COMISIA
EUROPEANĂ

Bruxelles, 20.11.2017
COM(2017) 671 final

RAPORT AL COMISIEI CĂTRE PARLAMENTUL EUROPEAN, CONSILIU ȘI COMITETUL ECONOMIC ȘI SOCIAL EUROPEAN

Raport privind punerea în aplicare a Recomandării Comisiei referitoare la consolidarea principiului egalității de remunerare între bărbați și femei prin transparență

Raport privind punerea în aplicare a Recomandării Comisiei referitoare la consolidarea principiului egalității de remunerare între bărbați și femei prin transparență

1. INTRODUCERE

Principiul egalității de remunerare a fost consacrat în tratatele UE încă din 1957 și este încorporat în Directiva 2006/54/CE privind punerea în aplicare a principiului egalității de șanse și al egalității de tratament între bărbați și femei în materie de încadrare în muncă și de muncă (reformă) („directiva”)[1]. În conformitate cu articolul 157 din Tratatul privind funcționarea Uniunii Europene (TFUE), directiva prevede că, pentru aceeași muncă sau pentru o muncă căreia i se atribuie o valoare egală, discriminarea directă sau indirectă pe motive de sex în ceea ce privește ansamblul elementelor și condițiilor de remunerare trebuie să fie eliminată. Acest principiu se aplică, de asemenea, sistemelor de clasificare a funcțiilor utilizate pentru stabilirea remunerației și a fost încorporat în sistemele juridice naționale din toate statele membre.

Deși principiul egalității de remunerare este parte integrantă a tratatelor de aproape 60 de ani și între timp a fost dezvoltat în continuare în legislația UE și legile naționale, Raportul din 2013 al Comisiei de evaluare a aplicării directivei în statele membre[2] a concluzionat că aplicarea practică a dispozițiilor privind egalitatea de remunerare în statele membre reprezintă unul dintre aspectele cele mai problematice ale directivei. Raportul a precizat că principalele obstacole în calea punerii efective în aplicare a principiului egalității de remunerare sunt: lipsa de transparență a sistemelor de remunerare; lipsa certitudinii juridice cu privire la conceptul de muncă de valoare egală, fie pentru că această noțiune nu este definită, fie pentru că nu există criterii clare de evaluare pentru compararea diferitelor locuri de muncă; precum și obstacolele de natură procedurală.

Lipsa unei puneri în aplicare adecvate a principiului egalității de remunerare contribuie la diferența ridicată și persistentă de remunerare între femei și bărbați, care se ridică în prezent la 16,3 % la nivelul UE[3]. Discriminarea în materie de remunerare între femei și bărbați, și anume faptul că femeile sunt plătite mai puțin decât bărbații pentru aceeași muncă sau pentru o muncă de valoare egală, constituie unul dintre factorii importanți care contribuie la diferența generală de remunerare între femei și bărbați, alături de alți factori precum segregarea profesională și verticală[4].

În martie 2014, Comisia Europeană a adoptat o Recomandare referitoare la consolidarea principiului egalității de remunerare între bărbați și femei prin transparență („recomandarea”)[5]. Aceasta cuprinde o serie de orientări menite să sprijine statele membre să pună în aplicare într-un mod mai eficace principiul egalității de remunerare cu scopul de a combate discriminarea salarială și de a contribui la combaterea diferențelor persistente de remunerare între femei și bărbați prin axarea pe măsuri de îmbunătățire a transparenței salariale, fără însă a se limita exclusiv la acestea.

---

1 JO L 204, 26.7.2006, p. 23-36.

2 COM(2013) 861 final.

3 Eurostat 2015.

4 Diferența de remunerare între femei și bărbați este cauzată de mai mulți factori complecși, cum ar fi discriminarea, segregarea profesională și verticală, slaba reprezentare a femeilor în funcții de conducere, tradițiile și stereotipurile, precum și distribuirea inegală a responsabilităților familiale între femei și bărbați.

5 COM(2014) 1405 final.

Statele membre au fost invitate să notifice Comisiei măsurile adoptate pentru punerea în aplicare a recomandării până la 31 decembrie 2015[6]. Prezentul raport se bazează, în mare parte, pe informațiile furnizate de statele membre[7]. Raportul include, de asemenea, informații de la principalele părți interesate, în special partenerii sociali europeni[8] care au fost consultați cu privire la punerea în aplicare a recomandării la nivel național în octombrie 2015.

De asemenea, prezentul raport se bazează pe informațiile privind punerea în aplicare a recomandării primite din partea organismelor naționale de promovare a egalității instituite în temeiul directivei[9], precum și pe informațiile furnizate de rețeaua de experți juriști în domeniul egalității de gen a Comisiei.

Un seminar de învățare reciprocă privind diferența de remunerare între femei și bărbați, organizat în zilele de 20 și 21 octombrie 2016[10], a furnizat informații suplimentare cu privire la punerea practică în aplicare a recomandării și la impactul măsurilor naționale privind combaterea discriminării în materie de remunerare și a diferențelor de remunerare între femei și bărbați, inclusiv măsurile privind transparența salarială.

Reducerea diferențelor de remunerare între femei și bărbați reprezintă o prioritate importantă pentru Comisie, astfel cum este stabilit în Angajamentul strategic pentru egalitatea de gen pentru perioada 2016-2019[11]. Printre acțiunile principale pentru atingerea acestui obiectiv, angajamentul strategic enumeră îmbunătățirea punerii în aplicare și a respectării principiului egalității de remunerare prin efectuarea unei evaluări a directivei și luarea în considerare, între altele, a îmbunătățirii transparenței salariale pe baza unui raport privind măsurile adoptate de statele membre pentru punerea în aplicare a recomandării.

Comisia observă că transparența salarială nu este singura măsură care ar putea contribui la reducerea diferențelor de remunerare între femei și bărbați. Pentru a combate diferența de remunerare între femei și bărbați din toate direcțiile posibile, prezentul raport face parte dintr-un plan de acțiune mai amplu în care Comisia își transpune angajamentul de a combate diferența de remunerare între femei și bărbați. Planul de acțiune cuprinde un set amplu și coerent de activități concepute pentru combaterea diferenței de remunerare între femei și bărbați, incluzând atât inițiative legislative, cât și nelegislative, care se consolidează reciproc.

În plus, Comisia monitorizează situația economică din statele membre prin intermediul semestrului european și sprijină eforturile statelor membre de a combate diferența de remunerare între femei și bărbați, recomandând în cele din urmă unui stat membru să abordeze această problemă specifică sau unele dintre cauzele sale profunde, cum ar fi lipsa de investiții în domeniul serviciilor de îngrijire a copiilor sau măsurile fiscale de descurajare care împiedică cea de a doua persoană care contribuie la venitul familiei - în principal femeile - să lucreze sau să lucreze mai mult. În 2017, diferența de remunerare între femei și bărbați și

---

6 În conformitate cu secțiunea 18 din recomandare.

7 Un număr de 26 de state membre (AT, BE, BG, CZ, CY, DK, EE, FI, FR, DE, EL, HR, HU, IT, LV, LT, LU, MT, NL, PL, PT, RO, SK, SI, ES, SE) au furnizat informații cu privire la punerea în aplicare a recomandării.

8 Confederația Europeană a Sindicatelor (CES) și Centrul European al Angajatorilor și Întreprinderilor care oferă Servicii Publice (CEEP), Confederația Întreprinderilor Europene (BusinessEurope) și Uniunea Europeană a Artizanatului și a Întreprinderilor Mici și Mijlocii (UEAPME). În iunie 2016, a avut loc un atelier tehnic în vederea discutării mai amănunțite a observațiilor acestora și a punerii în aplicare a măsurilor propuse în recomandare.

9 Astfel cum au fost colectate de Rețeaua europeană a organismelor naționale de promovare a egalității (Equinet).

10 http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/other-institutions/good-practices/index_en.htm

11 http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/documents/160111_strategic_engagement_en.pdf.

problemele care contribuie la aceasta au fost abordate în rapoartele de țară pentru nouă state membre[12]. În mai 2017, Comisia a emis recomandări specifice fiecărei țări axate pe investițiile în centre de îngrijire a copiilor și măsurile fiscale de descurajare, precum și pe alte măsuri care abordează diferența de remunerare între femei și bărbați[13].

Prezentul raport evaluează punerea în aplicare de către statele membre a măsurilor propuse în recomandare și eficacitatea aplicării acesteia.

2. PUNEREA ÎN APLICARE ÎN STATELE MEMBRE A MĂSURILOR PRIVIND TRANSPARENȚA SALARIALĂ

Transparența salarială este esențială pentru aplicarea efectivă a principiului egalității de remunerare. Aceasta relevă o posibilă inegalitate de tratament între femei și bărbați sau discriminare în structurile de remunerare ale unei întreprinderi sau industrii. Aceasta poate permite angajaților, angajatorilor sau partenerilor sociali să ia măsuri corespunzătoare. Conștientizarea diferitelor niveluri de salarizare în cadrul unei societăți poate simplifica contestarea de către cetățeni a discriminării salariale în fața instanțelor naționale.

Recomandarea prezintă un set de măsuri specifice pentru a sprijini statele membre și alte părți interesate să conceapă o abordare personalizată pentru îmbunătățirea transparenței salariale. Cele patru măsuri centrale propuse legate de transparența salarială sunt: dreptul cetățenilor de a solicita informații privind nivelurile de remunerare; raportarea la nivelul întreprinderii; auditurile salariale; și abordarea egalității de remunerare în cadrul negocierilor colective[14]. Statele membre sunt încurajate să pună în aplicare măsurile cele mai adecvate având în vedere circumstanțele lor specifice și ar trebui să includă cel puțin una dintre aceste măsuri centrale.

În pofida adoptării recomandării, numai unsprezece state membre au în prezent legislație în vigoare privind transparența salarială[15], iar dintre acestea, doar șase state fie au adoptat noi măsuri de asigurare a transparenței salariale, fie au îmbunătățit măsurile existente ca urmare a adoptării recomandării[16]. Cele mai multe dintre acestea au inclus una dintre cele patru măsuri centrale de asigurare a transparenței salariale prevăzute în recomandare. Cinci dintre acestea[17] au inclus mai multe măsuri centrale, iar un singur stat membru[18] a inclus toate cele patru măsuri în cadrul său juridic național. În trei state membre[19], sunt în curs de elaborare noi măsuri privind transparența salarială, unele dintre acestea aflându-se în primele faze ale negocierilor, iar altele fiind pe punctul de a fi adoptate de către parlamentele naționale.

---

12 DE, EE, IE, ES, IT, AT, PL, RO, SK.

13 În special în Estonia.

14 Recomandarea prevede că divulgarea oricăror informații conținând date cu caracter personal în conformitate cu aceste măsuri ar trebui să fie efectuată în conformitate cu legile naționale privind protecția datelor, în special cele de punere în aplicare a Directivei 95/46/CE. Începând cu 25 mai 2018, aceste date vor fi protejate în temeiul Regulamentului [Regulamentul (UE) 2016/679)] Parlamentului European și al Consiliului din 27 aprilie 2016 privind protecția persoanelor fizice în ceea ce privește prelucrarea datelor cu caracter personal și privind libera circulație a acestor date și de abrogare a Directivei 95/46/CE (Regulamentul general privind protecția datelor).

15 AT, BE, DE, DK, FI, FR, IE, IT, LT, SE și UK.

16 De exemplu, DE, FR, FI, LT, UK, SE.

17 AT, BE, FI, FR, SE.

18 Suedia.

19 IE, IT, NL.

2.1. DREPTUL ANGAJAȚILOR DE A OBȚINE INFORMAȚII PRIVIND NIVELURILE DE REMUNERARE

Acordarea posibilității angajaților de a solicita informații privind nivelurile de remunerare pentru categoriile de angajați care prestează aceeași muncă sau o muncă de aceeași valoare, defalcate în funcție de sex, inclusiv privind componentele complementare sau variabile precum plățile în natură și primele[20], face ca politica salarială a unei întreprinderi sau organizații să devină mai transparentă[21]. Astfel de informații sunt prețioase pentru angajatori, sindicate și lucrători, ajutându-i să identifice diferențele neexplicate de remunerare între femei și bărbați și să le soluționeze prin intermediul dialogului. De asemenea, aceasta facilitează punerea în perspectivă de către angajați a nivelurilor lor de salarizare în cadrul propriei categorii și în comparație cu alte categorii similare. În cazurile de discriminare, acest lucru îmbunătățește perspectivele de succes ale acțiunilor legale în fața instanțelor naționale și ar avea, în consecință, un efect disuasiv.

Dreptul la informații privind remunerarea pentru angajați individuali

În cazurile de presupusă discriminare în materie de remunerare, în trei state membre angajatorul are obligația să furnizeze angajatului informații cu privire la remunerația acordată. În Finlanda și Irlanda, cetățenii au un astfel de drept la informații, însă angajatorul trebuie să aibă consimțământul persoanei (persoanelor) al cărei (căror) salariu este divulgat. În Irlanda, dreptul la informații poate fi solicitat pe baza unui chestionar standardizat în care reclamantul susține că a avut loc o încălcare a principiului egalității de remunerare.

În Germania, o lege recentă[22] a introdus un drept individual la informații pentru salariații din întreprinderile cu mai mult de 200 de angajați.

În Estonia și Portugalia, deși există drepturi la informații stabilite la nivel național în ceea ce privește angajații, care obligă angajatorii să informeze angajații cu privire la clauzele principale ale contractului lor de muncă, inclusiv suma de plată, informațiile salariale care pot fi obținute sunt limitate la propria remunerație.

Dreptul la informații privind remunerarea pentru anumite organisme

În unele state membre, reprezentanții angajaților și sindicatele au dreptul să acceseze informații privind remunerarea și condițiile de angajare ale unui grup de angajați sau ale unui angajat individual, cu consimțământul acestora[23].

În mai multe state membre[24], organismele de promovare a egalității au dreptul să solicite informații cu privire la remunerare în cazurile de presupusă discriminare în materie de remunerare.

Alte măsuri conexe

În unele state membre, salariul minim legal trebuie să fie indicat în anunțurile de locuri de muncă[25].

---

20 Secțiunea 3 din recomandare.

21 În cazul în care informațiile furnizate implică divulgarea de date cu caracter personal, acestea ar trebui să fie furnizate în conformitate cu legile naționale privind protecția datelor.

22 Legea privind promovarea transparenței în ceea ce privește structurile de salarizare, adoptată la 30 martie 2017.

23 De exemplu, în FI sau SE în urma unei plângeri privind egalitatea de remunerare formulată de către un angajat.

24 De exemplu, AT, EE, FI, NL, SE.

25 De exemplu, în Austria.

În Regatul Unit, este interzis unui angajator să împiedice angajații - prin clauze contractuale sau sancțiuni - să divulge sau să încerce să divulge altora remunerația acordată acestora, în cazul în care scopul unei astfel de divulgări este de a stabili o discriminare în materie de remunerare între femei și bărbați.

2.2. PREZENTAREA DE RAPOARTE PRIVIND REMUNERAREA LA NIVELUL ÎNTREPRINDERII

Recomandarea încurajează statele membre să instituie măsuri care să asigure că angajatorii din întreprinderi și organizații cu cel puțin 50 de angajați informează în mod regulat angajații, reprezentanții lucrătorilor și partenerii sociali cu privire la remunerația medie pe categorie de angajați sau de funcții, defalcată în funcție de sex[26]. O astfel de raportare îmbunătățește transparența salarială și constituie o bază solidă pentru discuțiile privind măsurile de punere în aplicare a principiului egalității de remunerare.

În unele state membre, angajatorii sunt obligați să furnizeze periodic un raport scris asupra situației egalității dintre femei și bărbați în cadrul întreprinderii sau organizației lor, inclusiv detalii cu privire la remunerare[27]. De exemplu, în Danemarca, angajatorii cu cel puțin 35 de angajați trebuie să realizeze anual statistici privind remunerarea defalcate în funcție de sex pentru grupuri de cel puțin 10 persoane de același sex ocupând aceeași poziție. Aceste informații sunt furnizate angajaților prin intermediul reprezentanților lor.

În Franța, societățile trebuie să furnizeze date privind egalitatea de remunerare reprezentanților personalului în cadrul rapoartelor anuale, în special în „raportul privind egalitatea de gen" care este obligatoriu pentru întreprinderile cu cel puțin 300 de angajați, precum și în „raportul privind situația economică a întreprinderii", care este obligatoriu pentru întreprinderile cu cel puțin 50 de angajați. Aceste rapoarte trebuie să includă cifre privind remunerația defalcate în funcție de sex și de categorie profesională.

În Belgia, întreprinderile trebuie să pregătească rapoarte privind diferențele de remunerare la nivelul întreprinderii o dată la doi ani. Întreprinderile cu cel puțin 50 de angajați trebuie să realizeze o analiză detaliată a structurii de salarizare din cadrul întreprinderii lor o dată la doi ani, în funcție de sex, precum și de statut, poziție, vechime în muncă și nivel de calificare sau de educație. De asemenea, Belgia obligă întreprinderile să întocmească o defalcare în funcție de sex a mai multor secțiuni din rapoartele lor sociale anuale. În Italia, întreprinderile cu peste 100 de angajați trebuie să raporteze informații privind egalitatea de gen, cu trimitere explicită la nivelurile de remunerare, o dată la doi ani.

În Germania, o lege recentă a introdus o obligație generală de raportare pentru întreprinderile mari cu privire la avansarea în carieră a femeilor și egalitatea de remunerație. În Regatul Unit, angajatorii cu cel puțin 250 de angajați trebuie să publice anumite informații privind diferențele de remunerare între femei și bărbați, în special în ceea ce privește tariful orar de remunerare, primele și distribuția remunerării în ansamblu[28]. În Lituania, o lege din 2017 obligă întreprinderile cu peste 20 de angajați să furnizeze anual comitetelor de întreprindere și sindicatelor date anonime privind salariul mediu al personalului lor, cu excepția administratorilor, în funcție de grup profesional și de sex. În plus, întreprinderile cu peste 50 de angajați trebuie să pregătească un raport privind remunerarea care să specifice

[26] Secțiunea 4 din recomandare.

[27] De exemplu, AT, BE, DE, DK, FR, IT, UK.

[28] Regulamentele din 2017 cu privire la Legea din 2010 privind egalitatea (Informații privind diferențele de remunerare între femei și bărbați).

remunerarea angajaților pe categorii în conformitate cu poziția și calificările acestora, iar acest raport trebuie pus la dispoziția angajaților.

Mai multe state membre au prevăzut o obligație mai extinsă pentru angajatori de a evalua în mod regulat practicile de remunerare și diferențele de remunerare în contextul mai larg al conformării acestora cu obligația de a elabora un plan de acțiune pentru egalitatea de remunerare[29]. Aceste obligații includ elaborarea de către întreprinderi a unor rapoarte cu privire la remunerația medie a diferitelor categorii de angajați sau funcții însă merg dincolo de raportare solicitând, de asemenea, o analiză mai aprofundată a structurilor de remunerare, precum și măsuri de monitorizare pentru a aborda inegalitățile salariale. Astfel de măsuri naționale sunt discutate mai în detaliu în secțiunea referitoare la auditul salarial din prezentul raport.

Mai multe state membre au prevăzut obligații de raportare pentru întreprinderi care se aplică exclusiv sectorului public[30].

În două state membre[31], sunt în discuție noi măsuri legislative care prevăd obligații de raportare pentru întreprinderi.

2.3. AUDITURILE SALARIALE LA NIVELUL ÎNTREPRINDERII

Recomandarea încurajează statele membre să ia măsurile corespunzătoare pentru a se asigura că sunt realizate audituri salariale în întreprinderile și organizațiile cu cel puțin 250 de angajați. Aceste audituri ar trebui să includă o analiză a proporției femeilor și bărbaților în fiecare categorie de angajați sau de funcții, o analiză a sistemului de evaluare și de clasificare a funcțiilor, precum și informații detaliate cu privire la remunerare și la diferențele salariale pe criterii de gen. Acestea ar trebui să fie puse la dispoziția reprezentanților lucrătorilor și a partenerilor sociali, la cererea acestora[32]. Auditurile salariale ar trebui să faciliteze analiza aspectelor referitoare la egalitatea între femei și bărbați în materie de remunerare, formularea unor concluzii privind aplicarea principiului egalității de remunerare și identificarea posibilelor opțiuni pentru soluționarea problemelor identificate. Acestea ar putea oferi o bază pentru discuții între angajatori și reprezentanții lucrătorilor cu privire la modalitățile de eliminare a discriminării salariale pe criterii de gen.

Rapoartele privind remunerarea sunt adesea utilizate ca bază pentru o analiză mai aprofundată care depășește cu mult furnizarea de cifre statistice și care se bazează pe informații factuale cu privire la structurile de remunerare. Astfel, rapoartele privind remunerarea pot contribui la acțiunile de monitorizare, cum ar fi planurile de acțiune în vederea abordării inegalităților salariale pe criterii de gen identificate.

De exemplu, în Franța, angajatorii privați cu mai mult de 50 de angajați sunt obligați să elaboreze rapoarte anuale care să includă date defalcate în funcție de sex și de categorie profesională cu privire la remunerația reală. În plus, pe baza informațiilor colectate, trebuie efectuată o analiză a situației femeilor și bărbaților pentru fiecare categorie profesională din cadrul întreprinderii în ceea ce privește sistemele de clasificare a funcțiilor și diferențele de remunerare. Acordurile colective și planurile de acțiune unilaterale trebuie să stabilească obiective privind egalitatea de gen și măsurile specifice pentru realizarea acestora.

---

29 AT, BE, ES, FI, FR, SE.

30 De exemplu HU, FR, UK.

31 IE, IT.

32 Secțiunea 5 din recomandare.

În Suedia, angajatorii cu cel puțin 25 de angajați sunt obligați să efectueze, o dată la trei ani, un sondaj de evaluare a practicilor de remunerare și a diferențelor de remunerare între femei și bărbați în cadrul întreprinderii. Pe baza acestuia, angajatorii trebuie să elaboreze un plan de acțiune pentru a remedia și a preveni diferențele de gen inechitabile în ceea ce privește remunerarea și alte condiții de angajare. În Finlanda, întreprinderile cu cel puțin 30 de angajați au obligația de a întocmi planuri privind egalitatea, inclusiv un chestionar referitor la remunerare, cu scopul de a stabili dacă există diferențe de remunerare pe criterii de gen la locul de muncă; planul privind egalitatea trebuie să ofere sugestii privind modalitățile de eliminare a diferențelor nejustificate. În Germania, întreprinderile cu peste 500 de angajați trebuie să realizeze audituri salariale.

În Regatul Unit, tribunalele de muncă pot dispune efectuarea de către angajatori a unor audituri în ceea ce privește egalitatea de remunerare în cazurile în care o persoană fizică introduce cu succes o acțiune în instanță privind o încălcare a legilor privind egalitatea de remunerare.

În Danemarca, angajatorii au posibilitatea de a efectua o analiză voluntară a echității salariale sau de a raporta cu privire la statisticile salariale.

În Estonia și Italia, sunt în discuție noi măsuri în domeniu. De exemplu, în Estonia, guvernul intenționează să propună o obligație legală de efectuare a unor audituri salariale periodice în sectorul public și de elaborare a unor planuri de acțiune vizând egalitatea de gen pe baza rezultatelor acestora.

2.4. INCLUDEREA EGALITĂȚII DE REMUNERARE, INCLUSIV AUDITURILE SALARIALE, ÎN PROCESUL DE NEGOCIERE COLECTIVĂ

Încurajarea sau obligarea partenerilor sociali să discute cu privire la egalitatea de remunerare în cadrul negocierilor colective reprezintă un alt mod de a spori transparența salarială și de a aborda diferența de remunerare între femei și bărbați. Prin urmare, recomandarea încurajează statele membre să se asigure că aspectul egalității de remunerare, inclusiv auditurile salariale, este discutat la nivelul adecvat în cadrul negocierii colective[33].

Includerea egalității de remunerare în cadrul negocierilor colective este puternic susținută de către sindicate[34].

Cinci state membre[35] au adoptat măsuri legislative pentru a garanta includerea aspectului egalității de remunerare în procesul de negociere colectivă.

În Belgia, acordurile intersectoriale, semnate de conducere și de reprezentanții angajaților o dată la doi ani, trebuie să includă măsuri menite să reducă diferența de remunerare între femei și bărbați, în special prin asigurarea faptului că sistemele de clasificare a funcțiilor sunt neutre din punct de vedere al genului. La nivel sectorial, legea impune, de asemenea, obligația de a negocia măsuri care vizează reducerea diferențelor de salarizare între femei și bărbați în cadrul negocierii colective. În Franța, întreprinderile trebuie să includă egalitatea de gen în cadrul procesului de negociere colectivă. Angajatorii privați au obligația de a negocia obiective de remunerație egală pentru bărbați și femei la fiecare trei ani la nivel de ramură și în fiecare an la nivel de întreprindere. Punerea în aplicare a acestor măsuri este monitorizată

33 Secțiunea 6 din recomandare.

34 Astfel cum se prevede în Rezoluția din 2015 a CES „Negocierea colectivă - instrument important de reducere a disparității salariale de gen”.

35 BE, DE, FI, FR, SE.

de Comisia Națională de Negociere Colectivă (CNNC). Dreptul suedez prevede că angajatorii și angajații ar trebui să coopereze pentru a preveni și a combate disparitatea salarială. Începând cu anul 2007, atunci când părțile sociale la nivel federal au negociat cadre salariale specifice pentru femei, diferența de remunerare între femei și bărbați a reprezentat un aspect esențial în cursul fiecărei runde de negociere.

Alte trei state membre[36] prevăd măsuri voluntare pentru a încuraja includerea egalității de remunerare în negocierile colective. Printre aceste măsuri se numără publicarea unor orientări pentru negocierile colective și furnizarea de formare în domeniul egalității de gen pentru partenerii sociali.

3. PUNEREA ÎN APLICARE A ALTOR DISPOZIȚII PRIVIND EGALITATEA DE REMUNERARE PREVĂZUTE ÎN RECOMANDARE

Recomandarea prevede o serie de alte măsuri care contribuie, de asemenea, la îmbunătățiri în ceea ce privește egalitatea de remunerare care depășesc domeniul strict al creșterii transparenței salariale[37]. Această secțiune oferă informații cu privire la punerea în aplicare, în forma actuală, a unora dintre aceste măsuri în statele membre.

Îmbunătățirea statisticilor

Recomandarea încurajează statele membre să îmbunătățească disponibilitatea datelor actualizate privind diferența de remunerare între femei și bărbați furnizând anual și în timp util statistici către Eurostat.

Mai multe state membre au raportat că oficiile lor naționale de statistică furnizează date cuprinzătoare privind diferența de remunerare între femei și bărbați pe o bază anuală[38]. În Spania, obligația de a furniza statistici defalcate în funcție de sex este prevăzută de lege[39] pentru autoritățile publice, în timp ce legislația daneză conține norme privind statisticile salariale defalcate în funcție de sex aplicabile întreprinderilor[40].

Definirea conceptului de „muncă de aceeași valoare"

Recomandarea încurajează statele membre să clarifice conceptul de „muncă de aceeași valoare" în legislația lor națională.

Mai multe state membre[41] prevăd deja o definiție a conceptului de „muncă de aceeași valoare" în legislația lor națională, indicând un cadru analitic sau cele mai importante criterii pentru compararea valorii diferitelor activități profesionale. În cele mai multe dintre aceste cazuri, în concordanță cu jurisprudența Curții de Justiție privind conceptul de egalitate de remunerare[42],

---

36 AT, CY, PT.

37 Secțiunile 7-17 din recomandare.

38 De exemplu, CZ, DK, EE, ES, FR, NL, PL, RO, SK.

39 Articolul 20 din Legea organică nr. 3/2007 din 22 martie 2007 privind egalitatea efectivă între femei și bărbați prevede faptul că perspectiva de gen trebuie să fie integrată în mod eficace în statistici și studii.

40 Legea privind egalitatea de remunerare (secțiunea 5a) conține norme privind statisticile salariale defalcate în funcție de sex. Legea prevede ca întreprinderile cu cel puțin 35 de angajați care au, în același timp, cel puțin zece persoane din fiecare sex încadrate pe aceeași funcție trebuie fie să compileze anual statistici salariale defalcate în funcție de sex, fie să convină împreună cu angajații elaborarea unui raport privind egalitatea de remunerare cel puțin o dată la trei ani.

41 De exemplu, CY CZ, DE, FR, HR, HU, IE, PL, PT, RO, SK, SE și UK.

42 A se vedea cauzele C-237/85, C-262/88, C-400/93, C-381/99, C-333/97, C-471/08, C-194/08. A se vedea, de asemenea, considerentul 9 din Directiva 2006/54/CE.

legislația enumeră competențele, efortul, responsabilitatea și condițiile de lucru ca fiind factori principali pentru evaluarea valorii muncii.

Două state membre au informat cu privire la planurile lor de a introduce o definiție explicită a „muncii de aceeași valoare” în legislația lor națională[43].

Sistemele de evaluare și de clasificare a funcțiilor

Recomandarea încurajează statele membre să promoveze elaborarea și utilizarea unor sisteme de evaluare și de clasificare a funcțiilor neutre din punct de vedere al genului.

În unele state membre, legislația prevede în mod explicit o cerință conform căreia sistemele de evaluare și de clasificare a funcțiilor utilizate pentru stabilirea remunerației trebuie să fie neutre din punct de vedere al genului[44]. Unele state membre au instituit instrumente practice, cum ar fi ghiduri și liste de verificare pentru evaluarea funcțiilor care nu sunt afectate de inegalități de gen și programe de formare pentru angajatori; scopul acestora este de a sprijini punerea în aplicare de sisteme de evaluare și de clasificare a funcțiilor neutre din punct de vedere al genului de către întreprinderi[45].

Monitorizare și asigurarea respectării

Recomandarea încurajează statele membre să se asigure că punerea în aplicare a principiului egalității de remunerare este monitorizată în mod consecvent și că toate căile de atac disponibile pentru a combate discriminarea în materie de remunerare sunt puse în aplicare.

În mai multe state membre, inspectoratele de muncă la nivel regional sau federal monitorizează discriminarea în materie de remunerare[46]. Ca parte a administrației naționale, aceste inspectorate sunt responsabile de desfășurarea de inspecții pentru a asigura respectarea legislației. În unele țări, inspectoratele de muncă pot impune sancțiuni administrative pentru nerespectarea principiului egalității de remunerare[47].

În Belgia, o întreprindere cu cel puțin 50 de angajați poate numi un membru al personalului său în calitate de mediator care va oferi consiliere cu privire la elaborarea și punerea în aplicare a planului vizând dezvoltarea unei structuri de salarizare neutre din punct de vedere al genului în cadrul întreprinderii, precum și cu privire la posibilele măsuri de remediere pentru soluționarea plângerilor privind discriminarea de remunerare între femei și bărbați.

Două state membre au raportat introducerea de sancțiuni specifice menite să descurajeze discriminarea. În special, Franța a prevăzut o penalitate de până la 1 % din masa salarială pentru întreprinderile cu peste cincizeci de angajați în cazul în care are loc o încălcare a obligațiilor referitoare la egalitatea de remunerare. În Țările de Jos, întreprinderile care practică discriminarea sunt excluse de la procedurile de achiziții publice, iar contractele existente ale acestora cu administrația guvernamentală pot fi încetate.

Organisme de promovare a egalității

În conformitate cu dispozițiile Directivei 2006/54/CE[48], toate organismele de promovare a egalității furnizează asistență independentă victimelor discriminării în materie de remunerare. Cu toate acestea, sarcinile și competențele organismelor de promovare a egalității sunt foarte

43 AT, LT.
44 De exemplu, AT, BE, CY, IT, LT, PT, SI.
45 De exemplu, BE, CY, EE, ES, FR, NL, SE.
46 De exemplu, CY, CZ, ES, FR, LV, PL.
47 Acest lucru este valabil, de exemplu, în Letonia.
48 Articolul 20-2.

diferite de la un stat membru la altul. Numai în unele state membre[49], rolul organismelor de promovare a egalității include reprezentarea/asistarea persoanelor fizice în astfel de acțiuni în fața instanțelor naționale. În alte state membre[50], organismele de promovare a egalității au o competență mai amplă de a audia și a lua decizii cu privire la plângerile referitoare la discriminarea de gen. Dacă organismele de promovare a egalității de gen și-ar exercita într-o mai mare măsură competența de a oferi asistență independentă victimelor discriminării, ar fi mai ușor pentru victimele discriminării să aibă acces la justiție și ar fi garantată eficacitatea cadrului juridic pentru egalitatea de remunerare.

Prin urmare, recomandarea încurajează statele membre să garanteze că mandatele și competențele organismelor lor naționale de promovare a egalității includ aspecte legate de discriminarea sub forma diferenței de remunerare între femei și bărbați, inclusiv obligațiile privind transparența. În plus, dacă este cazul, statele membre sunt solicitate să acorde organismelor de promovare a egalității drept de acces la informații privind remunerarea și la auditurile salariale.

În unele state membre[51], mandatul organismului de promovare a egalității include, de asemenea, obligațiile de transparență ale angajatorilor legate de discriminarea în materie de remunerare între femei și bărbați, în special dreptul de acces la informații privind remunerarea și la auditurile salariale.

4. PUNEREA ÎN APLICARE ȘI IMPACTUL MĂSURILOR DE ASIGURARE A TRANSPARENȚEI SALARIALE LA NIVEL NAȚIONAL

Nu este disponibilă o analiză economică detaliată a impactului exact al introducerii măsurilor de asigurare a transparenței salariale la nivel național. Prin urmare, este dificil să se furnizeze datele cuantificabile privind impacturile fiecărei măsuri specifice.

Cu toate acestea, cercetările efectuate la nivel național arată o legătură între astfel de măsuri și îmbunătățirea situației generale privind egalitatea de remunerare și egalitatea de șanse între bărbați și femei în domeniul ocupării forței de muncă în general. Câteva exemple care au inspirat recomandarea din 2014 ilustrează unele dintre aceste impacturi[52]:

Un exemplu legat de chestiunea **dreptului angajaților la informații privind remunerarea** îl reprezintă Portugalia, unde în 2009 a fost introdusă o obligație ca angajatorii să ofere angajaților informații cu privire la salariile medii pe categorii de lucrători. Părțile interesate consideră că acesta este un motiv semnificativ care stă la baza diferenței relativ mici de remunerare între femei și bărbați din această țară.

Legislația suedeză în materie de egalitate de tratament a introdus o obligație pentru angajatori de a **elabora** periodic **un raport privind situația remunerării**, inclusiv o analiză a practicilor de remunerare și a diferențelor de salarizare între femei și bărbați. Un studiu național realizat în 2011 menționează că, dintre diferitele măsuri introduse de guvern, obligația de cartografiere a salariilor a avut cel mai mare efect asupra eliminării discriminării în materie de remunerare. În plus, o analiză efectuată de Ombudsmanul pentru egalitate concluzionează că, între 2006 și 2008, aproximativ 6 000 de persoane au beneficiat de ajustări salariale ca urmare a acestei obligații.

---

49 De exemplu, AT, FI, SE.

50 De exemplu, BE, FR, NL.

51 De exemplu, EE, FI, SE.

52 A se vedea, de asemenea, evaluarea impactului care însoțește recomandarea [SWD(2014) 59 final].

Franța este un exemplu în ceea ce privește **egalitatea de remunerare inclusă în negocierile colective**: legislația introdusă în 2006 obligă angajatorii și sindicatele ca, o dată pe an, să discute chestiunea diferențelor de remunerare între femei și bărbați în cursul negocierilor colective la nivel de întreprindere și de sector. Ca urmare a introducerii acestei obligații, proporția acordurilor colective care abordează diferența de remunerare între femei și bărbați a crescut considerabil (de la 3 % în 2007 la 10 % în 2010). În plus, cea mai mare parte a acestor acorduri colective conțin nu numai un scurt diagnostic al situației ci prezintă, de asemenea, indicatori specifici și o listă de măsuri de eliminare a diferenței de remunerare între femei și bărbați.

Aceste exemple specifice de punere în aplicare, în conformitate cu trei dintre cele patru măsuri de asigurare a transparenței propuse în recomandare, precum și efectele acestora demonstrează că măsurile din cadrul recomandării au potențialul de a contribui la o reducere generală a discriminării în materie de remunerare, precum și a diferenței de remunerare între femei și bărbați.

5. CONCLUZII ȘI CALEA DE URMAT

Recomandarea prevede, pentru prima dată, un set de măsuri specifice de asigurare a transparenței salariale menite să abordeze inegalitățile în materie de remunerare și diferențele persistente de remunerare între femei și bărbați. Aceasta încurajează statele membre să introducă cel puțin una dintre măsurile prevăzute de consolidare a transparenței pentru a aborda discriminarea în materie de remunerare. Aceasta este un instrument juridic fără caracter obligatoriu care nu impune obligații formale statelor membre.

O analiză a informațiilor furnizate de statele membre și de alte părți interesate arată că, deși majoritatea statelor membre au instituit o serie de măsuri menite să sporească transparența salarială, într-o treime din statele membre astfel de măsuri sunt total absente.

În plus, numai un număr restrâns de state membre au folosit posibilitatea prevăzută în recomandare de a-și revizui sistemele juridice naționale în vederea consolidării principiului egalității de remunerare între bărbați și femei prin introducerea unor măsuri de asigurare a transparenței salariale, fie astfel cum se propune în recomandare, fie în alt mod.

Egalitatea între femei și bărbați reprezintă una dintre valorile fundamentale ale Uniunii Europene, însă nu este încă o realitate la locul de muncă. Femeile din UE câștigă în medie cu aproape 16 % mai puțin pe oră decât bărbații, în toate sectoarele economice. Această diferență de remunerare între femei și bărbați a stagnat în ultimii cinci ani și, în ritmul actual al schimbărilor, ar dispărea abia la începutul următorului mileniu. Un studiu al Institutului European pentru Egalitatea de Șanse între Femei și Bărbați subliniază că diferențele de remunerare nu numai că afectează femeile ci reprezintă un cost pentru societate în general. Există o legătură puternică între diferențele de remunerare între femei și bărbați, sărăcia în rândul copiilor și penuria de competențe. În plus, utilizarea insuficientă a competențelor femeilor în cadrul unei societăți implică, de asemenea, un cost pentru economie în general[53].

[53] EIGE (2017), *Economic Benefits of Gender Equality in the European Union. How closing the gender gaps in labour market activity and pay leads to economic growth [Beneficiile economice ale egalității între femei și bărbați în Uniunea Europeană. Modul în care eliminarea diferențelor între femei și bărbați în activitatea de pe piața forței de muncă și în ceea ce privește remunerarea conduce la creștere economică]*, disponibil la adresa: http://eige.europa.eu/rdc/eige-publications

În prezent, în pofida principiului egalității de remunerare, discriminarea este în continuare generalizată la locul de muncă: o femeie poate fi plătită mai puțin decât un bărbat pentru exact aceeași funcție, iar munca prestată în mod obișnuit de femei este remunerată mai puțin decât munca prestată în mod obișnuit de bărbați, inclusiv atunci când este de aceeași valoare. Confidențialitatea în ceea ce privește nivelurile de remunerare face dificilă detectarea cazurilor de discriminare. Chiar dacă majoritatea europenilor (69 %) sunt conștienți de existența unei diferențe de remunerare între femei și bărbați în economie, angajații nu consideră că există astfel de diferențe în cadrul propriei întreprinderi și doar 26 % din europeni sunt conștienți de garanția legală a egalității de remunerare pentru aceeași muncă prestată. O treime din angajați nu cunosc salariile colegilor lor, iar această cifră este chiar mai mică în ceea ce privește femeile. Un studiu recent arată că europenii ar sprijini o mai mare transparență la locul de muncă: aproape două treimi din cetățeni ar fi în favoarea publicării salariilor medii obținute în organizația sau întreprinderea în care lucrează, în funcție de sex și de tipul de activitate profesională[54].

Pentru a soluționa diferențele de remunerare între femei și bărbați și pentru ca principiul egalității de remunerare să devină o realitate, Comisia va continua să monitorizeze respectarea de către statele membre a principiului egalității de remunerare, inclusiv prin aplicarea de măsuri după caz și în contextul exercițiului anual al semestrului european.

Cu toate acestea, lipsa de progrese vizibile în combaterea discriminării în materie de remunerare, precum și acțiunile limitate întreprinse în urma recomandării sugerează o posibilă nevoie de noi măsuri specifice la nivelul UE. Transpunerea în realitate a transparenței în materie de remunerare va oferi cetățenilor instrumentele pentru a fi conștienți de orice discriminare pe care o pot suferi și va îmbunătăți aplicarea pe teren a principiului egalității de remunerare.

[54] Eurobarometru nr. 465.