

## Avizul Comitetului European al Regiunilor – Salariile minime adecvate în Uniunea Europeană

(2021/C 175/08)

<b>Raportor:</b>	Peter KAISER (AT-PSE) Guvernatorul landului Carintia
<b>Document de referință:</b>	Propunere de directivă a Parlamentului European și a Consiliului privind salariile minime adecvate în Uniunea Europeană COM(2020) 682 final

## I. RECOMANDĂRI DE AMENDAMENTE

## Amendamentul 1

Considerentul 21

Textul propus de Comisia Europeană	Amendamentul CoR
Salariile minime sunt considerate adecvate dacă ele sunt echitabile în raport cu distribuția salariilor în țară și oferă un nivel de trai decent. Gradul de adecvare al salariilor minime legale este determinat având în vedere condițiile socioeconomice naționale, inclusiv creșterea la nivelul ocupării forței de muncă, competitivitatea, precum și evoluțiile regionale și sectoriale. Gradul lor de adecvare trebuie evaluat cel puțin în raport cu puterea lor de cumpărare, cu evoluția productivității și cu poziția lor în raport cu nivelul, distribuția și creșterea salariilor brute. <b>Utilizarea indicatorilor folosiți în mod obișnuit la nivel internațional, cum ar fi 60 % din salariul median brut și 50 % din salariul mediu brut, poate ajuta</b> la orientarea evaluării gradului de adecvare al salariului minim în raport cu nivelul brut al salariilor.	Salariile minime sunt considerate adecvate dacă ele sunt echitabile în raport cu distribuția salariilor în țară și oferă un nivel de trai decent. Gradul de adecvare al salariilor minime legale este determinat având în vedere condițiile socioeconomice naționale, inclusiv creșterea la nivelul ocupării forței de muncă, competitivitatea, precum și evoluțiile regionale și sectoriale. Gradul lor de adecvare trebuie evaluat cel puțin în raport cu puterea lor de cumpărare, cu evoluția productivității și cu poziția lor în raport cu nivelul, distribuția și creșterea salariilor brute. Indicatorii <b>recunoscuți la nivel internațional</b> de 60 % din salariul median brut și 50 % din salariul mediu brut <b>ajută</b> la orientarea evaluării gradului de adecvare al salariului minim în raport cu nivelul brut al salariilor.

## Expunere de motive

În urma procesului de consultare, s-a constatat că poate exista un consens privind folosirea indicatorilor menționați drept criterii de referință.

## Amendamentul 2

Articolul 3 alineatul (3)

Textul propus de Comisia Europeană	Amendamentul CoR
„negocieri colective” înseamnă toate negocierile care au loc între un angajator, un grup de angajatori sau una sau mai multe organizații patronale, pe de o parte, și una sau mai multe <b>organizații ale lucrătorilor</b> , pe de altă parte, pentru determinarea condițiilor de muncă și a condițiilor de angajare; și/sau pentru reglementarea relațiilor dintre angajatori și lucrători; și/sau pentru reglementarea relațiilor dintre angajatori sau organizațiile acestora și <b>una</b> sau mai multe <b>organizații ale lucrătorilor</b> ;	„negocieri colective” înseamnă toate negocierile care au loc între un angajator, un grup de angajatori sau una sau mai multe organizații patronale, pe de o parte, și una sau mai multe <b>sindicate</b> , pe de altă parte, pentru determinarea condițiilor de muncă și a condițiilor de angajare; și/sau pentru reglementarea relațiilor dintre angajatori și lucrători; și/sau pentru reglementarea relațiilor dintre angajatori sau organizațiile acestora și <b>unul</b> sau mai multe <b>sindicate</b> ;

**Expunere de motive**

În conformitate cu legislația socială a UE și cu obligațiile UE în temeiul dreptului internațional, sindicatele sunt partenerii de dialog social în cadrul negocierilor colective. Comitetele de întreprindere, de exemplu, nu au suficientă legitimitate instituțională.

**Amendamentul 3**

Articolul 4 alineatul (2)

Textul propus de Comisia Europeană	Amendamentul CoR
Statele membre în care acoperirea negocierilor colective este mai mică de 70 % din lucrătorii definiți în sensul articolului 2 prevăd, pe lângă acestea, un cadru de condiții favorabile negocierilor colective – fie prin lege, după consultarea partenerilor sociali, fie printr-un acord cu aceștia – și stabilesc un plan de acțiune pentru promovarea negocierilor colective. Planul de acțiune trebuie să fie făcut public și trebuie notificat Comisiei Europene.	Statele membre în care acoperirea negocierilor colective este mai mică de 70 % din lucrătorii definiți în sensul articolului 2 prevăd, pe lângă acestea, un cadru de condiții favorabile negocierilor colective – fie prin lege, după consultarea partenerilor sociali, fie printr-un acord cu aceștia – și stabilesc un plan de acțiune pentru promovarea negocierilor colective <b>și pentru consolidarea și sporirea capacității partenerilor sociali</b> . Planul de acțiune trebuie să fie făcut public și trebuie notificat Comisiei Europene.

**Expunere de motive**

Se asigură coerența cu articolul 4 alineatul (1).

**Amendamentul 4**

Articolul 5 alineatul (1)

Textul propus de Comisia Europeană	Amendamentul CoR
Statele membre cu salarii minime legale iau măsurile necesare pentru a se asigura că stabilirea și actualizarea salariilor minime legale sunt ghidate de criterii stabilite pentru a promova un grad corespunzător de adecvare, în scopul realizării unor condiții decente de muncă și de trai, a coeziunii sociale și a unei convergențe ascendente. <b>Statele membre definesc</b> aceste criterii în conformitate cu practicile lor naționale, fie prin acte legislative relevante <b>la nivel național</b> , fie prin decizii ale organismelor competente sau prin acorduri tripartite. Criteriile trebuie să fie definite într-un mod <b>stabil și clar</b> .	Statele membre cu salarii minime legale iau măsurile necesare pentru a se asigura că stabilirea și actualizarea salariilor minime legale sunt ghidate de criterii stabilite pentru a promova un grad corespunzător de adecvare, în scopul realizării unor condiții decente de muncă și de trai, a coeziunii sociale <b>și teritoriale</b> și a unei convergențe ascendente. <b>Acete criterii sunt definite la nivelul statelor membre</b> în conformitate cu practicile <b>din fiecare stat</b> , fie prin acte legislative relevante, fie prin decizii ale organismelor competente sau prin acorduri tripartite. Criteriile trebuie să fie definite <b>în</b> mod clar <b>și să fie însoțite de un calendar</b> .

**Expunere de motive**

Se subliniază dimensiunea teritorială.

**Amendamentul 5**

## Articolul 5 alineatul (2)

Textul propus de Comisia Europeană	Amendamentul CoR
<p>Criteriile naționale menționate la alineatul (1) <b>trebuie</b> să includă cel puțin următoarele elemente:</p> <p>(a) puterea de cumpărare a salariilor minime legale, luând în considerare costul vieții <b>și contribuția impozitelor și a prestațiilor sociale</b>;</p> <p>(b) nivelul general al salariilor brute și distribuția acestora;</p> <p>(c) rata de creștere a salariilor brute;</p> <p><b>(d) evoluțiile la nivelul productivității muncii.</b></p>	<p>Criteriile naționale menționate la alineatul (1) <b>ar trebui</b> să includă cel puțin următoarele elemente:</p> <p>(a) puterea de cumpărare a salariilor minime legale, luând în considerare costul vieții, <b>cu trimitere la indicele armonizat al prețurilor de consum („IAPC”) în conformitate cu Regulamentul (UE) nr. 2016/792</b>;</p> <p>(b) nivelul general al salariilor brute și distribuția acestora <b>pe sectoare și pe regiuni NUTS 2</b>;</p> <p>(c) rata de creștere a salariilor brute.</p>

**Expunere de motive**

Cheltuielile cu impozitele și prestațiile sociale sunt, de regulă, un parametru specific întreprinderilor, nefiind potrivit pentru a evalua caracterul adecvat al salariilor minime.

**Amendamentul 6**

## Articolul 5 alineatul (3)

Textul propus de Comisia Europeană	Amendamentul CoR
<p>Statele membre <b>utilizează valori de referință orientative, precum cele utilizate în mod obișnuit la nivel internațional, pentru a ghida evaluarea gradului de adecvare al salariilor minime legale în raport cu nivelul general al salariilor brute.</b></p>	<p>Statele membre <b>rămân competente pentru a stabili rata salariilor minime legale. Statele membre se asigură, în orice caz, că salariile minime legale sunt adecvate și că se va iniția un proces de convergență, supus unei revizuirii anuale, în vederea atingerii, cât mai curând posibil, a unei limite inferioare de cel puțin 60 % din salariul median brut cu normă întreagă de la nivel național și de 50 % din salariul mediu brut cu normă întreagă la nivel național.</b></p>

**Expunere de motive**

Pentru asigurarea coerenței cu amendamentul 1 privind considerentul 21.

**Amendamentul 7**

## Articolul 6 alineatul (1)

Textul propus de Comisia Europeană	Amendamentul CoR
<p>Statele membre <b>pot permite niveluri diferite ale salariului minim legal pentru categorii specifice de lucrători. Statele membre reduc aceste variații la minimum și se asigură că orice variație este nediscriminatorie, proporționată, limitată în timp, dacă acest lucru este relevant, și justificată în mod obiectiv și rezonabil de un scop legitim.</b></p>	<p>Statele membre <b>se asigură că nicio categorie de lucrători nu este exclusă de la protecția salariului minim legal.</b></p>

**Expunere de motive**

Nu ar trebui să existe stimulente pentru introducerea unor niveluri aflate sub cel al salariului minim legal pentru anumite grupuri de lucrători.

**Amendamentul 8**

## Articolul 6 alineatul (2)

Textul propus de Comisia Europeană	Amendamentul CoR
<p>Statele membre pot permite, prin lege, deduceri care reduc remunerația plătită lucrătorilor la un nivel sub cel al salariului minim legal. Statele membre se asigură că aceste deduceri din salariile minime legale sunt necesare, justificate în mod obiectiv și proporționate.</p>	<p>Statele membre pot permite, prin lege, deduceri care reduc remunerația plătită lucrătorilor la un nivel sub cel al salariului minim legal, <b>prin acordarea de prestații sociale sau alocații în natură</b>. Statele membre se asigură că aceste deduceri din salariile minime legale sunt necesare, justificate în mod obiectiv și proporționate. <b>Statele membre se asigură că bacșișurile, orele suplimentare și alte plăți suplimentare sunt excluse din calculul salariilor minime legale și sunt plătite în plus față de acestea.</b></p>

**Expunere de motive**

Motivele sunt evidente.

**Amendamentul 9**

## Articolul 9

Textul propus de Comisia Europeană	Amendamentul CoR
<p><b>Achiziții publice</b></p> <p>În conformitate cu Directiva 2014/24/UE, Directiva 2014/25/UE și Directiva 2014/23/UE, statele membre iau măsurile adecvate pentru a se asigura că, în executarea contractelor de achiziții publice sau de concesiune, operatorii economici respectă atât <b>salariile</b> stabilite prin convenții colective pentru sectorul și zona geografică relevantă, cât și salariile minime legale, acolo unde acestea există.</p>	<p><b>Achiziții publice</b></p> <p>În conformitate cu Directiva 2014/24/UE, Directiva 2014/25/UE și Directiva 2014/23/UE, statele membre iau măsurile adecvate pentru a se asigura că, în executarea contractelor de achiziții publice sau de concesiune, operatorii economici respectă atât <b>remunerațiile și alte condiții de muncă</b> stabilite prin convenții colective pentru sectorul și zona geografică relevantă, cât și salariile minime legale, acolo unde acestea există, <b>precum și dreptul la negocieri colective</b>. <b>Statele membre se asigură, de asemenea, că operatorii economici, ca o condiție pentru atribuirea contractelor de achiziții publice, au obligația de a respecta salariile și alte condiții de muncă stabilite prin legi și/sau convenții colective, de a respecta dreptul la negociere colectivă, de a recunoaște sindacatele și de a negocia cu ele.</b></p>

**Expunere de motive**

Motivele sunt evidente.

## II. RECOMANDĂRI POLITICE

### COMITETUL EUROPEAN AL REGIUNILOR

1. salută faptul că, în ceea ce privește salariul minim, Comisia a introdus o schimbare de paradigmă, potrivit căreia salariile minime devin un drept fundamental și o condiție de bază pentru o economie de piață socială, echitabilă și sustenabilă, aflată la temelia pieței interne europene. Costurile economice, sociale și societale ale dumpingului salarial și diferențele de remunerare din Uniunea Europeană depășesc cu mult eventualele câștiguri pe termen scurt ale întreprinderilor;
2. salută faptul că propunerea Comisiei permite instituirea unui cadru european pentru consolidarea acoperirii negocierilor colective și pentru salarii minime echitabile și adecvate, în special pentru a combate sărăcia persoanelor încadrate în muncă. CoR subliniază ambiția din propunerea Comisiei de a crea un cadru pentru salarii minime mai adecvate și pentru un acces mai bun al lucrătorilor la salarii minime sigure, care să respecte în egală măsură specificitățile sistemelor naționale, autonomia și libertatea contractuală a partenerilor sociali. În acord cu solicitările anterioare ale CoR, propunerea Comisiei nu este o soluție universal valabilă și se bazează pe premisa împărtășită de CoR, potrivit căreia „[n]egocierile colective și acordurile colective cuprinzătoare care funcționează bine sunt metoda principală de obținere a unor salarii echitabile și de stabilire a altor condiții de lucru, întrucât lucrătorii și angajatorii își cunosc cel mai bine sectorul și regiunea”<sup>(1)</sup>;
3. ia act de faptul că, până la 21 ianuarie 2021, trei parlamente naționale din douăzeci care au studiat propunerea Comisiei au prezentat avize fundamentate în cadrul mecanismului de control al subsidiarității.
4. consideră că propunerea Comisiei reprezintă o punere în aplicare a obiectivelor europene de consolidare a coeziunii sociale și teritoriale și de evitare a denaturărilor concurenței (articolul 3 din TUE) și un element de continuitate a Pilonului european al drepturilor sociale (principiul 6)<sup>(2)</sup>, precum și a Cartei drepturilor fundamentale (articolul 31), a Cartei sociale europene (articolul 4) și a Convenției nr. 131 a OIM; Acest lucru este deosebit de important pentru acele teritorii în care diferențele dintre salariile minime din UE duc la fluxuri migratorii dezechilibrate în interiorul UE, care pot destabiliza comunitatea locală și pot avea un efect negativ asupra situației demografice din regiunea de origine;
5. subliniază că necesitatea unei „convergențe ascendente” este acută inclusiv deoarece nivelul scăzut al salariilor rămâne o caracteristică a ocupării forței de muncă în Uniunea Europeană. Estimările arată că unul din șase lucrători are venituri salariale scăzute. În ultimii ani, salariile mici din multe state membre nu au ținut pasul cu celelalte salarii, ceea ce a condus la o creștere a inegalității salariale. Procentul lucrătorilor expuși riscului de sărăcie a crescut de la 8,3 % în 2010 la 9,3 % în 2018. În plus, pandemia de COVID-19 a avut un impact negativ asupra salariilor lucrătorilor, fiind afectați în special cei cu cele mai mici venituri, de exemplu, cei din serviciile de curățenie, din comerțul cu amănuntul, din serviciile de asistență medicală și de îngrijire pe termen lung și din serviciile de îngrijire rezidențială. Sectoare care sunt parțial sau integral de competența autorităților locale și regionale. Un sondaj online Eurofound pentru anul 2020 a arătat că aproape 40 % din persoanele chestionate din UE consideră că situația lor financiară s-a înrăutățit din cauza pandemiei, iar aproape jumătate dintre respondenți au spus că nu reușesc să își susțină gospodăriile (47 % în aprilie 2020). În plus, femeile, care reprezintă 48 % din totalul angajaților din Uniunea Europeană, reprezintă totodată 59 % dintre cei plătiți cu salariul minim. Acest lucru contribuie la diferențele de remunerare și de pensii între femei și bărbați și la sărăcia în rândul femeilor încadrate în muncă<sup>(3)</sup>. Astfel, convergența ascendentă ar contribui la reducerea sărăciei persoanelor încadrate în muncă, precum și a diferențelor de remunerare și de pensii dintre femei și bărbați;
6. consideră că, în conformitate cu principiul subsidiarității și având în vedere jurisprudența Curții de Justiție a Uniunii Europene (C-268/06, Impact, 2008), temeiul juridic propus de Comisie, și anume articolul 153 din TFUE, nu permite nicio intervenție directă în stabilirea remunerațiilor în interiorul Uniunii Europene. Propunerea Comisiei nu poate fi mai mult decât un proces în care se stabilesc obiective, cu respectarea deplină a legislațiilor naționale existente privind salariul minim și a partenerilor sociali;

<sup>(1)</sup> Avizul Comitetului European al Regiunilor – O Europă socială puternică pentru tranziții juste (JO C 440, 18.12.2020, p. 42).

<sup>(2)</sup> 6. Salarii: lucrătorii au dreptul la salarii echitabile, care să asigure un nivel de trai decent. Trebuie asigurate salarii minime adecvate, care să poată răspunde necesităților lucrătorului și ale familiei acestuia, ținând cont de condițiile economice și sociale existente la nivel național și protejând totodată accesul la un loc de muncă și stimulentele pentru căutarea unui loc de muncă. Sărăcia persoanelor încadrate în muncă trebuie preîntâmpinată.  
Toate salariile trebuie fixate într-un mod transparent și previzibil, în conformitate cu practicile naționale și cu respectarea autonomiei partenerilor sociali.

<sup>(3)</sup> Eurofound (2017), *In-work poverty in the EU* (Sărăcia persoanelor încadrate în muncă în UE), Oficiul pentru Publicații al Uniunii Europene, Luxemburg.

7. atrage atenția Comisiei asupra necesității unei abordări multidimensionale pentru combaterea sărăciei persoanelor încadrate în muncă. Chiar din analiza Comisiei reiese că combaterea sărăciei persoanelor încadrate în muncă reprezintă o provocare complexă, în care joacă un rol crucial și alți factori, cum ar fi sistemul fiscal, educația, nivelul prestațiilor sociale și politicile de ocupare a forței de muncă, precum și monitorizarea dreptului pozitiv. Aceste domenii se înscriu în principal în competența statelor membre, astfel încât succesul unui proces la nivel european privind salariul minim adecvat depinde în mare măsură de dorința statelor membre de a-și adapta proprii parametri;

8. subliniază că, în conformitate cu articolul 154 din TFUE, înainte de prezentarea proiectului său, Comisia a efectuat o consultare în două etape a partenerilor sociali cu privire la posibile măsuri ale UE în domeniul salariilor minime. În prima etapă, între 14 ianuarie și 25 februarie 2020, Comisia a consultat partenerii sociali în legătură cu necesitatea unei inițiative privind salariile minime și cu posibila direcție a acesteia. În cea de-a doua etapă, între 3 iunie și 4 septembrie 2020, Comisia a consultat partenerii sociali cu privire la conținutul și la instrumentul juridic al propunerii preconizate. Propunerea de directivă ia în considerare contribuțiile părților, în special în ceea ce privește chestiunea autonomiei partenerilor sociali în negocierile colective. Prin urmare, este deosebit de important ca Comisia să sprijine viitoarea consolidare a capacităților și autonomia partenerilor sociali la nivel european și național, deoarece legislația nu garantează parteneri sociali puternici. S-au colectat de asemenea opinii ale publicului, prin răspunsurile la Sondajul Eurobarometru standard 92 (toamna 2019), care a inclus întrebări legate de prioritățile Uniunii Europene (inclusiv de salariul minim);

9. consideră că un salariu decent nu vizează numai eradicarea sărăciei extreme. Obiectivul său este de a garanta că oamenii își pot permite un stil de viață care corespunde unor standarde de bază și pot participa la viața socială și culturală. El depinde de context, scopul fiind de a depăși „salariile de pauperitate”, pentru a garanta că oamenii își pot satisface necesitățile de bază;

10. subliniază că, pe aceeași bază a articolului 153 alineatul (1) litera (b) din TFUE și în deplină conformitate cu articolul 153 alineatul (5), au fost adoptate deja mai multe directive care conțin dispoziții legate de remunerație (\*);

11. susține că în cazurile în care salariile minime sunt stabilite pe sectoare, ar trebui respectat principiul egalității de remunerare pentru o muncă de valoare egală;

12. susține în mod expres că proiectul de directivă nu prevede o armonizare socială minimă. Propunerea Comisiei prevede o interdicție de regresie în ceea ce privește nivelurile de protecție existente în statele membre, care sunt mai mari decât cele garantate prin propunerea de directivă (articolul 16);

13. recunoaște că, în propunerea sa de directivă, Comisia exclude din capitolul II din Directiva privind salariile minime statele membre ale căror salarii minime sunt prevăzute în contractele colective de muncă;

14. consideră că valoarea adăugată a propunerii Comisiei constă în crearea unui fundament capabil să faciliteze o convergență ascendentă a salariilor minime în dialog cu statele membre;

15. subliniază dimensiunea regională puternică a chestiunii salariilor minime adecvate, chiar dacă aceasta este prea puțin abordată în propunerea Comisiei. Dimensiunea regională reiese din existența convențiilor colective regionale, din interacțiunea strânsă dintre salariul minim și coeziunea socială și teritorială, precum și din faptul că autoritățile locale, în calitatea lor de angajatori, sunt responsabile în ultimă instanță de stabilirea salariilor, în funcție de condițiile locale și regionale;

---

(\*) A se vedea, printre altele: 1. Directiva 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 (JO L 204, 26.7.2006, p. 23); 2. Directiva 2008/94/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 22 octombrie 2008 privind protecția lucrătorilor salariați în cazul insolvenței angajatorului (JO L 283, 28.10.2008, p. 36); și 3. Directiva (UE) 2019/1158 a Parlamentului European și a Consiliului din 20 iunie 2019 privind echilibrul dintre viața profesională și cea privată a părinților și îngrijitorilor și de abrogare a Directivei 2010/18/UE a Consiliului (JO L 188, 12.7.2019, p. 79).

16. atrage atenția asupra studiului comandat de CoR pe tema „Salariile minime echitabile – perspectiva locală și regională”<sup>(5)</sup>. Subliniază, în special, concluzia că o introducere generală a salariilor minime regionale nu poate fi susținută din diverse motive, cum ar fi cadrele instituționale, competențele și tradițiile care plasează stabilirea salariilor minime în primul rând la nivel național, dar că, în același timp, există o serie de posibilități pentru ca autoritățile locale și regionale să joace un rol în punerea în aplicare, promovarea și monitorizarea salariilor minime;
17. avertizează că există diferențe semnificative între numărul de persoane care depind de salariul minim în zonele urbane și cele rurale și subliniază că, pentru a putea acoperi cerința de convergență către salarii minime mai adecvate, trebuie găsite abordări inovatoare pentru a ajuta autoritățile locale și regionale să obțină finanțarea necesară în bugetele lor, care au fost grav afectate de pandemia de COVID-19;
18. consideră că elaborarea de planuri de acțiune naționale pentru promovarea negocierilor colective în statele membre, menționată în al doilea paragraf de la articolul 4, ar fi putut fi concretizată prin enumerarea unor posibile elemente ale respectivelor planuri de acțiune;
19. se întreabă dacă noțiunea de lucrător, care stă la baza directivei, ar trebui reformată la nivelul UE. Trimiterea la o hotărâre a Curții de Justiție a Uniunii Europene din anul 1986 (cauza Lauwrie Blum) nu ia însă în considerare apariția unor noi forme de muncă, și în special a formelor de muncă precare în cadrul economiei platformelor;
20. aduce în discuție, în contextul achizițiilor publice, hotărârea Curții de Justiție a Uniunii Europene în cauza C-115/14 (din 17 noiembrie 2015), care stipulează că legislația UE nu împiedică excluderea de la participarea la o procedură de atribuire a unui contract de achiziții publice a unui ofertant, dacă acesta refuză să se angajeze să plătească personalului său cel puțin salariul minim garantat prin lege<sup>(6)</sup>;
21. subliniază că proiectul de directivă nu menționează explicit faptul că monitorizarea punerii în aplicare a directivei ar putea fi corelată cu procesul semestrului european, de pildă printr-o ajustare a tabloului de bord social; privește critic această opțiune, atât timp cât procesul semestrului european per ansamblu nu este supus unei reforme profunde care să vizeze mai multă transparență, o structură democratică (implicarea Parlamentului European) și implicarea ca parteneri a autorităților locale și a partenerilor sociali;
22. consideră că procesul de convergență către salarii minime mai echitabile ar trebui să fie însoțit de o propunere a Comisiei privind măsurile de asigurare a transparenței salariale, care ar fi, printre altele, și un mijloc important de eliminare a diferenței de remunerare bazată pe criterii de gen, și să prevină practicile discriminatorii pe criterii de rasă, convingeri, vârstă, handicap sau orientare sexuală<sup>(7)</sup>.

Bruxelles, 19 martie 2021.

Președintele  
Comitetului European al Regiunilor  
Apostolos TZITZIKOSTAS

<sup>(5)</sup> <https://op.europa.eu/ro/publication-detail/-/publication/6f084eea-879e-11eb-ac4c-01aa75ed71a1>

<sup>(6)</sup> Potrivit acestei hotărâri, legislația unei entități regionale dintr-un stat membru care impune ofertanților și subcontractanților acestora să se angajeze să plătească cel puțin salariul minim personalului care execută prestațiile care fac obiectul unui contract de achiziții publice a fost considerată compatibilă cu legislația UE.

<sup>(7)</sup> Avizul Comitetului European al Regiunilor – O Europă socială puternică pentru tranziții juste (JO C 440, 18.12.2020, p. 42).