

ЕВРОПЕЙСКИ ПАРЛАМЕНТ

2004



2009

Комисия по заетост и социални въпроси

2008/2012(INI)

10.9.2008

СТАНОВИЩЕ

на комисията по заетост и социални въпроси

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

относно препоръки относно прилагането на принципа на еднакво заплащане за мъже и жени
(2008/2012(INI))

Докладчик по становище: Donata Gottardi

PA_NonLeg

ПРЕДЛОЖЕНИЯ

Комисията по заетост и социални въпроси приканва водещата комисия по правата на жените и равенството между половете да включи:

А) следните предложения в предложението за резолюция, което ще приеме:

1. приветства целта, която си е поставила Комисията да анализира причините за различието в заплащането между мъже и жени и да представи насоки за действие с оглед преодоляване на различието и на съпътстващата го сегрегация на пазара на женски труд. Подчертава, че много анализи и данни сочат, че напредъкът в тази област е бавен (разликата в заплащането е намаляла от 17% през 1995 г. до 15% през 2005 г.);
2. обръща внимание на необходимостта да се гарантира последователност, съпоставимост и пълнота на статистическите данни, които трябва да са специфични за двата пола и да отговарят на новите системи за класифициране и категоризация на служителите и реформа на организацията на труда, и счита, че разликата в заплащането не следва да се основа само на различното брутно заплащане на работни часове, а трябва да се отчитат и елементи като индивидуални парични добавки, професионална категория, организация на труда, професионален опит и производителност, които следва да се оценяват не само количествено (часове на физическо присъствие на работното място), но и качествено, както и отражението на намаляването на работните часове, продължителността на отпуските или отсъствието от работа по здравни причини върху автоматичното повишение на заплащането;
3. подчертава необходимостта от разработване и популяризиране на мерки, които да насърчат повишението на работното място и професионалното развитие и израстване в условия на истинско равенство между мъжете и жените;
4. счита, че следва да бъде даден приоритет на въвеждането и популяризирането, както в частната сфера така и на работното място, на нова култура, основаваща се на принципа на споделената отговорност и заместваща традиционното разделение на ролите между мъжете и жените, ,
5. счита, че за една стратегия за преодоляване на разликата в заплащането, хоризонталната и вертикална сегрегация на пазара на труда и стереотипите по отношение на вида работа и на отраслите, в които типично работят жени, е необходима рамка за законодателни и други мерки на различни равнища, която да прави разграничение между дискриминацията по отношение на заплащането и разлики в заплащането, основаващи се на фактори, различни от пряка или косвена дискриминация, тъй като първата попада пряко под ударите на закона, докато вторите трябва да се решат чрез целеви политики и специфични мерки;
6. посочва, че преките партньори при провеждането на инициативата на Комисията – и тези, които отговарят за прилагането на стратегията за преодоляване на различията в заплащането на жените и мъжете – следва да бъдат не само

държавите-членки и социалните партньори, но също така и организациите, борещи се за равенството, които, наред с другото, биха могли да предоставят на социалните партньори, адвокатите, съдиите и омбудсманите специфично обучение в областта на равенството между половете и различното заплащане на мъжете и жените;

7. счита, че с цел окончателно премахване на различията в заплащането държавите-членки следва да обмислят конкретни мерки срещу работодатели, които нарушават принципа на равно трудово възнаграждение;
8. счита, че различните подходи, предложени за намаляване на разликите в заплащането (предвид различните заинтересовани лица, към които са насочени - държавите-членки, социалните партньори и организациите за равни възможности) следва да се основават на подходяща комбинация от новаторски стратегии за развитие на икономически и социални политики и политики в областта на заетостта, следващи интегрирания подход за равно третиране на жените и мъжете, включващи:
 - а) а) специфични политики, които да правят възможно съчетаването на професионалната дейност, образованието, и обучението и преквалификацията - като част от процеса на обучение през целия живот - със семейния и личния живот, достъпа до услуги за гледане на деца и други грижи (които да са в рамките на финансовите възможности и лесно достъпни независимо от статута на работника и вида трудов договор), въвеждането на гъвкаво работно време и отпуски по майчинство, бащинство, за отглеждане на дете и по семейни причини, съчетани с възможността за гладка реинтеграция на работното място;
 - б) данъчни и социално-осигурителни политики, включително мерки за премахване на значителните загуби при пенсионното осигуряване причинени от прекъсване на стажа и работа на половин работен ден за гледане на деца, и специфични според пола мерки за компенсиране на несправедливи и необосновани разлики в заплащането, за повишаване на качеството на заетостта сред жените и предвиждане на нетипична "трудова дейност-полагане на грижи" в средата на семейството и в по-широката му среда;
 - в) специфични действия в рамките на национални програми за изпълнение на общите насоки за Лисабонския цикъл през периода 2008-2010 г., които да са съобразени с местните условия във всяка държава, да проучват възможностите за насърчаване на равнопоставеността чрез европейските фондове и да гарантират навременното изпълнение на пътната карта за равенство между половете през периода 2006-2010 г.,
 - г) конкретни и точни мерки (съгласно член 141, параграф 4 от Договора) за преодоляване на сегрегацията и разлики в заплащането, прилагани от социалните партньори и организациите за равни възможности, на различни договорни и отраслови равнища като: задължение за социалните партньори да договарят равнища на заплащане, да провеждат системни проверки на равенството във възнаграждението, да гарантират изпълнението на плановете на дружествата за равенство между половете, за определяне на качествени и количествени цели и за определяне на критерии за сравнение и за обмен на

най-добрите практики, потвърдени от заинтересованите страни и съпътствани от информация за срещнати пречки и трудности,

- д) въвеждане на клауза за зачитане на равенството между половете и равенството в заплащането в договорите за обществени поръчки и предвиждане на специфичен "етикет", като например "удостоверение за качество" на политиките на заплащане и равенство между половете, който да се присъжда на предприятия и който да носи със себе си определени предимства по отношение на достъпа до национални, местни и европейски мерки за подкрепа и финансиране, и да увеличава шансовете на тези предприятия при сключването на договори за обществени поръчки и оценка на оптималното прилагане на тези политики в контекста на обществените поръчки;
 - е) поемане на инициативи за провеждането на политика на равенство между мъжете и жените и равенство в заплащането на техния труд в рамките на една повишена социална и корпоративна отговорност за укрепване на равенството и мерките за преодоляване на съществуващите предразсъдъци и дискриминация между мъжете и жените по отношение на способността на жените да се състезават и да бъдат интегрирани в пазара на труда, особено по отношение на ръководните постове;
- Б. следните предложения в приложението към предложението за резолюция, което ще приеме:
- 1. счита, че е необходимо да се гарантира правилното тълкуване и прилагане на разпоредбите на член 141, параграфи 1 и 2 от Договора и да се предприемат действия във връзка с директивата, която урежда материята – на европейско равнище и/или при въвеждането ѝ в националното законодателство и прилагането ѝ на национално равнище – по-конкретно по отношение на:
 - а) понятията възнаграждение и професионални и социално-осигурителни схеми, като определенията им трябва да съответстват напълно на данните и оценките, съдържащи се в новите системи на професионална класификация,
 - б) забраната на дискриминацията с конкретно позоваване на „различията в заплащането на мъжете и жените” и възможно въвеждане на дефиниция на това понятие;
 - в) класификация на професиите, като се гарантира използването на нови системи на класификация и категоризация на персонала и организация на труда като източник на данни и скали за оценка при определяне на възнагражденията, при надлежно отчитане на принципа за съпоставимост,
 - г) специфични мерки в областта на образованието и на класификацията на професиите, които са предназначени за системата за професионалното образование и социалните партньори и имат за задача да възпрепятстват и отстраняват проявите на дискриминация при образованието, при класифицирането и при икономическата оценка на уменията;

- д) списък с примери на прояви на дискриминация, който да бъде включен и да се допълва със специфични и подробни примери за дискриминация по отношение на трудовото възнаграждение,
 - е) договореностите относно отпуските, които специално да предвиждат право на отпуск по бащинство и неговата закрила и родителски отпуск с финансово осигуряване за двамата родители, на основание на това, че споделеното право на отпуск е от ключово значение за преодоляване на сегрегацията и стереотипите и за ново разпределение на ролите за предотвратяване на пречки пред професионалното израстване;
 - ж) ролята на организациите за равни възможности, като се гарантира тяхната по-голяма роля заедно с тази на социалните партньори;
 - з) предоставяната от работодателите информация относно равното третиране на мъжете и жените на работното място, като се предвидят по-конкретни и целенасочени сведения по отношение на различията във възнаграждението, при условията на по-голямо участие и специфична роля на социалните партньори и организациите за равни възможности;
2. изразява убеденост относно необходимостта да се гарантира по-добро и по-ранно прилагане на разпоредбите на директивата, уреждаща материята във връзка с организациите за равни възможности и социалния диалог, с цел преодоляване на различията във възнаграждението, като се гарантира прилагането от страна на държавите-членки, социалните партньори и организациите за равни възможности на мерки като тези посочени в "Рамката за действие относно равенството между половете", подкрепена от социалните партньори през март 2005 г., като се предвиди:
- а) разпространение на информация и насоки относно практическите средства (по-конкретно за малките и средни предприятия) за преодоляване на различията в възнагражденията, включително и по отношение на националните или отраслови колективни договори,
 - б) разработване на специфични за двата пола, прозрачни и достъпни статистически данни (получени чрез методи, вземащи предвид голям брой променливи величини) на национално, отраслово и фирмено равнище,
 - в) разработване на прозрачни и неутрални от гледна точка на пола схеми за оценка на работата, въз основа на които може да се проверява, дори и на индивидуална основа, дали длъжностните характеристики и критериите за възнаграждение не са дискриминационни,
 - г) специфично обучение за социалните партньори, основаващо се на набор от аналитични инструменти и целеви действия, което да се използва както в момента да договаряне, така и при извършването на проверка на прилагането на правилата и на политиките, за преодоляване на разликите в заплащането.
3. призовава Комисията да представи анализ на Парламента с проучване на приетите

на европейско и/или национално равнище законови актове, които биха довели до значително намаляване на разликите в заплащането.

РЕЗУЛТАТ ОТ ОКОНЧАТЕЛНОТО ГЛАСУВАНЕ В КОМИСИЯ

Дата на приемане	10.9.2008
Резултат от окончателното гласуване	+: 45 -: 1 0: 1
Членове, присъствали на окончателното гласуване	Jan Andersson, Edit Bauer, Iles Braghetto, Philip Bushill-Matthews, Milan Cabrnach, Alejandro Cercas, Ole Christensen, Derek Roland Clark, Jean Louis Cottigny, Proinsias De Rossa, Harlem Désir, Harald Ettl, Richard Falbr, Carlo Fatuzzo, Ilda Figueiredo, Roger Helmer, Stephen Hughes, Karin Jöns, Ona Juknevičienė, Jean Lambert, Bernard Lehideux, Elizabeth Lynne, Thomas Mann, Jan Tadeusz Masiel, Maria Matsouka, Mary Lou McDonald, Elisabeth Morin, Juan Andrés Naranjo Escobar, Csaba Óry, Siiri Oviir, Pier Antonio Panzeri, Rovana Plumb, Jacek Protasiewicz, Bilyana Ilieva Raeva, Elisabeth Schroedter, José Albino Silva Peneda, Jean Spautz, Gabriele Stauner, Ewa Tomaszewska, Anne Van Lancker, Gabriele Zimmer
Заместник(ци), присъствал(и) на окончателното гласуване	Petru Filip, Donata Gottardi, Rumiana Jeleva, Sepp Kusstatscher, Claude Moraes, Roberto Musacchio, Csaba Sógor