



Прозрачност в заплащането Комисията предлага мерки за гарантиране на равно заплащане за равен труд

Брюксел, 4 март 2021 г.

Днес Европейската комисия представи [предложение](#) относно прозрачността в заплащането, за да се гарантира, че жените и мъжете в ЕС получават равно заплащане за равен труд. В предложението, което е [политически приоритет](#) на председателя **Фон дер Лайен**, се определят мерки за прозрачност в заплащането като например информиране на търсещите работа лица относно заплащането и право да бъдат запознати с нивата на заплащане на работници, полагащи еднакъв труд, както и задължения за големите дружества да докладват разликите в заплащането на жените и мъжете. С предложението също така се укрепват инструментите позволяващи на работниците да предявяват правата си, и се улеснява достъпът до правосъдие. Работодателите няма да имат право да питат търсещите работа лица относно заплащането, което са получавали на предишната им работа, и трябва да предоставят свързани със заплащането анонимизирани данни при поискване от страна на работника. Освен това работниците ще имат право на компенсация за дискриминация при заплащането.

Благодарение на нови мерки, отчитащи въздействието на пандемията от COVID-19 както върху работодателите, така и върху жените, които са засегнати особено тежко, ще се повиши осведомеността относно условията на заплащане в рамките на дружеството и ще се предоставят повече инструменти на работодателите и на работниците за справяне с дискриминацията при заплащането на работното място. По този начин ще бъдат взети предвид набор от съществени фактори, допринасящи за съществуващата разлика в заплащането. Това е от особено значение по време на пандемията от COVID-19, която води до увеличаване на неравенството между половете и до по-голям риск от бедност при жените.

Председателят на Европейската комисия Урсула **фон дер Лайен**, заяви: *Равният труд заслужава равно заплащане. За постигането на равно заплащане на мъжете и жените имаме нужда от прозрачност. Жените трябва да знаят дали работодателите им ги третира справедливо. Когато това не е така, те трябва да разполагат с правомощия да се борят и да получат това, което заслужават.*

Заместник-председателят на Комисията, отговарящ по въпросите на ценностите и прозрачността, Вера **Йоурова**, заяви: *Крайно време е както жените, така и мъжете да получат правомощия, за да упражняват правото си. Искаме да дадем възможност на търсещите работа лица да изискват справедливо заплащане и да познават и предавяват правата си. Ето защо работодателите трябва да станат също така по-прозрачни по отношение на своите политики за заплащане. Стига вече двойни стандарти и извинения.*

Комисарят по въпросите на равнопоставеността Хелена **Дали** посочи: *Предложението за прозрачност в заплащането е важна стъпка към прилагането на принципа на равно заплащане на жените и мъжете за равен труд или за труд с равна стойност. То ще даде възможност на работниците да упражняват правото си на равно заплащане и ще сложи край на свързаните с пола предубеждения при заплащането. Предложението ще позволи също така установяването, отчитането и справянето с проблема, който се стремим да премахнем от приемането на Римския договор през 1957 г. насам. Жените заслужават надлежно признание, равно третиране и оценяване на тяхната работа и Комисията се ангажира да гарантира, че тази цел е постигната на работното място.*

Прозрачност в заплащането и по-широко прилагане на равното заплащане на мъжете и жените

Законодателното предложение е насочено върху два основни елемента на равно заплащане на мъжете и жените: мерки за гарантиране на прозрачност в заплащането за работници и работодатели, както и по-добър достъп до правосъдие за жертвите на дискриминация при заплащането.

Мерки за прозрачност в заплащането:

- **Прозрачност в заплащането за търсещи работа лица** - в обявлението за свободно работно място или преди интервюто за работа работодателите ще трябва да предоставят информация относно първоначалното ниво на заплащане или неговия диапазон. Работодателите няма да имат право да питат потенциални работници относно заплащането, което са получавали на предишната им работа.
- **Право на информация за работниците** - работниците ще имат право да поискат информация от своя работодател относно индивидуалното им ниво на заплащане и средните нива на заплащане с разбивка по пол за категориите работници, които полагат равен труд или труд с равна стойност.
- **Докладване относно разлики в заплащането на мъжете и жените** - работодателите с най-малко 250 работници трябва да публикуват информация относно разликите в заплащането на жените и мъжете работници в тяхната организация. За вътрешни цели те трябва също така да предоставят информация относно разликите в заплащането на жените и мъжете работници по категории работници, полагащи равен труд или труд с равна стойност.
- **Съвместна оценка на заплащането** - когато докладването разкрие разлики в заплащането на жените и мъжете от поне 5 % и когато работодателят не може да обоснове разликата въз основа на обективни и неутрални по отношение на пола фактори, работодателите ще трябва да извършат оценка на заплащането в сътрудничество с представителите на работниците.

По-добър достъп до правосъдие за жертвите на дискриминация при заплащането:

- **Компенсация за работниците** - работниците, които са били дискриминирани при заплащането, могат да получат компенсация, включително пълно възстановяване на заплащането със задна дата и свързани с него премии или плащания в натура.
- **Тежестта на доказване е върху работодателя** - тежестта на доказване, че няма дискриминация при заплащането, е под подразбиране върху работодателя, а не върху работника.
- **Санкциите включват глоби** - държавите членки следва да определят конкретни санкции за нарушения на правилото за равно заплащане, включително минимално ниво на глобите.
- **Органите по равнопоставеността и представителите на работниците** могат да предприемат действия по съдебни и административни производства от името на работниците, както и да предявяват **колективни иски в връзка с равно заплащане**.

В предложението се отчита настоящата трудна ситуация на работодателите, по-специално в частния сектор, и се поддържа пропорционалността на мерките, като същевременно се осигурява гъвкавост за малките и средните предприятия (МСП), а държавите членки се насърчават да използват наличните ресурси за докладване на данни. Годишните разходи за работодателите във връзка с докладването относно заплащането се оценяват между 379 евро и 890 евро или за дружества с повече от 250 работници.

Следващи стъпки

Днешното предложение предстои да бъде внесено в Европейския парламент и Съвета за одобрение. След като бъде приета, държавите членки ще разполагат с период от две години, за да транспонират директивата в националното си законодателство и да съобщят на Комисията съответните текстове. Комисията ще извърши оценка на предложената директива след осем години.

Контекст

Правото на равно заплащане на мъжете и жените за равен труд или за труд с равна стойност е основополагащ принцип на Европейския съюз от Римския договор през 1957 г. насам. Изискването за гарантиране на равно заплащане е посочено в член 157 от ДФЕС, както и в [Директива относно принципа за равни възможности и равно третиране на мъжете и жените в областта на заетостта и труда](#).

През март 2014 г. Европейската комисия прие [Препоръка](#) относно укрепването чрез прозрачност на принципа на равното заплащане за мъжете и жените. Въпреки това ефективното прилагане и изпълнение на този принцип в практиката продължава да представлява сериозно предизвикателство в Европейския съюз. Европейският парламент и Съветът призоваха многократно за действия в тази област. През юни 2019 г. Съветът призова Комисията да разработи [конкретни мерки](#) за подобряване на прозрачността в заплащането.

Председателят **Фон дер Лайен** обяви задължителните мерки за прозрачност в заплащането като един от своите [политически приоритети](#) за настоящата Комисия. Този ангажимент беше потвърден отново в [стратегията за равенство между половете за периода 2020—2025 г.](#) и днес Комисията представя предложение с тази цел.

За повече информация

[Въпроси и отговори — прозрачност в заплащането: Комисията предлага мерки за гарантиране на равно заплащане за равен труд](#)

[Предложение за директива относно прозрачност в заплащането с цел укрепване на принципа за равно заплащане](#)

[Оценка на въздействието](#)

[Резюме - оценка на въздействието](#)

[Информационен документ - прозрачност в заплащането: равно заплащане на жените и мъжете за равен труд](#)

[Действия на ЕС за равно заплащане на мъжете и жените](#)

IP/21/881

Лица за контакти с медиите:

[Christian WIGAND](#) (+32 2 296 22 53)

[Katarzyna KOLANKO](#) (+ 32 2 296 34 44)

[Jördis FERROLI](#) (+32 2 299 27 29)

Въпроси на граждани: [Europe Direct](#) на телефон [00 800 67 89 10 11](#) или на електронния адрес [на информационната служба](#)

Related media



[Social Europe - The European Pillar of Social Rights](#)

[Pay transparency : Commission proposes measures to ensure equal pay for equal work](#)