



Съвет на
Европейския съюз

Брюксел, 2 декември 2020 г.
(OR. en)

13584/20

SOC 776
EMPL 545
GENDER 146
ANTIDISCRIM 124

РЕЗУЛТАТИ ОТ РАБОТАТА

От:	Генералния секретариат на Съвета
До:	Делегациите
№ предх. док.:	13367/20
Относно:	Заклучения на Съвета относно преодоляването на разликата в заплащането на жените и мъжете: оценка на стойността и разпределение на платения труд и на неплатения труд по полагане на грижи

Приложено се изпращат на делегациите заключения на Съвета относно преодоляването на разликата в заплащането на жените и мъжете: оценка на стойността и разпределение на платения труд и на неплатения труд по полагане на грижи, одобрени чрез писмена процедура на 1 декември 2020 г.

**Преодоляване на разликата в заплащането на жените и мъжете:
оценка на стойността и разпределение на платения труд и на неплатения труд по
полагане на грижи
Заклучения на Съвета¹**

КАТО ОТБЕЛЯЗВА, че:

- 1) Равенството между половете и правата на човека заемат централно място сред европейските ценности. Равенството между жените и мъжете е основополагащ принцип на Европейския съюз, залегнал в Договорите и признат в член 23 от Хартата на основните права на Европейския съюз. В член 8 от Договора за функционирането на Европейския съюз (ДФЕС) се изисква Съюзът във всичките си дейности да полага усилия за премахване на неравенствата и за насърчаване на равенството между мъжете и жените.
- 2) Член 157 от ДФЕС задължава всяка държава членка да осигурява прилагането на принципа за равно заплащане на мъжете и жените за равен труд или за труд с равна стойност. За да се осигури на практика пълна равнопоставеност между мъжете и жените в професионалния живот, член 157 от ДФЕС също позволява на държавите членки да запазват или приемат позитивни мерки. Целта им е да се предвидят специфични придобивки за улеснение на упражняването на професионална дейност от недостатъчно представения пол или да се предотвратят или компенсират неизгоди в професионалната кариера.
- 3) Равенството между половете и равновесието между професионалния и личния живот се утвърждават в принципи 2 и 9 от Европейския стълб на социалните права, прокламиран от Европейския парламент, Съвета и Комисията на 17 ноември 2017 г.

¹ Заклучения, изготвени в контекста на прегледа на изпълнението на Пекинската платформа за действие, с отношение по-специално към приоритетната проблемна област F (Жените и икономиката).

- 4) Политиките за равенство между половете са важни фактори за интелигентен, устойчив и приобщаващ растеж и предпоставка за постигането на благоденствие, конкурентоспособност и пълна заетост, както и на социално сближаване, приобщаване и благосъстояние. Същевременно свиването на работната сила в резултат на демографските промени в рамките на ЕС налага привличането и задържането на висококвалифицирани специалисти, особено жени, на пазара на труда.
- 5) Съгласно Стратегията на Европейската комисия за равенство между половете за 2020—2025 г. „премахването на разликата в заплащането на жените и мъжете изисква да се обърне внимание на всички първопричини за тази разлика, включително по-ниското участие на жените на пазара на труда, невидимия и неплатения труд, по-честата работа на непълно работно време и прекъсвания на кариерата, както и вертикалната и хоризонталната сегрегация въз основа на свързаните с пола стереотипи и дискриминация“.
- 6) Според Пекинската платформа за действие на Организацията на обединените нации² често отделните мъже и жени вземат решенията си, наред с другото за това как да разделят времето си между платен и неплатен труд, именно в контекста на финансовите, паричните, търговските и други икономически политики, както и на данъчните системи и правила, уреждащи заплащането. Следователно развитието на тези икономически структури и политики оказва пряко въздействие върху достъпа на жените и мъжете до икономически ресурси и тяхната икономическа сила, а оттам и върху степента на равенство между тях, както и в обществото като цяло.

² <https://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/platform/economy.htm#diagnosis>

- 7) Съгласно Директивата на ЕС относно равновесието между професионалния и личния живот на родителите и лицата, полагащи грижи, „равното ползване на отпуск по семейни причини от мъжете и жените зависи и от други подходящи мерки, като например осигуряването на физически и финансово достъпни услуги за грижи за децата и за дългосрочни грижи, които са от основно значение, за да могат родителите и други лица със задължения за полагане на грижи да навлязат, да останат или да се завърнат на пазара на труда. Отстраняването на възпиращите икономически фактори също може да насърчи вторите работещи членове в домакинството, които в мнозинството от случаите са жени, да участват пълноценно на пазара на труда“.
- 8) На заседанието си в Барселона през 2002 г. Европейският съвет определи така наречените „цели от Барселона“, в които държавите членки се призовават да отстранят възпиращите фактори пред участието на жените на пазара на труда и да се стремят, в зависимост от търсенето на услуги по полагане на грижи за деца и в съответствие с националните си системи за предоставянето им, да увеличат предоставянето на услуги по полагане на грижи за деца.
- 9) За да могат и жените, и мъжете да участват в платения труд на равни начала, те трябва също и да имат възможност да си поделят поравно неплатения труд по полагане на грижи. В същото време наличието, физическата и финансовата достъпност на висококачествена публична инфраструктура и външни услуги за качествено образование в ранна детска възраст и полагане на грижи за деца, за възрастни хора и за други нуждаещи се от грижи лица, както и за домакинска работа са от решаващо значение, за да могат жените и мъжете с отговорности за полагане на грижи да участват на пазара на труда.

- 10) Пандемията от COVID-19 показва колко важни са платеният и неплатеният труд по полагане на грижи за икономическата стабилност, както и за функционирането без прекъсване на нашите общества и тяхното благосъстояние. По време на пандемията европейската общественост изрази своята признателност към жизненоважните професии, особено в сектора на грижите и здравеопазването. Ето защо моментът е подходящ за подобряване на статута на труда по полагане на грижи, бил той платен или неплатен, извършван понастоящем основно от жени.
- 11) В началната фаза на пандемията се наложи заведенията за полагане на грижи и училищата да бъдат затворени за дълги периоди от време и в резултат на това отговорностите за полагане на грижи (в т.ч. домакинската работа), както и отговорностите по обучението в домашни условия се стовариха основно върху родителите и други лица, носещи отговорност за полагане на грижи, особено жените, принуждавайки ги да се организират по нов начин, за да съвместят тези отговорности и платения труд. Пандемията също така извади на преден план факта, че неплатеният труд по полагане на грижи има значителна икономическа стойност, но тя остава неотчетена, например при изчисляването на брутния вътрешен продукт (БВП), поради отсъствието на възнаграждение.

КАТО ВЗЕМА ПОД ВНИМАНИЕ:

- 12) Доклада на Европейския институт за равенство между половете (EIGE), озаглавен „Неравенства между половете по отношение на грижите и последици за пазара на труда“, в който са представени констатациите относно връзките между неравенствата между половете по отношение на платения труд и неплатения труд по полагане на грижи и се посочва, че несъразмерният дял на полагания от жени труд, свързан с грижи, е една от основните първопричини за разликата в заплащането на жените и мъжете³.

³ Вж. 12953/20 ADD 1.

КАТО ИЗТЪКВА, че:

- 13) През последните няколко десетилетия заетостта на жените постоянно нараства във всички държави — членки на ЕС. Същевременно, в сравнение с мъжете, жените все още работят по-често на несигурни работни места или неформално, на работни места с ограничено работно време или недостатъчен достъп до системата за социална сигурност и съответно покритие, както и на краткосрочни договори, на непълно работно време и нископлатени работни места. Освен това жените прекъсват трудовата си заетост по-често от мъжете. Това се отнася особено за жените мигрантки, които са подложени на множество и наслагващи се форми на дискриминация на пазара на труда.
- 14) Неравенствата между жените и мъжете в контекста на пазара на труда може да се измерват посредством няколко различни показателя. Понастоящем средната разлика в почасовото брутно възнаграждение на жените и мъжете в ЕС е 14,8%⁴. Вследствие на това жените не само имат по-ниски доходи, но и получават по-ниски пенсии във всички държави — членки на ЕС, — средно с 30% по-ниски от тези на мъжете (разлика в пенсиите на мъжете и жените), като разликата варира значително между отделните държави членки. Разликата между половете по отношение на общите доходи е почти 40%⁵.

⁴ Данни на Евростат от февруари 2020 г. (https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Gender_pay_gap_statistics).

⁵ По данни за 2018 г.

- 15) Причините за разликата в заплащането на жените и мъжете са многобройни и взаимосвързани. Жените са по-слабо представени на позиции, свързани с вземане на решения, в сравнение с мъжете (вертикална сегрегация на пазара на труда) и са концентрирани в по-голяма степен от тях в нископлатени сектори и професии, какъвто е трудът по полагане на грижи (хоризонтална сегрегация на пазара на труда). Сред останалите причини са наблюдаващите се по-често при жените работа на непълно работно време, трудности, свързани със съчетаването на професионалния и личния живот, прекъсвания на кариерата, липса на прозрачност в заплащането и схемите на заплащане и основана на пола дискриминация. Сред определящите по-дълбоки причини са социалните норми, структурните бариери, властовите структури и различни стимули и демотивиращи фактори, както и стереотипите, засягащи избора на професия и различните възможности за кариерно развитие, до които имат достъп жените и мъжете. В тази област са необходими по-задълбочени изследвания. Това положение има връзка с институционалната, политическата и правната рамка, която влияе на избора на жените и мъжете, наред с другото по отношение на учебните специалности, професионалното развитие, работното време или поемането на отговорност за неплатен труд по полагане на грижи в домакинството.
- 16) Друга причина за по-слабото участие на жените на пазара на труда, както и за по-ниските им доходи и недостатъчната им представеност на позиции, свързани с вземане на решения, в сравнение с мъжете, на която не се обръща достатъчно внимание, е неравномерното разпределение през житейския път на мъжете и жените на неплатения труд по полагане на грижи, включително грижите за децата, грижите за възрастни и хора в трета възраст и домакинската работа.

17) Почти всички жени в ЕС (92%) са заети редовно с полагане на грижи⁶, а 81% го правят ежедневно. Обратно — при мъжете едва 68% извършват неплатен труд по полагане на грижи поне няколко дни седмично и само 48% полагат грижи всеки ден. Работещите жени в ЕС прекарват средно 3,9 часа на ден в полагане на непреки грижи (домакинска работа и домашни задължения) и полагане на преки грижи, като грижи за деца или за възрастни близки и близки с увреждания. За разлика от тях работещите мъже прекарват средно само 2,6 часа на ден в такова полагане на грижи. Разликата е още по-голяма между работещите жени и мъже, които съжителстват като двойки с деца: 5,3 часа за жените и 2,4 часа за мъжете⁷. През 2019 г. 32% от работещите жени на възраст между 20 и 64 години са работили на непълно работно време спрямо едва 10% от работещите мъже. 29% от жените, наети на непълно работно време, са заявили, че са избрали да работят по този начин, защото трябва да се грижат за деца или възрастни близки, спрямо едва 6% от мъжете⁸. Полагането на грижи за деца или близки е причината, която най-често се назовава от жените в ЕС за работа на непълно работно време.

18) Тези статистически данни показват, че съществува значителна разлика по отношение на полагането на грижи между жените и мъжете в рамките на ЕС⁹. Същевременно, поради липсата на съгласуван показател за целия ЕС и на изчерпателни национални данни въз основа на проучвания за използване на времето, понастоящем е невъзможно да се правят систематични изчисления и сравнение на разпределението на неплатения труд по полагане на грижи между жените и мъжете за целия ЕС.

⁶ За редовно полагащи грижи лица се считат онези, които извършват неплатен труд по полагане на грижи поне няколко дни седмично (доклад на EIGE, стр. 18).

⁷ Източник на данните: изготвено от EIGE европейско проучване на условията на труд, 2015 г.

⁸ Доклад на EIGE, бележка под линия 20, Евростат.

⁹ Проучванията за използването на времето (HETUS), които понастоящем се провеждат в 15 държави членки, потвърждават това.

- 19) Основната част от платения труд по полагане на грижи — преки и непреки — се извършва от жени, които представляват 76% от работната сила в сектора на грижите в ЕС (37 милиона от общо 49 милиона заети лица — медицински сестри, работници в секторите на здравеопазването и грижите за деца, домашни работници и учители). Що се отнася до домашния труд (домакинските услуги), наличните данни не показват пълната картина поради широкото разпространение на недекларирания труд. Платеният труд по полагане на грижи, професиите в сферата на грижите, както и домакинските услуги традиционно се характеризират с ниска оценка от обществото, както и с ниски заплати и липса на възможности за кариерно развитие. В резултат на това в много държави членки се наблюдава недостиг на квалифицирана работна ръка в сферата на образованието в ранна детска възраст и личните здравни услуги. Нещо повече, недекларираната заетост в домакинските услуги традиционно се характеризира с липса на достъп до социалноосигурителни и трудови права.
- 20) Статистическите данни показват, че колкото повече неплатен труд по полагане на грижи извършват жените, толкова по-малко време могат да посветят на платен труд; колкото повече платен труд извършват мъжете, толкова по-малко време могат да отделят за неплатен труд по полагане на грижи. Следователно разликата в заплащането на жените и мъжете и разликата по отношение на полагането на грижи между жените и мъжете трябва да се анализират заедно, тъй като до голяма степен са взаимнозависими и взаимно подсилващи се явления.
- 21) По-малката разлика в заплащането на жените и мъжете във всички държави — членки на ЕС, може да се използва като сигурен показател за напредъка по отношение на равенството между половете само ако е съпътствана от по-голямо участие на жените на пазара на труда. Разликата в заплащането на жените и мъжете може да бъде малка, когато неплатеният труд по полагане на грижи се изпълнява предимно от жени. В този случай малката разлика в заплащането на жените и мъжете е резултат от ниската постоянна заетост на жените, придружена от ефекта на положителната селекция, т.е. има по-малко наети жени, но те са добре платени. Следователно разликата в заплащането на жените и мъжете е само един от няколко важни показателя за равенство между половете в рамките на пазара на труда — той не ни казва нищо например за жените, които не участват в платен труд.

- 22) За да се постигне както равно заплащане, така и пълно равенство на пазара на труда, е необходим двустранен подход: *първо* — поделение поравно на платения труд и неплатения труд по полагане на грижи между жените и мъжете (всички видове неплатен труд по полагане на грижи), и *второ* — осигуряване на публична инфраструктура и външни услуги, което да позволи „наемането на външни изпълнители“ за труда по полагане на преки грижи (грижи за деца и възрастни) и труда по полагане на непреки грижи (домакинска работа и домашни задължения), така че жените и мъжете наистина да имат равен избор и равни възможности да участват в платен труд.
- 23) При предприемането на стъпки за насърчаване на равното заплащане и равното поделение на неплатения труд по полагане на грижи между жените и мъжете е важно да се насърчава информираният, лишен от стереотипи за пола избор на жените и мъжете при вземането на решения относно професионалното им развитие и разпределението на неплатения труд по полагане на грижи.
- 24) Настоящите заключения се основават на предишната работа и политическите ангажименти, поети от Европейския парламент, Съвета, Комисията и заинтересовани страни в тази област,

СЪВЕТЪТ НА ЕВРОПЕЙСКИЯ СЪЮЗ

ПРИКАНВА държавите членки, в рамките на съответните си компетентности, като отчитат националните обстоятелства и при зачитане на ролята и автономността на социалните партньори:

- 25) Да предприемат стъпки за осигуряване на равни възможности за личностно и професионално развитие на жените и мъжете и да насърчават и улесняват равното разпределение на платения труд и неплатения труд по полагане на грижи между тях.
- 26) Да предприемат стъпки за улесняване на равното ползване на родителски отпуск от жените и мъжете в съответствие с Директивата относно равновесието между професионалния и личния живот на родителите и лицата, полагащи грижи.
- 27) Да повишават осведомеността и да насърчават по-доброто разбиране на необходимостта от равно разпределение между жените и мъжете на неплатения труд по полагане на грижи, включително домашния труд, така че да се постигне равенство между жените и мъжете.

- 28) Да предприемат стъпки, за да се гарантира, че неплатеният труд по полагане на грижи се признава и оценява, включително чрез по-добро разбиране на неговото социално и икономическо значение и въздействие въз основа на достоверни данни.
- 29) Да подобряват публичната инфраструктура и наличието на външни услуги с цел подпомагане на жените и мъжете в поделянето поравно на платения труд и неплатения труд по полагане на грижи.
- 30) Да насърчават възлагането на външни изпълнители на прекия и непрекия труд по полагане на грижи, например като се проучи възможността при определени условия да се подпомагат финансово работещите родители, самотните родители или лицата, полагащи грижи за близки, да използват лични и домакински услуги, като същевременно се предлагат справедливи и достойни условия на труд, справедливо възнаграждение и достъп до социална сигурност за всички работници в този сектор в съответствие с националните модели на пазара на труда.
- 31) Да се стремят да подобряват публичната инфраструктура и външните услуги за предоставяне на преки грижи, за да са гъвкаво организирани, така че да са физически и финансово достъпни за всички домакинства или лица в селските и градските райони, включително що се отнася до обществения транспорт. Да се стремят също така да подобряват качеството на грижите, като предлагат на служителите квалификации и обучение и като определят подходящо съотношение на лицата, полагащи грижи, към лицата, за които се полагат грижи.

- 32) Да насърчават подобряването на статута на свързаните с полагане на грижи професии (грижите за деца, възрастни хора и хора с увреждания; социалните услуги; здравеопазването; образованието) и да предприемат стъпки, за да се гарантира, че се признава тяхната стойност (например по отношение на достойните условия на труд и адекватното възнаграждение), като същевременно зачитат ролята и автономността на социалните партньори. Да насърчават осведомеността за съществения принос на професиите, свързани с полагането на грижи, за обществото като цяло и за икономиката на благосъстоянието, и да насърчават балансираното участие на жените и мъжете в тези професии.
- 33) Да увеличат усилията за справяне с недекларирания непряк труд по полагането на грижи, включително работата, извършвана от домашни работници с неуреден статут, и други форми на незаконна заетост в сектора на грижите.
- 34) Да обърнат внимание на специфичните проблеми и опасности, пред които са изправени доставчиците на домашен труд, включително лицата, наети чрез агенции за услуги, както и лицата, работещи в частни домакинства, и недекларираните работници. Да обърнат специално внимание на условията на труд и на живот на многобройните жени мигрантки, жени с мигрантски произход и мобилни работнички, работещи в този сектор, както и на тяхната специфична уязвимост и на трудностите, с които те се сблъскват при предявяването на правата си.
- 35) Да отчетат значението на Конвенция № 189 на МОТ за достойния труд и правата на домашните работници.

36) Да доразвият или въведат рамка, включително, ако е приложимо — колективни договори, за поделение поравно между жените и мъжете на платения труд и на неплатения труд по полагане на грижи, като бъдат включени следните елементи:

- а. добре развити, финансово и физически достъпни качествени заведения и инфраструктура за образование и грижи за деца в ранна възраст и за краткосрочни и дългосрочни грижи за възрастни както в градските, така и в селските райони;
- б. добре развити и финансово достъпни услуги за обществен транспорт, които да гарантират физическата достъпност на заведенията за полагане на грижи и — когато става дума за домакинска работа — дома на работодателя;
- в. доколкото е въведено с Директивата относно равновесието между професионалния и личния живот:
 - i. финансови стимули, които да насърчават поделянето поравно на неплатения труд по полагане на грижи, включително непрехвърливо обезщетение по време на родителски отпуск след раждане или осиновяване на дете;
 - ii. възможности за временно намаляване или адаптиране на работното време на работниците с оглед на съчетаването на професионалния, семейния и личния живот; и
 - iii. гъвкави и разумни схеми на работа за работниците, включително решения, реализирани чрез използването на нови технологии;
- г. намаляване на демотивиращите фактори от финансово естество (например в данъчните и осигурителните системи), които пряко или непряко насърчават и затвърждават неравното поделение между жените и мъжете на неплатения труд по полагане на грижи и на платения труд.

ПРИКАНВА ЕВРОПЕЙСКАТА КОМИСИЯ И ДЪРЖАВИТЕ ЧЛЕНКИ, в рамките на съответните си компетентности, включително по отношение на образованието, като отчитат националните обстоятелства на държавите членки и при зачитане на ролята и автономността на социалните партньори:

37) Да изготвят и прилагат целенасочени мерки за противодействие на стереотипите за пола, ограничаващи свободния избор на момичетата и момчетата и на жените и мъжете относно обучението и кариерите им. Такива мерки биха могли да включват следното:

- а. противодействие на стереотипите за пола в ранното детство, предучилищното, началното и средното образование, за да се гарантира, че момичетата и момчетата могат свободно да избират своите учебни специалности и бъдещи професии, като същевременно се зачита ролята на родителите в отглеждането на своите деца;
- б. в контекста на професионалното ориентиране — информирание на младежите и укрепване на осведомеността им за всички съответни аспекти и последствия във връзка с избора на професия, включително по отношение на перспективите за доходи, както и относно свързаната със заетостта неравнопоставеност между половете в рамките на житейския цикъл, причините за нея и начините за отстраняването ѝ; както и предоставяне на всички имащи отношение лица, в частност съветниците по кариерно развитие, на знания относно свързаните с пола стереотипи и тяхното влияние върху избора на учебна специалност и професия;
- в. провеждане на интердисциплинарни изследвания на естеството на стереотипите за пола и тяхното въздействие върху равенството между половете, особено върху заетостта, и наблюдаване на междусекторното отразяване на темата.

- 38) Да подкрепят дългосрочните публични инвестиции във висококачествени, финансово и физически достъпни заведения и инфраструктура за полагане на грижи, в развиването на умения за полагане на грижи и в услуги за полагане на грижи.
- 39) Да насърчават събирането на достоверни данни, показващи действителното използване на времето от жените и мъжете. Да активизират усилията, за да се гарантира, че данните са съпоставими на равнището на ЕС (за националните статистически данни) и съгласувани с данните, събирани на национално равнище (за статистическите данни за целия ЕС). Да насърчават дезагрегирането на данните по пол и възраст и да предприемат действия, които да гарантират, че данните отразяват разликите между майките и бащите, но и между жените и мъжете без деца, както и че включват статистика за всички грижи, предоставяни на деца, възрастни и роднини в трета възраст.
- 40) Да насърчават провеждането на проучвания за използването на времето въз основа на стандарта, определен от хармонизираните европейски проучвания за използване на времето (HETUS), така че да се подпомогне Евростат при разработването и изчисляването на показател за измерване на „разликата между жените и мъжете по отношение на полагането на грижи“ чрез сравняване на времето, което жените и мъжете прекарват в неплатен труд по полагане на грижи и в платен труд, и чрез анализиране на взаимозависимостите.
- 41) Като използват работата на EIGE и Евростат, да разработят показател за целия ЕС за измерване на „разликата между жените и мъжете по отношение на полагането на грижи“ въз основа на хармонизираните европейски проучвания за използване на времето (HETUS) с помощта на представителни данни, така че да се сравни времето, което жените и мъжете прекарват в неплатен труд по полагане на грижи и в платен труд, и да се направи анализ на взаимозависимостите, с оглед на това да се подпомогне по-нататъшното развиване на основани на данни политики в областта на равенството между половете и семейни политики.
- 42) Като използват работата на EIGE и Европейската фондация за подобряване на условията на живот и труд (Eurofound), да провеждат научни изследвания за стойността на неплатения труд по полагане на грижи спрямо платения труд и да развият начини за статистическо измерване на въздействието на мерките за постигане на равновесие между професионалния и личния живот, напр. отпуските по семейни причини, включително чрез наблюдение на процента на ползване от жените и мъжете.

- 43) Когато е целесъобразно, да включват неплатения труд по полагане на грижи в макроикономическите анализи и анализите на пазара на труда, както и при изготвянето на политиките в областта на труда и заетостта.
- 44) Да разработят допълнителни показатели за измерване на макроикономическите резултати, включително за платения и неплатения труд по полагане на грижи, икономиката на полагането на грижи и разликата между половете по отношение на използването на времето, включително нова класификация по NACE¹⁰, специално насочена към личните и домакинските услуги, за да се улеснят наблюдението и анализът на този сектор.
- 45) Да разработят подходящи методи за събиране на съпоставими данни като основа за почиващ на данни подход на политиката към интерсекционалностите, по-специално „пол и гражданство/произход“, „пол и възраст“ и „пол и увреждане“.
- 46) Да увеличат усилията за справяне с недекларирания труд в сектора на домакинските услуги, включително чрез активизиране на диалога в рамките на ЕС относно стъпките, които трябва да се предприемат, и чрез разработване на статистика за броя на домашните работници, извършващи дейност в ЕС, като отчитат факта, че тези услуги често са недекларирани.
- 47) Да подкрепят социалния диалог в сектора на грижите при зачитане на националното законодателство и практика.

¹⁰ NACE = Nomenclature statistique des activités économiques dans la Communauté européenne (Статистическа класификация на икономическите дейности в Европейската общност); обща промишлена класификация на икономическите дейности в рамките на Европейските общности

ПРИЗОВАВА ЕВРОПЕЙСКАТА КОМИСИЯ:

- 48) Да увеличи усилията за намаляване на разликата в заплащането на жените и мъжете и разликата между половете в областта на полагането на грижи, като отчита надлежно националните обстоятелства и при зачитане на ролята и автономността на социалните партньори — посредством всички налични мерки, и да предприеме последващи действия във връзка с мерките, посочени в плана за действие на ЕС за периода 2017—2019 г. относно преодоляването на разликата в заплащането на жените и мъжете, включително, когато е уместно, евентуални правни мерки.
- 49) Да провежда, насърчава и популяризира допълнителни изследвания в областта на икономиката на грижите, нуждите от грижи, професиите, свързани с полагането на грижи, статута на лицата, полагащи платени или неплатени грижи, и относно техните условия на труд, както и относно приноса на лицата, полагащи грижи, за икономиката на благосъстоянието, като използва редовно наблюдавани и публично достъпни, дезагрерирани по пол данни.
- 50) Да анализира положението на жените на пазара на труда и последователно да следва подход за интегриране на принципа на равенство между половете във всички съответни аспекти на европейския семестър, включително за преодоляване на разликата в заплащането на жените и мъжете и разликата по отношение на полагането на грижи между жените и мъжете.

Като изцяло зачита тяхната автономност, ПРИЗОВАВА СОЦИАЛНИТЕ ПАРТНЬОРИ:

- 51) Да отдават дължимото внимание на равенството между половете в контекста на колективното договаряне, включително например като провеждат оценки на въздействието по признак пол и се застъпват за прозрачност на заплащането, за да се гарантират справедливи и достойни условия на труд за всички жени и мъже и да се преодолеят трайните разлики по отношение на заплащането, доходите и пенсиите, като се отчита надлежно нарастващото социално значение и стойност на труда по полагане на грижи.

Документи по темата

1. Междуетноститутитионални документи на ЕС

Европейски стълб на социалните права,

https://ec.europa.eu/commission/sites/beta-political/files/social-summit-european-pillar-social-rights-booklet_bg.pdf

2. Законодателство на ЕС

Директива 2004/113/ЕО на Съвета от 13 декември 2004 г. относно прилагане на принципа на равното третиране на мъжете и жените по отношение на достъпа до стоки и услуги и предоставянето на стоки и услуги. ОВ L 373, 21.12.2004 г., стр. 37—43.

Директива 2006/54/ЕО на Европейския парламент и на Съвета от 5 юли 2006 г. за прилагането на принципа на равните възможности и равното третиране на мъжете и жените в областта на заетостта и професиите (преработена) (ОВ L 204, 26.7.2006 г., стр. 23—36).

Директива (ЕС) 2019/1158 на Европейския парламент и на Съвета от 20 юни 2019 г. относно равновесието между професионалния и личния живот на родителите и лицата, полагащи грижи, и за отмяна на Директива 2010/18/ЕС на Съвета (ОВ L 188, 12.7.2019 г., стр. 79—93).

3. Съвет

Всички заключения на Съвета относно равенството между половете и други свързани теми, включително по-специално посочените по-долу:

- Заключение на Съвета „Жените и икономиката: съвместяване на професионалния и семейния живот като предпоставка за равно участие на пазара на труда (17816/11)
- Заключение на Съвета относно напредъка в посока към по-приобщаващи пазари на труда (7017/15)

- Заключение на Съвета относно повишаване на уменията на жените и мъжете на пазара на труда в ЕС (6889/17)
- Заключение на Съвета относно засилени мерки за намаляване на хоризонталната полова сегрегация в образованието и заетостта (15468/17)
- Заключение на Съвета относно засилване на подкрепата и грижите за независим живот, предоставяни в рамките на общността (15563/17)
- Заключение на Съвета относно премахване на разликата в заплащането на жените и мъжете: основни политики и мерки (10349/19)
- Заключение на Съвета относно икономиката на благосъстоянието (13432/19)
- Заключение на Съвета относно икономиките с равенство между половете в ЕС: Бъдещо развитие: преглед на резултатите от 25 години изпълнение на Пекинската платформа за действие (14938/19)
- Препоръка на Съвета от 22 май 2019 г. за висококачествени системи за образование и грижи в ранна детска възраст (ОВ С 189, 5.6.2019 г., стр. 4—14)

4. Тройка председателства

Декларация на тройката председателства относно равенството между половете, подписана от Германия, Португалия и Словения (юли 2020 г.)

5. Европейска комисия

Препоръка 2014/124/ЕС на Комисията от 7 март 2014 г. относно укрепването чрез прозрачност на принципа на равното заплащане за мъжете и жените (ОВ L 69, 8.3.2014 г., стр. 112—116)

Съобщение на Комисията от 26 април 2017 г.: „Инициатива за подпомагане на равновесието между професионалния и личния живот на родителите и лицата, полагащи грижи“ (COM(2017)252 final)

План за действие на ЕС за периода 2017—2019 г. Преодоляване на разликата в заплащането на жените и мъжете (COM (2017) 678 final)

Препоръка (ЕС) 2018/951 на Комисията от 22 юни 2018 г. относно стандартите за органите по въпросите на равенството (ОВ L 167, 4.7.2018 г., стр. 28—35)

Предизвикателства в дългосрочните грижи в Европа — изследване на националните политики от 2018 г. Европейска мрежа за социална политика.

Доклад относно осигуряването на детски заведения за малки деца с цел увеличаване на участието на жените на пазара на труда, постигане на равновесие между професионалния и личния живот от работещите родители и постигане на устойчив и приобщаващ растеж в Европа („целите от Барселона“) (COM(2018) 273)

Доклад за 2019 г. относно равенството между жените и мъжете в Европейския съюз

https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/aid_development_cooperation_fundamental_rights/annual_report_ge_2019_en_0.pdf

Европейска комисия Консултативен комитет за равните възможности на жените и мъжете — *Становище относно предизвикателствата пред равенството между половете в едно бързо застаряващо общество*, октомври 2019 г.

Общи европейски насоки за преход от институционална грижа към грижа в рамките на общността и Наръчник относно използването на фондовете на Европейския съюз за прехода от институционална грижа към грижа в рамките на общността.

https://ec.europa.eu/regional_policy/bg/policy/themes/social-inclusion/desinstitut/

Съюз на равенство: Стратегия за равенство между половете (2020—2025 г.) (6678/20) (Референтен номер на Комисията: COM(2020) 152 final)

6. Европейски парламент

Резолюция от 30 януари 2020 г. относно разликата в заплащането на жените и мъжете (2019/2870(RSP))

Доклад по собствена инициатива относно услугите за полагане на грижи в ЕС за подобряване на равенството между половете (2018/2077 (INI))

7. EIGE (Европейски институт за равенство между половете)

„Неравенства между половете по отношение на полагането на грижи и последиците за пазара на труда“, 2020 г. (12953/20 ADD 1)

8. Европейска фондация за подобряване на условията на живот и труд

„Постигане на равновесие: съвместяване на професионалния и личния живот в ЕС“, 2019 г.

https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef18065en.pdf

9. Европейски икономически и социален комитет

„Въздействието на социалните инвестиции върху заетостта и публичните бюджети“ (SOC 496/2013)

<https://www.eesc.europa.eu/en/our-work/opinions-information-reports/opinions/impact-social-investment-employment-and-public-budgets>

10. Други

Пекинска декларация и Пекинска платформа за действие (програма на ООН за равенство между половете и овластяване на жените)

Конвенция на ООН за премахване на всички форми на дискриминация по отношение на жените (CEDAW)

Цел за устойчиво развитие (ЦУР) 5.4 от Програмата на ООН до 2030 г. за устойчиво развитие

Конвенция 100 на МОТ за равенството в заплащането, 1951 г.

Конвенция на МОТ относно достойния труд на домашните работници (Конвенция № 189), 2011 г.

Доклад на МОТ „Полагането на грижи и работата по полагане на грижи за бъдещето на достойния труд“, 2018 г.

http://ilo.org/global/publications/books/WCMS_633135/lang--en/index.htm
