

РАВЕНСТВО НА ПОЛОВЕТЕ НА ПАЗАРА НА ТРУДА

Нормативни документи, уреждащи различни аспекти на участието и защитата на жените в трудовата сфера

- **Закон за защита от дискриминация (обнародван, септември 2003 г)**
- **Закон за равнопоставеност на жените и мъжете (обнародван, април 2016г.);**
- **Кодексът на труда;**
- **Законът за насърчаване на заетостта;**
- **Семейният кодекс**

Фактори, ограничаващи участието на жените на пазара на труда и създаващи условия за дискриминация:


- **Нарушаване/неприлагане на нормативните документи , закони, стратегии, планове за действие, т.е. неспазване на законово гарантираните трудови права на жените;**
- **Стереотипи на пазара на труда по отношение на жените, които пораждат дискриминационни действия от страна на работодателите при наемане на женска работна сила:**
 - **предварително обявени предпочитания към мъжете в определени икономически дейности;**
 - **изисквания към жените да нямат семейни ангажименти (отглеждане на малки деца);**

-- Поставяне на неприемливи за жените условия на труд като работа на ненормирано работно време;

- Неравностойно заплащане за равностоен труд в сравнение с наетите мъже; неписано изискване към по-образованите и квалифицирани жени да не се стремят към професионално и кариерно развитие;

- По-висока степен на трудова изолация на жените в риск млади жени без трудов стаж; млади майки след отпуск по майчинство, жени над петдесет годишна възраст; многодетни майки; самотни майки; жени с ниска образователна степен и др.

МЕЖДУНАРОДНИ И ЕВРОПЕЙСКИ СТРАТЕГИЧЕСКИ МЕЖДУНАРОДНОПРАВНИ АКТОВЕ

- 
- Конвенция № 89 на МОТ за забрана на нощен труд за жените в индустрията, 1948 г.;
 - Конвенция № 3 на МОТ за закрила на майчинството, ревизирана като конвенция №103, 1952 г.;
 - Конвенция № 100 на МОТ за равенство в заплащането, 1951 г. ратифицирана от България през 1955 г.;
 - Конвенция № 111 на МОТ относно дискриминацията в областта на труда и професиите, 1958 г., ратифицирана от България през 1960 г.;
 - Конвенция на ООН за борба срещу дискриминацията в областта на образованието, 1960 г., ратифицирана от България през 1962 г.
 - Конвенция на ООН за премахване на всички форми на дискрими-нация по отношение на жените, 1979 г. ратифицирана от България през 1981 г.;
 - Конвенция № 175 на МОТ за работа на непълно работно време, 1994 г.; Ко
 - Конвенция № 177 на МОТ за надомна работа, 1996 г.

- **Икономическата активност на жените и мъжете, за 2016 г. е съответно 48% и 60%. Тези стойности разкриват сравнително високи различия, възлизащи на 12%, което доказва съществуването на неравнопоставеност/дискриминация спрямо жените на пазара на труда;**
- **По-забележими различия по пол се очертават за възрастовата група „25-34 г.“, при която икономическата активност на жените е с 13,7% по-ниска от тази на мъжете през 2010 г. и с 15,3% през 2016 г. Подобна е ситуацията и във възрастовата група „55-64 г.“ – за 2010 г. – 13,7%, като за 2016 г. разликата се е понижила на 8,8%;**

- На пазара на труда съществуват дискриминационни прояви спрямо жените от определени възрастови групи, които биха могли да се квалифицират като възрастова дискриминация;
- Необходимо е по отношение на работодателите да се приложат насърчителни и санкциониращи политики и мерки, които да ограничат действието на стереотипите към жените от посочените възрастови групи.
- Първият възрастов диапазон обхваща жените-майки, отглеждащи малки деца, които не се включват в предпочитанията на икономическите субекти; под действието на този критерий попадат и жените на възраст между 55-64 г. със същото отношение на работодателите към тях;

Демографски, социални, професионални и семейни характеристики, предпоставка за дискриминация при жените на пазара на труда

- Жените от периферните възрастови интервали младите жени без професионален опит и над 50-годишна възраст;**
- Жените с увреждания;**
- Жените в бременност и майчинство ;**
- Безработните жени в продължителна безработица ;**
- Жени от етнически общности;**
- Майките на деца с увреждания;**

КРИТЕРИИ ЗА НАЕМАНЕ НА ЖЕНИТЕ И МЪЖЕТЕ

- Конкуренцията между жените и мъжете на пазара на труда се базира главно върху различията между тях по степен на образование и професионална квалификация;
- Разликите в качествените оценки на човешкия ресурс по пол очертават целите и задачите на съответните политики и мерки за постигането на равнопоставеност и равни възможности на жените;
- С оглед важността на критерия качество на женската работна сила първостепенно значение придобиват политиките и мерките насочени към подобряване на нейната образователна и професионална структура, както и към повишаване степента на квалификация, съобразно съвременните изисквания;
- Съгласуването на потребностите и предпочитанията на работодателите със системите за образование, професионално ориентиране и квалификация ще осигури баланс на търсенето и предлагането на женска работна сила на пазара на труда;

Коефициентите на заетост при мъжете и жените на пазара на труда

- Промените на коефициентите на заетост доказват по-висока степен на заетост на мъжете за целия изследван период – средно за мъжете около 50-55 % заетост срещу 42-45 % за жените; стойностите на разликите в заетостта по пол варират между 8-11 %;
- Съпоставянето на коефициентите на заетост по признака „пол“ със средната им стойност за страните-членки на Европейския съюз разкрива разлика възлизаща на 11%; за същата 2016 г. разликата в стойностите на коефициентите на заетост за България възлиза на 11% т.е. посочените разлики между мъжете и жените за България и ЕС са на една и съща стойност;
- по отношение на статуса „работодатели“ – около 2,5 пъти е по-висока заетостта на мъжете в сравнение с жените, т.е. съотношението между мъжете и жените по статус в заетостта „работодатели“ възлиза на 72:28;
- мъжете преобладават и в позицията „самостоятелно заети лица“ като превишават жените около 1,5 пъти; при това посочените съотношения се запазват през целия изследван период 2010 – 2016 г.; статусът в заетостта на жените създава предпоставки за вертикална сегрегация, често граничеща с дискриминация.

Сравнителният анализ между България и страните-членки на ЕС.
Животът на жените и мъжете в Европа (статистически портрет)
Eurostat, НСИ, 2017 г.

Съотношението между мъжете и жените в България е 62%:38%; сравнителният анализ между България и страните-членки на ЕС показва, че съотношението мъже:жени средно за ЕС е 67 : 33, т.е. една трета от ръководителите през 2016 г. са жени;

за България относителният дял на жените от позиция „ръководители“ е с 5 процентни пункта по-висок от средната му стойност за страните-членки на ЕС;

преди България са само шест от страните като: Латвия с 47% представителство на жените като ръководители, Полша и Словения с 41%, Литва, Унгария и Швеция – с 39%, следвани от България – с 38%; останалите 21 страни се нареждат след България, като например Франция – 33%, Германия – 29%, Австрия – 32 %, Гърция и Чехия – 25%; посочената класация доказва сравнително високата степен на образование на българските жени, лидерски качества и способности за екипна работа.

Коефициентите за заетост за жените и мъжете в зависимост от наличието на малки деца в семейството показва, че през 2016 г. средно за страните-членки на ЕС, коефициентите на заетост на жените и мъжете без деца възлизат съответно на 65% и 73%;

В България за същата година тези коефициенти са на стойност – 69% и 73%;

Близките стойности на заетост на жените без деца за България и за ЕС, отразяват факта, че посоченият семеен статус предоставя възможност на жените да постигнат по-висока степен на заетост.

По-ниската заетост на жените спрямо мъжете е свързано с традиционните стереотипи.

Необходимо е да се изтъкне, че коефициентите на заетост при мъжете с едно дете в България и ЕС имат почти еднакви стойности – съответно 84⁰% и 85⁰%; посоченият факт доказва, че отглеждането на малко дете е грижа предимно на жената-майка, което се проявява с по-голяма сила за България – майките на малки деца имат по-ниска степен на заетост от мъжете с 26⁰%, докато за страните-членки на ЕС тя е по-ниска с 14⁰%.

РАВЕН ТРУД – РАВНО ЗАПЛАЩАНЕ ПРИ
ЖЕНИТЕ И МЪЖЕТЕ НА ПАЗАРА НА ТРУДА




- **Съгласно постановките на Закона за защита от дискриминация е забранена :**
 - Забранена е всяка пряка и непряка дискриминация, основана на пол;
 - Работодателят осигурява равно възнаграждение за еднакъв или равностоеен труд;
 - Критериите за оценка на труда при определяне на трудовото възнаграждение са еднакви за всички работници и служители.

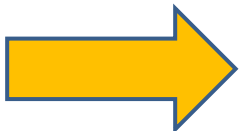
- **Анализът и оценките на основните индикатори за разликите в заплащането на жените и мъжете разкрива следните важни факти:**
 - България заема централно място в „златната среда“ на съвкупността от страните-членки на ЕС със стойност на разликите от 15,4% и съответно с отклонение на разликата от средната за ЕС от (-0,9%);
 - Отрицателната стойност на отклонението показва, че България регистрира по-ниски стойности на разликата в заплащането по пол в сравнение със средната за ЕС.
- -Държави с по-големи разлики в заплащането спрямо ЕС и България- **Германия, Австрия, Обединено кралство, Чехия, Словакия** (общо 12 страни-членки на ЕС);
- Държави с по-ниски разлики в заплащането спрямо ЕС и България- **Испания, Унгария, Полша, Румъния** (общо 15 страни-членки на ЕС).
- Румъния стойността на разликата в заплащането на жените и мъжете възлиза само на 5,8%, т.е. с 10,5% по-ниска от средната за ЕС и с близо 10% – от България.

Национално представително социологическо изследване на териториален признак с цел идентифициране и изработване на профили на групите и общностите, най-силно засегнати от риск от дискриминация“ в изпълнение на дейност 1 по проект „Предотвратяване на дискриминацията и създаване на равни възможности“



ПОЗИТИВНИ МЕРКИ

 Това са необходими мерки, чрез които държавата, а в определени случаи всеки, следва да въздейства активно върху несправедливи неравенства, включително и посредством изравняване възможностите на определени уязвими групи. Те са изключения от забраната за дискриминация в чист вид, защото често изискват неравно третиране и дори привилегии, които търпят обществената си оправданост в различни аспекти. Често непредприемането на такива мерки от държавни органи е издигнато като самостоятелно нарушение на антидискриминационното законодателство /напр.чл10 и чл.11 от ЗЗДискр./.



- ❖ Според чл. 14, ал. 3 от ЗЗДискр. критериите за оценка на труда при определяне на трудовите възнаграждения и критериите за оценка на трудовото изпълнение следва да са еднакви за всички работници;
- ❖ Две групи задължения за работодателя.
 1. Първата група задължения са: изработване съвместно със синдикалната организация при подписването на КТД или самостоятелно при приемането на вътрешните правила за работната заплата на критерии за оценка на труда при определяне на трудовите възнаграждения и оценката на трудовото изпълнение.
 2. Втората група задължения са свързани с прилагането на тези критерии съобразно забраната на чл. 4, ал.1 от ЗЗДискр.

Практика на КЗД – Решение № 284 / 09.07.2018 г.

- В жалбата с вх. №44-00-906 /09. оз. 2018г. от Я.Р.Ш. Посочва, че работи в А.Б. ЕООД в гр.С. като „експерт обслужване на клиенти“. Твърди, че след установяване на разлика в заплащането се е обърнал към прекия си ръководител, супервайзор обслужване на клиенти. Посочва, че бил информиран, че ще бъде отправено предложение до погорестоящите ръководители в йерархията, да бъде преназначен към Ю.Б. на същата позиция, където възнаграждението щяло да бъде като на неговите колеги.
- Разказва, че след като един месец не получил отговор потърсил отново разговор с прекия ръководител, от който получил обратна връзка , че няма свободни работни места. Допълва, че по същото време негов колега, който е бил на договор с Ю.Б. е напуснал и неговото място било свободно. Счита, че неговите ръководители са отговорни по чл.8 от ЗЗДискр, тъй като разговорът, който е провел с цел повишаване на основното му трудово възнаграждение предшествал напускането на колегата му и е могло да бъде назначен на неговата позиция;
- Жалбоподателят е отправил молба да бъде съставено предписание за изравняване на заплатите на старите с новите служители в полза на последните. Допълва, че при налагане на евентуални административни санкции от страна на КЗД, моли да бъдат санкционирани и преките му ръководители, съгласно приложената длъжностна характеристика на основание чл.8 от ЗЗДискр.

- Комисията е установила, че с неосигуряването на равно възнаграждение за една и съща длъжност и трудови задължения А.Б., представлявано от управителите си, не е изпълнил задължението си, произтичащо от чл.14, ал.1 от ЗЗДискр;
- На основание чл.76, ал.1, т.1 от ЗЗДискр на дружеството, представлявано от управителите си : са наложени принудителни административни мерки с оглед преустановяването на нарушението на чл.14, ал.1 от ЗЗДискр, както и за отстраняване на вредните му последици, като е предписано на работодателя да изравни занаяпред от връчването на настоящото решение индивидуалното основно трудово възнаграждение на жалбоподателя Я.Р.Ш., заемащ длъжността „експерт обслужване на клиенти“, с това на останалите му колеги, заемащи същата длъжност.

Благодаря Ви за вниманието !