

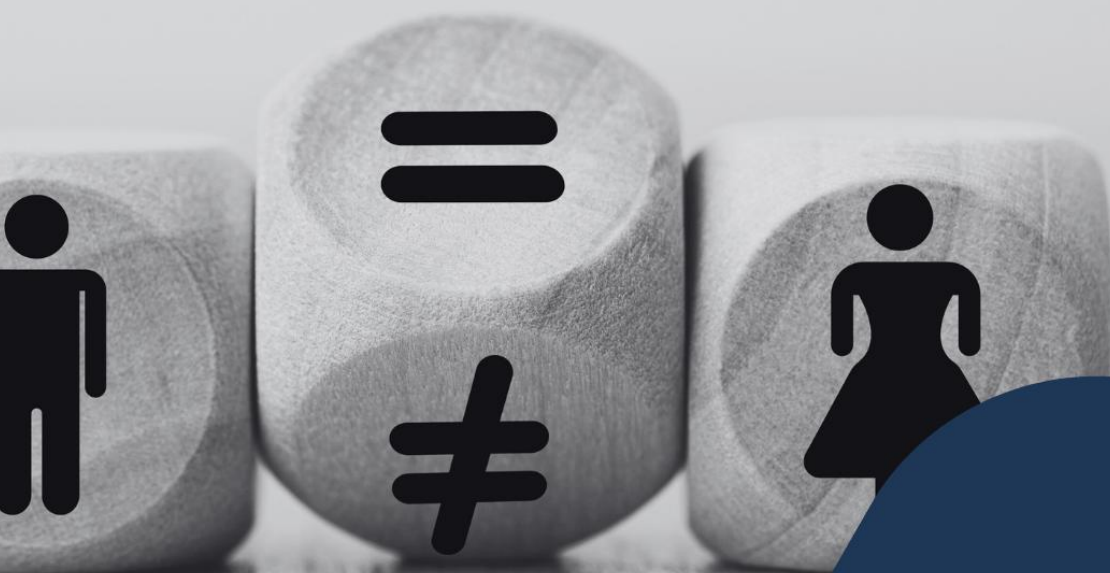


Co-funded by
the European Union



МИНИ НАРЪЧНИК

**Mind the GAP! Съвместни действия на
работническите организации за преодоляване
на разликата в заплащането на жените и
мъжете**



Въведение

Разликата в заплащането на мъжете и жените (GPG) представлява една от най-трайните социални несправедливости, тъй като жените средно печелят по-малко от мъжете за подобна работа. Структурни фактори, като различия в заетостта, секторна сегрегация и неравномерно кариерно развитие, допринасят за тази разлика. Въпреки законодателния напредък, жените все още са изправени пред системни бариери, които изострят неравенството в доходите с течение на времето. Европейският съюз отдавна е признал равното заплащане като основен принцип, залегнал в неговите договори, но предизвикателствата при прилагането остават. Този мини-наръчник подчертава **ролята на работническите организации** за справяне с тези неравенства чрез колективно договаряне, правна подкрепа и политики на работното място, които насърчават прозрачността и справедливостта.

Причини за разликата в заплащането на жените и мъжете

По-голямата част от разликата в заплащането на жените и мъжете в ЕС остава необяснима и не може да бъде свързана с фактори, свързани с работника или работното място, като образование, заетост, работно време или икономическата дейност, в която се извършва работата. Въпреки това, ключовите фактори, допринасящи за тази разлика, са:

1. **Секторна сегрегация** – Жените са концентрирани в нископлатени сектори, като образование, здравеопазване и грижи, които представляват около 24% от разликата в заплащането на жените и мъжете.
2. **Неравномерен дял на платена и неплатена работа** – жените работят повече часове като цяло, когато се вземе предвид неплатената работа, но често изпитват стагнация в кариерата поради отговорности за семейни грижи.
3. **Стъклен таван** – Жените все още са недостатъчно представени на висши управленски позиции, като печелят средно с 23% по-малко от своите колеги мъже на ръководни позиции.
4. **Липса на прозрачност на заплатите** – Неясните структури на заплатите затрудняват жените да преговарят за справедливи заплати и забелязват дискриминация в заплащането.
5. **Образование и умения за водене на преговори** – жените са по-малко склонни да преговарят за доходите си, което допринася за по-ниски общи доходи през целия живот в сравнение с мъжете.

Ролята на работнически организации

Синдикатите и работническите организации играят ключова роля в преодоляването на разликата в заплащането на жените и мъжете. Усилията им са насочени в няколко ключови области. Първо, чрез **колективно договаряне** синдикатите договарят споразумения за заплатите, които гарантират равно заплащане за еднакъв труд, което спомага за намаляване на разликата в заплащането на жените и мъжете. Освен това синдикатите подкрепят работниците при завеждане на съдебни дела за дискриминация в заплащането и държат работодателите отговорни за неравенството в заплащането чрез **законно представителство**. Те също така се застъпват за **прозрачност на заплатите**, като призовават за публично оповестяване на заплатите, което помага за идентифициране и справяне със системната дискриминация на работното място. Освен това синдикатите насърчават **политики за гъвкавост на работното място**, като платен отпуск по майчинство, достъпни услуги за гледане на деца и гъвкави работни графици, които помагат за намаляване на бариерите пред жените на пазара на труда. И накрая, синдикатите овластяват работниците, като насърчават техните права на равно заплащане чрез програми за обучение, семинари и кампании за повишаване на осведомеността.

Директива на Европейски съюз относно прозрачността на заплащането

Директивата на Европейския съюз за прозрачност на заплащането от 2023 г. се занимава с неравенствата в заплащането, като налага **прозрачност на заплащането** във всички държави членки. Той включва няколко ключови разпоредби, като например изискване работодателите да публикуват диапазони на заплатите в обявите за работа. На работниците е дадено правото да поискат сравняване на заплащането по пол в рамките на работните си места, което гарантира по-голяма прозрачност. Освен това компаниите с 250 или повече служители са длъжни да **докладват разлики в заплащането** на жените и мъжете. На работодателите също е забранено да питат кандидатите за предишните им заплати, което помага да се намали нарастването на съществуващите разлики в заплатите. Директивата допълнително укрепва правните възможности за жертвите на дискриминация в заплащането, включително **правото на обезщетение**.

Въпреки че тази директива представлява значителна стъпка напред, нейното ефективно прилагане ще изисква значителна институционална подкрепа. Малките и средните предприятия могат да се сблъскат с предизвикателства при посрещането на новите изисквания, което подчертава необходимостта от държавна подкрепа за улесняване на прилагането.

Предизвикателства и препоръки за определени страни

Съществуват предизвикателства за конкретни страни и стратегии за борба с разликата в заплащането на жените и мъжете. Ключови прозрения относно страните партньори на проекта Mind the GAP! включват следното:

1. **България:** Слабото прилагане на трудовото законодателство и стереотипите относно ролите на половете остават пречки. Укрепването на механизмите за правоприлагане и кампаниите за повишаване на осведомеността са ключови.
2. **Италия:** Ниското участие на жените в работната сила и професионалната сегрегация продължават. Препоръчват се политики, които насърчават отпуск по бащинство за бащи и неутрални по пол класификации на длъжностите.
3. **Северна Македония:** Липсата на прозрачност на заплатите и вкоренените патриархални норми възпрепятстват напредъка. Необходими са задължително отчитане на заплатите и синдикална ангажираност.
4. **Черна гора:** Жените са недостатъчно представени на високоплатени позиции. Прилагането на политики, чувствителни към пола, и подобряването на достъпа до ръководни позиции са от решаващо значение.
5. **Малта:** Високият процент жени, заети на непълно работно време, влошава разликата в заплащането. Препоръчва се подобряване на социалната закрила и насърчаване на неутрална по отношение на пола заетост.
6. **Румъния:** Дисбалансът между половете на ръководните позиции изисква културни промени към приобщаващо лидерство и справедливи политики на работното място.
7. **Сърбия:** Разликите в заплащането на жените и мъжете остават значителни в здравеопазването и образованието. Препоръчително е да се интегрират изискванията за прозрачност на заплатите в трудовото законодателство.
8. **Словакия:** Неплатените грижи засягат непропорционално кариерното израстване на жените. Необходими са разширяване на инфраструктурата за грижи за деца и благоприятни за семейството политики на работното място.
9. **Полша:** Продължават да съществуват различия в заплатите в частния сектор поради ниската прозрачност на заплатите. От ключово значение е укрепването на правната рамка и механизмите за отговорност на работодателите.

Заклучение

Разликата в заплащането на жените и мъжете е дълбоко вкоренена в природата и има нужда от прилагане на набор от различни интервенции за справяне с този продължаващ проблем. **Работническите организации** играят **ключова роля** в постигането на равенство в заплащането чрез своите усилия за застъпничество, процеси на колективно договаряне и предоставяне на правна подкрепа на работниците. Въпреки че Директивата на ЕС за прозрачност на заплащането предоставя законодателна рамка за стимулиране на напредъка, нейният успех ще зависи от стриктното прилагане и тясното сътрудничество между синдикати, работодатели и политици. Премахването на разликата в заплащането на жените и мъжете изисква системни реформи, дълбоки културни промени и продължаващ активизъм на работниците, за да се направи равенството в заплащането осезаема реалност, а не просто цел, която трябва да се преследва.



Co-funded by
the European Union

„Финансиран от Европейския съюз. Изразените възгледи и мнения обаче са само на автора(ите) и не отразяват непременно тези на Европейския съюз или Европейската комисия. Нито Европейският съюз, нито предоставящият орган могат да носят отговорност за тях.“