

Преговори за равно заплащане за работа с равна стойност

Проверка за ETUC

*„Без значение коя е тя или каква работа
върши, всяка жена заслужава равно
заплащане.“*

Естер Линч, генерален секретар на ETUC

Определяне на приоритет: Равно заплащане за работа с равна стойност

Въпреки че вече над 63 години съществува европейско законодателство относно равното заплащане на жените и мъжете, разликата в заплащането между половете, която измерва разликата между средните доходи на жените и мъжете в работната сила, остава неприемливо голяма в ЕС: Средно жените печелят 13% по-малко на час от мъжете. При сегашния темп на „напредък“ равенството в заплащането няма да бъде постигнато в целия Европейски съюз до следващия век (2104) и някои държави членки никога няма да постигнат равенство в заплащането¹.

Страна	2010 г.	2018 г.	Годишната разлика в заплащането ще бъде премахната при сегашния курс на промяна
	Разликата в заплащането през (%)	Разликата в заплащането през (%)	
 ЕС	15,8	14,8	2104
 Белгия	10,1	6	2028
 Белгия	13	13,5	Все още се увеличава
 Чехия	21,6	20,1	2121
 Дания	17,1	14,5	2061
 Германия	22,3	20,9	2121
 Естония	27,7	22,7	2058
 Ирландия	13,9	14,4	Все още се увеличава
 Гърция	15	12,5 (2014)	2034
 Испания	16,2	14	2046
 Франция	15,6	15,5	Над 1000 години
 Хърватия	5,7	10,5	Все още се увеличава
 Италия	5,3	5 (2017)	2074
 Кипър	16,8	13,7	2051
 Латвия	15,5	14,1	Все още се увеличава
 Литва	11,9	14	Все още се увеличава
 Люксембург	8,7	4,6	2027
 Унгария	17,6	11,2	2031
 Малта	7,2	11,7	Все още се увеличава
 Нидерландия	17,8	14,8	2051
 Австрия	24	19,6	2052
 Полша	4,5	8,8	Все още се увеличава
 Португалия	12,8	16,2	Все още се увеличава
 Румъния	8,8	3	2022
 Словения	0,9	8,7	Все още се увеличава
 Словакия	19,6	19,4	2097
 Финландия	20,3	16,3	2046
 Швеция	15,4	12,2	2050

¹ Изчисления въз основа на разликата в заплащането между половете от 2018 г.

Твърде често се приема неправилно, че след като има закони за равното заплащане, равенството в заплащането съществува във всяка организация. Действителността е съвсем различна. Съзнателните или несъзнателните предразсъдъци често водят до подценяване на работата, която се извършва предимно от жени.

Дори ако държавите членки са включили понятията „равна/еднаква работа“, „работа с еднаква стойност“ или „равностойна работа“ в своето **законодателство**, и въпреки насоките, дадени от Съда на Европейския съюз, които са включени в преамбюла на Директивата за равното заплащане² и препоръката за прозрачност на плащанията от 2014 г., тези понятия все още не са винаги и ясно определени в националното законодателство. За съжаление, когато се определят, това не се прави по еднакъв начин в дадена държава членка и в отделни сектори. Това засяга способността на лицата, търсещи заплащане по отношение на дискриминация, да установят валиден **сравнителен показател**. Освен това създава и значително различни ситуации в държавите членки на ЕС. Това са някои от причините, поради които синдикатите играят толкова важна роля в осигуряването на равно заплащане за работа с равна стойност.

В основни линии: Стратегии на синдикатите за борба за равно заплащане

Профсъюзите в цяла Европа възприемат различни подходи за борба с разликата в заплащането между половете, като изборът на стратегия зависи от конкретните обстоятелства и сектори:

1. договаряне на мерки в колективните споразумения за справяне с разликата в заплащането между половете;
2. целенасочени/фиксирано ставки, увеличаващи компенсацията за концентрацията на жените в нископлатени индустрии;
3. схеми за професионална класификация, които са неутрални по отношение на пола, за коригиране на подценяването на професиите, доминирани от жените;
4. мерки за насърчаване на прозрачността на заплатите срещу дискриминацията по отношение на заплатите (включително заплащането по преценка);
5. Неутрални спрямо пола критерии за оценка на кариерния напредък;
6. Борбата със стереотипите спрямо половете;
7. Насърчаване на мъжете да навлизат в доминирани от жените професии и жените да навлизат в доминирани от мъжете професии.

През март 2021 г. Европейската комисия представи дългоочаквано предложение за директива за справяне с прозрачността на заплащането с цел да се премахне разликата в заплащането между половете и най-накрая да се наложи равно заплащане за работа с равна стойност. **Дългогодишните усилия за осигуряване на равно заплащане за работа с равна стойност набират сила!**

Мерките за прозрачност при заплащането, свързани с колективното договаряне, се разглеждат от ЕТУС като особено важни за преодоляване на дискриминационната разлика в заплащането, причинена от подценяването на работата, извършвана предимно от жени.

ЕТУС призовава за по-голяма подкрепа за синдикатите, така че те да могат да предизвикат скритите предразсъдъци и да спечелят справедливост по отношение на заплащането на жените във всички организации, професии и сектори.

Контролният списък за равно заплащане за работа с еднаква стойност на ЕТУС цели да подпомогне синдикалните преговарящи да определят ситуации на неравнопоставено заплащане за работа с еднаква стойност като част от колективните преговори на профсъюзите и стратегиите за равенство.

² Директива от 2006 г. (Директива 2006/54/ЕО) относно равното третиране на жените и мъжете по въпросите на заетостта и професиите вече изисква от **работодателите да гарантират равно заплащане за равна работа или за работа с равна стойност** между жените и мъжете.

ОСНОВНИ ПОНЯТИЯ

Равно заплащане за работа с равна стойност

Равното заплащане за работа с равна стойност означава, че жените и мъжете трябва да получават същата сума, ако изпълнят еднакви или сходни длъжности. Те също трябва да печелят еднакво заплащане, ако вършат напълно различна работа, която може да се окаже с равна стойност, когато се основава на „обективни“ критерии. Тези обективни критерии могат да включват свързани с работата характеристики като умения, усилия, нива на отговорност, условия на труд и квалификации. Осигуряването на „равно заплащане за работа с равна стойност“ помага за справяне с историческото подценяване на труда, доминиран от жените: Мъжете продължават да бъдат свръх представени в секторите с по-високи заплати, а жените в секторите с по-ниски заплати, въпреки че много сектори, в които доминират жените и мъжете, имат сходни трудови характеристики и сравнима стойност³.

Заплащане

Концепцията за „заплащане“ включва не само заплата, но и допълнителни обезщетения като бонуси, компенсация за извънреден труд, компенсация при пътуване, компенсация за посещаване на обучение, плащания в случай на уволнение, задължително обезщетение при заболяване, задължителна компенсация и професионални пенсии.

Сравнителен показател

При разглеждането на работа с равна стойност, изборът на сравнителен показател означава избор на лице или лица, които извършват работа в сравнима ситуация и със сходна стойност, и на които се плаща повече.

При обстоятелства, при които човек не се идентифицира като мъж или жена, сравнителният показател винаги трябва да бъде най-високо платеният.

Неутрална спрямо пола оценка на работата

Схемите за оценка и класификация на работните места са инструменти за определяне на стойността на работните места, като се подчертава какво биха могли да включват те. Те следва да **не включват пристрастия относно пола и да са основани на обективни критерии** като:

- **умения**, включително образование, обучение, опит, знания, междуличностни умения, разрешаване на проблеми, организационни умения;
- **усилие**, включително физическо, психическо и психосоциално такова;
- **отговорност**, включително отговорност за отчитане, отговорност за хора, стоки и оборудване, информация или финансови ресурси;
- **условията на работа**, включително естеството на задачите, организационната среда, уменията във физическата, психологическата или емоционалната среда, усилията, отговорността и условията на работа.

При проектирането на инструмент за оценка на работата, който е неутрален по отношение на пола, имайте предвид примера с работника по грижа за децата: Тяхната работа включва физически усилия като вдигане на тежки предмети, излагане на шум, ергономични опасности или психосоциални рискове. Изчерпателният набор от критерии може да подчертае *всички* аспекти на работата, извършвана предимно от жени, които твърде често се пренебрегват.

³ ОИСР (2021 г.), *Прозрачност при инструменти за заплащане с цел премахване на разликата в заплащането между половете*, Равенство между половете в работата, Издателство на ОИСР, <https://doi.org/10.1787/eba5b91d-en>.

ЕПИС (2020 г.): Международната коалиция за равно заплащане (ЕПИС): Равно заплащане за работа с равна стойност: <https://www.equalpayinternationalcoalition.org/equal-pay/>.

Разбиране на предразсъдъците

1) Пример: Сравнявайки работата на складовия работник, който е мъж с работата на чиновник, който е жена.

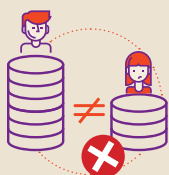


Работата на чиновника е оценена от организацията с **един единствен критерий**:

„завършено професионално образование или еквивалент, придобит чрез практически опит“



Работата на складовия работник се оценява въз основа на **пет критерия**, а именно квалификация (предишни образователни знания или професионално обучение), добросъвестност, точност, изисквания и отговорност.



Резултатът е, че складовият работник получава със 150 евро по-висока заплата от чиновника.

КАКЪВ Е ПРОБЛЕМЪТ?

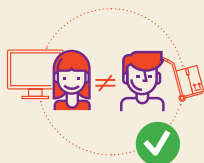


РАЗЛИЧНИ КРИТЕРИИ ЗА ОЦЕНКА

Критериите за оценка на двете позиции не са последователни. Всички работни длъжности трябва да бъдат оценявани по еднакви критерии.

ПОДЦЕНЯВАНЕТО НА РАБОТНИТЕ ДЛЪЖНОСТИ, ИЗВЪРШВАНИ ПРЕДИМНО ОТ ЖЕНИ

Само критерият за квалификация ли е подходящ за описване на обхвата на дейностите и отговорностите на един чиновник? Европейската съдебна практика е ясна: един единствен критерий не може да улови същността на работата. Това може да стане само чрез използване на критерии, които обхващат *всички* аспекти на дейността. Въпросът се свежда до: **това, което не е посочено, не се оценява и обикновено не се компенсира.**



ЛИПСА НА ПРОЗРАЧНОСТ

Не е възможно да се сравнят двете позиции, тъй като няма стойност, прикрепена към използваните критерии. За чиновника се изисква професионално образование или еквивалентна квалификация. За длъжността на складовия работник е необходима само инструкция или професионално обучение. Очевидно складовият работник ще се нуждае от по-ниско ниво на квалификация. **Каква е стойността на обучението на складовия работник в сравнение с обучението на чиновника, ако складовият работник печели със 150 евро повече?** Останалата неяснота може да доведе до дискриминация по отношение на заплатите, както показва този случай.

2) Пример: Сравнение между производствените работници в Германия (една и съща възраст, работа на пълно работно време с постоянен договор в средна по големина компания за една година).



Мъж – автомобилен сектор

- ✓ Умения за разрешаване на проблеми
- ✓ Механични умения
- ✓ Образование: професионално обучение
- ✓ Физическо усилие
- ✓ Отговорност за стоки и оборудване
- ✓ Излагане на физически рискове и рискове за безопасността

Месечна заплата (брутна): 4.381 евро

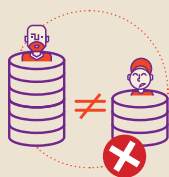


Жена - сектор за бяла техника

- ✓ Умения за разрешаване на проблеми
- ✓ Механични умения
- ✓ Образование: професионално обучение
- ✓ Физическо усилие
- ✓ Отговорност за стоки и оборудване
- ✓ Излагане на физически рискове и рискове за безопасността

Месечна заплата (брутна): 3.516 евро

КАКЪВ Е ПРОБЛЕМЪТ?



Примерите показват колко дълбоко вкоренени са предразсъдъците към стойността на длъжностите, извършвани предимно от жени, което води до разлика в заплащането от 865 евро (-19,7%) на месец.



Договаряне на равно заплащане за работа с клауза за равна стойност

Включването на ангажимент за прозрачност при заплащането и по-специално за равно заплащане за работа с равна стойност в политиката за равенство на организациите може да бъде полезен начин за започване на дискусии и първа стъпка за оспорване на предположението, че заплащането е равно.

Модел на клауза за равно заплащане за работа с равна стойност

Страните се съгласиха да предприемат стъпки за премахване на разликата в заплащането на половете и за осигуряване на равно заплащане за работа с равна стойност в цялата организация/сектор. Затова при преговорите за заплати страните преглеждат заплатите на мъжете и жените и разглеждат причините за всякакви разлики в заплащането (одити на заплащането, провеждани от компанията или проучвания на заплащането, провеждани от синдиката). Чрез преговори страните гарантират равно заплащане за работа с равна стойност. При преговорите организацията:

- предоставя преглед на заплатите (и всички компоненти на възнагражденията) за различните класове и категории работници, разделени на мъже и жени;
- очертава какви обективни критерии са използвани за класифицирането на различните групи заплати;
- съвместно със синдиката(тите) оценява дали работата на жените не се подценява;
- отстранява разликите в заплащането и договаряне на действия за преодоляване на разликата в заплащането между половете.



Как да се определи работата с равна стойност? Контролен лист!

Представеният по-долу **контролен списък за равно заплащане за работа с еднаква стойност на ЕТУС** ще помогне да се хвърли светлина върху това, което трябва да се вземе под внимание при договаряне за работа с равна стойност в организацията:

КОНТРОЛЕН ЛИСТ



- Политиката на организацията за равенство включва ангажимент за осигуряване на равно заплащане за работа с равна стойност.
- Системата за заплащане е прозрачна и разделена на компоненти, които помагат при оценката на разликата в заплащането между половете и стойността, приписвана на работата, извършена от мъжете и работата, извършена от жените.
 - Бонус
 - Извънреден труд
 - Допълнителни елементи на заплащане
 - Пенсии
 - Обучение/образование
 - Придобивки в брой или в натура
- Работниците са свободни да обсъждат както заплащането си, така и съдържанието на работата си с колегите и техния(те) синдикат(и).
 - Забранени ли са клаузи за поверителност на заплатите от законодателството във Вашата страна?
 - Има ли политика на работното Ви място, която пречи на работниците да обсъждат заплатите си?
- Обективни критерии, които не включват предразсъдъци по отношение на пола, се използват за класификация на работните длъжности и заплащането. Избраните критерии съответстват на действително свършената работа и включват поне.
 - Умения** (включително образование, обучение, опит, знания, междуличностни умения, разрешаване на проблеми, организационни умения)
 - Усилие** (включително физическо, умствено и психосоциално усилие)
 - Отговорност** (включително отговорност за отчитане, отговорност за хора, стоки и оборудване, информация или финансови ресурси)
 - Условия на работа** (включително естеството на съответните задачи, организационна среда, физическа, психологическа или емоционална среда)
- Организацията провежда редовни одити на заплатите и доклади за разликите в заплащането между жените работници и мъжете работници.
 - Достъпни ли са одитите на заплатите за работниците и техните синдикати?
 - Въвежда ли организацията мерки за коригиране на ситуацията в консултация с работниците и техните синдикати?
- Организацията разполага със система за оценяване в отговор на възникналата ситуация.

Добри практики



Швеция: Водещ пример за натиск за равенство при заплащането

Швеция работодателят е длъжен да формулира план за действие за равностойно заплащане, за да се гарантира, че заплатата се определя въз основа на обективни критерии, които са общи за всички работни места. Шведското законодателство разглежда както разликите в заплащането между жените и мъжете, които извършват една и съща работа, така и съществуващите между предимно женски и мъжки работни длъжности, които имат равна стойност. Законодателството определя факторите, които трябва да бъдат взети предвид при оценката и включват квалификации, отговорности, усилия и условия на труд.

Прозрачност на заплащането в Швеция

Всяка година работодателите са задължени да извършват проучване на заплатите и да анализират политиките и практиките си по отношение на заплатите, дори и в случаите, в които през предходната година не е имало различия. След проучването работодателят трябва да разработи план за действие относно равностойното заплащане, който да включва резултатите от проучването за заплатите, анализ на системата за заплащане и планиран подход за установяване и коригиране на неравенствата в заплащането в системата. Планът трябва да включва:

- предвидените мерки за премахване на разликите в заплащането;
- оценка на свързаните с това разходи;
- срок, който не може да надвишава три години.

Отговорността за премахване на дискриминационните разлики в заплащането носят работодателите и синдикатите по време на договарянето на колективни трудови договори или увеличаването на заплатите, както и в други случаи.



Белгия: Преговаряне за критерии за работа, неутрални по отношение на пола

В Белгия профсъюзните конфедерации и правителството съвместно формулираха критерии за класификация на работните места, които са неутрални по отношение на пола, и насоки за това как тези критерии следва да се използват при договарянето на скалите за заплащане. За определяне на „равна стойност“ се използват обективни критерии (напр. знания и квалификации, отговорности, тип задачи и характер на работната среда). Такива критерии спомагат за премахване на скалите за заплащане на съществуващите предразсъдъци по отношение на пола и за установяване на система за оценка, която е неутрална по отношение на пола, и която отразява стойността на свършената работа. В няколко страни са въведени схеми за професионална класификация, които са неутрални по отношение на пола, например в сектора на здравеопазването и местната власт в Обединеното кралство, в общинските социални и детски услуги в Германия и в обществената услуга в Онтарио, Канада⁴.

⁴ За повече информация вижте Pillinger, Schmidt и Wintertour: Колективно договаряне за равенство между половете, 2016 г. https://www.ilo.org/global/topics/collective-bargaining-labour-relations/publications/WCMS_528947/lang--en/index.htm.

Допълнителни ресурси

Международни примери

Канада:

С влизането в сила на Закона за равнопоставеността на заплащането от 31 август 2021 г. Секретариатът на Министерството на финансите на Канада (TBS) работи с преговарящи агенти и представители на служителите, за да разработи план за равнопоставеността на заплащането, който идентифицира пропуските между заплащането на работни длъжности, заемани предимно от жени, и такива, заемани предимно от мъже, които включват труд с равна стойност.

<https://www.canada.ca/bg/treasury-board-secretariat/topics/pay/equitable-compensation.htm>

Нова Зеландия:

Медицински сестри и специалисти в областта на психичното здраве установиха, че работата на служителите в доминираният от жените професии е подценена, защото тази работа традиционно е била „женска работа“. Постигнато е споразумение. Повече информация за стъпките, предприети от PSA.

<https://www.psa.org.nz/psa/equal-pay-for-dhb-mental-and-public-health>

Допълнителни ресурси и библиография

Международна организация на труда (ILO)

Настоящото ръководство изяснява концепциите, залегнали в основата на този принцип, който е в основата на Конвенцията на МОТ за равно възнаграждение от 1951 г. (№ 100) и предлага представа как тя може да бъде приложена на практика.

https://www.ilo.org/global/publications/WCMS_216695/lang--en/index.htm

Коалиция за равно заплащане (EPIC)

Международната коалиция за равно заплащане - EPIC - е инициатива, водена от заинтересовани страни, ангажирани да намалят разликата в заплащането между половете и да превърнат равното заплащане за работа с равна стойност в действителност във всички страни и сектори. Тя се ръководи от ILO, жените от ООН и ОИСР.

<https://www.ilo.org/global/topics/equality-and-discrimination/epic/lang--en/index.html>

Европейска мрежа на органите за равенство (EQUINET)

Този наръчник има за цел да бъде практичен и полезен инструмент във Вашата работа по случаи на равно заплащане, като Ви насочва към съществуващите ресурси, данни, партньори и аргументи на ЕС, които са били успешни в миналото във всички държави членки на ЕС.

<https://equineteurope.org/equinet-handbook-how-to-build-a-case-on-equal-pay/>

Европейски институт на синдикатите (ETUI)

Публикации и политически доклади относно и около въпроса за равното заплащане за работа с равна стойност.

<https://www.etui.org/publications/time-close-gender-pay-gap>

Европейска комисия

Предоставя най-актуалните данни за разликата в заплащането в Европа и по-нататъшен анализ.

https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/equal-pay/gender-pay-gap-situation-eu_en

Обяснява законите, политиките и концепциите на ЕС за равно заплащане.

https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/swd-2020-50_en.pdf

Европейска конфедерация на синдикатите

Кратки и информативни описания на позицията и действията на ETUC относно прозрачността на заплащането.

<https://www.etuc.org/en/document/adopted-resolution-etuc-response-eu-commission-proposal-directive-strengthen-application>

Модел на директива на ETUC за Директива за прозрачността на плащанията.

<https://www.etuc.org/sites/default/files/press-release/file/2020-11/Model%20Proposal%20for%20a%20Directive%20on%20strengthening%20the%20principle%20of%20equal%20pay%20between%20women%20and%20men%20through%20pay%20transparency.pdf>

Примери от клаузи за равно заплащане

Този сайт предоставя набор от предложения за това как да се формулира равно заплащане за работа с равна стойност клаузи в споразумение.

<https://www.lawinsider.com/clause/equal-pay>

Съюз за публична служба във Великобритания, „Осигуряване на равно заплащане“

Тази уеб страница представя ресурси за получаване на най-доброто от оценката на работните места и договаряне на равни заплати, удостоверени заплати и структури за класиране.

<https://www.unison.org.uk/at-work/local-government/key-issues/delivering-equal-pay/>





Bld du Roi Albert II, 5,
1210 Brussels
www.etuc.org