

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

Публикуван на: 08-03-2021

Източник: [Портал Европа](#)



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.

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

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

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, полагачи 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** във 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.

За повече информация

[Въпроси и отговори — прозрачност в заплащането: Комисията предлага мерки за](#)

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

[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](#)