



Брюксел, 11 юни 2021 г.
(OR. en)

9053/2/21
REV 2

Междуетноститутуионално досие:
2021/0050(COD)

SOC 313
EMPL 226
GENDER 35
ANTIDISCRIM 32
CODEC 749
IA 99

БЕЛЕЖКА

От:	Председателството
До:	Комитета на постоянните представители/Съвета
Относно:	Предложение за ДИРЕКТИВА НА ЕВРОПЕЙСКИЯ ПАРЛАМЕНТ И НА СЪВЕТА за укрепване на прилагането на принципа за равно заплащане на жените и мъжете за равен труд или за труд с равна стойност чрез прозрачност в заплащането и механизми за контрол на прилагането – Доклад за напредъка

I. ВЪВЕДЕНИЕ

На 4 март 2021 г. Комисията представи предложение за директива за укрепване на прилагането на принципа за равно заплащане на жените и мъжете за равен труд или за труд с равна стойност чрез прозрачност в заплащането и механизми за контрол на прилагането. Предложението е изготвено в отговор на призива, отправен от Съвета през юни 2019 г., Комисията да разработи конкретни мерки за повишаване на прозрачността в заплащането¹.

¹ ST 10349/19 – Заключение на Съвета относно премахването на разликата в заплащането на жените и мъжете: Основни политики и мерки, (Съвет по заетост, социална политика, здравеопазване и потребителски въпроси – 13 юни 2019 г.).

Целите на предложението са:

- да се даде възможност на работниците да упражняват правото си на равно заплащане чрез набор от задължителни мерки за прозрачност в заплащането;
- по-голяма прозрачност на системите за заплащане;
- по-добро разбиране сред обществеността на съответните правни понятия;
- по-добро прилагане на правата и задълженията, свързани с равното заплащане.

Повечето делегации приветстваха предложението по принцип и голямо мнозинство от тях потвърдиха, че борбата с разликата в заплащането на жените и мъжете в сферата на труда има важно значение като споделена социална ценност в рамките на ЕС.

Подчертавайки значението на борбата срещу разликата в заплащането на жените и мъжете, редица делегации същевременно поставиха под въпрос детайлните разпоредби на предложението на Комисията, което според тях е в противоречие с националните правомощия по някои въпроси, особено по отношение на ролята на социалните партньори и социалния диалог при определянето и прилагането на заплатите, и което не зачита принципите на субсидиарност и пропорционалност. От друга страна някои делегации изтъкнаха, че е важно да се запази равнището на амбициозност на предложението.

Редица делегации поискаха разяснения както относно правото на равно заплащане като цяло, така и относно разпоредбите на предложената директива. Те изразиха и опасения, свързани по-специално с липсата на правна сигурност, разделението на правомощията и практическите, финансовите и административните последици от предложението, особено за малките и средните предприятия (МСП).

Всички делегации поддържат обща резерва по предложението като такова.

Националните парламенти на четири държави членки (Дания, Португалия, Испания и Италия) изпратиха мотивирани становища по предложението. Всички те бяха получени в рамките на осемседмичния срок за консултации с националните парламенти съгласно член 6 от Протокол № 2², приложен към Договорите.

Европейският икономически и социален комитет прие становището си на пленарна сесия на 9 юни 2021 г.³

Европейският парламент все още не е представил позицията си на първо четене.

II. РАБОТА В СЪВЕТА ПО ВРЕМЕ НА ПОРТУГАЛСКОТО ПРЕДСЕДАТЕЛСТВО

Работна група „Социални въпроси“ започна да разглежда предложението на 22 март, по-малко от три седмици след публикуването му. По този повод Комисията представи предложението за директива за укрепване на прилагането на принципа за равно заплащане на жените и мъжете за равен труд или за труд с равна стойност чрез прозрачност в заплащането и механизми за контрол на прилагането и делегациите имаха възможност да направят предварителни общи бележки. През април и май председателството проведе четири допълнителни заседания на работна група „Социални въпроси“, като отдели достатъчно време за подробно обсъждане на всички членове от първите две глави и съответните им съображения. На тези заседания Комисията отговори подробно на въпросите и исканията за разяснения.

Сутрешното заседание на работна група „Социални въпроси“ на 13 април беше посветено на разглеждането на оценката на въздействието. Преди заседанието председателството разпространи контролен списък, в който бяха предложени насоки за анализа на оценката на въздействието. Много делегации предоставиха своя принос в писмен вид.

² Протокол (№ 2) относно прилагането на принципите на субсидиарност и на пропорционалност, ОВ С 115, 9.5.2008 г., стр. 206—209.

³ ОВ С, , стр. .

В обсъждането на членовете от глави I и II (членове 1—11) беше поставен акцент върху следните елементи:

- Делегациите поискаха по-специално пояснение относно съдържанието на „допълнителните или променливите елементи“ на заплащането (член 3, параграф 1, буква а) и относно необходимостта да се използват както термините „разлика в заплащането“ (член 3, параграф 1, буква в), така и „средна разлика в заплащането“ (член 3, параграф 1, буква д).
- Комисията отговори на редица въпроси относно принципите на равен труд и труд с равна стойност (член 4) и относно вида на задълженията, произтичащи от този член, а именно за малките и средните предприятия. Освен това Комисията информира относно начина, по който социалният диалог, колективните трудови договори и съществуващото законодателство изпълняват тези нови задължения. Редица делегации все пак поискаха допълнителни пояснения относно прилагането на тази разпоредба на национално равнище.
- Делегациите изразиха становище относно ежегодното задължение на работодателите да напомнят на работниците и служителите за правото им да изискват информация относно заплащането им (член 7, параграф 2). Освен това те поискаха допълнителни разяснения по отношение на възможността работниците да изискват информация относно индивидуалното ниво на заплащане и средното ниво на заплащане чрез своите представители или орган по въпросите на равенството (член 7, параграф 4).
- Друг спорен въпрос беше прагът от 250 служители, от който започва да се прилага задължението на работодателите да предоставят информация относно своята организация (член 8). Редица делегации поискаха допълнителни разяснения относно метода за изчисляване на различните неравнопоставености между половете, докато други поставиха въпроса как събраните данни биха могли да допринесат за разкриването на първопричините за структурната неравнопоставеност в заплащането.

- От Комисията беше поискано да даде повече информация относно задължението на работодателя да изготви съвместна оценка на заплащането, когато разлика в заплащането на жените и мъжете от най-малко 5 % за равен труд или труд с равна стойност не може да бъде обоснована с обективни критерии (член 9, параграф 1, букви а) и б). В рамките на съвместната оценка на заплащането делегациите поискаха допълнителни разяснения относно ролята на инспекциите по труда и органите по въпросите на равенството (член 9, параграф 3) и относно механизма за разрешаване на спорове, в случай че няма споразумение между работодателя и представителите на работниците (член 9, параграф 4). Освен това държавите членки изразиха мнения относно прага от 5 %.
- Много делегации поискаха повече информация относно връзката между разпоредбите за защита на данните в настоящото предложение и Общия регламент относно защитата на данните (член 10). Освен това те поставиха въпроса за гаранциите за защита на личните данни.

III. ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Беше постигнат осезаем напредък по техническото разглеждане на предложението и на оценката на въздействието. Приключи първото четене на глави I и II, както и на съответните съображения. Португалското председателство отдели достатъчно време за обсъждане на съответните членове, като даде на делегациите възможност за по-добро разбиране на разпоредбите на предложението. Необходима е допълнителна техническа работа и обсъждания преди да започне обсъждането по общ подход.