

**Становище на Европейския икономически и социален комитет относно „Съобщение на Комисията до Европейския парламент, Съвета, Европейския икономически и социален комитет и Комитета на регионите: как да преодолеем разликата в заплащането на жените и мъжете“**

(COM(2007) 424 окончателен

(2008/C 211/16)

На 18 юли 2007 г. Европейската комисия реши, в съответствие с член 262 от Договора за създаване на Европейската общност, да се консултира с Европейския икономически и социален комитет относно

„Съобщение на Комисията до Европейския парламент, Съвета, Европейския икономически и социален комитет и Комитета на регионите: как да преодолеем разликата в заплащането на жените и мъжете“.

Специализирана секция „Заетост, социални въпроси и гражданство“, на която беше възложено да подготви работата на Комитета по този въпрос, прие своето становище на 2 април 2008 г. (докладчик: **г-жа Kössler**).

На 444-ата си пленарна сесия, проведена на 22 и 23 април 2008 г. (заседание от 22 април 2008 г.), Европейският икономически и социален комитет прие настоящото становище със 125 гласа „за“ и 3 гласа „въздържал се“.

## 1. Заключение и препоръки

1.1 ЕИСК приветства политическата воля на Комисията да продължи своите усилия срещу неравностойното заплащане на жените и мъжете. Както и Комисията, Комитетът приема много сериозно факта, че няма никакви признаци за осезаемо намаляване на разликата в заплащането на жените и мъжете. Въпреки въведените мерки и използваните преди това средства за борба с нея, разликата в заплащането на жените и мъжете се запазва. Затова е важно всички заинтересовани страни да участват в предприеманите усилия и да покажат воля за постигане на действителни промени. Стратегията на ЕС за растеж и заетост, залегнала в Лисабонската стратегия, е важен инструмент за насърчване на равенството между жените и мъжете на пазара на труда и за намаляване на съществуващата разлика в заплащането между тях. Равенството в заплащането е необходимо, за да бъдат постигнати целите на Лисабонската стратегия, да се гарантира общественото благополучие и да се осигури конкурентоспособността на Европа в световен план. Това е важно за бъдещето както на жените, така и на мъжете.

1.2 По отношение на борбата за равенство в заплащането ЕИСК отправя следните препоръки към европейските институции, правителствата на отделните държави-членки, националните органи, отговорни за насърчване на равенството между жените и мъжете и социалните партньори.

1.2.1 По мнение на ЕИСК всяка държава-членка би трябвало да гарантира, че в съответното законодателство и при колективното договаряне се прилага принципът на еднакво заплащане на мъжете и жените за еднакъв труд или за труд с еднаква стойност в съответствие с Директива 75/117/ЕО.

1.2.2 ЕИСК е на мнение, че държавите-членки следва да концентрират усилията си върху борбата с причините за разликата в заплащането на жените и мъжете. Те са свързани с факта, че извършваният от мъжете и жените труд се оценява по различен начин, че на пазара на труда съществува разделение на труда въз основа на пола, и че ситуацията при мъжете и жените

по отношение на професионалния живот, както и техните властови позиции и статут се различават.

1.2.3 Във връзка с действащите разпоредби е необходимо:

- те действително да бъдат използвани в борбата срещу дискриминацията по отношение на заплащането;
- правните възможности за предприемане на положителни мерки в съответствие с член 141, параграф 4 от Договора за ЕО да бъдат запазени и ефективно прилагани, за да се улесни упражняването на професионална дейност от по-слабо представения пол;
- работодателите да правят ежегоден преглед на възнагражденията и тяхното развитие, за да определят проблемите, свързани с дискриминация въз основа на пола в системите за класификация на професиите и да прилагат на практика подходящи решения, като изготвят план за равно третиране, както и прозрачни системи за заплащане;
- държавите-членки да осигурят лесен достъп до механизми за обжалване и за сигнализиране за случаи на дискриминация и, в съответствие с Директива на Съвета 97/80/ЕО относно представянето на доказателства при дискриминация въз основа на пола<sup>(1)</sup>, ответникът да следва да докаже пред съда или пред друг компетентен орган, че не е налице нарушение на принципа на равно третиране.

1.2.4 Що се отнася до споразуменията между социалните партньори, необходимо е да се гарантира:

- засилване на социалния диалог и колективното договаряне на всички нива, тъй като те са сред най-важните средства за премахването на разликата в заплащането между мъжете и жените;
- внимателно проучване на настоящите критерии за класифициране на професиите — ясно изразените и подразбиращите се последици от тях, протичането на работата във времето, степента на присъствие и домашните задължения;

<sup>(1)</sup> Член 4: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=DD:05:05:31997L0080:BG:PDF>.

- прозрачност в разпоредбите относно информирането на и консултирането с работниците и служителите и техните представители по въпросите, свързани с възнаграждението и развитието на възнагражденията на жените и мъжете в рамките на дадено предприятие или организация;
- предприемане на мерки за борба с диференцираното въз основа на пола възнаграждение за жени и за мъже;
- предвиждане на възможности за гъвкаво работно време.

1.2.5 Тъй като равнопоставеността на пазара на труда е от ключово значение за преодоляването на разликата в заплащането на мъжете и жените, е важно:

- да се насърчават мерки, улесняващи равноправния достъп и участието на двата пола в целия пазар на труда, като за тази цел се използват и средства от структурните фондове;
- да се дават на децата и младежите от двата пола добри примери, които насърчават „нетрадиционния“ избор на професия;
- да се постигне равнопоставеност по отношение на участието и влиянието на жените в професионалния живот;
- да се предприемат общи, тясно свързани и последователни мерки за гарантиране на баланс между личния и професионалния живот, така че задълженията в семейството да могат да се съчетават с професионалната дейност;
- да бъде въведен отпуск за отглеждане на дете в държавите, в които той понастоящем не съществува (например като се възприемат действащите в институциите на ЕС разпоредби) и да се създадат възможности за по-дълъг платен отпуск за отглеждане на дете. Необходимо е държавите-членки да предприемат ефективни мерки за улесняване на поделянето на отпуска за отглеждане на дете между мъжете и жените <sup>(2)</sup>;
- да се предложат добре развити, субсидирани детски заведения, които да позволяват на родителите да продължат професионалната си дейност и да съкратят продължителността на прекъсванията в кариерата си и да се разшири предлагането на качествени и финансово достъпни услуги, предназначени за нуждаещите се от грижи лица и техните семейства <sup>(3)</sup>;
- да се предоставят добре развити и публично субсидирани услуги за възрастните хора и други лица, нуждаещи се от грижи.

1.2.6. Освен това държавите-членки трябва да следят:

- всички засегнати страни да бъдат информирани за причините за разликата в заплащането и дискриминацията въз основа на пола;
- да се извършва обмен на добри практики и да се осъществява по-интензивен диалог между отделните страни;

<sup>(2)</sup> Този въпрос беше включен в дневния ред на европейските социални партньори, така като беше предложено по време на второто изслушване на европейските социални партньори на тема „Съчетаване на професионалния, личния и семейния живот“.

<sup>(3)</sup> Във връзка с това ЕИСК напомня препоръките, многократно изразявани в преходни становища, последното от които е становището относно „Насоки за политиките по заетостта“ (съгласно член 128 от ДЕО (SOC/303), докладчик: г-н Greif (вж. параграф 2.3).

- както гражданите изобщо, така и представителите на работниците и на работодателите и професионалистите в областта на правосъдието да бъдат информирани за правата на лица, които се чувстват дискриминирани.

1.2.7 ЕИСК призовава Европейския институт за равенство между половете да направи въпроса за разликата в заплащането на жените и мъжете приоритет в своята дейност.

1.2.8 ЕИСК изразява силна загриженост във връзка със заключенията от доклада на Комисията, озаглавен „Равенството между жените и мъжете — 2008 г.“ <sup>(4)</sup>. В доклада се посочва, че жените са по-слабо представени в сектори, които са от жизнено значение за икономическото развитие и в които заплатите по правило са високи; ето защо едно от основните предизвикателства би трябвало да бъде засилването на качествения аспект на равенството.

1.2.9 ЕИСК подкрепя също и Европейската платформа на жените в науката <sup>(5)</sup>, като призовава всички заинтересовани страни на европейско и национално ниво да обърнат особено внимание на присъствието на жените в науката и в изследователската дейност. Едва 29 % от заетите в областта на науката и от инженерите в ЕС са жени.

1.3 Комитетът изразява надежда, че практиката на правителствените институции в държавите-членки, както и поведението на политическия елит ще бъдат образцов пример за прилагането на принципите, за които става въпрос в настоящото становище.

1.4 ЕИСК препоръчва да се обърне специално внимание на влиянието на средствата за масова информация за изкореняване на стереотипните представи за мъжете и жените и да се насърчи представяне на двата пола, което да отразява по-точно техния принос към обществото във всички сфери.

## 2. Въведение

2.1 От съобщението на Комисията става ясно, че жените в ЕС все още получават средно с 15 % по-ниско заплащане от мъжете. Премахането на разликата в заплащането на жените и мъжете е една от главните цели на „Пътната карта за равенство между мъжете и жените“ за периода 2006-2010 г. <sup>(6)</sup> Въпросът за разликата в заплащането на жените и мъжете далеч надхвърля рамките на принципа „еднакво заплащане за еднакъв труд“. Една от главните причини е свързана с начина на оценка на уменията и компетентността на жените в сравнение с тези на мъжете. Работа, изискваща сходни квалификации или опит, но упражнявана предимно от жени, обикновено се заплаща по-малко, отколкото ако се упражнява предимно от мъже.

<sup>(4)</sup> COM (2008) 10 от 23.1.2008 г.

<sup>(5)</sup> Вж. [www.epws.org](http://www.epws.org).

<sup>(6)</sup> Становище на ЕИСК относно „Равнопоставеност между мъжете и жените: „Равенство на половете: пътна карта за периода 2006-2010 г.““, докладчик: г-жа Grace Attard, ОВ С 318, 23.12.2006 г. В тази връзка може да се посочат и следните други становища: Становище на ЕИСК от 28 септември 2005 г. относно „Създаване на Европейски институт за равенство между половете“, докладчик: г-жа Dana Štechová (ОВ С 24, 31.1.2006 г.); Становище на ЕИСК от 29 септември 2005 г. относно „Бедността сред жените в Европа“, докладчик: г-жа Brenda King (ОВ С 24, 31.1.2006 г.). Вж. също и Хартата на Европейската конфедерация на профсъюзите (ETUC) за създаване на равни възможности за мъжете и жените в синдикатите, приета на конгреса на ETUC в Севиля, 23 май 2007 г. и Наръчник за интегриране на принципа на равнопоставеността между половете в политиките за заетостта, Европейска комисия, юли 2007 г.

2.1.1 Разликата в заплащането показва също така неравенството на пазара на труда, от което са засегнати преди всичко жените — особено затрудненията при съчетаването на професионалния и личния живот. Жените работят по-често на непълно работно време и по-често прекъсват кариерата си, което ограничава възможностите за учене през целия живот и се отразява отрицателно върху професионалното им развитие. Те все още изостават, що се отнася до заемането на ръководни длъжности и срещат повече пречки и съпротива при изкачването по кариерната стълбица. В резултат на това професионалната кариера на жените е по-често прекъсвана, по-забавена и по-кратка и поради това те получават по-ниско заплащане от мъжете. Според статистическите данни разликата в заплащането се увеличава с възрастта, образователното ниво и прослужените години. Разликата в заплащането е над 30 % във възрастовата група от 50 до 59 години и 7 % — при младите хора под 30 години. Тя е над 30 % за тези с висше образование и 13 % — при тези с основно образование.

2.1.2 В съобщението са набелязани четири области на действие:

- по-добро прилагане на съществуващото законодателство (като се анализират възможностите за приспособяване и по-добро прилагане на действащото законодателство и се организират акции за повишаване на информираността на хората и по-добро осъзнаване на проблема);
- включване на борбата срещу разликата в заплащането като неотменна част от политиките на държавите-членки по заетостта (чрез използване на финансови средства от ЕС, по-специално от Европейския социален фонд) <sup>(7)</sup>;
- популяризиране на идеята за равенство на заплащането сред работодателите, като се апелира преди всичко към тяхната социална отговорност;
- подкрепа на обмена на добри практики на общностно ниво и включване на социалните партньори.

2.1.3 В съобщението се анализират причините за разликата в заплащането и се разглеждат възможните действия на равнище ЕС. Основната идея е, че действията срещу разликата в заплащането могат да бъдат ефикасни, само ако се предприемат на всички нива, с участието на всички заинтересовани страни и като се отчитат всички обуславящи явленията фактори.

### 3. Общи бележки

3.1 Комитетът е съгласен, че в усилията за намаляване на разликата във възнагражденията между жените и мъжете трябва да участват всички заинтересовани страни.

3.1.1 Напредъкът, постигнат от жените в образованието, научните изследвания и предприемаческата дейност, не намира отражение в техните позиции на пазара на труда. Процентът на професионална заетост при жените е по-нисък от този при мъжете (55,7 % спрямо 70 %). Той е още по-нисък при жените между 55 и 64 години (31,7 %). Освен това безработицата е

по-висока сред жените, отколкото сред мъжете (9,7 % спрямо 7,8 %).

3.1.2 ЕИСК смята, че правителствата на отделните държави-членки, както и националните органи, отговарящи за насърчването на равенството между жените и мъжете, и особено социалните партньори, имат задължението да гарантират премахването на структурните различия, проявяващи се под формата на сегрегация в различните сектори, професии и видове заетост, както и създаването на системи на заплащане на труда, които да намалят съществуващата разлика в заплащането на жените и мъжете.

3.1.3 Напредъкът, постигнат от жените, не на последно място в области като образованието и научните изследвания, не намира отражение нито в тяхното заплащане, нито в техните доходи. Една от основните причини за това жените да имат по-ниски доходи от мъжете е, че жените прекъсват професионалната си кариера, за да се посветят на децата и семейството. Жените са тези, които раждат деца и посвещават на грижите за тях непропорционално повече време от мъжете. Отпусъкът по майчинство означава и по-кратък трудов стаж, по-малко професионален опит и по-малко възможности за повишаване на квалификацията. Колкото по-продължително е прекъсването на професионалната дейност, толкова по-слабо е развитието на трудовото възнаграждение. Жените поемат също и основната отговорност за предоставянето на грижи за възрастните хора и други нуждаещи се от грижи лица.

3.1.4 Неблагоприятните позиции на жените на пазара на труда, както и появяващите се вследствие на това разлики в доходите се отразяват и върху тяхното право на пенсия. Затова пенсионните системи трябва да се адаптират така, че да не бъдат ощетявани жените, които прекъсват професионалната си дейност поради отпуск за бременност или отпуск за отглеждане на дете и да може да се гарантира равнопоставеност на жените и мъжете с оглед на дългосрочната цел — индивидуализиране на пенсиите. Мъжете и жените трябва да си поделят отговорността за семейството и родителската отговорност не трябва да е свързана с по-лоши условия на пенсиониране <sup>(8)</sup>.

### 4. Специфични бележки

4.1 Още в Римския договор от 1957 г., в член 119 е залегнал принципът за равенство в заплащането на работещите мъже и работещите жени за еднакъв труд. Съгласно този член, станал впоследствие член 141 в ДЕО, държавите-членки трябва да осигурят прилагането на принципа за равенство в заплащането на работещите мъже и работещите жени за еднакъв труд или труд с еднаква стойност.

4.1.1 Ето защо параграф 4 от този член дава възможност на държавите-членки, „с оглед на гарантирането на пълно равенство в практиката между мъжете и жените в трудовото битие“, да запазват или да приемат положителни мерки, предназначени да улеснят упражняването на професионална дейност от по-слабо представяния пол.

<sup>(8)</sup> Становище на ЕИСК от 29 ноември 2001 г. относно „Икономически растеж, данъчно облагане и устойчивост на пенсионните системи в ЕС“ (ОВ С 48 от 21.2.2002 г.); докладчик: г-н Вуте, съдокладчик: г-н van Dijk.

<sup>(7)</sup> Вж. бележка под линия 3.

4.1.2 Законодателните възможности за предприемане на подобни положителни мерки би следвало да бъдат запазени и при необходимост засилени, тъй като по отношение на заемането на ръководни постове продължават да съществуват големи разлики между жените и мъжете. През 2000 г. само 31 % от по-високите ръководни постове са били заемани от жени; до 2006 г. този дял е нараснал само с един процент до 32 % <sup>(9)</sup>.

4.1.3 Приетата през 1975 г. от Съвета Директива 75/117/ЕИО предвижда, че принципът за равенство в заплащането на работещите мъже и работещите жени за еднакъв труд и за труд с еднаква стойност следва да се разбира така, че да се изключи всяка възможност за дискриминация, основана на пола, по отношение на всички аспекти и условия на заплащането. Този законодателен акт на Общността е в основата на повечето национални законодателни мерки, отнасящи се до принципа на равенството в заплащането и някои колективни трудови договори, като по този начин е допринесъл за укрепването на положението на жените на пазара на труда.

4.1.4 Съгласно член 141 от Договора за ЕС, под „заплащане“ се разбира „обичайната основна или минимална работна заплата или надница, както и всякакви други придобивки, било в пари или в натура, които работникът получава пряко или косвено във връзка с трудовото си правоотношение от своя работодател“.

4.1.5 Законодателните разпоредби на държавите-членки, отнасящи се до еднаквите условия на назначаване и заплащане следва обаче да бъдат по-добре съгласувани помежду им, за да се изключи възможността за пряка или непряка дискриминация на жените.

4.1.6 Действащото законодателство очевидно не е било прилагано достатъчно ефективно, за да наложи принципа на равенство в заплащането за труд с еднаква стойност. Този вид дискриминация много трудно може да бъде разкрита. Засегнатите не винаги осъзнават дискриминацията и/или могат много трудно да я докажат. Според Комитета работниците и съответно техните представители трябва да имат достъп до ефикасни средства, даващи им възможност да проверяват дали за еднакъв труд или труд с еднаква стойност те получават и равно възнаграждение.

4.1.7 Ефикасен начин за наблюдение и гарантиране на справедливо заплащане е ежегодният преглед от страна на работодателите в големите и средни предприятия на трудовите възнаграждения и на тяхното развитие, за да определят проблемите, свързани с дискриминация въз основа на пола в системите за класификация на професиите и да прилагат на практика подходящи решения, като например изготвят план за равно третиране, включващ прозрачни системи за заплащане, за да гарантират справедливо заплащане за уменията, опита и потенциала на всички служители. Би трябвало да се изготвят планове за постигане на еднакво заплащане със заложените конкретни цели, например намаляване на разликата в заплащането с 1 % годишно. Във всички държави-членки работодателите следва ежегодно да представят на работниците и техните представители статистически данни за възнагражденията, разпределени според пола.

4.1.8 Пречка за пълното прилагане на законодателните разпоредби са липсата на информация и непознаването на действащите

разпоредби от страна на засегнатите. Едва един от трима респонденти посочва, че познава правата си в случай на дискриминация <sup>(10)</sup>. Комитетът смята, че е важно както гражданите изобщо, така и представителите на работниците и на работодателите и професионалистите в областта на правосъдието да продължат да бъдат информирани за тези права.

4.1.9 Държавите-членки трябва да осигурят лесен достъп до механизми за обжалване и за сигнализиране за случаи на дискриминация, и, в съответствие с Директива на Съвета 97/80/ЕО относно представянето на доказателства при дискриминация въз основа на пола, ответникът да следва да докаже пред съда или пред друг компетентен орган, че не е налице нарушение на принципа на равно третиране.

4.1.10 Въпреки законодателните разпоредби и колективните трудови договори не бе постигнато намаляване на съществуващата разлика в заплащането на жените и мъжете. Това показва, че разликите в заплащането се дължат на други фактори — някои от психологично естество, други от обективен характер — например трудността да се съчетават семейните отговорности с професионалната дейност. Важно е да се постигне баланс между личния и професионалния живот. Затова Комитетът смята, че борбата за равенство във възнагражденията и заплатите трябва да продължи в редица различни области.

4.1.11 Целесъобразно е да се използват законовите възможности за взимане предвид на някои социални клаузи при възлагането на обществени поръчки, защото по този начин участниците в икономическия живот се насърчават да инвестират в равенството и в справедливото заплащане на жените и мъжете.

4.1.12 Комитетът смята, че институциите на публичната администрация в държавите-членки следва да се превърнат в образец за всички останали работодатели, и то не само по въпросите, свързани пряко с равните възнаграждения или възможности за професионална кариера, но също така и когато става въпрос за намиране на организационни решения (напр. гъвкаво работно време), които позволяват съчетаване на професионалния и семейния живот, както и за намиране на решения в областта на образователната политика, насочени към изравняване на професионалните възможности за двата пола.

4.1.13. Голямо значение за увеличаване на информираността на обществото могат да имат публичните личности, например политиците. Техният личен пример, както в професионалната, така и в личната сфера, може да донесе по-добри резултати от множество скъпоструващи програми за подпомагане.

#### 4.2 Премахването на разликата в заплащането като част от политиките по заетостта на държавите-членки

4.2.1 Стратегията на ЕС за растеж и заетост, залегнала в Лисабонската стратегия, е важен инструмент за насърчаване на равенството на пазара на труда и за намаляване на разликата в заплащането на жените и мъжете. Комитетът смята, че е важно да се предприемат мерки, улесняващи достъпа и участието на всички на пазара на труда, като за тази цел, по възможност, се използват и средства от структурните фондове.

<sup>(9)</sup> Eurostat, Labour Force Survey Managers in the EU — Distribution by sex 2000 and 2006 (Преглед на работната сила, ръководни кадри в ЕС — разпределение по пол за 2000 г. и 2006 г.).

<sup>(10)</sup> Евробарометър.

#### 4.2.2 Комитетът предлага следните мерки:

- да се осигури прозрачност на системите за класифициране на професиите посредством набор от критерии, изготвени и прилагани без дискриминация основана на пола;
- да се осигурят различни критерии за оценка, свързани с естеството на работата, а не с лицето, заемашо съответната длъжност, които да не съдържат никакви възможни различни форми на дискриминация;
- да се насърчава „нетрадиционният“ избор на професия, за да се повлияе и намали дисбалансът на пазара на труда; целта трябва да бъде жените да търсят и избират професии в научните и техническите области, а мъжете да търсят и избират професии, които обикновено се упражняват от жени;
- работодателите да бъдат насърчавани да изготвят и изпълняват планове за равно третиране, включващи проучване на възнагражденията и да ги адаптират към новите тенденции;
- работодателите и работниците да бъдат насърчавани да допринасят за повишаване на квалификацията;
- работодателите и профсъюзите да бъдат насърчавани да въвеждат механизми за наблюдение на развитието на възнагражденията. В тази връзка би трябвало да се използват номенклатурата на длъжностите, правните казуси, съдебната практика, както и класификацията на професиите;
- да се развива и насърчава тенденцията жените да се стремят и да заемат по-високи и отговорни длъжности, както и ръководни длъжности в областта на научноизследователската и развойната дейност, технологиите и иновациите;
- да се насърчава по-голямо участие на жените на всички професионални равнища в сектори, характеризиращи се с растеж, като туризма, опазването на околната среда и рециклирането, телекомуникациите и биотехнологиите;
- да се насърчават управленски практики, които поощряват равенството между половете;
- в стратегията за заетостта да се включи специфичен показател с цел наблюдение на равенството в заплащането на ниво Общност.

#### 4.3 Комитетът предлага следните мерки за насърчаване на равенството в образованието и професионалното обучение:

- да се насърчи участието на жените в професионалното обучение и в обучение, свързано с включването в пазара на труда в секторите на технологиите и информатиката и да се повиши техният дял (по-специално на по-високите нива в сектора на ИТ);
- чрез обучение, практически опит и други мерки, насочени към пазара на труда, да се засилва и насърчава развитие, което благоприятства включването на по-голям брой мъже в професии в сектора на услугите, здравеопазването и грижите;

- по-гъвкава концепция във връзка с предлагането в областта на образованието и професионалното обучение, за да могат те да станат достъпни и за жените в селските и слабо населените райони;
- да се насърчат възможностите за жените да повишават професионалните си умения чрез професионално обучение по време на отпуска за отглеждане на дете и веднага след завръщането им на работа.

#### 4.4 Комитетът предлага следните мерки за създаване и подобряване на възможностите за жените да създават и развиват свой собствен бизнес:

- използване на структурните фондове, за да се даде възможност на повече жени да създадат собствен бизнес <sup>(11)</sup>;
- повишаване на информираността на ръководителите и консултантите в областта на създаването на предприятия и насърчаването им да обръщат внимание на въпросите във връзка с равното третиране;
- преориентиране и нова концепция за услугите (финансови и технически) в подкрепа на МСП, за да се отговори по-адекватно на потребностите на жените, които желаят да създадат и развият собствено предприятие;
- предоставяне на финансова помощ/кредити за жени, които създават и развиват свой бизнес;
- насърчаване на мрежи и организации на жени предприемачи, както и на наставничеството от жени за жени;
- специална подкрепа за жени, които желаят да създадат и развият свое предприятие в секторите на телекомуникациите и на високите технологии;
- подкрепа за жени, които предлагат и разгръщат инициативи в областта на социалната икономика.

#### 4.5 Правото на жените да упражняват професионална дейност и да се издържат трябва да бъде укрепено. Жените, както и мъжете би следвало да имат възможността да могат да се издържат от собствената си заплата. Комитетът предлага следните мерки за по-добро счѐтаване на отговорностите в семейството и на професионалната дейност:

- държавно субсидиране на детски заведения, за да се даде възможност на родителите да продължат професионалната си дейност и да съкратят продължителността на прекъсванията в кариерата си;
- насърчаване на професионалното обучение на персонала на детските заведения и заведенията, предоставящи грижи;

<sup>(11)</sup> Вж. Становище на ЕИСК относно „Предприемаческият дух и Лисабонската програма“ от 25 октомври 2007 г., докладчик: г-жа Sharma, съколадчик: г-н Olsson; ОВ С 44, 16.2.2008 г.

— въвеждане на платен отпуск за отглеждане на дете в държавите, в които той понастоящем не съществува, например като се възприемат действащите в институциите на ЕС разпоредби и създаване на възможности за по-дълъг платен отпуск за отглеждане на дете. Родителите трябва да имат възможност да си разделят платения отпуск за отглеждане на дете. Запазването на част от отпуска за отглеждане на дете за бащите представлява значителен напредък в рамките на усилията за насърчаването им да поемат по-голяма отговорност в семейството. Финансови стимули като компенсация за намаляването на доходите биха допринесли за това повече мъже да ползват отпуск за отглеждане на дете. Този въпрос е включен в дневния ред на европейските социални партньори, както бе предложено по време на втората консултация на европейските социални партньори относно съчетаването на професионалния, личния и семейния живот <sup>(12)</sup>;

— създаване, посредством работа от разстояние или работа посредством телекомуникации, на повече възможности за хора, които по различни причини не могат да се придвижват, да се включат в курсове за обучение и да започнат работа;

— възможности за обучение с цел професионална реинтеграция, включително чрез данъчни мерки. Този вид мерки за обучение би следвало да бъдат насочени към жени, които поради ползването на отпуск за отглеждане на дете са били откъснати по-продължително време от пазара на труда;

— предлагане на субсидирани услуги за възрастните хора и хората, нуждаещи се от грижи, което да улесни по-специално участието на жените в пазара на труда.

#### 4.6 Комитетът предлага следните мерки за засилване на участието и влиянието на жените:

— създаване на балансирано съотношение между жени и мъже в комитетите и органите за вземане на решения;

— привличане на представителни организации, които работят в областта на равното третиране, и на женски организации в надзорни органи, партньорства и други форуми за обмен;

— използване на възможностите за насърчаване на жени да заемат ръководни и отговорни постове в управленски структури и структури, отговарящи за изпълнението;

— да се гарантира на жените постоянно равнопоставено място в професионалния живот, така че те да са търсени на пазара на труда не само в периоди на икономически подем и да не бъдат първите и най-тежко засегнатите при икономически спад;

— редовен обмен на мнения с организации, които работят в областта на равнопоставеността.

<sup>(12)</sup> В Дания от 1 октомври 2006 г. законът задължава всички предприятия да правят вноски в национален компенсационен фонд за осигуряване на платения отпуск за отглеждане на дете. Така никое предприятие не бива поставено в неблагоприятно положение вследствие на изплащането на обезщетения за отпуск за отглеждане на дете, а родителите, ползващи отпуск за отглеждане на дете, не рискуват да се превърнат във финансово бреме за отделния работодател. Подобна система съществува и в Исландия, където всички работодатели и работници правят вноски в държавен фонд за финансиране на отпуск за отглеждане на дете. Заедно с това там бе въведен модел, разделен на три части, според който майката и бащата имат право съответно по на една трета от деветмесечния отпуск за отглеждане на дете, като могат да си поделят последната третина. От влизането в сила на тази разпоредба, почти 90 % от бащите в Исландия вземат отпуск за отглеждане на дете.

#### 4.7 Зачитане на принципа на равенство при заплащането и поемане на обществена отговорност от страна на работодателите:

4.7.1 Принципът „еднакво заплащане за еднакъв труд“ се признава все по-широко в Европа, макар че все още не „се разбира от само себе си“ във всичките 27 държави-членки на ЕС. Въпреки че в член 2 от Конвенция 100 за правото на равно заплащане на Международната организация на труда (МОТ), приета преди над 50 години, през 1951 г. и ратифицирана от всички държави-членки, е записано, че „всяка държава-членка на организацията, е длъжна чрез средства, съответстващи на действащите методи за определяне на размера на възнаграждението, да насърчава и в степената, в която това е съвместимо с тези методи, да осигурява прилагането към всички трудещи се на принципа за равенство на възнаграждението между мъжката и женската работна ръка за равен труд“, то съществува негласното подразбиране, че жената може да разчита на доходите на мъжа — предположение, което се разминава с днешната действителност. Също така не се разбира от само себе си и не е общоприето еднаквото заплащане за еднакъв труд. Много трудно е да се направи оценка дали даден труд или професия имат еднаква стойност с други. Редица правни казуси биха могли да послужат като ориентир в това отношение.

4.7.2 Комитетът е на мнение, че работодателите могат да допринесат за намаляване на разликата в заплащането чрез следните мерки:

— гъвкавото работно време благоприятства равнопоставеността на пазара на труда. Доброволният избор на работа на непълно работно време може да предложи възможности на родителите за съчетаване на професионалния и семейния живот; независимо от това е важно също така да им се позволи да намерят работа на пълно работно време. На родителите, които работят на непълно работно време не по свое желание, би следвало да се даде възможност отново да преминават на работа на пълно работно време, за да могат да се издържат сами, което е особено важно за онези, които трябва сами да се грижат за издръжката на децата си;

— осигуряване на съвместимост между разпределението на работното време и отговорностите в семейството. Разпределението на задачите в домакинството и на грижите следва да се промени така, че те да бъдат равностойно разделени между мъжете и жените. Мъжете следва да поемат по-голяма роля в полагането на грижи в семейството и в домакинството;

— разработване на модели за съпоставка на професии и области на трудова дейност, което ще създаде основа за извършване на оценка на заплащането, а с това и инструмент за прилагане на принципа на еднаквото заплащане. Освен това съществува необходимост от разработване на схеми за оценка на професиите, които могат да се използват за определяне на професии с еднаква стойност в различните групи работници и служители. Това би спомогнало да се гарантира, че за еднаква работа се изплаща еднакво възнаграждение, независимо от пола;

— ако отпускът за отглеждане на дете се разглежда като нещо заслужавашо уважение и този вид опит бъде съответно зачитан при повишения и при определянето на трудовото възнаграждение, то това би допринесло за намаляване на разликата в заплащането на жените и мъжете. Това обаче не трябва да поставя хората без деца в неравностойна позиция по отношение на заплащането и напредването в кариерата;

- обществото и работодателите могат да допринесат за увеличаване на възможностите на жените за упражняване на професионална дейност и за израстване в кариерата чрез осигуряване на структури, предлагащи грижи за децата;
- разрешаване на отпуск по време на ученическите ваканции или при заболяване на дете: така работодателят може да допринесе за по-лесното и по-добро съчетаване на отговорностите в семейството и в професионалния живот;
- в държавите-членки, чието законодателство не предвижда правото на мъжете да ползват отпуск по бащинство или отпуск при осиновяване, работодателят може да проправи нов път, да даде пример и да поеме своята социална отговорност, като предостави такива възможности <sup>(13)</sup>;
- работодателите би трябвало да разрешават отпуск за гледане на болен при заболяване на близък член на семейството;
- насърчаване на участието на жените в мерки за повишаване на квалификацията и в програми за професионално развитие;
- мъжете, а и самите жени, трябва да се научат да виждат, разбират и признават и използват уменията и способностите на жените.

#### 4.8 Засилен обмен на добри практики в ЕС и привличане на социалните партньори

4.8.1 Комитетът смята, че обменът и развитието на ефикасни практики, както и засилването на диалога между държавите-членки представляват конкретен път към успех. Истинско равенство и истински справедлива система на заплащане могат да се постигнат само ако всички държави-членки предприемат

конструктивни мерки и работят за премахване на разликата в заплащането на жените и мъжете. Работодателите и техните организации, както и Европейският институт за равенство между половете имат важна роля при осъществяването на тази цел.

4.8.2 В преговорите за колективните трудови договори социалните партньори следва целенасочено да работят за намаляване на разликата в заплащането. Конкретен пример за подобна успешна инициатива е приетата от европейските социални партньори през 2005 г. Рамково споразумение за действия за равнопоставеност между половете, в което разликата в заплащането на мъжете и жените въз основа на пола е един от четирите приоритета <sup>(14)</sup>.

4.8.3 Необходимо е да въведат промени от различно естество в статистиката относно заплащането, за да може информацията за различията в заплащането да се използва като по-подходяща основа за вземане на решения. Причините за различията в заплащането следва да бъдат проучени по-запълбочено, а споделянето на резултатите може да се използва за разкриване, коригиране и предотвратяване на дискриминация.

4.8.4 За тази цел Европейската фондация за подобряване на условията на живот и труд (в Дъблин) и Европейският институт за равенство между половете следва да съберат от държавите-членки и да представят сравними статистически данни за дела на жените, заемащи отговорни и ръководни постове както в публичния, така и в частния сектор, както и статистически данни относно напредъка на отделните държави-членки в областта на еднаквото заплащане за еднакъв труд.

Брюксел, 22 април 2008 г.

Председател

на Европейския икономически и социален комитет

Dimitris DIMITRIADIS

<sup>(13)</sup> На 1 юли 2006 г. в Швеция бе приет нов закон за отпуските за отглеждане на дете, според който работодателят не може да постави даден работник в неблагоприятно положение поради това, че последният е или е бил в отпуск за отглеждане на дете. Съгласно новия закон вече не може да се прави разлика между работници в отпуск за отглеждане на дете и останалите работници. Според омбудсмана, отговарящ за въпросите на равнопоставеността, работниците в отпуск за отглеждане на дете следва да бъдат третирани така, все едно че са на работа. Жените ползват средно значително по-продължителен отпуск за отглеждане на дете в сравнение с мъжете, така че получават премии и надбавки по-рядко от тях.

<sup>(14)</sup> Рамково споразумение за действия за равнопоставеност между половете:  
[http://ec.europa.eu/employment\\_social/news/2005/mar/gender\\_equality\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/employment_social/news/2005/mar/gender_equality_en.pdf).