ПРЕПОРЪКИ

ПРЕПОРЪКА НА КОМИСИЯТА

от 7 март 2014 година

относно укрепването чрез прозрачност на принципа на равното заплащане за мъжете и жените

(текст от значение за ЕИП)

(2014/124/ЕС)

ЕВРОПЕЙСКАТА КОМИСИЯ,

като взе предвид Договора за функционирането на Европейския съюз, и по-специално член 292 от него,

като има предвид, че:

(1) В член 2 и член 3, параграф 3 от Договора за Европейския съюз правото на равенство между жените и мъжете се прогласява като една от основните ценности и задачи на Съюза.

(2) В членове 8 и 10 от Договора за функционирането на Европейския съюз (ДФЕС) се предвижда, че при всички свои дейности Съюзът полага усилия за премахването на неравенствата, за насърчаването на равенството между мъжете и жените и за борба срещу всяка форма на дискриминация, основана на пол.

(3) Член 157, параграф 1 от ДФЕС задължава всяка държава членка да осигури прилагането на принципа за равно заплащане на мъжете и жените за равен труд или за труд с равна стойност.

(4) В член 23 от Хартата на основните права на Европейския съюз се предвижда, че равенството между жените и мъжете трябва да бъде гарантирано във всички области, включително заетостта, труда и възнаграждението.

(5) Равното заплащане за еднакъв труд и равностоен труд е един от петте приоритета, определени в Хартата на жените, която потвърждава ангажираността на Комисията за целенасочена мобилизация на всички средства – законодателни и незаконодателни, за да бъде преодоляна съществуващата разлика в заплащането между мъжете и жените. Стратегията за равенство между жените и мъжете за периода 2010—2015 г. се основава на приоритетите от Хартата на жените. В стратегията се посочва, че Комисията ще проучи възможните начини за увеличаване на прозрачността на заплащането.

(6) В Директива 2006/54/ЕО на Европейския парламент и на Съвета [1] се предвижда, че се премахва всяка пряка или непряка дискриминация на основата на пол по отношение на всички аспекти и условия на възнаграждението за еднакъв или равностоен труд. По-специално, когато за определяне на възнаграждението се използва система за категоризиране на професиите, то тази система следва да се основава на еднакви критерии както за мъжете, така и за жените и да бъде изградена по начин, който изключва всякаква дискриминация, основана на пол.

(7) Жените в ЕС все още печелят средно 16,2 % по-малко от мъжете за всеки отработен час (Евростат, 2011 г.), независимо от значителния напредък, който те са отбелязали по отношение на образователните постижения и професионалния опит. Това е признак, че в заплащането на жените и мъжете продължава да съществува разлика, която до момента намалява с много бавен темп.

(8) В Съобщение COM(2007) 424 окончателен [2] Комисията стигна до заключението, че жените продължават да са потърпевши от дискриминация при заплащането и неравенство на пазара на труда, което възпрепятства пълното разгръщане на потенциала им. Явната пряка дискриминация при заплащането за еднакъв труд вече се среща доста рядко. Действащата правна уредба обаче не е толкова ефективна в предоставянето на гаранции за прилагането на принципа за равно заплащане за равностоен труд. По-малко вероятно е тази дискриминация да бъде предмет на съдебно дело не само защото потенциалните жертви вероятно не си дават сметка за нея, но и защото е по-трудно за жертвите на дискриминация при заплащането да постигнат прилагане на принципа за равно заплащане по принудителен ред. Жертвите трябва да установят фактите, на които се основава презумпцията за дискриминация, за да прехвърлят тежестта на доказване върху работодателя. Неясните структури на заплащане и липсата на налична информация за размера на заплащане на служителите, които полагат еднакъв или равностоен труд, са основните фактори, които допринасят за тези трудности.

[1] 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 (ОВ L 204, 26.7.2006 г., стр. 23).

[2] Съобщение на Комисията до Европейския парламент, Съвета, Европейския икономически и социален комитет и Комитета на регионите от 18 юли 2007 г. „Как да преодолеем разликата в заплащането на жените и мъжете“.

(9) В Съобщение COM(2010) 543 окончателен на Комисията [1] допълнителните подобрения при транспониране, изпълнението и прилагането на законодателството на Съюза са посочени сред приоритетите на Комисията в областта на интелигентното законотворчество.

(10) На 18 ноември 2008 г. [2] и 24 май 2012 г. [3] Европейският парламент прие резолюции относно равното заплащане на мъжете и жените с препоръки за това как да се постигне по-доброто прилагане на принципа за равно заплащане. Тези препоръки включват въвеждането на мерки относно прозрачността на заплащането и недискриминиращи по признак пол системи за професионално оценяване и категоризиране.

(11) В Заключенията си от 6 декември 2010 г. относно укрепване на ангажимента и засилване на действията за премахване на разликата в заплащането на жените и мъжете, както и за преглед на изпълнението на Пекинската платформа за действие [4] Съветът прикани държавите членки да въведат мерки за противодействие на причините за разликата в заплащането на мъжете и жените, особено мерки, които насърчават прозрачността относно заплащането и недискриминиращи по признак пол професионално оценяване и категоризиране.

(12) В Съобщение COM(2013) 83 final [5] Комисията призовава държавите членки да положат усилия за премахване на разликата в заплащането на жените и мъжете, да предприемат действия за премахване на другите препятствия пред участието на жените на пазара на труда и да насърчават работодателите да се борят с дискриминацията на работното място като част от усилията да се следва стратегия за активно приобщаване.

(13) В доклада на Комисията до Европейския парламент и Съвета COM(2013) 861 final [6] се посочва, че прилагането на принципа за равно заплащане е възпрепятствано от липсата на прозрачност в системите на заплащане, липсата на правна сигурност относно понятието „равностоен труд“ и от процесуални пречки. Една от тези пречки е фактът, че служителите не разполагат с необходимата информация, за да предявят успешно искове във връзка с равното заплащане, и по-конкретно с информация за равнището на заплащане за категориите служители, които полагат еднакъв или равностоен труд.

(14) Предприемането на действия на съюзно равнище с цел да се улесни прилагането на принципа за равно заплащане ще помогне на националните органи и съответните заинтересовани страни да увеличат усилията си за преодоляването на разликата в заплащането между жените и мъжете и на дискриминацията при заплащането чрез по-доброто изпълнение на действащите правни изисквания. Като се спазва изцяло принципът на субсидиарност, е необходимо да се подобри ефективното прилагане на принципа за равно заплащане в държавите членки.

(15) Настоящата препоръка следва да се съсредоточи върху прозрачността на категориите възнаграждения, която е от съществено значение за ефективното прилагане на принципа за равно заплащане. По-голямата прозрачност може да разкрие неравнопоставеност между половете и дискриминация в структурите за определяне на заплащането на дадено предприятие или организация. Тя позволява на работниците, работодателите и социалните партньори да предприемат подходящи действия, за да се гарантира прилагането на принципа за равно заплащане. Настоящата препоръка следва да представи набор от мерки, предназначени да подпомогнат държавите членки да възприемат собствен подход за подобряване на прозрачността на възнагражденията. Държавите членки следва да бъдат насърчавани да осъществяват най-подходящите мерки според своите специфични обстоятелства и да изпълнят поне една от основните мерки за повишаване на прозрачността, изложени в настоящата препоръка (право да се поиска информация относно заплащането, изготвяне на доклади от страна на дружествата, одити на заплащането, колективно договаряне в областта на равното заплащане).

(16) Предоставянето на възможността на работниците и служителите да поискат информация относно заплащането, включително относно допълнителните и променливите елементи, като например непаричните възнаграждения и премиите, на други категории работници и служители, които полагат еднакъв или равностоен труд, придружена с разбивка според пола, ще направи по-прозрачна политиката относно възнагражденията на дадено предприятие или организация. Това би увеличило и успеваемостта на индивидуалните искове за дискриминация в националните съдилища и следователно би имало възпиращо действие.

(17) Наличието на редовни доклади, изготвени от работодателите, за възнагражденията според категорията служител или позицията с разбивка според пола също би подобрило прозрачността на възнагражденията и би било надеждна основа за обсъждане на мерките, чрез които да се прилага принципът за равно заплащане. Тези колективни оповестявания на възнагражденията не следва да се изискват от предприятията и организациите с по-малко от 50 работници или служители, които отговарят на критериите по отношение на работната ръка в малките предприятия в Препоръка 2003/361/ЕО на Комисията [7], тъй като това може да доведе до прекомерна тежест за тях.

[1] Съобщение на Комисията до Европейския парламент, Съвета, Европейския икономически и социален комитет и Комитета на регионите от 8 октомври 2010 г. „Разумно регулиране в Европейския съюз“.
[2] ОВ C 16 E, 22.1.2010 г., стр. 21.
[3] P7_TA(2012)0225.
[4] ОВ C 345, 18.12.2010 г., стр. 1.
[5] Съобщение на Комисията до Европейския парламент, Съвета, Европейския икономически и социален комитет и Комитета на регионите от 20 февруари 2013 г. „Социални инвестиции за растеж и сближаване, включително изпълнение на Европейския социален фонд за периода 2014—2020 г.“, стр. 11.
[6] Доклад на Комисията до Европейския парламент и Съвета 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.
[7] Препоръка 2003/361/ЕО на Комисията от 6 май 2003 г. относно определянето на микропредприятията, малките и средните предприятия (ОВ L 124, 20.5.2003 г., стр. 36).

(18) 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 за равно заплащане. Одитите на заплащането биха могли да послужат като основа за дискусии между работодателите и представителите на работниците и служителите с цел да се премахне дискриминацията по полов признак при заплащането. Предприемането на мерки, свързани с одитите на заплащането, не следва да се изисква от предприятията и организациите с по-малко от 250 работници или служители, които отговарят на критериите по отношение на работната ръка в средните предприятия в Препоръка 2003/361/ЕО, тъй като това може да доведе до прекомерна тежест за тях.

(19) Друг начин за повишаване на прозрачността на възнагражденията и за преодоляване на разликата в заплащането на жените и мъжете е посредством насърчаването или задължаването на социалните партньори да обсъждат и отдават особено внимание на въпросите, свързани с равното заплащане, в процеса на колективно договаряне.

(20) От съществено значение за анализа и проследяването на промените в разликата при заплащането на жените и мъжете на европейско равнище са воденето на статистика на възнагражденията с разбивки според пола и представянето на точни и пълни статистически данни в Евростат. Регламент (ЕО) № 530/1999 на Съвета [1] изисква от държавите членки да изготвят структурна статистика за заплатите за период от четири години, които улесняват изчисляването на разликата в заплащането на жените и мъжете. За 2006 и 2010 г. разликата в заплащането на жените и мъжете беше изчислена въз основа на данните, събрани от проучването за структурата на заплатите. За периода 2007—2009 г. данните за разликата в заплащането на жените и мъжете бяха изпращани доброволно, често със закъснение и под формата на проект, предмет на последващи промени. Ежегодните висококачествени статистически данни биха могли да повишат прозрачността и да подобрят още повече осведомеността относно проблема, свързан с неравенството между мъжете и жените по отношение на заплащането. Наличието и сравнимостта на такива данни са от основно значение за оценката на промените на цялата територия на Съюза.

(21) Липсата на дефиниция за равностоен труд, включително липсата на ясно посочване на критериите за сравнение на стойността на различните видове труд, е основна пречка пред жертвите на дискриминация при заплащането, които предявяват искове в съдилищата. За да се прецени дали работниците или служителите полагат равностоен труд, следва да се вземат под внимание редица фактори, включително естеството на работа, обучение и условията на труд. Включването в националните законодателства на такава дефиниция, както и на критерии за професионално оценяване и категоризиране би помогнало на пострадалите от дискриминация при заплащането да предявят искове пред националните съдилища.

(22) Недискриминиращите по признак пол системи за професионално оценяване и категоризиране са ефективни за целите на установяването на прозрачна система на заплащане. Чрез тях се констатира непряката дискриминация при заплащането, свързана с по-ниското оценяване на работните места, които традиционно се заемат от жени, тъй като чрез тях обикновено се измерват и сравняват видове труд, чиято същност е различна, но имат еднаква стойност и по този начин се зачита принципът за равностоен труд. Държавите членки, социалните партньори и работодателите се насърчават да поощряват развитието и използването на недискриминиращи по признак пол системи за професионално оценяване и категоризиране, като се ръководят от приложение 1 от работния документ на службите на Комисията, придружаващ Доклада за прилагането на Директива 2006/54/ЕО [2].

(23) Участието на органи по въпросите на равенството има основно значение за ефективното прилагане на принципа на равно заплащане. Правомощията и мандатът на националните органи по въпросите на равенството между половете следва да бъдат подходящи, за да могат да обхванат дискриминацията при заплащането на жените и мъжете, включително задълженията за прозрачност. Процесуалните пречки и пречките, свързани с разходите, пред които са изправени жертвите на дискриминация при заплащането, би следвало да бъдат намалени, като се позволи на органите по въпросите на равенството да представляват физическите лица. Това би намалило риска за отделните работници и служители при воденето на съдебни спорове и би могло да бъде подходящо решение за преодоляване на проблема с твърде ниския брой дела за равно заплащане понастоящем.

(24) Дейностите за повишаване на осведомеността информират заинтересованите страни за съществуването и важността на принципа за равно заплащане. Държавите членки следва да бъдат насърчавани да предприемат действия за повишаване на осведомеността сред предприятията и организациите, социалните партньори и широката общественост, за да се популяризира успешно принципът за равно заплащане, да се използват методи за професионална оценка и категоризиране, при които няма неравнопоставеност между половете, и за да се преодолее разликата в заплащането на жените и мъжете в по-общ смисъл. Необходими са и действия на равнището на предприятията и организациите,

ПРИЕ НАСТОЯЩАТА ПРЕПОРЪКА:

I. **ПРЕДМЕТ**

1. Настоящата препоръка предоставя насоки на държавите членки, за да ги подпомогне да прилагат по-добре и по-ефективно принципа на равно заплащане, да се борят с дискриминацията при заплащането и да допринесат за премахването на продължаващата разлика в заплащането на жените и мъжете.

[1] Регламент (ЕО) № 530/1999 на Съвета от 9 март 1999 г. относно структурна статистика за заплатите и разходите за труд (ОВ L 63, 12.3.1999 г., стр. 6).

[2] Работен документ на службите на Комисията, придружаващ Доклада на Комисията до Европейския парламент и Съвета 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, SWD(2013) 512 final.

II. ПРОЗРАЧНОСТ НА ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯТА

2. Държавите членки следва да насърчават работодателите от публичния и частния сектор и социалните партньори да приемат политики за прозрачност при определянето на елементите и структурите на възнагражденията. Те следва да въведат специфични мерки за насърчаване на прозрачността на възнагражденията. В частност тези мерки следва да включват една или повече от дейностите, посочени в точки 3—6, съгласно подход, съобразен със специфичната ситуация в съответната държава.

Право на работниците и служителите да получат информация относно заплащането

3. Държавите членки следва да въведат подходящи и пропорционални мерки, за да се гарантира, че работниците или служителите могат да поискат информация относно заплащането на категориите работници или служители, които полагат еднакъв или равностоен труд, придружена с разбивка според пола. Тази информация следва да включва допълнителните и променливите елементи извън фиксираната основна заплата, като например непаричните възнаграждения и премиите.

Доклади относно заплащането

4. Държавите членки следва да въведат мерки, които да гарантират, че работодателите в предприятията 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, разбито по пол.

Одити на заплащането

5. Държавите членки следва да предприемат подходящи мерки, за да гарантират, че се провеждат одити на заплащането в предприятия и организации с поне 250 служители. 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. Тези одити следва да бъдат предоставени на представителите на работниците или служителите и на социалните партньори при поискване.

Колективно договаряне

6. Без да се засяга автономията на социалните партньори и в съответствие с националните закони и практики, държавите членки следва да гарантират, че въпросът за равното заплащане, включително одитите на заплащането, се обсъждат на подходящото равнище на колективно договаряне.

Статистика и административни данни

7. Държавите членки следва допълнително 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. Тези статистически данни следва да бъдат разбити по пол, икономически сектор [1], работно време (пълно/непълно работно време), икономически контрол (държавна или частна собственост) и възраст и се изчисляват на годишна база.

8. Държавите членки следва също да предоставят на Комисията данни за броя и видовете случаи на дискриминация при заплащането, когато я уведомяват в съответствие с точка 18.

Защита на личните данни

9. Доколкото информацията, предоставяна във връзка с мерките, предприети по силата на параграфи 3 — 8, налага разкриването на лични данни, тя следва да бъде предоставена в съответствие с националното законодателство за защита на личните данни, и по-специално с актовете, които транспонират Директива 95/46/ЕО на Европейския парламент и на Съвета [2].

Понятие за равностоен труд

10. В съответствие със съдебната практика на Съда на Европейския съюз държавите членки следва да уточнят понятието „равностоен труд“ в своето законодателство. 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.

Системи за професионално оценяване и категоризиране

11. Държавите членки следва да насърчават разработването и използването на недискриминиращи по признак пол системи за професионално оценяване и категоризиране, включително в качеството си на работодатели в публичния сектор с цел предотвратяване, или откриване и противодействие на възможна дискриминация при заплащането, основаваща се на скали за заплащане, отразяващи свързани с пола предубеждения. Те следва да насърчават конкретно работодателите и социалните партньори да въвеждат недискриминиращи по признак пол системи за професионално оценяване и категоризиране.

12. Що се отнася до недискриминиращите по признак пол системи за професионално оценяване и категоризиране, държавите членки се насърчават да се ръководят от приложение 1 от работния документ на службите на Комисията, придружаващ Доклада за прилагането на Директива 2006/54/ЕО.

---

[1] Поне NACE Rev. 2, раздели от B до S, без O.

[2] Директива 95/46/ЕО на Европейския парламент и на Съвета от 24 октомври 1995 г. за защита на физическите лица при обработването на лични данни и за свободното движение на тези данни (ОВ L 281, 23.11.1995 г., стр. 31).

III. **ХОРИЗОНТАЛНИ РАЗПОРЕДБИ**

Органи по въпросите на равенството

13. Държавите членки следва да гарантират, че правомощията и мандатът на националните органи по въпросите на равенството обхващат въпроси, свързани с дискриминацията при заплащането на жените и мъжете, включително задълженията за прозрачност. Когато е приложимо, държавите членки следва да дадат на органите по въпросите на равенството право на достъп до информацията и одитите, посочени в точки 4 и 5 от настоящата препоръка.

14. Държавите членки следва да намалят процесуалните пречки пред завеждането на дела за равно заплащане пред съдилищата, като дадат възможност на органите по въпросите на равенството да представляват физически лица по делата за дискриминация при заплащането.

15. Държавите членки следва да гарантират по-тясно сътрудничество и координация между националните органи по въпросите на равенството и националните органи с инспекционни функции спрямо пазара на труда.

Наблюдение и привеждане в изпълнение

16. Държавите членки следва да осигурят последователния мониторинг на прилагането на принципа за равно заплащане и действието на всички налични средства за защита срещу дискриминация при заплащането.

Дейности за повишаване на осведомеността

17. Държавите членки следва да повишат осведомеността сред публичните и частните предприятия и организации, социалните партньори и широката общественост с цел популяризиране на равното заплащане, принципа на равностоен труд и прозрачността на възнагражденията, преодоляване на причините за разликата в заплащането на жените и мъжете и разработване на инструменти, подпомагащи анализа и оценката на неравенството при заплащането.

IV. **ПОСЛЕДВАЩИ ДЕЙСТВИЯ**

18. Държавите членки следва да предприемат необходимите мерки с цел да се осигури прилагането на настоящата препоръка и се приканват да уведомят Комисията за тези мерки до 31 декември 2015 г., за да се даде възможност на Комисията да следи отблизо ситуацията, да изготви доклад за постигнатия напредък при изпълнението на настоящата препоръка и на тази основа да се оцени необходимостта от допълнителни мерки.

V. **ЗАКЛЮЧИТЕЛНИ РАЗПОРЕДБИ**

19. Адресати на препоръката са всички държави членки. Адресат на препоръката са и социалните партньори, особено в държавите членки, където в съответствие с националното законодателство и практика социалните партньори имат конкретна отговорност за прилагането на принципа на равно заплащане чрез сключване на колективни трудови договори.

Съставено в Брюксел на 7 март 2014 година.

За Комисията

Viviane REDING

Заместник-председател