



Bruxelles, 6.12.2013  
COM(2013) 861 final

## **RAPORT AL COMISIEI CĂTRE PARLAMENTUL EUROPEAN ȘI CONSILIU**

**Raport privind aplicarea Directivei 2006/54/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 5 iulie 2006 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 (reformare)**

{SWD(2013) 512 final}

## RAPORT AL COMISIEI CĂTRE PARLAMENTUL EUROPEAN ȘI CONSILIU

### **Raport privind aplicarea Directivei 2006/54/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 5 iulie 2006 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 (reformare)**

#### **1. INTRODUCERE**

La 5 iulie 2006, Parlamentul European și Consiliul au adoptat 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 (reformare) (denumită în continuare „directiva”)<sup>1</sup>. Această directivă consolidează și modernizează acquis-ul UE în acest domeniu prin fuzionarea directivelor precedente<sup>2</sup> și prin includerea unor elemente de noutate. Aceasta se întemeiază pe articolul 157 alineatul (3) din Tratatul privind funcționarea Uniunii Europene („TFUE”).

Prezentul raport evaluează modul în care statele membre au transpus elementele de noutate ale directivei, precum și eficacitatea aplicării și a asigurării respectării acesteia<sup>3</sup>. Raportul nu aduce atingere niciunei proceduri de constatare a neîndeplinirii obligațiilor cu privire la transpunerea directivei.

Parlamentul European a solicitat în mod constant luarea mai multor măsuri în vederea intensificării aplicării dispozițiilor privind egalitatea de remunerare la nivel european și a adoptat rezoluții în acest sens în 2008<sup>4</sup> și 2012<sup>5</sup>.

Strategia Comisiei pentru egalitatea între femei și bărbați 2010-2015<sup>6</sup> a instituit modalitățile de punere în aplicare în practică a principiului egalității de remunerare într-un mod mai eficace, precum și acțiuni de reducere a diferențelor persistente de remunerare între femei și bărbați. Comisia a lansat un studiu pentru a evalua opțiunile de consolidare a modului în care se aplică acest principiu, cum ar fi îmbunătățirea punerii în aplicare și a asigurării respectării obligațiilor existente și luarea de măsuri menite să sporească transparența remunerării.

Prezentul raport cuprinde o secțiune care evaluează modul în care dispozițiile privind egalitatea de remunerare sunt aplicate în practică. Pentru a promova și a facilita mai bine aplicarea în practică a dispozițiilor privind egalitatea de remunerare, prezentul raport este însoțit de un document de lucru al serviciilor Comisiei care cuprinde patru anexe: (1) o secțiune privind sistemele neutre din punct de vedere al genului de evaluare și clasificare a locurilor de muncă; (2) o sinteză a jurisprudenței Curții de Justiție a Uniunii Europene („CJUE”) în materie de egalitate de remunerare; (3) exemple de jurisprudență națională în materie de egalitate de remunerare; și (4) o descriere a factorilor care determină apariția diferențelor de remunerare între femei și bărbați, acțiunile Comisiei de abordare a acestora și exemple de cele mai bune practici naționale.

<sup>1</sup> JO L 204, 26.7.2006, p. 23-36.

<sup>2</sup> Directiva 75/117/CEE a Consiliului, JO L 45, 19.2.1975, p. 19; Directiva 76/207/CEE a Consiliului, JO L 39, 14.2.1976, p. 40; Directiva 2002/73/CE a Parlamentului European și a Consiliului, JO L 269, 5.10.2002, p. 15; Directiva 86/378/CEE a Consiliului, JO L 225, 12.8.1986, p. 40; Directiva 96/97/CE a Consiliului, JO L 46, 17.2.1997, p. 20; Directiva 97/80/CE a Consiliului, JO L 14, 20.1.1998, p. 6; Directiva 98/52/CE a Consiliului, JO L 205, 22.7.1998, p. 66.

<sup>3</sup> În conformitate cu articolul 31 din directivă.

<sup>4</sup> P6\_TA(2008)0544.

<sup>5</sup> P7\_TA-PROV(2012)0225.

<sup>6</sup> COM(2010) 491.

## 2. SITUAȚIA TRANSPUNERII ȘI PROCEDURILE DE CONSTATARE A NEÎNDEPLINIRII OBLIGAȚIILOR

Ca urmare a controalelor de conformitate efectuate de Comisie, 26 de state membre au fost invitate să răspundă la întrebări cu privire la conformitatea legislației lor naționale cu elementele de noutate ale directivei<sup>7</sup>. În două state membre, transpunerea este suficient de clară și de conformă, drept pentru care nu sunt necesare informații suplimentare<sup>8</sup>.

Unele elemente ale directivei provin din directive anterioare care au fost abrogate ca urmare a exercițiului de reformare. Transpunerea acestor elemente vechi ale directivei a fost deja monitorizată în contextul controalelor de conformitate privind directivele anterioare, cel mai recent în ceea ce privește Directiva 2002/73/CE<sup>9</sup>. Inițial, procedurile de constatare a neîndeplinirii obligațiilor pe baza neconformității cu Directiva 2002/73/CE au fost lansate în 2006 pentru 23 de state membre. Toate aceste proceduri, cu excepția uneia<sup>10</sup>, au fost închise, deoarece statele membre au luat măsuri de armonizare a legislației lor naționale cu legislația UE. Cazul rămas vizează obligația de a proteja în mod corespunzător drepturile salariaților privind concediul de maternitate, de adopție sau pentru creșterea copilului la întoarcerea acestora la locul de muncă. Acesta a fost prezentat CJUE la 24 ianuarie 2013<sup>11</sup>.

## 3. IMPACTUL DIRECTIVEI

Având în vedere că directiva consolidează în principal legislația UE privind egalitatea de tratament prin reunirea, modernizarea și simplificarea dispozițiilor directivelor anterioare și prin includerea jurisprudenței CJUE, obligația de transpunere se aplică numai dispozițiilor care presupun modificări de fond<sup>12</sup>. Aceste elemente de noutate se referă la:

- (1) definiția remunerației<sup>13</sup>;
- (2) extinderea expresă a aplicării principiului egalității de tratament din cadrul regimurilor profesionale de securitate socială la sistemele de pensii pentru anumite categorii de lucrători, cum ar fi funcționarii publici<sup>14</sup>;
- (3) extinderea expresă a dispozițiilor orizontale (și anume, cu privire la drepturile la apărare, despăgubiri sau măsuri reparatorii și sarcina probei) la sistemele profesionale de securitate socială<sup>15</sup>; și
- (4) trimiterea expresă la discriminarea care își are originea în reatribuirea de gen<sup>16</sup>.

<sup>7</sup> Aceste motive de preocupare au fost abordate prin intermediul sistemului EU Pilot al Comisiei, procesul prin care se realizează schimbul de scrisori administrative înainte de orice proceduri de constatare a neîndeplinirii obligațiilor în temeiul articolului 258 din TFUE.

<sup>8</sup> NL, FR.

<sup>9</sup> JO L 269, 5.10.2002, p. 15.

<sup>10</sup> NL.

<sup>11</sup> Cauza se referă la nerespectarea de către legislația NL a articolului 2 alineatul (7) din Directiva 76/207/CEE modificată prin Directiva 2002/73/CE, precizând că salariații care se întorc din concediul de maternitate, de adopție sau pentru creșterea copilului au dreptul să ocupe locul de muncă deținut anterior concediului sau să primească un loc de muncă echivalent și să beneficieze de orice îmbunătățire a condițiilor de muncă la care ar fi avut dreptul pe durata absenței lor. Legislația NL nu conține dispozițiile exprese necesare în această privință, ceea ce generează suspiciuni cu privire la gradul de protecție asigurat și îngreunează cunoașterea și exercitarea drepturilor proprii de către cetățeni.

<sup>12</sup> Articolul 33 alineatul (3).

<sup>13</sup> Articolul 2 alineatul (1) litera (e).

<sup>14</sup> Articolul 7 alineatul (2).

<sup>15</sup> Articolele 17-19.

<sup>16</sup> Considerentul 3.

În general, punerea în aplicare în statele membre nu s-a referit în mod specific la aceste elemente de noutate. Unele state membre au transpus în mod explicit directiva fie printr-o nouă legislație, fie prin modificări de fond aduse legislației existente<sup>17</sup>. În două state membre, directiva a fost transpusă împreună cu alte directive privind nediscriminarea<sup>18</sup>. În alte două state membre, transpunerea a fost considerată necesară numai în ceea ce privește regimurile profesionale de securitate socială<sup>19</sup> și întoarcerea din concediul de maternitate<sup>20</sup>.

Unele state membre nu au considerat transpunerea necesară, deoarece transpunerea directivelor anterioare a fost suficientă pentru a se conforma cerințelor prezentei directive<sup>21</sup>.

### 3.1. Definiția remunerației

Articolul 2 alineatul (1) litera (e) din directivă definește remunerația în termeni identici celor prevăzuți de articolul 157 alineatul (2) din TFUE, și anume drept „salariu sau plată obișnuită de bază sau minimă și orice alt avantaj, plătite direct sau indirect, în numerar sau în natură, de către angajator lucrătorului pe motivul încadrării în muncă a acestuia din urmă”. În majoritatea statelor membre, conceptul de remunerație este definit în legislația națională și corespunde acestei definiții<sup>22</sup>. În altele, definiția legală a remunerației nu este identică cu cea prevăzută de directivă, însă efectul global pare a fi același<sup>23</sup> sau instanțele naționale interpretează termenul de „remunerație” în conformitate cu jurisprudența Curții de Justiție a Uniunii Europene<sup>24</sup>.

În unele state membre, remunerația nu este definită în mod expres în legislația națională<sup>25</sup>. De exemplu, legislația națională a unui stat membru le conferă femeilor dreptul la egalitate de tratament în clauzele contractuale (inclusiv, dar fără a se limita la remunerație) cu elemente de comparație masculine corespunzătoare<sup>26</sup>.

### 3.2. Sistemele de pensii pentru anumite categorii de lucrători, cum ar fi funcționarii publici

Articolul 7 alineatul (2) încorporează unele elemente ale jurisprudenței CJUE constante și, prin urmare, clarifică faptul că sistemele de pensii pentru anumite categorii de lucrători, cum ar fi funcționarii publici, trebuie să fie luate în considerare ca fiind sisteme de pensii profesionale și că, prin urmare, acestea reprezintă o remunerație în sensul articolului 157 alineatul (2) din TFUE, chiar dacă fac parte dintr-un sistem general prevăzut de lege<sup>27</sup>. În majoritatea statelor membre, această dispoziție a fost pusă în aplicare fie prin prevederi exprese fie prin prevederi implicite, în cazurile în care legislația națională nu distinge între categoriile de lucrători<sup>28</sup>. În foarte multe state membre, transpunerea este deficitară sau neclară<sup>29</sup>. Dintre acestea: în două state membre, vârsta de pensionare pentru femei diferă de

<sup>17</sup> CZ, DK, EE, EL, HR, IT, CY, LT, PT, SI, SK, SE, UK.

<sup>18</sup> FR, PL.

<sup>19</sup> RO, unde legislația privind astfel de sisteme este în curs de elaborare.

<sup>20</sup> BG.

<sup>21</sup> BE, DE, IE, ES, LV, LU, HU, MT, NL, AT, FI.

<sup>22</sup> BE, BG, CZ, DK, IE, EL, ES, FR, HR, CY, LT, LU, HU, MT, PT, RO, SI, SK.

<sup>23</sup> EE, PL. În EE, activitățile unui angajator sunt considerate discriminatorii dacă acesta stabilește condiții de remunerare sau beneficii care sunt mai puțin favorabile pentru un angajat de un sex în comparație cu un angajat de sex opus care prestează aceeași muncă sau o muncă de valoare egală.

<sup>24</sup> NL. A se vedea cauzele 80/70, 43/75, 12/81, C-262/88, C-360/90, C-200/91, C-400/93, C-281/97, C-366/99, disponibile pe site-ul internet <http://curia.europa.eu/>.

<sup>25</sup> DE, IT, LV, AT, FI, SE, UK.

<sup>26</sup> UK.

<sup>27</sup> Cauzele C-7/93 și C-351/00.

<sup>28</sup> BE, BG, CZ, DE, EE, IE, EL, FR, CY, LT, LU, NL, AT, FI, UK. În HU, legislația nu face distincție între categoriile de lucrători, dar nu există sisteme de pensii specifice pentru funcționarii publici.

<sup>29</sup> DK, EL, ES, HR, IT, LV, MT, PL, PT, RO, SI, SK, SE.

cea pentru bărbați, atât în sectorul privat, cât și în cel public<sup>30</sup>; în patru state membre, legislația națională privind sistemele profesionale de securitate socială nu conține dispoziții privind egalitatea de tratament<sup>31</sup> și într-un stat membru, dispozițiile privind egalitatea de tratament în cadrul sistemelor profesionale de securitate socială nu se aplică funcționarilor publici<sup>32</sup>.

### 3.3. Extinderea dispozițiilor orizontale la sistemele profesionale de securitate socială

Unul dintre elemente de noutate semnificative ale directivei constă în extinderea dispozițiilor orizontale din titlul III la sistemele profesionale de securitate socială<sup>33</sup>. Directiva precedentă privind sistemele profesionale de securitate socială<sup>34</sup> nu prevedea în mod expres aceste dispoziții, care se referă la apărarea drepturilor<sup>35</sup>, despăgubiri sau măsuri reparatorii<sup>36</sup>, sarcina probei<sup>37</sup>, organismele de promovare a egalității<sup>38</sup>, dialogul social<sup>39</sup> și dialogul cu organizațiile neguvernamentale<sup>40</sup>. Consolidarea legislației UE privind egalitatea de tratament în cadrul directivei a reprezentat o ocazie de a extinde în mod explicit aplicarea acestor dispoziții orizontale la sistemele profesionale de securitate socială. În majoritatea statelor membre, dispozițiile orizontale au fost transpuse în legislația națională și se aplică sistemelor profesionale de securitate socială<sup>41</sup>. În patru state membre, acest lucru nu pare a fi valabil pentru toate dispozițiile orizontale din directivă<sup>42</sup>. Într-un stat membru, nu este clar dacă organismul de promovare a egalității poate acționa în domeniul sistemelor profesionale de securitate socială<sup>43</sup>. În alt stat membru, odată cu intrarea în vigoare a legislației privind sistemele de pensii profesionale, se va aplica cadrul legislativ împotriva discriminării, care include dispozițiile orizontale<sup>44</sup>. În două state membre, legislația privind sistemele profesionale de securitate socială nu pare să conțină nicio dispoziție privind egalitatea de tratament<sup>45</sup>. În alt stat membru, unde nu există în prezent sisteme profesionale de securitate socială, nu este clar dacă legislația națională care conține dispozițiile orizontale relevante s-ar aplica în cazul în care astfel de sisteme ar intra în vigoare<sup>46</sup>.

### 3.4. Reatribuirea de gen

Considerentul 3 din directivă se referă la jurisprudența CJUE, care prevede că principiul egalității de tratament între bărbați și femei nu poate fi redus la interzicerea discriminării pe criteriul apartenenței la un sex sau la altul și că acesta se aplică în egală măsură

---

<sup>30</sup> IT, SK.

<sup>31</sup> LV, PL, PT, SE.

<sup>32</sup> RO.

<sup>33</sup> Deși aceste sisteme nu au fost menționate în mod expres în dispozițiile orizontale, clarificarea CJUE potrivit căreia o pensie ocupațională constituie (amânat) un element de remunerație implică faptul că dispozițiile orizontale preexistente privind egalitatea de remunerare și condițiile de muncă (inclusiv remunerația) se aplică, de asemenea, acestor sisteme.

<sup>34</sup> Directiva 86/378/CEE a Consiliului.

<sup>35</sup> Articolul 17.

<sup>36</sup> Articolul 18.

<sup>37</sup> Articolul 19.

<sup>38</sup> Articolul 20.

<sup>39</sup> Articolul 21.

<sup>40</sup> Articolul 22.

<sup>41</sup> BE, BG, CZ, EE, IE, EL, ES, FR, IT, CY, LV, LT, LU, HU, MT, NL, AT, SE, UK (cu îndoieli în privința Irlandei de Nord).

<sup>42</sup> DE, SI, SK, FI.

<sup>43</sup> DK.

<sup>44</sup> RO.

<sup>45</sup> PL, PT.

<sup>46</sup> HR.

discriminărilor care își au originea în reatribuirea de gen<sup>47</sup>. Foarte puține state membre au transpus în mod explicit acest element de noutate<sup>48</sup>. Două state membre au inclus „identificarea sexuală sau de gen”<sup>49</sup> și „identitatea de gen”<sup>50</sup> în motivele care stau la baza discriminării. În două state membre, legislația națională prevedea deja cerința ca motivele de discriminare să includă „identitatea sexuală”<sup>51</sup>. Se pare că acești termeni includ cazurile de reatribuire de gen, dar fără a se limita la acestea. Într-un stat membru, Avocatul poporului pentru egalitate de șanse a emis orientări care prevăd că motivele de discriminare trebuie să vizeze toate persoanele transsexuale și nu numai pe acelea care au suferit o reatribuire de gen<sup>52</sup>. În patru state membre, în care nu există măsuri specifice de punere în aplicare, instanțele naționale au interpretat legislația internă în materie de egalitate de tratament ca interzicând discriminarea pe criterii de reatribuire de gen<sup>53</sup>. Alte trei state membre, în care, de asemenea, nu există măsuri specifice de punere în aplicare, se bazează direct pe efectul jurisprudenței CJUE asupra dreptului intern<sup>54</sup>. În multe alte state membre, în care acest element de noutate nu a fost transpus în mod specific și în care legislația națională privind promovarea egalității nu prevede nicio trimitere expresă preexistentă la interzicerea discriminării pe criterii de reatribuire de gen, actualele criterii de interzicere a discriminării pot fi suficient de neexhaustive pentru a viza discriminarea pe criterii de reatribuire de gen. De exemplu, într-un stat membru, este posibil ca discriminarea pe criterii de reatribuire de gen să fie vizată de discriminarea pe criterii de „circumstanțe personale”<sup>55</sup>. Cu toate acestea, majoritatea statelor membre nu au profitat de oportunitatea prezentată de directivă pentru a include în mod clar în legislația lor națională dreptul persoanelor care suferă sau care au suferit o reatribuire de gen de a nu face obiectul unor discriminări.

### 3.5. Evaluare generală

Statele membre au avut doar obligația de a transpune elementele de noutate ale directivei în legislația lor națională. În general, acestea nu par să fi profitat de ocazie pentru a-și revizui în profunzime sistemele naționale în vederea simplificării și a modernizării legislației privind egalitatea de tratament.

Serviciile Comisiei adresează în prezent întrebări detaliate către 26 de state membre privind transpunerea și de punerea în aplicare a directivei în legislația lor națională. Aspectele discutate ar trebui soluționate de urgență. Viitoarea provocare pentru toate statele membre va fi să progreseze de la transpunerea corectă a directivei în legislația națională la asigurarea aplicării și a respectării depline în practică a drepturilor conferite de directivă.

## 4. APLICAREA ÎN PRACTICĂ A DISPOZIȚIILOR PRIVIND EGALITATEA DE REMUNERARE

Deși principiului egalității de remunerare face parte integrantă din tratate, începând cu Tratatul de la Roma, și a fost dezvoltat în continuare în legislația UE și în legislațiile naționale ale statelor membre, persistă problemele legate de punerea efectivă a acestuia în practică.

Articolul 4 din directivă stabilește principiul egalității de remunerare prin prevederea că, pentru aceeași muncă sau pentru o muncă de valoare egală, discriminarea directă și indirectă

<sup>47</sup> Cauzele C-13/94, C-117/01 și C-423/04.

<sup>48</sup> BE (aparent cu excepția regiunii Bruxelles), CZ, EL, UK.

<sup>49</sup> SK.

<sup>50</sup> MT.

<sup>51</sup> DE, HU.

<sup>52</sup> FI.

<sup>53</sup> DK, IE, ES, FR.

<sup>54</sup> CY, AT. În HR, Legea privind egalitatea de șanse între femei și bărbați prevede că dispozițiile sale nu vor fi interpretate sau aplicate în contradicție cu legislația UE.

<sup>55</sup> SI.

pe criteriul de sex este interzisă sub toate aspectele și în toate condițiile de remunerare. În situațiile în care sistemele de clasificare a locurilor de muncă se utilizează pentru a stabili cuantumul remunerației, directiva prevede că acestea trebuie să se bazeze pe criterii comune pentru bărbați și femei și trebuie să excludă orice discriminare pe criterii de sex.

Statele membre pun în aplicare principiul egalității de remunerare în mare parte prin intermediul legislației privind egalitatea de gen și al codurilor muncii. Mai multe state au integrat principiul în dispozițiile lor constituționale<sup>56</sup>. Câteva state au adoptat legi care pun în aplicare în mod specific principiul egalității de remunerare<sup>57</sup>, iar altele au transpus dispoziția prin intermediul contractelor colective de muncă<sup>58</sup>.

În majoritatea statelor membre, legislația interzice în mod explicit discriminarea salarială<sup>59</sup>.

Cu toate acestea, în pofida cadrelor juridice naționale care interzic discriminarea salarială, aplicarea în practică a principiului egalității de remunerare rămâne problematică. Această situație este ilustrată de diferențe de remunerare persistente între femei și bărbați și de numărul mic de cazuri de discriminare salarială prezentate instanțelor naționale în majoritatea statelor membre.

Diferența de remunerare între femei și bărbați se situează în prezent la o medie de 16,2 % în statele membre ale UE<sup>60</sup>. Deși estimările variază cu privire la numărul de diferențe de remunerare între femei și bărbați generate de discriminarea salarială, interzisă prin articolul 157 din TFUE și articolul 4 din directivă, se pare că există un consens referitor la faptul că, în multe cazuri, originea acestora poate fi identificată în practicile discriminatorii<sup>61</sup>. Deși discriminarea directă în legătură cu exact același loc de muncă pare să se fi redus în importanță, există probleme substanțiale în ceea ce privește evaluarea activității desfășurate predominant de către femei sau de către bărbați, în special în cazul în care evaluarea este realizată în cadrul contractelor colective de muncă.

Numărul de cauze referitoare la discriminarea salarială prezentate instanțelor naționale este scăzut sau foarte scăzut în majoritatea statelor membre, cu doar câteva excepții<sup>62</sup>. Pe de altă parte, soluționarea cauzelor referitoare la egalitatea de remunerare durează foarte mult timp<sup>63</sup>. Cu toate acestea, din cauza lipsei de date și a monitorizării ineficace din multe state membre, nu sunt disponibile informații cuprinzătoare despre deciziile instanțelor judecătorești privind

---

<sup>56</sup> EL, ES, IT, HU, PL, PT, RO, SI, SK, FI.

<sup>57</sup> DK, EL, CY.

<sup>58</sup> BE, DK.

<sup>59</sup> Mai multe state membre (de exemplu, BE, DE, PL, SE) nu dispun de astfel de interdicții explicite, ci de o interdicție generală a discriminării pe criterii de sex care pare a viza, de asemenea, discriminarea salarială.

<sup>60</sup> Baza de date online a Eurostat 2011, disponibilă la adresa:

<http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/table.do?tab=table&init=1&plugin=1&language=en&pcode=tsdsc340>.

<sup>61</sup> A se vedea, de exemplu, raportul din 2010 al președinției belgiene „Diferența de remunerare între femei și bărbați în statele membre ale Uniunii Europene: indicatori cantitativi și calitativi”, disponibil la adresa: <http://register.consilium.europa.eu/pdf/en/10/st16/st16516-ad02.en10.pdf>.

<sup>62</sup> De exemplu, IE, UK. În 2011, potrivit evaluării realizate în Regatul Unit în ceea ce privește impactul asupra măsurilor legislative pentru promovarea egalității de remunerare, au existat anual 28 000 de acțiuni în justiție privind egalitatea de remunerare pe rolul tribunalelor specializate în litigii de muncă.

<sup>63</sup> Aceasta include UK. Potrivit statisticilor anuale ale tribunalelor [*Annual Tribunal Statistics*] pentru perioada 2011-2012, cauzele referitoare la egalitate de remunerare au avut parte de cea mai lentă soluționare dintre toate categoriile. A se vedea: <http://www.justice.gov.uk/downloads/statistics/tribs-stats/ts-annual-stats-2011-12.pdf>.

discriminarea salarială. Acest lucru îngreunează evaluarea completă și cuantificarea cazurilor de discriminare salarială între femei și bărbați<sup>64</sup>.

Insuficiența jurisprudenței naționale în materie de egalitate de remunerare poate indica o lipsă de acces real la justiție a persoanelor care sunt victime ale discriminării salariale. Punerea efectivă în aplicare a dispozițiilor privind principiul egalității de remunerare poate fi împiedicată de trei factori: (i) lipsa clarității și a certitudinii juridice cu privire la conceptul muncii de valoare egală; (ii) lipsa de transparență a sistemelor de remunerare; și (iii) obstacolele procedurale. Aceste trei obstacole sunt abordate în cele ce urmează.

#### **4.1. Definirea și aplicarea conceptului de „muncă de valoare egală” și sistemele de evaluare a locurilor de muncă utilizate pentru stabilirea cuantumului remunerației**

La nivelul UE, nu există o definiție a muncii de valoare egală sau criterii clare de evaluare pentru compararea diferitelor locuri de muncă. Cu toate acestea, CJUE a clarificat conceptul de egalitate de remunerare în mai multe rânduri<sup>65</sup>. O imagine de ansamblu a jurisprudenței CJUE este prezentată în anexa 2 la documentul de lucru al serviciilor Comisiei. Considerentul 9 din directivă prevede că, în conformitate cu jurisprudența CJUE, pentru a aprecia dacă lucrătorii prestează aceeași muncă sau o muncă de valoare egală, trebuie să se cerceteze dacă acești lucrători pot fi considerați ca aflându-se într-o situație comparabilă, ținând seama de un ansamblu de factori, cum ar fi natura muncii, condițiile de formare și condițiile de muncă.

În majoritatea statelor membre, legislația nu explică ce ar trebui să se înțeleagă prin muncă de valoare egală, lăsând instanțelor naționale libertatea de interpretare. Douăsprezece state membre<sup>66</sup> au introdus o definiție a acestui concept în legislația lor, indicând un cadru analitic sau cele mai importante criterii pentru compararea valorii diferitelor locuri de muncă. În cele mai multe dintre aceste cazuri, legislația prevede competențele, efortul, responsabilitatea și condițiile de lucru ca factori principali pentru evaluarea valorii muncii. Includerea unei astfel de definiții în legislația națională ar putea fi un atu major pentru victimele discriminării salariale, ajutându-le să înainteze acțiuni în fața instanțelor naționale. Mai multe state membre care nu dețin astfel de dispoziții specifice au explicat că acest concept a fost elaborat de instanțele lor naționale<sup>67</sup> sau este prevăzut în comentariu<sup>68</sup> sau în lucrările pregătitoare referitoare la legislația privind egalitatea de remunerare<sup>69</sup>.

Una dintre metodele de stabilire a muncii de valoare egală este aceea de a utiliza **sistemele neutre din punct de vedere al genului privind evaluarea și clasificarea locurilor de muncă**. Cu toate acestea, directiva nu impune statelor membre obligația de a institui astfel de sisteme, iar disponibilitatea acestora la nivel național variază în mod semnificativ. În timp ce, în anumite state membre, legislația asigură în mod explicit că sistemele de evaluare și clasificare a locurilor de muncă utilizate pentru stabilirea cuantumului remunerației sunt neutre din punctul de vedere al genului<sup>70</sup>, alte state nu prevăd în mod explicit aceste aspecte în dispozițiile lor legale<sup>71</sup>. În câteva state membre, evaluarea locurilor de muncă neutră din punct

<sup>64</sup> În mai multe state membre, statisticile specifice privind numărul și tipurile de cazuri de discriminare salarială lipsesc cu desăvârșire.

<sup>65</sup> A se vedea cauzele 237/85, C-262/88, C-400/93, C-381/99. A se vedea, de asemenea, considerentul 9 din directivă.

<sup>66</sup> CZ, IE, FR, HR, CY, HU, PL, PT, RO, SK, SE, UK.

<sup>67</sup> DK, DE, EL, ES, LV, AT.

<sup>68</sup> AT.

<sup>69</sup> FI.

<sup>70</sup> De exemplu, EL, FR, IT, CY, LT, AT, SI.

<sup>71</sup> De exemplu, BE, DE, EE, IE, HR, LV, LU, HU, PL, FI.



de vedere al genului este protejată prin contracte colective de muncă<sup>72</sup>. De asemenea, instrumentele practice destinate a fi utilizate pentru efectuarea evaluării neutre din punctul de vedere al genului a locurilor de muncă și pentru instituirea sistemelor de remunerare variază de la stat la stat. Câteva state membre au elaborat orientări și liste de verificare pentru evaluarea și clasificarea locurilor de muncă, care permit evaluarea locurilor de muncă într-o manieră mai obiectivă și evitarea inegalităților de tratament între femei și bărbați. Aceste instrumente specifice sunt, în cea mai mare parte, elaborate de organismele de promovare a egalității între femei și bărbați din statele membre<sup>73</sup> sau de către autoritățile naționale<sup>74</sup>. Mai multe state membre dispun de programe de formare care se adresează angajatorilor, pentru a-i ajuta să pună în aplicare sistemele neutre din punct de vedere al genului pentru clasificarea locurilor de muncă<sup>75</sup>.

Anexa 1 la documentul de lucru al serviciilor Comisiei care însoțește prezentul raport, care se referă la sistemele neutre din punct de vedere al genului de evaluare și clasificare a locurilor de muncă, ar putea contribui la o mai bună punere în aplicare a principiului egalității de remunerare.

#### **4.2. Transparența remunerării**

O transparență sporită în ceea ce privește salariile poate dezvălui situații de tratament inegal între femei și bărbați și de discriminare în structurile de remunerare ale unei întreprinderi sau ale unui sector și oferă salariaților, angajatorilor sau partenerilor sociali posibilitatea de a lua măsurile corespunzătoare pentru a asigura punerea în aplicare a principiului egalității de remunerare. În conformitate cu articolul 21 alineatele (3) și (4) din directivă, mai multe state membre au pus în aplicare măsuri specifice de asigurare a transparenței salariale. Acestea pot fi clasificate în măsuri de publicare a informațiilor privind remunerarea salariaților individuali și măsuri de publicare colectivă a informațiilor privind remunerarea unor categorii de salariați. Deși măsurile care prevăd publicarea individuală a salariilor pot contribui la consolidarea cazurilor individuale și pot avea un efect preventiv, publicarea colectivă a salariilor poate sta la baza unor măsuri mai generale de reducere a diferenței de remunerare între femei și bărbați.

În cazurile de presupusă discriminare salarială, în unele state membre, angajatorul este obligat să furnizeze salariatului informații cu privire la remunerație, ceea ce îl ajută pe acesta să evalueze dacă a fost victima unei discriminări<sup>76</sup>. În unele state membre, aceste informații pot fi obținute de către reprezentantul angajatului, cu consimțământul salariatului<sup>77</sup>. În cazul în care angajatorul refuză să pună la dispoziție aceste informații, în unele state membre acestea pot fi obținute prin intermediul instanțelor<sup>78</sup>. Reglementările din anumite state membre includ obligația de a indica salariul minim legal în anunțurile pentru locuri de muncă<sup>79</sup> sau prevăd că este ilegal ca angajatorii să interzică salariaților să divulge informații legate de remunerarea lor altor persoane, în cazul în care obiectivul unei astfel de divulgări este acela de a stabili dacă există o legătură între diferențele de remunerare și o caracteristică protejată, cum ar fi sexul<sup>80</sup>. Mai multe organisme de promovare a egalității din statele membre au dreptul de a solicita instituției de securitate socială<sup>81</sup> informații cu privire la remunerare<sup>82</sup>, de exemplu,

<sup>72</sup> De exemplu, în BE.

<sup>73</sup> De exemplu, BE, NL, PT, SE, UK.

<sup>74</sup> De exemplu, BE, EE, LU, AT.

<sup>75</sup> De exemplu, BE, EE, CY, SE.

<sup>76</sup> De exemplu, BG, EE, IE, SK, FI.

<sup>77</sup> De exemplu, FI.

<sup>78</sup> De exemplu, CZ, LV.

<sup>79</sup> De exemplu, AT.

<sup>80</sup> De exemplu, UK.

<sup>81</sup> De exemplu, AT.

<sup>82</sup> De exemplu, EE, SE.

informații privind veniturile salariaților comparabili. Cu toate acestea, informațiile cu privire la remunerare sunt adesea considerate confidențiale conform legislației naționale privind protecția datelor și dreptul la viață privată. Prin urmare, în multe state membre, astfel de informații nu pot fi făcute publice de către angajatori. Este posibil ca, în contracte, să se prevadă inclusiv interdicția salariaților de a-și informa colegii cu privire la remunerația lor. Publicarea informațiilor privind remunerarea este, de obicei, mai problematică în sectorul privat decât în cel public.

În ceea ce privește măsurile colective, mai multe state membre încurajează promovarea planificării egalității, obligându-i pe angajatori să-și evalueze cu regularitate practicile de remunerare și diferențele de remunerare și elaborând un plan de acțiune privind egalitatea de remunerare<sup>83</sup>. Această obligație îi vizează, de regulă, pe angajatorii mai importanți. Încălcarea acestei obligații poate face obiectul unor sancțiuni pecuniare<sup>84</sup>. Unele state membre impun, de asemenea, angajatorilor obligația de a efectua anchete privind remunerarea<sup>85</sup>, în timp ce altele solicită angajatorilor să culegă date statistice legate de ocuparea forței de muncă în funcție de gen<sup>86</sup>. În unele state membre, angajatorii au obligația de a furniza periodic reprezentanților salariaților un raport scris privind situația egalității de șanse între femei și bărbați în cadrul întreprinderii, care trebuie să cuprindă detalii privind remunerarea<sup>87</sup>.

#### 4.3. Obstacolele procedurale în cauzele privind egalitatea de remunerare

Victimele discriminării salariale se confruntă cu anumite obstacole în ceea ce privește accesul la justiție, incluzând: proceduri judiciare îndelungate și costisitoare, termene limită, lipsa de sancțiuni eficiente și de despăgubiri suficiente, precum și accesul limitat la informațiile necesare pentru a iniția o acțiune privind egalitatea de remunerare.

De obicei, salariații individuali au acces limitat la informațiile necesare pentru a iniția cu succes o acțiune privind egalitatea de remunerare, cum ar fi informații cu privire la remunerația unor persoane care prestează aceeași muncă sau o muncă de valoare egală. Această condiție constituie un obstacol în calea aplicării efective a **schimbării sarcinii probei**, prevăzute la articolul 19 din directivă, care impune victimelor obligația de a dovedi mai întâi faptele pe baza cărora se poate presupune că a existat o discriminare. Numai apoi, un angajator are obligația de a dovedi că nu a avut loc o discriminare. Aplicarea regulii privind schimbarea sarcinii probei rămâne problematică în unele state membre, unde se pare că există un prag mai mare decât cel prevăzut de directivă pentru a genera această schimbare<sup>88</sup>.

Costurile asistenței juridice și ale procedurilor judiciare sunt, de obicei, ridicate și reprezintă o povară pentru victimă. De asemenea, despăgubirile și măsurile reparatorii care pot fi obținute sunt adesea limitate<sup>89</sup>. Prin urmare, **rolul activ al organismelor de promovare a egalității între femei și bărbați și al sindicatelor** în asigurarea unor servicii independente de asistență victimelor discriminării le-ar facilita acestora accesul la justiție și ar asigura eficacitatea cadrului juridic privind egalitatea de remunerare. De asemenea, aceasta ar putea reduce, pentru salariați, riscul de apariție a litigiilor și ar putea fi o soluție pentru a remedia deficitul semnificativ al cauzelor de egalitate de remunerare. Prin urmare, implicarea organismelor de

<sup>83</sup> De exemplu, BE, ES, FR, FI, SE.

<sup>84</sup> Aceasta este situația în FR.

<sup>85</sup> De exemplu, FI, SE.

<sup>86</sup> De exemplu, DK, EE.

<sup>87</sup> De exemplu, BE, DK, FR, IT, LU, AT.

<sup>88</sup> De exemplu, CY, MT, BG. RO și-a modificat recent legislația pentru a remedia această problemă.

<sup>89</sup> În cele mai multe cazuri, despăgubirea este egală cu venitul pierdut calculat pe baza diferențelor salariale dintre reclamant și comparator. În unele statele membre, daunele morale suferite sunt, de asemenea, incluse. Cadrul juridic național privind sancțiunile diferă în mod semnificativ între statele membre.

promovare a egalității între femei și bărbați este esențială pentru aplicarea eficace a principiului egalității de remunerare. Cu toate acestea, atribuțiile și competențele organismelor naționale pentru egalitatea de gen sunt foarte diverse, și doar în unele state membre rolul organismelor de promovare a egalității include reprezentarea persoanelor fizice în astfel de acțiuni<sup>90</sup>. Persoanele fizice pot fi reprezentate, de asemenea, de către sindicate<sup>91</sup> și ONG-uri.

Directiva prevede obligația statelor membre de a lua **măsuri preventive** referitoare la încălcările principiului egalității de remunerare<sup>92</sup>, lăsând, din nou, alegerea măsurilor la latitudinea acestora. Măsurile preventive ar putea include efectuarea de investigații cu scopul de a preveni disparitatea salarială, organizarea de cursuri de formare pentru părțile interesate și activități de sensibilizare.

## 5. CONCLUZII ȘI PERSPECTIVE

Directiva a introdus mai multe elemente de noutate importante, al căror scop este acela de a conferi legislației UE din acest domeniu un grad mai mare de coerență, de a asigura alinierea acesteia la jurisprudența CJUE și, în cele din urmă, de a asigura o mai mare eficacitate și accesibilitate a legislației pentru profesioniștii din acest domeniu și pentru publicul larg.

În ceea ce privește transpunerea corectă a acestor elemente de noutate în dreptul intern, serviciile Comisiei au încă întrebări pentru majoritatea statelor membre. Aceste chestiuni rămase vor fi clarificate cu prioritate, dacă este necesar prin proceduri de constatare a neîndeplinirii obligațiilor. Pentru viitor, principala provocare pentru toate statele membre este aplicarea corectă și punerea în practică a drepturilor din această directivă.

Aplicarea practică a dispozițiilor privind egalitatea de remunerare în statele membre pare a fi unul dintre aspectele cele mai problematice ale directivei. Acest lucru este ilustrat de diferențele persistente de remunerare între femei și bărbați, care ar putea fi cauzate, într-o măsură semnificativă, de discriminarea salarială și de lipsa de acțiuni introduse de persoanele fizice în fața instanțelor naționale.

Statele membre ar trebui să recurgă la instrumentele descrise în documentul de lucru al serviciilor Comisiei anexat, pentru a asigura o mai mare eficacitate în aplicarea principiului egalității de remunerare și pentru a aborda diferențele persistente de remunerare între femei și bărbați.

Comisia va continua să monitorizeze cu atenție aplicarea principiului egalității de remunerare. În conformitate cu Strategia Europa 2020, pe lângă activitățile de sensibilizare și de diseminare a celor mai bune practici, Comisia va continua să propună recomandări specifice fiecărei țări care abordează cauzele diferenței de remunerare între femei și bărbați în cursul exercițiului anual al semestrului european.

De asemenea, Comisia preconizează pentru 2014 adoptarea unei inițiative fără caracter legislativ vizând promovarea și facilitarea aplicării efective a principiului egalității de remunerare în practică și sprijinirea statelor membre în ceea ce privește găsirea abordărilor adecvate pentru a reduce diferențele persistente de remunerare între femei și bărbați<sup>93</sup>. Este probabil ca această inițiativă să se axeze pe transparența salarială.

<sup>90</sup> De exemplu, BE, BG, EE, IE, IT, HU, MT, AT, SK, FI, SE, UK.

<sup>91</sup> De exemplu, în BE, DK, FR, SE, UK.

<sup>92</sup> Articolul 26 din directivă.

<sup>93</sup> Programul de lucru al Comisiei pentru anul 2014, COM(2013) 739 final, disponibil la adresa [http://ec.europa.eu/atwork/pdf/cwp\\_2014\\_annex\\_ro.pdf](http://ec.europa.eu/atwork/pdf/cwp_2014_annex_ro.pdf).