www.womenlobbybulgaria.org

ЗАПЛАЩАНЕ И РАВНОПОСТАВЕНОСТ В БЪЛГАРИЯ

ЕВРОПЕЙСКО
ЖЕНСКО ЛОБИ
БЪЛГАРСКА ПЛАТФОРМА

БЪЛГАРСКИ
ФОНД ЗА
ЖЕНИТЕ

Съфинансирано от
Европейския съюз

С финансовата подкрепа на Български фонд за жените и Европейския съюз. Изразените възгледи и мнения са единствено на автора (ите) и не отразяват непременно тези на Българския фонд за жените, Европейския съюз или Европейската изпълнителна агенция за образованиеи култура. Нито БФЖ, нито ЕС, нито ЕИАОК могат да бъдат държани отговорни за тях.

ЗА БЪЛГАРСКА ПЛАТФОРМА КЪМ ЕВРОПЕЙСКО ЖЕНСКО ЛОБИ

Българска платформа към Европейско женско лоби (Българска платформа – ЕЖЛ) е основана през 2005 г. като неформална коалиция. Сред основните цели на Платформата е обединението на неправителствени организации от цялата страна, които работят за постигане на равенство между половете и срещу всички форми на насилие срещу жените. Организацията се застъпва за интересите на всички жени, независимо от тяхната раса, етнически произход, здравословно състояние, сексуална ориентация, възраст, религия, убеждения или други различия. Платформата работи като коректив на държавата в сферата на равнопоставеността, срещу половите стереотипи и сексизма, които са в основата на неравнопоставеността и предпоставят насилието над жените.

През 2016 г. Българската платформа е регистрирана като ЮЛНЦ, съгласно българското законодателство. Към февруари 2025 г. Българска платформа към Европейско женско лоби обединява 11 неправителствени организации и индивидуални членове от цялата страна.

От 2005 г. Платформата е пълноправен член на най-голямата коалиция в Европейския съюз – Европейско женско лоби (ЕЖЛ; European Women's Lobby), която обединява над 2000 организации, работещи за правата на жените.

Българската платформа работи за общество, в което приносът на жените във всички аспекти на живота се признава, възнаграждава и оценява –- в лидерството, в грижите и в производството; всички жени имат самочувствие, свобода на избор; всички жени и момичета са свободни от насилие и експлоатация; нито една жена или момиче не е изоставено от институциите.

Ние работим за изграждане на справедлива Европа, основана на феминистки ценности за равнопоставеност между жените и мъжете, зачитане на разнообразието, на ценностите ни за мир, достойнство и справедливост. Работейки за постигането на тази наша визия за Европа и за България, ние създаваме условия за ангажирането на различни поколения и провеждането на критични дискусии по отношение на правата на жените, което е от ключово значение за разбирането и трансформирането на света около нас.

Българска платформа –- ЕЖЛ осъществява мониторинг на политиките за равнопоставеност на половете на национално и европейско ниво, води и реализира инициативи за промяна на статуквото и патриархалното българско общество, изготвя и предоставя препоръки на институциите по конкретни проблемни области.

ЗА ЕВРОПЕЙСКО ЖЕНСКО ЛОБИ

Европейско женско лоби (ЕЖЛ) е създадено през 1990 г. Европейско женско лоби обединява женското движение в Европа и си поставя за цел да повлияе на широката общественост и на европейските институции да работят в подкрепа на правата на жените и за постигане на реално равенство между жените и мъжете. След множество вълни на разширяване, в продължение на над тридесет години, ЕЖЛ се превръща в най-голямата мрежа от женски асоциации, представляваща общо над 2000 организации във всички държави-членки на ЕС и в страните кандидатки за членство, една държава извън ЕС, както и 18 коалиции от цяла Европа.

СЪДЪРЖАНИЕ

Разлика в заплащането между жените и мъжете: аналитичен обзор

Илиана Балабанова

Мая Донева

Различия в средната брутна годишна работна заплата на жените и мъжете по икономически дейности в периода 2008 - 2022 г.

Доклад на Изследователски институт „Зангадор“, изработен по поръчка Българска платформа към Европейско женско лоби.

РАЗЛИКА В ЗАПЛАЩАНЕТО МЕЖДУ ЖЕНИТЕ И МЪЖЕТЕ В БЪЛГАРИЯ: аналитичен обзор

Илиана Балабанова
Мая Донева

Темата за равнопоставеността между жените и мъжете е сред така наречените "хоризонтални теми", тъй като е тема, която е част от всички сектори и политики, и засяга различни аспекти, като образование, здравеопазване, икономика и социални въпроси и др. Участниците в създаването и реализирането на тези политики са наднационални и междуправителствени организации, национални институции и законодателни органи, както и гражданското общество.

Разликата в заплащането на жените и мъжете измерва по-широко понятие от дискриминацията в заплащането и обхваща голям брой неравенства, пред които са изправени жените при достъпа до работа и професионално развитие и израстване. Множество изследвания сочат, че без предприемането на спешни мерки за преодоляване на проблема, постигането на равенство в заплащането ще отнеме 257 години.

Разликата в заплащането е произтича от множество фактори, като често е резултат от дълбоко вкоренени стереотипи и патриархални нагласи. Тези предразсъдъци водят до автоматично класифициране на определени индустрии или позиции като "мъжка работа" или "женска работа". Например, високорискови дейности като миньорството и строителството се разглеждат като мъжки, а професиите, свързани с предоставяне на грижи, обичайно доста по-ниско заплатени, се възприемат като женски. Патриархалните стереотипи и предразсъдъци, както и структурните неравенства, са и сред причините, които водят до полагането на повече часове неплатен труд от страна на жените, в оказване на грижи за членовете на семейството, в домакинска работа.[1] Това са и основните причини по-често жените да прекъсват професионалното си развитие за определен период от време, отколкото мъжете, както и жените да заемат по-малко ръководни позиции в глобален мащаб.

Еднаквото заплащане е не само въпрос на справедливост и стимул за по-усърдна работа, но и би дало тласък на икономиката и повишаване на брутния вътрешен продукт.

[1] Например, през 2018 г. една трета от заетите жени в ЕС са прекъснали в някакъв момент работата си заради отглеждането на деца, в сравнение със само 1,3% от мъжете, живеещи в ЕС. - https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Reconciliation_of_work_and_family_life_-_statistics#Career_break_for_childcare

Глобално актуално състояние

През 2025г. се отбелязват 30 години от приемането на Пекинската декларация на ООН за напредъка към равнопоставеност на половете и десет години от приемането на Целите за устойчиво развитие, една от които е постигането на равенство между мъжете и жените.

Въпреки постигнатия напредък, в много области все още има неравенство и един от ярките примери за това е трудовият пазар. Жените продължават да получават по-малко възнаграждение от мъжете.

В световен мащаб, жените печелят 77 цента за всеки долар, спечелен от мъжете. В резултат на това съществува неравенство в доходите между мъжете и жените през целия живот, и повече жени се пенсионират в бедност.

Едва 28.2% от управленските позиции в световен мащаб са заети от жени (UN Women, 2023). Тази постоянна разлика между половете във властта и управлението подчертава спешната необходимост от устойчиви стратегии за засилване на участието на жените във всички сектори на общественото развитие.

Интегрирането на перспективата за равенството между половете във всички политики, както и в политиките, свързани с трудовите и социалните права, е от решаващо значение не само за постигането на финансова независимост на жените, но и за постигането на икономически напредък на всяко едно общество. Постигането на равно заплащане е стъпка за осъществяване на правата на жените, с която не е възможно да бъде направен компромис, тъй като липсата на равно заплащане е видимото следствие от системни решения, които нарушават правата на жените.

В глобален план, важен инструмент в този процес е Международната коалиция за равно заплащане (The Equal Pay International Coalition - EPIC) ръководена от Международната организация на труда (International Labor Organisation - ILO), ООН – Жени (UN Women) и Организацията за икономическо сътрудничество и развитие (Organisation for Economic Co-operation and Development – OECD). Целта на EPIC е да постигне равно заплащане за жените и мъжете в целия свят чрез директна работа с правителства, работодатели, работници и техните организации. Според данни на коалицията, настоящият глобален процент на участие на жените в работната сила е малко под 47%. За мъжете е 72%. Свободата на избор на работа, в условия на достойнство, безопасност и справедливост, е неразделна част от човешкото благосъстояние. Гарантирането, че жените имат достъп до това право, е важна цел сама по себе си. От икономическа гледна точка, намаляването на различията между половете в участието на работната сила може значително да увеличи световния брутен вътрешен продукт (БВП).

Въпреки, че редица изследвания сочат, че участието на жените на пазара на труда нараства, жените продължават да се сблъскват с различия в заплащането в сравнение с мъжете. Според докладът на Price Waterhouse Coopers (PwC) "Unmasking inequalities: Delving deeper into the gender pay gap - Women in Work 2024"[2] в глобален план разликата в заплащането на жените и мъжете се е увеличила в периода между 2021г. и 2022г. в 20 от 33-те страни от Организация за икономическо сътрудничество и развитие. Това включва Обединеното кралство, което претърпява най-големия годишен спад сред страните от ОИСР, падайки с четири места от 13-то на 17-о място.

Според данни на Световния икономически форум и тяхното изследване "The Global Gender Gap"[3], който също изследва задълбочено темата, се наблюдава положителна тенденция. В 42 от 145 икономики, обхванати в две последователни изследвания - за 2022 г. и за 2023 г., се подобрява резултатът за равенство между половете с най-малко 1 процентен пункт от предишното издание. Икономиките с най-голямо увеличение на резултата (подобрения от 4 процентни пункта или повече) са Либерия, Естония, Бутан, Малави, Колумбия и Чили.

Проучване на Международния валутен фонд (МВФ) сочи, че намаляването на различията между половете на пазара на труда може да доведе до ръст на БВП на възникващите пазари и в развиващите се икономики от близо 8%. Пълното преодоляване на различията между половете в тези страни ще постигне още по-голям ефект, като БВП ще нарасне средно с 23%[4].

Британската организация "Striking women"[5] подчертава в своите анализи, че компетентностите и уменията на жените системно се подценяват, така че жените често печелят по-малко от мъжете за извършване на труд с еднаква стойност. Нивата на заплащане за работни места, изискващи сходни умения, квалификация или опит, обикновено са по-ниски, когато се извършват основно от жени. Например, през 2012 г. група жени, работили в сферата на грижите и кетъринга за Общинския съвет на Бирмингам, печелят дело след решение на Върховния съд на Великобритания. Делото е за получаване на обезщетение след като преди това са им отказани бонуси, които в същото време са раздадени на служители на сходни длъжности, но в сектори традиционно доминирани от мъже (сметосъбиране, чистачи на улици, пътни работници и

[2] https://www.pwc.com/gx/en/about/diversity/unmasking-inequalities-gender-pay-gap.html PwC's Women in Work Index анализира пазара на труда в 33 страни членки на Организацията за икономическо сътрудничество и развитие (OECD).

[3] https://www.weforum.org/publications/global-gender-gap-report-2023/

[4] Interim guidance note on mainstreaming gender at the IMF, International Monetary Fund, 2023, PPEA2024003.pdf

[5] https://www.striking-women.org/main-module-page/women-and-work

гробари). Делото е инициирано от 170 жени и е знаково в съдебната практика по темата за разликата в заплащане.

Актуално състояние в ЕС

Разликата в общите доходи между половете, която измерва общото комбинирано въздействие на средните почасови доходи, месечния среден брой платени часове (преди всякаква корекция за работа на непълно работно време) и нивото на заетост, възлиза на 36,7% през 2018 г. Разликата в заетостта между половете е била 10,7% през 2022 г., като 69,3% от жените в ЕС са били заети в сравнение с 80% от мъжете (данни за ЕС 27).

В ЕС жените печелят средно с 13% по-малко от своите колеги мъже. Нивата на разликата в заплащането между половете варират значително в различните държави членки. Евростат сочи, че през 2022 г. брутните почасови доходи на жените са били средно с 12,7 % под тези на мъжете в Европейския съюз и с 13,2 % в еврозоната.[6] В държавите членки на ЕС разликата в заплащането на жените и мъжете варира в рамките на 22,0 процентни пункта, от -0,7 % в Люксембург до 21,3 % в Естония.

В ЕС процентът на жените, които завършват висше образование е по-висок, отколкото на мъжете. Въпреки това, те са по-слабо представени на пазара на труда. По данни от 2022 г. около 28% от жените в ЕС се трудят на непълен работен ден (в сравнение с 8% от мъжете) и жените е по-вероятно да напуснат работа, за да се грижат за деца или за близки.

Разликата в заплащането се увеличава с възрастта на мъжете и жените – разликата е малка в началото на кариерното развитие, но нараства с възрастта, заради прекъсвания в заетостта. Разликата варира и по икономически сектори. Данните за 2021 г. показват, че за повечето страни в ЕС тя е по-голяма в частния сектор, отколкото в публичния сектор.

Само една трета от ръководните позиции в ЕС са заети от жени, което поддържа неравенството в заплащането. Причините за това неравнопоставено участие на жените на ръководни позиции вече бяха споменати по-горе - стереотипи и патриархални нагласи, които имат своя отпечатък и предпоставят неравнопоставеност в законодателството и политиките на национално и глобално ниво.

Неравнопоставеното заплащане води до ситуация, в която жените са в по-голям риск от бедност и допринася за разликата в пенсиите на мъжете и жените в ЕС, която през 2018 г. възлиза на около 30%.

[6] https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Gender_pay_gap_statistics

Разликата в заплащането се пренася и в по-висок риск от бедност сред жените в напреднала възраст. Пенсиите на жените на възраст над 65 години през 2018 г. са били средно с 28,3% по-ниски от пенсиите на мъжете.

Основните групи фактори, които допринасят за разликата в заплащането между жените и мъжете в ЕС са категоризирани по следния начин :

Секторна сегрегация: Около 24% от разликата в заплащането на жените и мъжете е свързана с прекомерното присъствие на жените в относително нископлатени сектори, като социален сектор, грижи, здравеопазване и образование. Силно феминизираните работни места са сред най- подценените и ниско субсидирани.

Неравен дял на платената и неплатената работа: жените имат повече работни часове на седмица от мъжете, но прекарват повече часове в неплатена работа, факт, който също влияе на избора им на професия и кариерно развитие. Чрез редица политики ЕС насърчава равното разпределение на отпуск при раждане и отглеждане на деца, адекватно обществено предоставяне на услуги за гледане на деца и адекватни фирмени политики за гъвкаво работно време. Същевременно обаче, на ниво държави членки, без здрави, гъвкави и постоянно актуализиращи се обществени системи, участието на жените на пазара на труда е изправено пред риск.

Стъкленият таван: Позицията в йерархията влияе върху нивото на заплащане: по-малко от един на всеки десет от топ изпълнителните директори на компании са жени. Въпреки това професията с най-големи разлики в почасовите доходи в ЕС са мениджърите: 23 % по-ниски доходи за жените, отколкото за мъжете.

Както вече бе посочено, съществуват значителни разлики между държавите членки в ЕС. Разликата в заплащането на жените и мъжете варира от по-малко от 5% в Люксембург, Румъния, Словения, Полша, Белгия и Италия до повече от 17% в Унгария, Германия, Австрия и Естония. В повечето страни разликата в заплащането на жените и мъжете е намаляла през последните десет години. Въпреки това, по-ниската разлика в заплащането на жените и мъжете в определени държави не означава непременно, че пазарът на труда в тази страна е по-справедлив. По-малка разлика в заплащането между жени и мъже може да бъде идентифицирано и в страни с по-нисък процент на заетост на жените, където предимно жени с по-висок потенциал за доходи (по-добре образовани например) навлизат на пазара на труда.

Предизвикателствата пред момичетата и жените в ЕС имат проявления във всички обществени сектори и различните европейски държави имат различно разбиране, мотивация за справяне и успех.

През 2014г. Европейската комисия приема "Препоръка за укрепване на принципа на равно заплащане между мъжете и жените чрез прозрачност". Този

документ предоставя насоки за подпомагане на страните от ЕС да прилагат по-ефективно принципа на равното заплащане и се фокусира особено върху повишаване на прозрачността при формиране на заплащането, което е проблем в редица сектори и до днес. През март 2020 г. Комисията публикува доклад за изпълнението на плана за действие на ЕС за периода 2017-2019 г. за справяне с разликата в заплащането на жените и мъжете. Този доклад и изводите в него са важна основа са следващите мерки и политики в сферата на равното заплащане.

За да може от една политическа препоръка да се усети ефект в ежедневието на гражданите, са нужни редица практически мерки за въвеждане и прилагане. По тази причина ЕК се ангажира да развие и представи мерки за въвеждане на обвързващи правила за прозрачност на заплащането. В началото на 2021г. ЕК представя предложение за директива за прилагане на принципа на равно заплащане за еднакъв труд или "труд с еднаква стойност" между мъжете и жените чрез прозрачност на заплащането и механизми за правоприлагане. Предложението се основава на член 157, параграф 3 от Договора за функционирането на Европейския съюз. Текстът предвижда Европейският съюз да приеме мерки, за да гарантира прилагането на принципа на „равни възможности и равно третиране на мъжете и жените по отношение на заетостта и професиите, включително принципа на равно заплащане за еднакъв труд или труд с еднаква стойност".

При подготовката на предложението ЕК стартира дълбочинен консултативен процес с обществеността, държавите членки и социалните партньори и в края на 2022 г. Европейският парламент и Съветът постигат политическо споразумение относно Директивата за мерките за прозрачност на заплащането, което в крайна сметка води до приемането на знаковата Директива (ЕС) 2023/970 на 10 май 2023 г. След като Директивата влиза в сила на 6 юни 2023 г., държавите-членки разполагат с период от три години, за да я транспонират в националното законодателство.

Директива (ЕС) 2023/970 представлява значителна стъпка към гарантиране на равно заплащане за равен труд в целия Европейски съюз. Тя налага на работодателите нови задължения за прозрачност и отчетност, като същевременно предоставя на работниците по-голяма яснота и защита срещу дискриминация.

Съгласно Директивата работодателите са задължени да информират търсещите работа за началната заплата или диапазона на заплащане на обявените позиции, независимо дали в обявлението за свободна длъжност или преди интервюто. Освен това работодателите няма да могат да искат от кандидатите информация за това какво заплащане са получавали до момента.

След като заемат длъжността си, работниците ще имат право да искат от своите работодатели информация относно средните нива на заплащане,

разбити по пол, за категориите служители, които полагат равен труд или труд с равна стойност; и за критериите, използвани за определяне на заплащането и кариерното развитие, които трябва да бъдат обективни и полово неутрални.

Съгласно Директивата дружествата с над 250 служители са задължени да докладват ежегодно на съответния национален орган относно разликата в заплащането на жените и мъжете в своята компания. За по-малките организации задължението за докладване ще се изпълнява на всеки три години. А организациите с по-малко от 100 служители няма да имат задължение за докладване.

В случай, че се установи разлика в заплащането от над 5%, която не може да бъде обоснована от обективни, неутрални по отношение на пола критерии, от дружествата ще се изисква да предприемат действия под формата на съвместна оценка на заплащането, извършвана в сътрудничество с представителите на служителите.

Съгласно новата Директива работниците, които са били подложени на дискриминация в заплащането въз основа на пола, могат да получат обезщетение, включително пълно възстановяване на възнаграждението със задна дата и свързаните с това премии или плащания в натура. Въпреки че тежестта на доказване в случаите на дискриминация в заплащането традиционно пада върху служителя, сега работодателят ще трябва да докаже, че не е нарушил правилата на ЕС за равно заплащане и прозрачност в заплащането. Санкциите за нарушения трябва да бъдат ефективни, пропорционални и възпиращи и ще включват глоби.

За първи път в обхвата на Директивата се включва комбинираната дискриминация (комбинацията от различни форми на неравенство или неравностойно положение, като пол и етническа принадлежност или сексуална ориентация). Директивата съдържа и разпоредби, които гарантират, че се вземат предвид потребностите на работниците с увреждания.

Анализ на Европейско женско лоби по отношение на Директива (ЕС) 2023/970

Нуждата от легитимно представителство на женските организации в Европа намира своето изражение в обединението "Европейско женско лоби", базирано в Брюксел. ЕЖЛ обединява представители на женското движение в Европа и си поставя за цел да повлияе на широката общественост и на европейските институции да работят в подкрепа на правата на жените и за постигане на реално равенство между жените и мъжете. Мрежата представлява общо над 2000 организации във всички държави членки на ЕС, страните кандидатки за членство, страните членки на Европейското икономическо

пространство, една, вече бивша държава членка на ЕС - Великобритания, както и 18 коалиции от цяла Европа. Европейско женско лоби е ключов партньор при формирането на политики за жени, права на човека и равнопоставеност и има активна роля при всички процеси на консултиране и диалог на ниво ЕС, включително и по темата за разликите в заплащането между жените и мъжете.

Европейско женско лоби (ЕЖЛ) приветства приетото законодателно и отбелязва, че въпреки че Директивата съдържа много положителни мерки, включително и определението за „труд с еднаква стойност", все още са налични и редица пропуски. Един от примерите в тази насока е, че задължителното докладване на разликата в заплащането на жените и мъжете се отнася само до компании с/над 250 работници. Този подход автоматично изключва от мониторинг редица сектори, в които работят жени, особено в малките и средни предприятия и организации. Според експертите от ЕЖЛ една от силните страни на Директивата е заложена в принципа му на прозрачност. Този принцип и неговата ефикасност са видими през дейности като улесняването на правото на работниците на достъп до информация, за да се прецени дали са дискриминирани в сравнение с други работници в подобно положение. Към момента, дори и с наличие на тези политически документи, пазарът на труда в ЕС остава фрагментиран и силно полово сегрегиран - жените са съсредоточени в специфични сектори, ориентирани към хората, здравеопазване, полагане на грижи, образование, социална сфера, търговия на дребно - сектори, които се характеризират с ниско заплащане, по-неблагоприятни условия на труд и чести тенденции за работа на непълно работно време. Директивата би трябвало да допълни правната рамка относно работата на непълно работно време, сключена от социалните партньори през 1997 г., която ясно посочва, че работата на непълно работно време трябва да бъде „доброволна", „недискриминационна", без „по-малко благоприятни условия", и да се предоставя възможност за „прехвърляне от/обратно към пълен/непълен работен ден". На практика, тези условия са рядко изпълними, а често участници в такъв тип трудовоправни отношения са основни жени. Критично важно е да се наблюдава прилагането на рамката за работа на непълно работно време, за да се гарантира, че заплатите са в съответствие с еквивалента на пълно работно време, за да се преодолее разликата в заплащането на жените и мъжете при професиите на непълно работно време. Неумението да преодолеем тези проблеми своевременно водят не само до аномалии при формирането на пенсии в по-късните етапи на живота на жените, но и до редица проблеми свързани с феминизираната бедност.

Директива е важна обществена стъпка за премахването на разликата в заплащането на жените и мъжете и по-специално в разпознаването на пресечните точки на дискриминация въз основа на пол, етнически произход, религия или убеждения, увреждане, възраст или сексуална ориентация.

Прозрачността на заплащането сама по себе си няма да се справи с дълбоко вкоренените предразсъдъци и неравенства между половете, но е стъпка в правилната посока, която освен в икономическа посока ще доведе и до обществени промени.

Според Европейско женско лоби са необходими допълнителни мерки, които да включват задължителни мониторингови мерки на праговете на заплащане във всички компании, независимо от размера на екипа. Жените, работещи в малки предприятия и/или микро-организации, където няма нито специалист човешки ресурси, нито синдикат, също трябва да могат да упражняват правото си на достъп и да извършват проверки на размера на заплащането, както и да получават техническа подкрепа за този процес без това да се отразява на последващото им кариерно развитие. Необходима е всеобхватна законодателна и политическа рамка на ниво ЕС, за да се преодолее разликата в заплащането на жените и мъжете и да се преодолеят различията в приходите през целия живот, пенсиите и поколенческата бедност.

Актуално състояние в България

Като държава член на ЕС, България е част от системата на Евростат. Агенцията за статистика на ЕС не се занимава с пряко събиране на статистически данни – това е задача на статистическите служби на съответните страни. Събраната от националните служби информация се обработва от Евростат, привежда се към единни стандарти и се публикува за да се използва за създаване на политики, базирани на данни. Една от темите, по която се анализират данни от съответните статистически служби, е и разликата в заплащането между мъже и жени. Според данните за 2022 г. България се нарежда по средата на класацията между Франция и Нидерландия с 13% разлика в заплащането между половете, (като под разлика се има предвид наличната разлика между средните брутни почасови доходи на мъжете и жените в организации с над 10 служители).

Темата за равнопоставеността между половете в България е тема, по която липсва сериозен обществен дебат и това води до липсата на консенсус, а и до различни социални нагласи. В последните години с появяването на нови партии в крайно-десния спектър темата за правата на жените се употребява с цел всяване на страх за създаване на нов обществен строй и подмяна на ценностите на страната и отдалечаване от "традиционните ценности" (каквото и да означават тези така наречени „традиционни ценности"). България беше една от малкото държави членки на ЕС, която не ратифицира Конвенцията на Съвета на Европа за превенция и борба с насилието над жени и домашното насилие, международен документ, който е сред най-важните инструменти за борба с

домашното насилие, насилието, основано на пола и насилието над жени. През 2018 г. Конституционният съд на РБ прие, че Конвенцията застъпва правни концепции, свързани с понятието "пол", които са несъвместими с основни принципи на Конституцията на България.

Този обществен процес е показателен за дълбоко вкоренените предразсъдъци спрямо жените и мъжете в България, предразсъдъци, които се отнасят и за участието и заплащането на жените на пазара на труда.

Релевантната национална институция, която работи по темата за равнопоставеността на стратегическо ниво е Министерство на труда и социалната политика и по-конкретно отдел "Равни възможности, антидискриминация и социални помощи" (РВАСП) в дирекция "Политика за хората с увреждания, равни възможности и социални помощи" (ПХУРВСП). В отговорностите на отдела се включват дейности по разработване, координиране и изпълнение на държавната политика в областта на равните възможности, анализира и оценява съответствието на законодателството на България със законодателството на ЕС. Националната стратегия за насърчаване на равнопоставеността на жените и мъжете 2021-2030 г. задава насоките за действия в следните сфери:

- равнопоставеност на жените и мъжете на пазара на труда и равна степен на икономическа независимост;
- намаляване на разликите по пол в заплащането и доходите;
- насърчаване на равнопоставеността на жените и мъжете в процесите на вземане на решения;
- борба с насилието и защита и подкрепа на жертвите;
- преодоляване на стереотипите по пол в различни сфери на обществения живот и на сексизма.

"Докладът за равнопоставеност 2022 г." на МТСП отдел РВАСП декларира, че активно работи със служители на централните и териториалните органи на изпълнителната власт, определени като „координатори по равнопоставеност на жените и мъжете"[7]

В централните органи на изпълнителната власт, както и във всички 28 областни администрации има служители определени за координатори по равнопоставеност на жените и мъжете. Съотнасянето на функциите на тези координатори с реални казуси свързани с равнопоставеност, труд и заплащане не е ясно, но в годишните доклади за равнопоставеността на жените и мъжете в България,[8] се отбелязва, че координаторите са част от националния

[7] Доклад за равнопоставеността на жените и мъжете в България за 2022 г. - za-ravnopostavenost-na-zhenite-i-mzhete-2022.pdf

[8] Доклад за равнопоставеността на жените и мъжете в България за 2022 г - za-ravnopostavenost-na-zhenite-i-mzhete-2022.pdf

институционален механизъм за България, като "участват в разработването и провеждането на националната политика по равнопоставеност, координират изпълнението на мерките от компетентността на органа на изпълнителната власт и участват в изготвянето на доклади по равнопоставеност на жените и мъжете, в разработването на количествени и качествени индикатори и анализи на равнопоставеността на жените и мъжете в съответната област на компетентност на институцията, координират събирането и разпространението на информация и добри практики, предоставянето на данни по равнопоставеност на жените и мъжете от компетентността на органа на изпълнителната власт, участват в обучения по равнопоставеност на жените и мъжете, както и в организирането на такива обучения и др."[9] Докладът за равнопоставеността на жените и мъжете в България за 2023 г. отбелязва, че координаторите по равнопоставеност на жените и мъжете на национално и областно ниво са над 80 души.

Освен Националната стратегия 2021-2030 г. водещ политически документ към момента на изготвяне на този доклад е и "Националният план за действие за насърчаване на равнопоставеността на жените и мъжете 2023-2024 г.". Планът, поставя на фокус работата върху мерките за по-добро съвместяване на професионалния и личния живот; за предоставяне на заетост на безработни лица чрез осигуряване на възможности за полагане на грижи за деца;, насърчаване на работодателите да наемат на работа безработни лица, развитие на уменията на безработни жени чрез професионално обучение за повишаване на участието им на пазара на труда и др. Включени са също мерки, насочени към намаляване на разликите в доходите между мъже и жени и насърчаване на равна степен на икономическа независимост.

Прави впечатление при преглед на всички документи, че няма описани стратегически партньорства между институциите и местни/национални женски организации, които специализират в темите за трудови права и жени, разлика в заплащането и цялостната тема за работа и равнопоставеност. Гражданският сектор се споменава като подизпълнител на политики в различни части на плановете и стратегиите, но липсва усещане за гражданските организации като страна, която има легитимно място на масата за изготвяне на политики и сътрудничество като равноправен партньор.

Доклад за равнопоставеността на жените и мъжете в България за 2023 г. - za-ravnopostavenost-na-zhenite-i-mzhete-za-2023-g.pdf

[9] Доклад за равнопоставеността на жените и мъжете в България за 2023 г. - za-ravnopostavenost-na-zhenite-i-mzhete-za-2023-g.pdf

Българска платформа към Европейско женско лоби и възможности за партньорства

Европейско женско лоби, като един от ключовите партньори на ЕК, има своето силно представителство в България в лицето на Българска платформа към ЕЖЛ. Българската коалиция има мисия за постигане на равенство между половете и да работи срещу всички форми на насилие срещу жените. Платформата се явява коректив на държавата в сферата на равнопоставеността, включително и срещу джендър стереотипите и сексизма, които са в основата на неравнопоставеността и предпоставят насилието над жените. Българската платформа се бори и чрез дейността си изгражда общество, в което приносът на жените във всички аспекти на живота се признава, възнаграждава и оценява.

Следвайки своите приоритети и като част от годишните цели на организацията се инвестират усилия в изследване на темата за разликата в заплащането между мъже и жени. След първоначални екипни наблюдения се стига до заключението, че липсва разнообразие на източници на информация по темата, както и анализирани данни от НСИ. По тази причина Платформата се свърза с изследователски екип на проф. Мая Иванова и проф. Станислав Иванов от институт "Зангадор", които реализираха изследване по темата. Той анализира различията в средната брутна годишна работна заплата на мъжете и жените по икономически дейности в периода 2008-2022 г. в България. Докладът е разработен въз основа на статистически данни от Националния Статистически Институт за средната брутна годишна заплата на наетите лица по трудово и служебно правоотношение по икономически дейности и пол за периода 2008-2022 г. в България, на информационната система ИНФОСТАТ на НСИ.

Резултатите от изследването красноречиво показват, че средната брутна годишна работна заплата на жените е по-ниска от тази на мъжете за икономиката като цяло и за почти всички икономически дейности с малки изключения. Макар за някои дейности да се наблюдава намаляване на разликата, за други дейности тя се повишава и остава относително постоянна за икономиката като цяло.

Изследването на институт "Зангадор" сочи, че средната брутна годишна заплата на жените в България е с около 20% по-ниска от тази на мъжете и разликата остава относително постоянна от 2008 до 2022 г. Авторите отчитат, че са налице съществени различия между отделните икономически дейности. Най-големи разлики във възнагражденията има във финансова и застрахователна дейност, хуманно здравеопазване и социална работа, култура, спорт и развлечение, преработваща промишленост, професионални дейности и научни изследвания, и създаване и разпространение на информация и творчески продукти; далекосъобщения.

В две икономически дейности, доходите на жените са по-високи от тези на мъжете: административни и спомагателни дейности и строителство. Средната брутна годишна заплата на жените като процент от заплатата на мъжете е в отрицателна корелационна зависимост с дела на жените сред заетите по трудово и служебно правоотношение в съответната икономическа дейност, т.е. по-висок дял на жените в отрасъла съответства на по-ниска заплата за жените в сравнение с мъжете.

Валидно предположението е, че това се вероятно се дължи на по-високия дял на жените на по-високоплатени ръководни длъжности в икономически дейности, в които са заети преобладаващо мъже (напр. Строителство) и на по-високия дял на мъжете на по- високоплатени ръководни длъжности в икономически дейности с преобладаващо наети жени (напр. Хотелиерство и ресторантьорство; Хуманно здравеопазване и социална работа). Практиката за недекларирането на реалните заплати със сигурност играе роля в различията на отчетените резултати.

До 2016 г., средната брутна годишна работна заплата на жените като процент от заплатата на мъжете е почти еднакъв в обществения и частния сектор, но след 2017 г. разликата в средната брутна годишна работна заплата на жените и мъжете в обществения сектор намалява съществено. Различията в частния сектор, за съжаление, остават непроменени.

Горепосочените данни не оставят много пространство за интерпретация и трябва да заключим очевидното - в България жените и мъжете не са равнопоставени що се отнася до заплащане на техния труд. Зад този обществен извод стоят разнопосочни причини, но е важно да погледнем и в друга посока и да зададем конструктивни въпроси, сред които:

- При наличие на българско, европейско и международно законодателство, което адресира равното заплащане, кой по точно отговаря за това да бъде защитен интереса на жените, които са в ситуация на дискриминация заради по-ниското заплащане за същия по стойност труд?

- Какви механизми са налични в момента в България за да можем да подкрепим работодатели в изграждането на капацитет за създаване на среда за равнопоставеност?

- Какви са икономическите и социалните ефекти от разликата в заплащането за БВП?

- Какви са личните щети (финансови, емоционални, професионални) от разликата в заплащането?

- Съществува ли в България съдебна практика по случаи, свързани със служители, които са търсили правата си по съдебен ред по казуси, свързани с по-ниско заплащане на база на пола?

- Какви механизми за мониторинг и контрол се предвиждат за адаптиране и синхронизиране на българското законодателство по темите за равнопоставеност в заплащането?

- Каква е ролята на синдикатите, работодателските организации, браншовите организации и Омбудсманът на България спрямо всеки един етап от решаването на този проблем (включително публичност и увеличаване на обществената чувствителност)?

- Каква е ролята на женските организации спрямо предстоящите реформи по темата за равнопоставеност, като се има предвид 3-годишният срок за актуализиране на законодателството на България спрямо директивата на ЕК и нужните публични консултации?

Изводи и препоръки

По-голямата част от разликата в заплащането на жените и мъжете остава необяснима в ЕС и не може да бъде свързана с характеристики на работника или работното място като образование, професия, работно време или икономическа дейност, за която лицето работи. Повече прозрачност в заплащането би помогнала за да се посочат необоснованите разлики в заплащането, всъщност основаващи се на пола. Подкрепата на жертвите на дискриминация в заплащането да потърсят обезщетение и да наложат правото си на равно заплащане е ключово важен аспект от дълбочинната социална и политическа промяна, към която се стремим. Все още голяма част от историите свързани с разлика в заплащането са обвити в срам и тишина и не много хора търсят правата си по съдебен път. Голяма част от жените не знаят за дискриминацията при заплащане в работата си и не разполагат с инструменти за да идентифицират фактите. Липсата на прозрачност на заплатите не позволява правилна оценка на причините за неравенството в заплащането и прави обективното доказване на фактите и търсене на решение почти невъзможно..

Не на последно място, голяма част от изследванията за спецификите на пазара на труда и жените отбелязват тенденция на по-ниско заплащане поради временното отсъствие на жените на пазара на труда заради раждане, отпуск за отглеждане на дете, болничен и грижи за роднини, което само по себе си е своеобразно наказване на жените с финансови инструменти и рестрикция в професионално развитие или защото са жени или на база на проектиране на обществени стереотипи за грижи, които рядко са в полза на жените.

Разбирането на комбинацията от фактори, които водят до различията в заплащането между мъже и жени, е решаваща стъпка в справянето с тях. Предразсъдъците, свързани с жените, не действат изолирано само в определени

ситуации, а се отразяват на всеки сегмент от общественото развитие, включително и при различията в заплащането.

Балансът между личния живот и работата е въпрос, който много по-често вълнува жените поради редица фактори. Дълготрайното качествено развитие на жените в пазара на труда на пълен работа ден и с достойно заплащане не е нерешим казус, но е предизвикателство, което изисква концентрирани/устойчиви усилия от страна на работодателите. Тези усилия не са свързани само с икономически мерки, а и с осъзнато и адекватно управление и мениджмънт, а мерки като гъвкаво работно време дават положителен ефект не само за служителите, но и в самите организации.

Прави впечатление, че няма много налична литература на български език по въпроса, а в международен план голямата част от изследванията по темата за разликата в заплащането изследват възможните причини зад или моментната статистическа разлика в годишните заплати. Извън статистическите данни е важно да надградим изследванията и към проблематиката за това какви са краткосрочните и дългосрочни щети сред жените, които са жертва на дискриминация в такива казуси и какви мерки за тяхното лично възстановяване и права трябва да бъдат достъпни.

Често, когато един работодател си позволява да плаща по-ниски заплати на жените това е решение, което лежи на предразсъдъци и показва управленски подход, зад който липса прозрачност и компетентностен модел. Това само по себе си изпраща посланието, че жените са по-малко ценни от мъжете и следователно по-малко достойни за уважение и заплащане. В 21-ви век финансовата свобода често влияе за усещането на цялостната свобода на човека и контролът върху ресурсите (включително и финансови) има пряка връзка с усещането за свободно вземане на решения. Разликата в заплащането не само означава, че мъжете на имат по-голям контрол, но и рефлектира в извънработните отношения и личните връзки. Зависимостите между насилието над жени, феминизираната бедност и разликата в заплащането са очевидни. Множество изследвания сочат, че финансовата сигурност е ключов фактор при решението или способността една жена да напусне връзка с насилие.

Казано с други думи, разнообразието и равнопоставената роля на жените на пазара на труда водят до по-добри резултати за всички. Умното управление на целия обществен потенциал увеличава производителността и конкурентоспособността, което ще бъде от определящо значение за справяне с изменението на климата и насърчаване на развитието в глобален мащаб. Това е особено важно в период, когато светът функционира в серия от кризи като измененията в климата, последствията от пандемията Ковид 19, нападението на Русия в Украйна, войната в Палестина, динамичната политическа ситуация в САЩ и възходът на крайно-десни партии из цяла Европа.

Трудно е да се дефинира универсална формула за трансформация на целия пазар на труда, но е възможно да се създадат секторни стратегии и планове за целеполагане. Ако до момента всеки един работодател в ЕС има етичен ангажимент да създава и управлява работно място за достоен труд, с новото законодателство този ангажимент от етичен ще бъде вече и законов.

С предстоящите промени в националните законодателства ще се работи за подобряване прилагането на принципа за равно заплащане, а не само препоръките за доброволното му следване. Борбата със сегрегацията по професии и сектори трябва да бъде както държавен, така и секторен ангажимент. "Стъкленият таван" е феномен, който няма бъдеще в един равнопоставен пазар на труда. Уменията за управление, вземане на решение и лидерство не се определят от пола и полът не може да бъде обяснение за липсата на професионално развитие. Адекватно оценяване на уменията, усилията и отговорностите на жените предполага наличието на обективни механизми за вземане на решения и прозрачност в тези процеси. Без принципите на доброто управление и гъвкавия мениджмънт всъщност организациите работят в режим на липса на равнопоставеност и това трябва да бъде ясно за всеки един работодател. Не на последно място пътят към трансформираният пазар на труда минава и през механизми за идентифициране, информиране и защита на правата при нарушения. Създаването на публични, достъпни и ефективни инструменти за защита и повишаването на обществените сензитивност по темата за равнопоставеност е една от стъпките, без която системата не би работила ефективно.

Трансформацията, която предстои не е лесна и изисква ефективна работа от различните социални партньори. Българска платформа към ЕЖЛ осъзнава своята важна роля в този процес и ще работи за изграждане на експертност и предоставяне на знание, овластяване на жените и работа с партньори от различни сектори.

Източници

Доклад за равнопоставеността на жените и мъжете в България за 2022 г., 2023.

Доклад за равнопоставеността на жените и мъжете в България за 2023 г., 2024.

Жените и пазарът на труда в България, Институт за пазарни политики, 2023.

Пазар на труда в България: полови неравенства. ЛевФем, 2023.

Изследване разлика в заплащането между мъже и жени в България, Зангадор, 2024.

Baert, S., Cockx, B. and Verhaest, D., Overeducation at the start of the career: Stepping stone or trap? IZA Discussion Paper, 2012

Gender pay gap in EU countries based on SES, Christina Boll, Andreas Lagemann, European Commission, 2014.

Quality report of the European Union Labour Force Survey 2013–2014 edition. EU, Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2014.

Magnitude and impact factors of the gender pay gap in EU Countries, s, Wolf, A., Rossen, A., Boll, C. et al., European Commission, Directorate-General for Justice and Consumer, Publications Office, 2016.

Towards a better future for women and work: Voices of women and men, ILO-Gallup Report, 2017.

Allen, J., van der Velden, R.: Educational mismatches versus skill mismatch- es: Effects on wages, job satisfaction, and on-the-job search. Oxford Economic Papers, 2021.

EIB survey: Evidence for why it makes sense to support female entrepreneurs in Europe, European Investment Bank, 2022.

Yener Altunbas, Leonardo Gambacorta, Alessio Reghezza, Giulio Velliscig, Working Paper Series Does gender diversity in the workplace mitigate climate change?, European Central Bank, 2022.

Executive summary of Impact assessment accompanying the proposal for binding pay transparency measures, 2021, European Commission, 2021.

Global Gender Gap Report 2023, Insight Report, World Economic Forum, 2023.

Women in work, PWC, 2024.

ZANGADOR
Research Institute

РАЗЛИЧИЯ В СРЕДНАТА БРУТНА ГОДИШНА РАБОТНА ЗАПЛАТА НА МЪЖЕТЕ И ЖЕНИТЕ ПО ИКОНОМИЧЕСКИ ДЕЙНОСТИ В ПЕРИОДА 2008-2022 Г.

ZANGADOR
Research Institute

Съдържание

Въведение 2

Методика 2

Резултати 2

Приложение 1. 11

Списък с таблици

Таблица 1. Средна брутна заплата на наетите лица по трудово и служебно правоотношение по икономически дейности и пол (2008-2022 г.) 6

Таблица 2. Абсолютна разлика в средната брутна заплата на наетите лица по трудово и служебно правоотношение по икономически дейности и пол (2008-2022 г.) 9

Таблица 3. Средна брутна заплата на наетите по трудово и служебно правоотношение жени по икономически дейности като процент от заплатата на мъжете (2008-2022 г.) 10

Списък с фигури

Фигура 1. Дял на жените в икономическата дейност и средна брутна годишна заплата на жените като процент от заплатата на мъжете 4

Фигура 2. Динамика на средната брутна годишна работна заплата на жените наети по трудово и служебно правоотношение като процент от заплатата на мъжете по форма на собственост на работодателя (2008-2022 г.) 5

Приложение 1. Динамика на средната брутна годишна заплата на наетите по трудово и служебно правоотношение жени по икономически дейности като процент от възнаграждението на мъжете за периода 2008-2022 11

- Средна брутна годишна заплата на жените като процент от възнаграждението на мъжете (Общо) 11
- Селско, горско и рибно стопанство 11
- Добивна промишленост 12
- Преработваща промишленост 12
- Производство и разпределение на електрическа и топлинна енергия 13
- Доставяне на води; канализационни услуги; управление на отпадъци 13
- Строителство 14
- Търговия, ремонт на автомобили и мотоциклети 14
- Транспорт, складиране и пощи 15
- Хотелиерство и ресторантьорство 15
- Финансови и застрахователни дейности 16
- Операции с недвижими имоти 16
- Професионални дейности и научни изследвания 17
- Административни и спомагателни дейности 17
- Държавно управление 18
- Образование 18
- Хуманно образование и социална работа 19
- Култура, спорт и развлечения 19
- Създаване и разпространение на информация и творчески продукти; далекосъобщения 20
- Други дейности 20