

Еднакво ли се оценява работата ни?

Основни данни за неравенството между жените и мъжете на работното място във връзка с разликата в заплащането на жените и мъжете

	Жени	Мъже
Равнище на заетост (%)	58,3	72,5
Дял на работещите на непълнен работен ден (%)	31,2	7,7
Средна седмична продължителност на домашната и семейна работа – в часове**	25,5	7,8
Средна седмична продължителност на работата като заето лице (включително пътуването до и от работа) – в часове**	38,1	45,5
Образователно равнище (най-малко средно училище) на възраст 20-24 г. (в %)	80,8	75,5
Разпределение по пол на лицата със завършено висше образование (в %)*	59	41
Дял на заетите в секторите „Производство, строителство, транспорт и съобщения“	17,4	44,3
Дял на заетите в секторите „Публична администрация, образование, здравеопазване и социални дейности и други дейности в областта на обществените услуги“	40,5	18,1
Лица, за които съществува риск от бедност на възраст 65 и повече години (в %)*	21	16

Източник: Евростат, 2007 г., с изключение на *, 2006 г.

** Европейско проучване на условия на труд (EWCS)

Европейската комисия и всички лица, действащи от името на Комисията, не носят отговорност за ползването на информацията, която се съдържа в настоящата листовка. Снимки: © Европейска комисия/Thierry Maroit

Какво прави ЕС по въпроса?

Еднаквото заплащане на труд с еднаква стойност е един от основополагащите принципи на Европейския съюз. Заложен през 1957 г. в Договора от Рим, той е предмет на директива от 1975 г., която забранява всякаква дискриминация във всички аспекти на заплащането на жените и мъжете **за еднакъв труд или за труд с еднаква стойност**.

ЕС продължава да работи за намаляване на неоснователните разлики в заплащането на жените и мъжете. Това е една от ключовите цели на неговата **Пътна карта за равенство между жените и мъжете (2006-2010 г.)**. В своето съобщение от 2007 г. **„Как да преодолеем разликата в заплащането на жените и мъжете“** Европейската комисия анализира причините за разликата в заплащането на жените и мъжете и определя начини за нейното преодоляване.

Комисията **анализира доколко ефективно е било законодателството на общността** при прилагането на принципа на равното заплащане и ако е необходимо, може да представи ново законодателство по този въпрос.

Преодоляването на разликата в заплащането на мъжете и жените изисква действия от много различни участници. В допълнение към дейността на Европейската комисия **Европейският парламент** също неотдавна одобри доклад, в който се подчертава важността на този въпрос.

С **Европейския пакт за равенство между жените и мъжете** от 2006 г. лидерите на ЕС превърнаха в приоритет борбата срещу разликата в заплащането на мъжете и жените.

Преодоляването на разликата в заплащането на жените и мъжете е ключова мярка от „Рамката за действия по отношение на равенството между половете“, приета от **европейските социални партньори** през 2005 г.

Тази кампания е част от усилията на Комисията за повишаване на осведомеността относно разликата в заплащането на жените и мъжете и как тя може да бъде преодоляна.



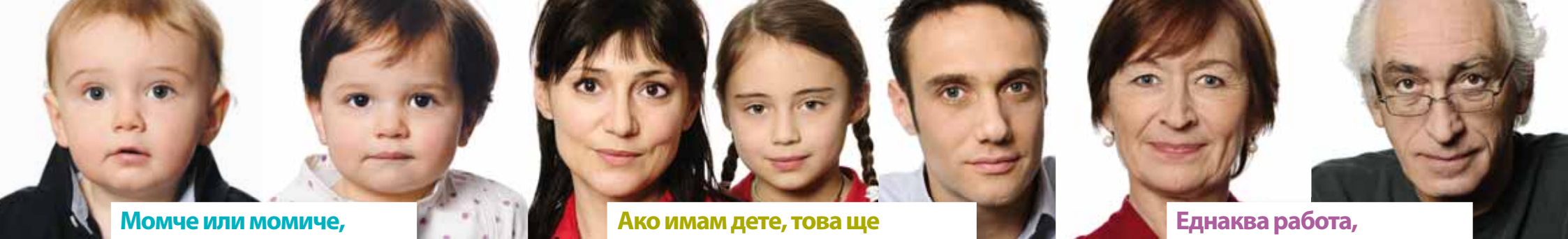
За повече информация относно разликата в заплащането на жените и мъжете: <http://ec.europa.eu/equalpay>

KE-31-09-257-BG-D



Премахване на разликата в заплащането на жените и мъжете Това има значение за всеки





**Момче или момиче,
равни възможности?**

**Ако имам дете, това ще
навреди ли на кариерата ми?**

**Еднаква работа,
еднаква пенсия?**

Какво означава разлика в заплащането на жените и мъжете?

Жените в ЕС получават средно 17%* по-малко от мъжете. Разликата в заплащането на жените и мъжете отчита разликата между средното почасово възнаграждение на мъжете и жените, работещи като наети лица, в икономиката като цяло.

Защо средното възнаграждение на жените все още е по-ниско от това на мъжете?

Разликата в заплащането на жените и мъжете е комплексен въпрос с множество причини, често взаимно свързани:

- **Пряка дискриминация:** все още се случва понякога жените да получават по-малко заплащане от мъжете за една и съща работа. Вследствие на големия напредък обаче, постигнат през последните години, вече има действащо европейско и национално законодателство и по тази причина този фактор обяснява само известна част от разликата в заплащането на жените и мъжете.
- **Способностите и уменията на жените са подценявани:** жените по-често получават по-малко заплащане от мъжете за извършването на работа с еднаква стойност. Всъщност въпреки че 59% от дипломираните висшисти са жени, все още често се смята, че при равни други условия работата на жените е по-малко ценна, отколкото тази на мъжете. Скалите на заплащането за работни места, за които се изискват сходни умения, квалификация и опит,

обикновено са по-ниски, когато работата се извършва предимно от жени. Например в супермаркетите жените касиерки обикновено получават по-малко от мъжете складови работници.

- **Сегрегацията на пазара на труда:** все още съществува тенденция жените и мъжете да работят различни професии. Жените често работят в сектори, където средната заплата е по-ниска, отколкото в секторите, в които преобладават мъжете. Повече от 40% от жените работят в здравеопазването, образованието и публичната администрация - два пъти повече от мъжете (вж. таблицата). Само 29% от учените и инженерите в ЕС са жени. Освен това жените работят основно като секретарки, продавачки и по-ниско квалифицирани или неквалифицирани работнички при съответното за тези професии по-ниско заплащане.
- **Традиции и стереотипи:** въпреки че това може да отразява лични предпочитания, традициите и стереотипите също могат да влияят, например върху избора на образование и участието в заетостта.
- **Съчетаване на професионалния и личния живот:** разликата в заплащането на жените и мъжете отразява също структурни пречки в професионалния живот, които все още засягат предимно жените. Жените по-често прекъсват работа, което се отразява отрицателно върху професионалното им развитие. Това води също до професионална кариера, носеща по-малки финансови облаги.

Разликата в заплащането на жените и мъжете намалява получения през целия живот доход и води до бедност при жените на по-късен етап от живота.

Защо това има значение?

Премахването на разликата в заплащането на жените и мъжете е икономически целесъобразно и допринася за равенството в обществото.

Фирмите, които прилагат принципа на равенство на работното място, ще създават **най-добрите работни места** за всички. Заплащането на жените и мъжете съобразно техните действителни умения и оценяването на техния принос на справедлива основа може да доведе до наемането и задържането на работа на **най-добрите и най-талантливите служители**. Работодателите печелят от по-ефективното използване на уменията и таланта на жените, като гарантират, че жените могат да се възползват от инициативите в областта на обучението и кариерното развитие.

Това е важно за увеличаване на производителността и конкурентоспособността. Все повече изследвания установяват взаимна зависимост между увеличаването на равенството между мъжете и жените и рентабилността, особено при висшите ръководни длъжности. Друго проучване показва връзки между баланса между жените и мъжете в управленските екипи и капацитета за нововъведения.

Премахването на разликата в заплащането на жените и мъжете може да създаде **общество с по-голямо равенство и сплотеност**.

То помага за даването на повече възможности на жените и **увеличаване на тяхната финансова независимост**. Доходите на жените през целия им трудов живот може да се увеличат, а нивото на бедността сред жените, особено след пенсионирането им, да намалее.

* Това число се базира на нов хармонизиран източник на ЕС (SES). Привидното увеличение от 15% през 2006 г. до 17% сега се дължи единствено на промяната в методологията.