална сигурност и закрила, и има вредно влияние върху равнищата на БВП на ЕС; подчертава необходимостта да се обърне особено внимание на домашната работа, която се извършва предимно от жени, като особено предизвикателство, тъй като тази работата попада главно в неформалния сектор, извършва се индивидуално и е невидима по своя характер, и във връзка с това налага разработването на специални мерки за ефективното справяне с този проблем; изразява също така съжаление поради злоупотребите с нетипични форми на договор, включително договори за „нула часове“, с цел избягване на спазването на задълженията за трудова и социална закрила; изразява съжаление поради факта, че има увеличаване на броя на жените, попаднали в клопката на бедността сред работещите;
56. изтъква, че Комисията следва да предложи действия с оглед: а) намаляване на разликата в заплащането на мъжете и жените; б) засилване на икономическата независимост на жените; в) подобряване на достъпа на жените до пазара на труда и на тяхното професионално развитие; г) съществено засилване на равенството в областта на вземането на решения; и д) премахване на дискриминационните структури и практики във връзка с пола;

57. възлага на своя председател да предаде настоящата резолюция на Съвета и на Комисията.

ИЗЛОЖЕНИЕ НА МОТИВИТЕ

Общи забележки

Равното третиране на мъжете и жените в областта на заетостта и професиите е въпрос на свобода и справедливост. То представлява част от социалния договор, която не подлежи на преговори. Всички жени, независимо от тяхната възраст, образование или социален статус, са потенциални жертви на дискриминация на работното място, пряко или непряко. Понякога дискриминацията е толкова фино изразена, че може да бъде разкрита само от задълбочен анализ на съответните статистически данни.

Въздействието на неравенството в областта на заетостта не може да се подценява. То възпрепятства развитието на потенциала на жените, като по този начин не позволява на обществото да използва напълно техния талант, техните умения и способности. Поради това равното заплащане на жените и мъжете е въпрос на справедливост и мотивация.

Същевременно то може да се разглежда и като семеен проблем. Благодействието на много семейства в Европа зависи от възнаграждението на жените. Значително мнозинство от майките участват на пазара на труда и много от тях носят основната отговорност за издръжката на своите семейства като единствена или основна опора. Поради това разликата в заплащането на жените и мъжете има сериозно въздействие върху условията на живот, храненето и шансовете в живота на техните деца. Осъществяването на ефективни политики, насочени към преодоляването на разликата в заплащането на жените и мъжете може да подобри положението на много семейства, особено на семействата с един родител и с родители, които работят на нископлатени работни места.

Равното третиране и принципът на недопускане на дискриминация са важна част както от първичното законодателство на ЕС след приемането на Договора от Рим през 1957 г. (неотдавна те бяха включени в член 157 от ДФЕС), така и от съдебната практика на Съда на ЕС. През изминалото десетилетие обаче разликата в заплащането на жените и мъжете като важен показател за неравенството между мъжете и жените на пазара на труда продължава да бъде почти в застой, като се е променила от 17,5 % през 2008 г. на 16,4 % през 2012 г.

С оглед на тази стагнация докладчикът е склонен да се направи заключението, че настоящата Директива 2006/54/ЕО (преработена) е достигнала своя предел и се нуждае от актуализиране. Това заключение се подкрепя също така от предишните позиции на Европейския парламент, най-вече от резолюцията по собствена инициатива 2011/2285(INI) относно равното заплащане на мъжете и жените за равен труд или за труд с равна стойност, съдържаща препоръки към Комисията (доклада „Бауер“).

Разлика в заплащането на жените и мъжете

Разликата в заплащането на жените и мъжете се изчислява като разликата между средното брутно почасово заплащане на мъжете и жените като процент от средното брутно почасово възнаграждение за служителите мъже. Полученият процент е важен показател за неравенство между жените и мъжете на пазара на труда, тъй като

изчислението взема под внимание както работните места на пълно, така и тези на непълно работно време (последните са като цяло с по-ниски почасови възнаграждения, като същевременно при тях доминират жените).

Определянето на разликата в заплащането на жените и мъжете е чувствително към три вида смущения, които налагат ограничения на нейното тълкуване: индивидуалните характеристики (напр. образование – като жените с ниско образование остават извън пазара на труда, разликата в заплащането на жените и мъжете намалява, докато когато те имат нужда от приходи и работят, разликата в заплащането се увеличава, тъй като работещите с висше образование печелят повече), характеристиките на предприятието (напр. размера на предприятието – работниците в големите предприятия обикновено имат по-високи доходи от онези, които работят за по-малки дружества) и институционалните характеристики (минималната заплата – по-високите минимални заплати намаляват разликата в заплащането на жените и мъжете, тъй като много жени работят на нископлатени работни места).

Ето защо е важно да се сравнява общата разлика в заплащането на жените и мъжете с разликата, установена в конкретните сектори. Макар че между работниците на непълно работно време и работниците на пълно работно време се наблюдават значителна разлика в заплащането, тази разлика не винаги е резултат от пряка дискриминация. По-скоро това е последица от факта, че работните места на непълно работно време се срещат по-често в нископлатените сектори, като например здравеопазването или услугите по почистване. Вътрешното сравнение на почасовото възнаграждение между работниците на непълно работно време показва, че разликата в заплащането на жените и мъжете е по-малки в сравнение с разликите при работещите на пълно работно време.

За да се преодолее неравенството между жените и мъжете, проявяващо се в разликата в заплащането между тях, е необходимо да се установят основните мотиви на много жени да избират работни места с по-ниска пазарна стойност независимо от своето образование и таланти.

Дисбаланс между професионалния и семейния живот

Жените са тези, които основно полагат грижи, като изразходват непропорционално много време за този неплатен труд и за предоставянето на грижи за децата и други членове на семейството. За да правят това, те често избират да работят на непълно работно време. Те също така заемат най-често постове в секторите и професиите, които позволяват по-добър баланс между професионалния и семейния живот. В резултат на това жените биват често наемани на нископлатени работни места и не заемат ръководни длъжности. Но докато мъжете имат по-дълго работно време от жените на работното място, ако се сумира платеното и неплатеното работно време на жените, то е значително по-дълго от това на мъжете.

Същевременно противоречието между семейния и професионалния живот допринася за отлагане на раждането на първото дете и до ниска раждаемост в повечето държави членки. Нивата на заетост на жените с малки деца са винаги по-ниски от тези на жените без деца. Нещо повече, резултатите от експертен анализ сочат, че разликата в заплащането започва да става явна след завръщането на жената на пазара на труда след първия отпуск по майчинство, увеличава се с всяко следващо прекъсване на трудовата

дейност поради външни фактори като прекъсвания, свързани с отглеждането на деца и грижите за членове на семейството на издръжка, и бележи тенденция към нарастване с възрастта;¹

Поради периодите на отпуск по майчинство и по семейни причини жените имат значителни прекъсвания в професионален опит, което също допринася за разликата в заплащането на жените и мъжете. Прякото въздействие на такива периоди включва загуба на заплата и замяната ѝ с обезщетения за майчинство, които в много държави членки са придружени от по-ниски социалноосигурителни обезщетения по време на този период. Това е и причината, поради която разликата в заплащането на жените и мъжете е най-ниска при младите служители и се увеличава с възрастта в резултат на прекъсванията в кариерата, описани по-горе.

Неспособността да се предоставят на жените практически решения, които биха могли да им помогнат за по-доброто съчетаване на работата и семейните задължения, е основният фактор, който допринася за хоризонталната/секторната и вертикалната/професионалната сегрегация на пазара на труда.

В резултат на това жените често работят в сектори, в които се предлагат по-ниски почасови възнаграждения, отколкото в секторите, в които доминират мъжете, като например здравеопазване, образование или държавна администрация. Същевременно жените са изправени пред вертикална или професионална сегрегация, която е резултат от предубеденото разпределение на ролите в доминираното от мъжете общество: твърде често те биват наемани като административни асистенти, продавачки, по-ниско квалифицирани или неквалифицирани работници.

Докладчикът подчертава необходимостта да се вземе предвид връзката между специфичната роля на жените като полагащи грижи за децата и тяхната готовност да приемат несправедливо третиране на пазара на труда. Ето защо тя предлага категорично разпоредбите, насочени към създаването на оптимални условия за баланс между професионалния и семейния живот, да вземат предвид значението на неплатения труд на жените като полагащи грижи и да признаят по подходящ начин значението на този неплатен труд.

Във връзка с това може да бъде необходимо да се промени изчисляването на разликата в заплащането на жените и мъжете, така че да изключва жените с едно или няколко деца. По този начин разликата в заплащането на жените и мъжете би отразило само реалната разлика в заплащането, произтичаща от дискриминация. Същевременно сравнението между разликата в заплащането по начина, по който се изчислява понастоящем, и „чистата“ разлика в заплащането на жените и мъжете на основата на новото изчисление би могло да бъде използвано като база за изчисляване на дълга на обществото към жените за техния неплатен труд при полагането на грижи.

Дискриминацията при пенсионните схеми

¹ Резолюция на Европейския парламент от 24 май 2012 г. с препоръки към Комисията относно прилагането на принципа за равно заплащане на мъжете и жените за равен труд или труд с равна стойност (2011/2285(INI))

Разликата в заплащането между жените и мъжете се увеличава след пенсионирането. Според наличните статистически данни жените в ЕС получават средно с 39 % по-ниски пенсии, отколкото мъжете. Това развитие отразява по-малко облагодетелстваното положение в развитието на кариерата, което става видимо при сравнението на професионалното пенсионно осигуряване. Средната разлика в пенсиите на жените и мъжете е значително по-голяма от разликата в заплащането. Това се дължи на по-високия дял на жените, работещи на непълно работно време, с по-ниски почасови надници и с по-малко години трудова заетост. В някои държави членки разликата в пенсиите е достигнали равнища, които са почти два пъти по-високи в сравнение с разликите в заплащането. Възникващото в резултат на това неравенство може допълнително да нарасне с влошаването на демографската ситуация в държавите членки. Това ще постави разходопокривните пенсионни системи под все по-голям натиск, като частните пенсионни фондове, управляващи спестявания, изчислени като процент от заработената заплата, ще станат основен източник на доходи за пенсионерите.

Докладчикът разбира разликата в пенсиите като продължение на разликата в заплащането: като такава тя е дискриминационна и трябва да бъде премахната.

Концепцията за равностоеен труд

Като има предвид, че съществува ясна връзка между трайната непряка дискриминация на жените на пазара на труда и специалния статут на жените като потенциални или действителни майки/полагачи грижи за децата, липсата на определение на труд с равна стойност, както и на ясни критерии за оценка за сравняването на различните професии представлява друга основна пречка пред постигането на справедлив пазар на труда въз основа на равното третиране на жените и мъжете.

В съображение 9 на „преработената директива“ се заявява, че за да се оцени дали работниците изпълняват еднакъв труд или труд с равна стойност, следва да бъде определено дали, като се вземат предвид редица фактори, включително естеството на работата и обучението и условията на труд, тези работници могат да бъдат разглеждани като намиращи се в съпоставимо положение“.

Досега дванадесет държави членки са въвели в законодателството си определение за тази концепция. В повечето от тези случаи тя се основава на четирите основни компонента на оценката на работата, въведени с приложение 1 към работния документ на службите на Комисията, придружаващ доклада за прилагането на Директива 2006/54/ЕО: умения, трудност, отговорност и условия на труд. Докладчикът предлага понятието за равен труд или труд с равна стойност да бъде въведено във всички държави членки като задължително изискване, за да допринесе към основната европейска свобода на движение на работниците.

Прозрачност за заплатите

Въвеждането на мерки за прозрачност на възнагражденията е друга важна стъпка към изграждането на пазар на труда, основан на равенството между жените и мъжете. Докладчикът е убеден, че задължителното включване на този инструмент, основаващ се на общоприето европейско определение, би имало положително въздействие, тъй като,

от една страна, ще повиши осведомеността на служителите за съществуващите възнаграждения и различията в ползите, а същевременно ще предостави инструмент за жертвите да образуват съдебни производства по дела за дискриминация.

Достъп до правосъдие

От мониторинга на изпълнението на преработената директива става ясно, че достъпът до правосъдие за жертвите на дискриминация се различава значително в отделните държави членки. С цел да се преодолеят основните препятствия, които жертвите срещат в повечето държави членки, докладчикът подчертава необходимостта от безплатна правна помощ. Тя би могла да бъде предлагана от органите по въпросите на равенството, профсъюзите или НПО.

Подобряването на достъпа до правосъдие е и предпоставка за прилагането на клаузите за компенсация и санкции съгласно преработената директива. Въпреки че компенсациите дават възможност на съдилищата да предоставят на жертвите подходящи средства за защита, санкциите и наказанията имат вредно въздействие върху работодателите и мотивират да се избягва каквато и да било форма на поведение, което би могло да се тълкува като дискриминация. Следвайки принципа на субсидиарност, санкциите, предложени от докладчика, следва да бъде изрично наложени на равнище ЕС и да имат последици за допустимостта на дружествата до обществени поръчки на стоки и услуги, които се финансират от бюджета на ЕС.

МНЕНИЕ НА МАЛЦИНСТВОТО

внесено съгласно член 52, параграф 3 от Правилника за дейността
Анна Заборска

Равенството между жените и мъжете е принцип, залегнал в Договора за ЕС.

Член 157, параграф 3 от Договора за функционирането на Европейския съюз предоставя правна основа за предприемане на мерки, гарантиращи неговото прилагане.

Основните проблеми, пред които са изправени жените на работното място са резултат най-вече от непряката дискриминация въз основа на необоснованите убеждения на много работодатели, че жените с деца са по-малко продуктивни, отколкото мъжете. В това се корени причината за дискриминацията, въз основана факта, че дадено лице е от единия или другия пол. С цел постигане на яснота и последователност, необходими за третирането на първопричините за на тази дискриминация, аз се постарях да използвам думата „социален пол“ (gender) само като част от изречението „разликата в заплащането на жените и мъжете“ — във връзка с ясно определени статистически параметри.

За съжаление, приетият в комисия текст умишлено предпочита правно двусмисления термин „социален пол“ вместо ясно определеното понятие „биологичен пол“, като по този начин се размива линията между двете области на човешкото съществуване: социалната и частната. Двусмисленият термин „социален пол“ дава възможност за погрешно тълкуване. В резултат на това, несправедливостта и намесата на държавата в частната сфера на европейските граждани ще имат предимство пред правосъдието. Ето защо аз не мога да гласувам в полза на този текст.

1.6.2015

СТАНОВИЩЕ НА КОМИСИЯТА ПО ЗАЕТОСТ И СОЦИАЛНИ ВЪПРОСИ

на вниманието на комисията по правата на жените и равенството между половете

относно доклада за прилагането на Директива 2006/54/ЕС на Европейския парламент и на Съвета от 5 юли 2006 г. за прилагането на принципа на равните възможности и равното третиране на мъжете и жените в областта на заетостта и професиите (2014/2160(INI))

Докладчик по становище: Вилия Блинкевичуте

ПРЕДЛОЖЕНИЯ

Комисията по заетост и социални въпроси приканва водещата комисия по правата на жените и равенството между половете да включи в предложението за резолюция, което ще приеме, следните предложения:

- А. като има предвид, че основното предизвикателство пред всички държави – членки на ЕС, е правилното прилагане и изпълнение на правилата за равно заплащане, установени с Директива 2006/54/ЕО;
- Б. като има предвид, че обикновено нивата на заетост на жените са по-ниски в сравнение с тези на мъжете: през 2013 г. процентът на заетост сред мъжете е 69,4 % в ЕС-28 в сравнение с 58,8 % сред жените¹;
- В. като има предвид, че обикновено заплащането на жените е с около 16 % по-ниско от това на мъжете, и че разликата в заплащането на жените и мъжете често води до получаване на по-ниски пенсии от жените в сравнение с мъжете – като средно в ЕС пенсиите на жените са с 39 % по-ниски от тези на мъжете;
- Г. като има предвид, че липсата на прозрачност в структурата на възнагражденията на служителите създава условия, при които предубежденията по отношение на пола и дискриминационните структури на заплащане остават незабележими за служителите и/или техните представители и са изключително трудни за доказване, като с това се затруднява ефективното прилагане на принципа на равното заплащане за еднаква работа;

¹ http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Employment_statistics.

- Д. като има предвид, че в националното законодателство на повечето държави членки по никакъв начин не се определят понятията „труд с еднаква стойност“ и „еднакъв труд“ и така те са оставени на тълкуването на националните съдилища за всеки отделен случай, като с това се допринася значително за липсата на правна сигурност за потенциалните жертви на дискриминация при заплащането, независимо от позоваванията, направени от Съда на ЕС се цел осигуряване на правна сигурност;
1. счита, че равенството между половете чрез увеличаване на социалното и икономическото благополучие е от полза не само за жените, но и за обществото като цяло; припомня, че ефективната борба срещу стереотипите по отношение на половете е от основно значение за подобряването на участието на жените във всички сегменти на пазара на труда; призовава ЕС да бъде лидер в борбата срещу стереотипите в областта на половете, най-вече в сферите на образованието, труда и допълнителното обучение;
 2. подчертава, че Комисията следва да предложи действия за: а) намаляване на разликата в заплащането на мъжете и жените, б) засилване на икономическата независимост на жените, в) подобряване на достъпа на жените до пазара на труда и на техния професионален напредък, г) съществено увеличаване на равенството при вземането на решения, и д) премахване на дискриминационните структури и практики, свързани с пола;
 3. призовава държавите членки и Комисията да предприемат действия за борба с многостранната дискриминация, да гарантират прилагането на принципа за недопускане на дискриминация и равенство на пазара на труда и при достъпа до заетост, включително дискриминацията срещу етнически малцинства и лица с увреждания, дискриминация въз основа на пол, възраст, религия или убеждения, сексуална ориентация и полова идентичност, и по-специално да приемат мерки за социална закрила, за да се гарантира, че правата на жените на заплащане и социална сигурност, включително пенсии, са същите като тези на мъжете със същия или подобен опит, извършващи същата или равностойна работа;
 4. призовава Комисията да предложи ясни мерки за по-ефективна борба срещу сексуалния тормоз на работното място; изразява съжаление поради факта, че макар и законодателството на ЕС да защитава лицата от дискриминация в областта на заетостта, през годината, предшестваща проучването на Агенцията за основните права относно ЛГБТ, 30 % от транссексуалните търсещи работа лица са били дискриминирани при търсенето на работа, а при транссексуалните жени е имало най-голяма вероятност да се чувстват дискриминирани; изтъква, че това представлява нарушение на Хартата на основните права на Европейския съюз; призовава Комисията да следи отблизо ефективността на националните органи и процедури за разглеждане на жалби в контекста на изпълнението на директивите в областта на равенството между половете що се отнася до полова идентичност, изразяването на полова принадлежност и промяната на пола; призовава Комисията да предостави на държавите членки експертни консултации за бъдещите възможности за борба срещу дискриминацията в областта на заетостта въз основа на „полови характеристики“; призовава Комисията да подкрепя и насърчава държавите членки да включват транссексуални и интерсексуални лица в обученията,

свързани с многообразието, както и да работи с работодателите върху мерки на работното място, например насърчаване на анонимни процедури за назначаване на работа; призовава държавите членки да използват средства от Европейския социален фонд (ЕСФ) за активна борба срещу дискриминацията на транссексуалните хора в съответствие със съдебната практика на Съда на Европейския съюз;

5. призовава държавите членки да прилагат активно препоръката на Комисията относно укрепването чрез прозрачност на принципа на равното заплащане за мъжете и жените¹ и да предприемат непрекъснати положителни действия посредством законодателство, тъй като това доказано действа, като въведат препоръчаните и индивидуални мерки за прозрачност на заплащането, като например политики за прозрачност на формирането и структурата на заплащането; призовава държавите членки да намерят най-подходящите начини за осигуряване на неутрална по отношение на пола оценка на работното място и балансирана, недискриминационна система за класификация на работата, като вземат предвид колективните трудови договори и практическите инструменти; призовава държавите членки да изискват от големите предприятия да публикуват своите разлики в заплащането на жените и мъжете;
6. приветства промяната в уреждането на тежестта на доказване, включено в Директива 2006/54/ЕО, в полза на жените, които в съдебни производства са предполагаеми жертви на сексуална дискриминация, но държи да подчертае, че тази разпоредба няма да бъде ефективна, ако няма признато право на тези жени на достъп до информацията, съхранявана от работодателите, както Комисията предложи да бъде включено в Директива 97/80/ЕО на Съвета относно тежестта на доказване в случаите на дискриминация, основана на пола, но което в крайна сметка не беше прието; призовава държавите членки да създадат платформи, които биха могли да получават жалби и да предоставят безплатна помощ при правни спорове в случаи на дискриминация на работното място;
7. подчертава, че макар различията в равнищата на заетост и заплащане между мъжете и жените да са малко намалели през последните години, това не се дължи на подобряване на положението на жените, а на факта, че нивата на заетост и на възнаграждение на мъжете намаляха по време на кризата;
8. призовава държавите членки да намерят начин да определят в националното право какво се счита за труд с еднаква стойност, или набор от ясни рамки, въз основа на който би било възможно да се определи какво следва да се разглежда като труд с еднаква стойност; счита, че в съответствие със съдебната практика на Съда на Европейския съюз стойността на труда следва да бъде оценявана и сравнявана въз основа на обективни критерии, като например изискванията, свързани с образованието, професията и обучението, уменията, усилията и отговорността, извършената работа и естеството на задачите – могат да се вземат предвид и други фактори, като например условия на труд, физически и умствен стрес, компетентност и степен на независимост, планиране и вземане на решения;

¹ C(2014)1405.

9. подчертава, че държавите членки трябва да работят за преодоляване на пречките при назначаването на жени в частния сектор и за насърчаване на предприемачеството сред жените;
10. подчертава, че жените, независимо от факта, че представляват 60 % от хората с висше образование в ЕС, са все още много слабо представени на високи и ръководни постове на всички равнища на вземане на политически и икономически решения; във връзка с това призовава за бързо приемане на Директивата относно жените в управителните съвети като важна първа стъпка за равно представителство в публичния и частния сектор и подчертава отговорността на Комисията за предприемането на действия, които биха могли да спомогнат за преодоляване на безизходицата в Съвета относно законодателството на ЕС в областта на прозрачността и подобряването на баланса между половете при назначаването на отговорни позиции;
11. призовава държавите членки да гарантират, че предприятията осигуряват представителство на двата пола в състава на списъците с подбрани кандидати, като същевременно гарантират, че полът на директора без изпълнителни функции, избран при тази процедура, по никакъв начин не е предварително определен, и че предприятията подбират най-квалифицираните кандидати въз основа на сравнителен анализ на техните квалификации, като се прилагат предварително определени, ясни, неутрално формулирани, недискриминационни и еднозначни критерии; призовава Комисията и държавите членки да подкрепят кампании, които се борят със свързаните с пола стереотипи при достъпа до работни места, като подчертават, че и жените и мъжете могат да имат достъп до различни области, със специален акцент върху науките и технологиите, да насърчават жените да участват в традиционно доминирани от мъже стажове и професии и да гарантират, че работодателите провеждат обучение за равенството и многообразието за всички служители;
12. призовава държавите членки да гарантират правото на жените на връщане на работа след бременност и отпуск по майчинство, да гарантират правото им на ефективна защита на здравето и безопасност на работното място, да защитават свързаните с майчинството права и да вземат мерки за предотвратяване на несправедливо уволнение по време на бременност и за предпазване на жените и мъжете, които полагат грижи, от несправедливо уволнение; в тази връзка изразява съжаление поради намерението на Комисията да оттегли Директивата относно отпуска по майчинство и призовава Съвета да се ангажира проактивно с Парламента и Комисията с цел разблокиране на Директивата относно отпуска по майчинство; също така подчертава, че укрепването на законодателството относно отпуска по бащинство би предоставило важен стимул за борба със свързаната с пола и със заплащането дискриминация на работното място;
13. счита, че равенството между половете следва да се подпомага посредством инвестиции в инфраструктури за предоставяне на съдействие и услуги за семействата и насърчаване на законодателството в областта на родителския отпуск и отпуска по бащинство, както и на гъвкавото работно време;

14. подчертава значението на борбата с непряката дискриминация в пенсионните схеми, не само в схемите за професионално пенсионно осигуряване, но също и в практиките на задължителните държавни пенсионни схеми; подчертава, че Съдът на Европейския съюз е изяснил, че схемите за професионално пенсионно осигуряване трябва да се считат за заплащане и следователно принципът на равно третиране се прилага и за тези схеми, независимо от факта, че в някои държави членки разграничението между задължителните държавни пенсионни схеми и схемите за професионално пенсионно осигуряване е проблематично и че понятието схеми за професионално пенсионно осигуряване е непознато в някои държави членки и това би могло да доведе до непряка дискриминация на пазара на труда;
15. подчертава, че професионалното и секторното разделение на пазара на труда продължава да бъде фактор, който определя разликата в заплащането на жените и мъжете; подчертава също така, че работата на жените, особено на тези, които работят като домашни работници и лица, полагащи грижи, е по-вероятно да е предмет на ниско заплащане, принудително непълно работно време, несигурни работни места и договори за „нула часове“ и призовава Комисията и държавите членки да разработят и приложат подходящи мерки с цел да се ограничи ефективно недоброволната работа на непълно работно време; подчертава, че феминизирането на бедността е резултат от многобройни, свързани с дискриминация и други фактори, които включват разликата в заплащането на жените и мъжете, разликата в пенсиите, отговорностите за полагане на грижи за членове на семейството и свързаните с тях прекъсвания на работа, както и недостатъчните системи за подпомагане, които засягат домакинствата, в които глава на семейството са самотни майки; подчертава в тази връзка, че е важно да се оценяват свързаните с пола последици на системите за социална сигурност; припомня значението на прилагането на съществуващото законодателство за борба срещу дискриминацията, като се взема предвид междусекторен подход с цел намаляване на бедността сред жените;
16. призовава държавите членки да увеличат усилията си в борбата с недеklarирания труд и несигурните работни места; подчертава високите равнища на недеklarиран труд, извършван от жените, което се отразява отрицателно върху техните доходи, социална сигурност и закрила, и има вредно влияние върху равнищата на БВП на ЕС; подчертава необходимостта да се обърне особено внимание на домашната работа, която се извършва предимно от жени, като особено предизвикателство, тъй като тази работата попада главно в неформалния сектор, извършва се индивидуално и е невидима по своя характер, и във връзка с това налага разработването на специални мерки за ефективното справяне с този проблем; изразява също така съжаление поради злоупотребите с нетипични форми на договор, включително договори за „нула часове“, с цел избягване на спазването на задълженията за трудова и социална закрила; изразява съжаление поради факта, че има увеличаване на броя на жените, попаднали в клопката на бедността сред работещите;
17. призовава държавите членки и Комисията да разпространяват и да повишават обществената информираност, свързана с равното заплащане за двата пола, разликата в пенсиите на жените и мъжете, пряката и непряката дискриминация на жените на работното място на европейско, национално, регионално и местно

равнище; призовава Комисията да учреди Европейска година на борбата срещу разликата в заплащането на жените и мъжете;

18. призовава държавите членки и Комисията да ангажират социалните партньори (професионалните съюзи и работодателите) и гражданското общество, включително органите за равенство между половете, в осъществяването на равенството между половете с оглед на поощряване на равното третиране; подчертава, че социалният диалог трябва да включва наблюдението и насърчаването на действия за равенство между половете на работното място, включително гъвкави условия на труд с цел улесняване на съвместяването на професионалния и личния живот; подчертава значението на колективните трудови договори в борбата срещу дискриминацията и за насърчаването на равенството между мъжете и жените на работното място, както и на други инструменти като кодексите за поведение, проучванията или обмена на опит и добри практики в областта на равенството между половете;
19. изисква Комисията да гарантира изпълнението на специфичните за всяка държава препоръки на Европейския семестър относно справянето с разликата в заплащането между жените и мъжете;
20. изразява съжаление, че някои държави членки не изпълняват или бездействат по отношение на разпоредбите на Директивата, и настоятелно изисква Комисията да действа бързо и твърдо за разрешаване на това положение.

ОКОНЧАТЕЛНО ГЛАСУВАНЕ ЧРЕЗ ПОИМЕННО ГЛАСУВАНЕ

| [24] | + |
|-----------|--|
| ALDE | Beatriz Becerra Basterrechea, Izaskun Bilbao Barandica, Angelika Mlinar |
| EFDD | Daniela Aiuto |
| GUE/NGL | Malin Björk, Stefan Eck |
| PPE | Anna Maria Corazza Bildt, Ildikó Gáll-Pelcz, Agnieszka Kozłowska-Rajewicz, Elisabeth Köstinger, Elissavet Vozemberg, Suica Dubravka |
| S&D | Inés Ayala Sender, Biljana Borzan, Viorica Dăncilă, Iratxe García Pérez, Anna Hedh, Clare Moody, Maria Noichl, Liliana Rodrigues, Marc Tarabella |
| VERTS/ALE | Terry Reintke, Jordi Sebastià, Ernest Urtszun |

| [2] | - |
|------|---------------|
| EFDD | Louise Bours |
| NI | Sylvie Goddyn |

| [6] | 0 |
|-----|---|
| ECR | Branislav Skripek, Jadwiga Wisniewska, Jana Zitnanská |
| PPE | Marijana Petir, Michaela Sojdrová, Anna Záborská |

Легенда на използваните знаци:

+ : „за“

- : „против“

0 : „въздържал се“

РЕЗУЛТАТ ОТ ОКОНЧАТЕЛНОТО ГЛАСУВАНЕ В КОМИСИЯ

| | |
|---|--|
| Дата на приемане | 16.6.2015 |
| Резултат от окончателното гласуване | +: 24 -: 2 0: 6 |
| Членове, присъствали на окончателното гласуване | Daniela Aiuto, Beatriz Becerra Basterrechea, Malin Björk, Anna Maria Corazza Bildt, Viorica Dăncilă, Iratxe García Pérez, Anna Hedh, Elisabeth Köstinger, Agnieszka Kozłowska-Rajewicz, Angelika Mlinar, Maria Noichl, Marijana Petir, Terry Reintke, Liliana Rodrigues, Jordi Sebastià, Michaela Šojdrová, Ernest Urtasun, Elissavet Vozemberg, Jadwiga Wiśniewska, Anna Záborská, Jana Žitňanská |
| Заместници, присъствали на окончателното гласуване | Inés Ayala Sender, Izaskun Bilbao Barandica, Biljana Borzan, Louise Bours, Stefan Eck, Ildikó Gáll-Pelcz, Sylvie Goddyn, Clare Moody, Branislav Škripek, Dubravka Šuica, Marc Tarabella |