

**Avizul Comitetului Economic și Social European privind „Propunere de directivă a Parlamentului European și a Consiliului de consolidare a aplicării principiului egalității de remunerare pentru aceeași muncă sau pentru o muncă de aceeași valoare între bărbați și femei prin transparență salarială și mecanisme de asigurare a respectării legii”**

[COM(2021) 93 final – 2021/0050 (COD)]

(2021/C 341/13)

Raportor: **Pekka RISTELÄ**

Sesizare	Parlamentul European, 11.3.2021 Consiliu, 15.3.2021
Temei juridic	Articolul 304 din Tratatul privind funcționarea Uniunii Europene
Secțiunea competentă	Secțiunea pentru ocuparea forței de muncă, afaceri sociale și cetățenie
Data adoptării în secțiune	26.5.2021
Data adoptării în sesiunea plenară	9.6.2021
Sesiunea plenară nr.	561
Rezultatul votului (voturi pentru/voturi împotriva/abțineri)	147/87/11

## 1. Concluzii și recomandări

1.1. CESE salută propunerea Comisiei, menită să le faciliteze lucrătorilor misiunea de a asigura respectarea principiului egalității de remunerare în cazul în care consideră că au fost victimele discriminării salariale, să contribuie la o mai mare transparență a structurilor de remunerare și să ajute la consolidarea rolului organismelor naționale în asigurarea respectării acestui principiu.

1.2. CESE observă că directiva propusă are un domeniu de aplicare larg, care integrează atât lucrătorii din sectorul public, cât și pe cei din sectorul privat, și recunoaște aspectele intersecționale ale discriminării.

1.3. Cu toate acestea, CESE consideră că propunerea ar trebui consolidată din mai multe puncte de vedere, în special în ceea ce privește criteriile care trebuie utilizate pentru a determina valoarea muncii, acoperirea unora dintre principalele obligații în materie de transparență și rolul partenerilor sociali și al negocierii colective în punerea în aplicare a principiului egalității de remunerare.

1.4. CESE consideră că ar putea fi oferite orientări mai detaliate cu privire la criteriile obiective care trebuie utilizate pentru a stabili valoarea muncii, pe baza unei abordări neutre din punctul de vedere al genului. Astfel de criterii ar trebui să includă competențele și caracteristicile activităților desfășurate de obicei de femei, adesea trecute cu vederea sau subevaluate atunci când se apreciază valoarea muncii, cum ar fi competențele centrate pe ființa umană. Aceste criterii ar trebui elaborate cu implicarea partenerilor sociali, sau de către aceștia, și formulate astfel încât să le lase posibilitatea de a aduce precizări suplimentare.

1.5. Deși propunerea este pe bună dreptate sensibilă la preocupările legate de sarcinile suplimentare impuse IMM-urilor, CESE nu consideră că se justifică exceptarea completă a tuturor angajatorilor cu mai puțin de 250 de angajați. Ar putea fi însă adecvat să se prevadă norme speciale pentru IMM-uri. Statelor membre ar trebui, de asemenea, să li se impună să ofere sprijin, formare și asistență tehnică angajatorilor, în special IMM-urilor, în ceea ce privește obligațiile acestora în materie de transparență salarială.

1.6. CESE consideră că ar trebui luate măsuri pentru a promova negocierea colectivă în ceea ce privește egalitatea de remunerare și alte măsuri ce vizează să elimine diferențele de remunerare dintre bărbați și femei, fără a aduce atingere autonomiei partenerilor sociali. Negocierea colectivă poate juca un rol semnificativ și benefic în promovarea egalității de remunerare și a egalității de gen, în mod sistematic, la nivelul întreprinderii, la nivel sectorial, regional ori național.

1.7. CESE subliniază că măsurile cuprinse în propunere reprezintă doar câteva dintre măsurile necesare pentru a aborda problemele structurale care stau la baza diferenței de remunerare dintre femei și bărbați. Pentru a asigura egalitatea de remunerare în practică, va fi necesară o abordare globală, care să includă măsuri de stimulare și de consolidare a aplicării legii. Printre acestea ar trebui să se regăsească eforturi suplimentare de combatere a segregării de pe piața muncii, a stereotipurilor de gen și a subevaluării sistemice a muncii efectuate în principal de femei, asigurarea unor servicii de îngrijire a copiilor adecvate și accesibile, precum și dispoziții privind concediul pentru parteneri; de asemenea, sunt necesare inițiative de sensibilizare cu privire la diferențele de remunerare, de promovare a oportunităților de carieră pentru femei și de asigurare a unei mai bune reprezentări a femeilor în posturile de decizie. Totodată, trebuie eliminate măsurile fiscale care descurajează încadrarea în muncă a femeilor.

## 2. Introducere

2.1. Egalitatea de remunerare pentru aceeași muncă sau pentru o muncă de aceeași valoare între bărbați și femei este unul dintre drepturile fundamentale și unul dintre principiile UE <sup>(1)</sup> și ale instrumentelor internaționale și europene privind drepturile omului <sup>(2)</sup>. Acesta a fost reiterat cel mai recent în principiul 2 din Pilonul european al drepturilor sociale. De asemenea, el este exprimat la articolul 4 din Directiva privind egalitatea de gen <sup>(3)</sup>, care interzice discriminarea de gen directă și indirectă în ceea ce privește remunerarea pentru aceeași muncă sau pentru o muncă de aceeași valoare.

2.2. Cadrul UE privind egalitatea de remunerare este instituit de mai multe decenii <sup>(4)</sup> și a contribuit la combaterea discriminării salariale și a prejudecăților de gen din cadrul structurilor de remunerare. Potrivit EIGE, 9 % din diferența totală de remunerare de 14,1 % dintre femei și bărbați (partea „neexplicată”) se explică atât printr-o serie de caracteristici neobservate ale lucrătorilor, care nu sunt preluate în model, cât și prin atitudinea discriminatorie <sup>(5)</sup>. Alte cauze ale diferenței de remunerare între femei și bărbați sunt, de exemplu, faptul că femeile suportă o parte mai mare a responsabilităților de îngrijire neremunerată, ceea ce le afectează participarea pe piața forței de muncă – un exemplu fiind munca cu fracțiune de normă – și duce la segregare profesională orizontală și verticală. Unele dintre acestea sunt abordate de alte aspecte ale dreptului și politicii Uniunii <sup>(6)</sup>.

2.3. Aceste măsuri au dus la o evoluție pozitivă în ceea ce privește eliminarea diferenței de remunerare între femei și bărbați în UE. Cu toate acestea, diferența medie de remunerare cu normă întreagă în UE se menține la 14,1 %, înregistrându-se foarte puține progrese în ultimul deceniu. Evoluțiile variază de la un stat membru la altul, unele dintre acestea prezentând chiar diferențe de remunerare din ce în ce mai mari <sup>(7)</sup>. Faptul că femeile, în medie, câștigă în continuare mai puțin pe oră decât bărbații contribuie la diferențele dintre bărbați și femei la nivelul câștigurilor anuale totale (36,7 % <sup>(8)</sup>) și al pensiilor (30 % <sup>(9)</sup>). Diferențele de remunerare nu sunt însă determinate numai de acest factor. În special, această diferență de gen în ceea ce privește veniturile totale se explică, în mare parte, prin faptul că femeile efectuează mai puține ore de muncă remunerată, într-o mare măsură pentru a asuma responsabilități de îngrijire neremunerate <sup>(10)</sup>. Munca cu normă întreagă are un impact major asupra veniturilor și oportunităților de carieră, iar pentru a oferi această posibilitate atât femeilor, cât și bărbaților, sunt necesare structuri de sprijin, cum ar fi serviciile de îngrijire, partajarea responsabilităților familiale și eliminarea măsurilor fiscale care descurajează încadrarea în muncă a femeilor.

2.4. Jurisprudența organismelor de monitorizare a instrumentelor internaționale și europene privind drepturile omului demonstrează în mod clar că statele membre au încă multe de îmbunătățit, atât din punctul de vedere al legislației, cât și din punctul de vedere al practicii, în asigurarea și aplicarea dreptului la egalitatea de remunerare, inclusiv în ceea ce privește transparența salarială <sup>(11)</sup>.

<sup>(1)</sup> Prevăzut la articolul 119 din Tratatul de la Roma (1957) și inclus în prezent la articolul 157 alineatul (1) din Tratatul privind funcționarea UE. Articolul 23 din Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene prevede că egalitatea între femei și bărbați trebuie asigurată în toate domeniile, inclusiv în ceea ce privește remunerarea.

<sup>(2)</sup> A se vedea, în special: articolul 7 litera (a) punctul (i) din Pactul internațional cu privire la drepturile economice, sociale și culturale al ONU (PIDESC), Convenția OIM nr. 100 (1951) și articolul 4 alineatul (3) din Carta socială europeană a Consiliului Europei (1961, revizuită în 1996).

<sup>(3)</sup> JO L 204, 26.7.2006, p. 23.

<sup>(4)</sup> Directiva privind egalitatea de remunerare (JO L 45, 19.2.1975, p. 19).

<sup>(5)</sup> EIGE (2020), *Gender inequalities in care and consequences for the labour market* (Inegalitățile de gen din domeniul îngrijirii și consecințele asupra pieței forței de muncă), p. 26.

<sup>(6)</sup> JO L 188, 12.7.2019, p. 79; COM(2020) 152 final, 5.3.2020 și COM(2017) 678 final, 20.11.2017.

<sup>(7)</sup> Date Eurostat din 2019, *Gender pay gap statistics* (Statistici privind diferențele de remunerare între femei și bărbați).

<sup>(8)</sup> Date Eurostat din 2016, *Gender overall earnings gap* (Diferențele generale de remunerare între femei și bărbați).

<sup>(9)</sup> Date Eurostat din 2018, *Closing the gender pension gap?* (Eliminarea diferențelor în materie de pensii între femei și bărbați?).

<sup>(10)</sup> Eurostat (2019), *Why do people work part-time?* (De ce se lucrează cu fracțiune de normă?).

<sup>(11)</sup> A se vedea, de exemplu, jurisprudența Comitetului de Experți al OIM privind aplicarea convențiilor și recomandărilor (CEACR) privind Convenția nr. 100 privind egalitatea de remunerare (1951), hotărârile adoptate de Comitetul european pentru drepturile sociale al Consiliului Europei cu privire la plângerile colective transmise de University of Women Europe (UWE) împotriva a 15 state membre ale UE și concluziile Comitetului european pentru drepturile sociale privind nerespectarea articolului 4 alineatul (3) din Carta socială europeană în cadrul procedurii normale de raportare.

2.5. Pandemia de COVID-19 a afectat grav societatea, economia, lucrătorii, antreprenorii și întreprinderile. Semnificativ este faptul că ea a evidențiat că femeile încă primesc un salariu mai mic decât bărbații și că munca efectuată în multe locuri de muncă esențiale, dominate de femei, încă este subevaluată. De asemenea, pandemia le-a afectat în mod disproporționat pe femei, la locul de muncă și în afara acestuia și, în absența unor acțiuni decisive, aceasta ar putea avea repercusiuni negative asupra egalității de gen <sup>(12)</sup>.

2.6. Propunerea de directivă a CE de consolidare a aplicării principiului egalității de remunerare pentru aceeași muncă sau pentru o muncă de aceeași valoare între bărbați și femei prin transparență salarială și mecanisme de asigurare a respectării legii [2021/0050 (COD), „propunerea”] recunoaște că trebuie luate măsuri urgente pentru a promova remunerarea egală a femeilor și bărbaților în acest context. Propunerea vizează eliminarea unora dintre principalele obstacole în calea punerii efective în aplicare și a asigurării respectării cadrului UE privind egalitatea de remunerare în practică, ceea ce constituie în continuare o provocare <sup>(13)</sup>. Comisia consideră că o reducere cu trei procente a diferenței neexplicate de remunerare dintre femei și bărbați este o estimare rezonabilă a impactului măsurilor propuse, deși, în lipsa unor date precise privind amploarea discriminării salariale, impactul măsurilor propuse este greu de evaluat <sup>(14)</sup>.

2.7. În acest sens, Comisia a identificat trei seturi principale de provocări: lipsa clarității cu privire la concepte juridice esențiale precum „munca de valoare egală”, lipsa de transparență a sistemelor de remunerare și o serie de obstacole procedurale, precum costurile judiciare ridicate sau lipsa unor despăgubiri suficiente <sup>(15)</sup>. În 2014, Comisia a publicat o recomandare referitoare la consolidarea principiului egalității de remunerare între bărbați și femei prin transparență („recomandarea”), cu scopul de a soluționa unele dintre aceste probleme <sup>(16)</sup>. Recomandarea a fost respectată în mică măsură de statele membre <sup>(17)</sup>, deși unele au instituit deja numeroase măsuri privind transparența salarială, care sunt însă diferite din punctul de vedere al elaborării și al acoperirii <sup>(18)</sup>.

2.8. La începutul mandatului său, președinta Comisiei Europene, Ursula von der Leyen, a identificat principiul egalității de remunerare pentru muncă egală ca fiind principiul fondator al unei noi strategii europene privind egalitatea de gen, iar măsurile obligatorii de asigurare a transparenței salariale drept una dintre prioritățile sale politice. Ulterior, Comisia a inclus introducerea unor măsuri obligatorii de asigurare a transparenței salariale în Strategia UE privind egalitatea de gen 2020-2025. Parlamentul European și-a exprimat sprijinul pentru introducerea acestor măsuri în rezoluțiile sale referitoare la diferența de remunerare între femei și bărbați <sup>(19)</sup> și la Strategia UE privind egalitatea de gen <sup>(20)</sup>. De asemenea, CESE a solicitat Comisiei să ia măsuri în acest domeniu pentru a aborda situațiile în care se subvaluează munca efectuată de obicei de femei, inclusiv prin introducerea unor măsuri obligatorii de asigurare a transparenței salariale, dar și a unor măsuri de asigurare a egalității de șanse între femei și bărbați pe piața forței de muncă și de combatere a segregării de gen orizontale și verticale în funcție de profesie <sup>(21)</sup>.

### 3. Observații generale

3.1. CESE a arătat deja în trecut că este nevoie de măsuri obligatorii pentru a consolida principiul egalității de remunerare între bărbați și femei <sup>(22)</sup>. Experiența cu Recomandarea din 2014 referitoare la transparența salarială a arătat că este puțin probabil ca măsurile fără caracter obligatoriu să obțină rezultatul dorit, și anume să asigure aplicarea efectivă în practică a principiului egalității de remunerare, în ritmul adecvat.

<sup>(12)</sup> Wenham, C. (2020), *The gendered impact of the COVID-19 crisis and post-crisis period*, Parlamentul European (Impactul de gen al crizei provocate de pandemia de COVID-19 și al perioadei post-criză); Eurofound (2020), *Women and labour market equality: Has COVID-19 rolled back recent gains?* (Femeile și egalitatea pe piața forței de muncă: a anulat pandemia de COVID-19 progresele înregistrate recent?); Comisia Europeană, *2021 report on gender equality in the EU* (Raportul pe 2021 privind egalitatea de gen în UE).

<sup>(13)</sup> Potrivit Raportului Comisiei Europene privind aplicarea Directivei 2006/54/CE, COM(2013) 861 final, și Evaluării dispozițiilor relevante din Directiva 2006/54/CE care pun în aplicare principiul egalității de remunerare pentru aceeași muncă sau pentru o muncă de aceeași valoare prevăzută în tratat, SWD(2020) 50 final.

<sup>(14)</sup> Evaluarea impactului care însoțește propunerea, p. 116.

<sup>(15)</sup> COM(2013) 861 final; SWD(2020) 50 final.

<sup>(16)</sup> JO L 69, 8.3.2014, p. 112.

<sup>(17)</sup> COM(2017) 671 final.

<sup>(18)</sup> Veldman A. (2017), *Pay Transparency in the EU: A legal analysis of the situation in the EU Member States, Iceland, Liechtenstein and Norway* (Transparența remunerării în UE: o analiză juridică a situației din statele membre ale UE, Islanda, Liechtenstein și Norvegia), Luxemburg, Oficialul pentru Publicații al Uniunii Europene.

<sup>(19)</sup> Rezoluția PE 30.1.2020.

<sup>(20)</sup> Rezoluția PE 21.1.2021.

<sup>(21)</sup> JO C 110, 22.3.2019, p. 26, JO C 240, 16.7.2019, p. 3, JO C 364, 28.10.2020, p. 77.

<sup>(22)</sup> JO C 364, 28.10.2020, p. 77.

3.2. CESE salută propunerea Comisiei, care își propune să le faciliteze lucrătorilor misiunea de a asigura respectarea principiului egalității de remunerare în cazul în care consideră că au fost victimele discriminării salariale, să contribuie la o mai mare transparență a structurilor de remunerare și să ajute la consolidarea rolului organismelor naționale în asigurarea respectării acestui principiu.

3.3. Cu toate acestea, CESE consideră că propunerea ar trebui consolidată din mai multe puncte de vedere, în special în ceea ce privește criteriile care trebuie utilizate pentru a determina valoarea muncii și acoperirea unora dintre principalele obligații în materie de transparență, dar și rolul partenerilor sociali și al negocierii colective în punerea în aplicare a principiului egalității de remunerare, partenerii sociali fiind cei mai în măsură să reevalueze valoarea competențelor și profesiilor<sup>(23)</sup>. CESE își exprimă preocuparea cu privire la faptul că, altfel, beneficiile măsurilor propuse vor fi limitate pentru mulți lucrători, iar măsurile nu vor contribui suficient la modificările sistemice necesare pentru a elimina discriminarea salarială și prejudecățile de gen din cadrul structurilor de remunerare.

3.4. CESE subliniază că măsurile cuprinse în propunere reprezintă doar câteva dintre măsurile necesare pentru a aborda problemele structurale care stau la baza diferenței de remunerare dintre femei și bărbați. Pentru a asigura egalitatea de remunerare în practică, va fi necesară o abordare holistică, care să includă măsuri suplimentare, precum și consolidarea aplicării legii. Printre aceste măsuri ar trebui să se regăsească eforturi suplimentare de combatere a segregării de pe piața muncii, a stereotipurilor de gen și a subevaluării muncii efectuate în principal de femei, asigurarea unor servicii de îngrijire a copiilor adecvate și accesibile, precum și dispoziții privind concediul pentru parteneri; de asemenea, sunt necesare inițiative de sensibilizare cu privire la diferențele de remunerare, de promovare a oportunităților de carieră pentru femei și de asigurare a unei mai bune reprezentări a femeilor în posturile de decizie. Totodată, trebuie eliminate măsurile fiscale care descurajează încadrarea în muncă a femeilor.

#### 4. Observații specifice

##### 4.1. Domeniu de aplicare și definiții

4.1.1. CESE observă că directiva propusă are un domeniu vast de aplicare (articolul 2, care integrează atât sectorul public, cât și cel privat, precum și toți lucrătorii care au un contract sau un raport de muncă, în cazul în care stabilirea existenței unui astfel de raport se realizează pe baza faptelor care descriu desfășurarea muncii. Acest caz include lucrătorii cu contracte de muncă atipice, precum munca la cerere sau munca pe platforme online, dacă datele referitoare la desfășurarea muncii indică îndeplinirea acestor criterii<sup>(24)</sup>). Existența unui contract de muncă sau a unui raport de muncă este definită de legislația, contractele colective de muncă și/sau practicile în vigoare în fiecare stat membru, ținând seama de jurisprudența Curții de Justiție.

4.1.2. Definiția „categoriilor de lucrători” de la articolul 3 prevede că acestea ar trebui să fie specificate de angajator. Este esențial să existe mecanisme pentru a garanta stabilirea categoriilor de lucrători pe criterii neutre din punctul de vedere al genului, de exemplu, prin asigurarea faptului că acestea sunt elaborate cu implicarea sindicatelor/reprezentanților lucrătorilor, în conformitate cu legislația și practicile naționale.

4.1.3. CESE salută faptul că definiția discriminării salariale include discriminarea bazată pe sex combinată cu discriminarea din orice alt motiv<sup>(25)</sup>, recunoscând aspectele intersecționale ale discriminării. Comisia ar trebui să furnizeze îndrumări suplimentare pentru a garanta că situațiile în care discriminarea salarială rezultă dintr-o combinație între criteriul genului și o altă caracteristică protejată pot fi identificate și abordate ca atare.

4.1.4. CESE constată că, în textul propunerii, sunt atribuite responsabilități „reprezentanților lucrătorilor” fără să fie definit termenul. În expunerea de motive se precizează că „[d]acă în organizație nu există reprezentanți oficiali ai lucrătorilor, angajatorul ar trebui să desemneze unul sau mai mulți lucrători în acest scop”. Pentru a evita riscul unor interferențe nejustificate cu sistemele naționale de relații de muncă, precum și pentru a evita ca drepturile și prerogativele sindicale să fie eludate de reprezentanții lucrătorilor aleși de angajator<sup>(26)</sup>, propunerea ar trebui să garanteze că

<sup>(23)</sup> JO C 110, 22.3.2019, p. 26.

<sup>(24)</sup> Considerentul 11 al propunerii.

<sup>(25)</sup> Directiva 2000/43/CE a Consiliului din 29 iunie 2000 de punere în aplicare a principiului egalității de tratament între persoane, fără deosebire de rasă sau origine etnică (JO L 180, 19.7.2000, p. 22) și Directiva 2000/78/CE a Consiliului din 27 noiembrie 2000 de creare a unui cadru general în favoarea egalității de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă (JO L 303, 2.12.2000, p. 16).

<sup>(26)</sup> În jurisprudența Comitetului pentru libertatea de asociere al OIM și a Comitetului de experți al OIM cu privire la aplicarea convențiilor și recomandărilor este clar că prerogativele sindicatelor nu pot fi eludate sau deschise altor organizații, asociații sau grupuri de lucrători individuali (aleși de angajator). A se vedea, în special, Compendiul jurisprudenței Comitetului pentru libertatea de asociere al OIM (§§ 1214, 1222-1230, 1234, 1342-1349) și Sondajul general al Comitetului de experți al OIM cu privire la aplicarea convențiilor și recomandărilor din 2012, p. 96-97.

reprezentanții legali ai lucrătorilor sunt întotdeauna desemnați de lucrători. Este necesar să se precizeze că acest lucru trebuie realizat în conformitate cu convențiile și jurisprudența relevante ale Organizației Internaționale a Muncii privind libertatea de asociere, dreptul de organizare și dreptul la negociere colectivă.

#### 4.2. Egalitatea de remunerare și munca de aceeași valoare

4.2.1. La articolul 4 alineatul (3), propunerea clarifică unele dintre criteriile obiective ce trebuie folosite pentru stabilirea valorii muncii, în conformitate cu jurisprudența CJUE, și impune ca statele membre să ia măsuri pentru a asigura instituirea de instrumente și metodologii pentru a stabili valoarea muncii. Aceste dispoziții vor sprijini lucrătorii care încearcă să își exercite drepturile să identifice un comparator adecvat și vor garanta stabilirea într-o manieră mai consecventă a valorii muncii între statele membre. Ele vor sprijini partenerii sociali să conceapă structuri de remunerare pe criterii neutre din punctul de vedere al genului și să stabilească ce categorii de lucrători efectuează muncă de aceeași valoare, ceea ce este esențial pentru aplicarea dispozițiilor din propunerea de directivă.

4.2.2. Totuși, dispoziția propusă menționează doar câteva criterii generale. Ar fi de dorit să se furnizeze mai multe detalii privind criteriile obiective, care să fie folosite pentru a stabili valoarea muncii, trebuind să se depună eforturi deosebite pentru a garanta că nu sunt ignorate competențele necesare și caracteristicile activităților desfășurate în mod obișnuit de femei. În cazul în care aceste competențe și caracteristici sunt trecute cu vederea, evaluarea valorii muncii nu este neutră din punctul de vedere al genului. De exemplu, criteriile propuse ar trebui să specifice subcriterii suplimentare care să fie luate în considerare, printre care competențe centrate pe ființa umană, tipice activităților desfășurate în multe locuri de muncă unde predomină femeile, cum ar fi activitățile de îngrijire<sup>(27)</sup>. Mai multe detalii ar contribui la asigurarea faptului că activitatea desfășurată în mod obișnuit de femei nu este subevaluată. Aceste criterii ar trebui formulate astfel încât să le lase partenerilor sociali posibilitatea de a aduce precizări suplimentare.

4.2.3. Partenerii sociali sunt cei mai în măsură să evalueze valoarea competențelor și a ocupațiilor. Criteriile neutre din punctul de vedere al genului, precum și instrumentele și metodologiile de stabilire a valorii muncii menționate la articolul 4 alineatul (2) trebuie elaborate de către aceștia sau, cel puțin, cu implicarea lor, fără a aduce atingere autonomiei lor. Dialogul social și negocierea colectivă sunt esențiale pentru îndeplinirea obiectivelor dorite și pentru combaterea diferenței de remunerare dintre femei și bărbați.

4.2.4. CESE salută introducerea opțiunii de a utiliza un element de comparație ipotetic sau alte dovezi care să permită să se prezume că există o presupusă discriminare, atunci când nu poate fi stabilit un comparator real. Opțiunea îi va ajuta pe lucrătorii care lucrează în condiții de nivel ridicat de segregare în funcție de gen să evidențieze discriminarea, în cazul în care aceasta există, chiar dacă nu există un comparator real. Este deosebit de important să se asigure faptul că lucrătoarele care se confruntă cu un nivel ridicat de segregare în funcție de gen la locul de muncă pot introduce cereri privind egalitatea de remunerare, în măsura în care se dovedește că există o corelație între predominanța femeilor într-un anumit loc de muncă și remunerația mai scăzută, în sensul în care cu cât este mai ridicată proporția femeilor, cu atât remunerația este mai mică<sup>(28)</sup>.

#### 4.3. Transparența salarială

4.3.1. CESE ia notă de măsurile propuse la articolele 5-9, care vizează să îmbunătățească disponibilitatea informațiilor privind remunerarea, inclusiv înainte de încadrarea în muncă, și transparența structurilor de remunerare, dar constată că modelele naționale de relații de muncă trebuie adaptate. Acestea pot contribui la abordarea uneia dintre provocările majore în identificarea și combaterea discriminării salariale, precum și a diferențelor de remunerare cauzate de diferențele dintre

<sup>(27)</sup> De exemplu, ar putea fi specificat faptul că, printre „competențe”, se numără și competențele interpersonale, că „efortul” nu înseamnă numai efort fizic, ci și efort intelectual și psihosocial sau că „natura sarcinilor” include sprijinul emoțional. Orientări mai detaliate privind tipurile de criterii și subcriterii care trebuie utilizate pentru a determina valoarea muncii sunt furnizate în documentul de lucru al serviciilor Comisiei care însoțește Raportul Comisiei către Consiliu și Parlamentul European privind aplicarea Directivei 2006/54/CE [SWD(2013) 512 final din 16 decembrie 2013].

<sup>(28)</sup> OIM (2018), *Global wage report 2018/2019: what lies behind gender pay gaps* (Raportul global privind salariile 2018/2019: ce se află în spatele diferențelor de remunerare între femei și bărbați), Geneva, p. 75.



femei și bărbați în cadrul negocierilor salariale inițiale, care tind să fie în defavoarea femeilor<sup>(29)</sup>. CESE observă că propunerea recunoaște că articolul 5 nu limitează capacitatea angajatorilor, a lucrătorilor și a partenerilor sociali de a negocia un salariu în afara intervalului indicat.

4.3.2. De asemenea, aceste măsuri i-ar putea impulsiona pe angajatori să identifice și să abordeze diferențele de remunerare din cadrul organizației lor. Raportarea și evaluările comune pot contribui semnificativ la o mai bună sensibilizare cu privire la discriminarea salarială și la prejudecățile de gen în cadrul structurilor de remunerare și la combaterea acestora într-o manieră mai sistemică și mai eficace, în beneficiul tuturor lucrătorilor din organizație, fără ca lucrătorii să fie nevoiți să introducă o acțiune privind egalitatea de remunerare. În același timp, este important ca angajații să fie mai bine informați asupra elementelor luate în calcul la stabilirea remunerației și a salariului și asupra modului în care acestea pot fi influențate. Activitățile de sensibilizare la locul de muncă cu privire la aspectele legate de gen ar contribui, de asemenea, în mare măsură la combaterea diferenței de remunerare. O mai mare transparență salarială poate avea efecte benefice și asupra gradului de satisfacție, fidelizării și productivității forței de muncă<sup>(30)</sup>.

4.3.3. Formularea de la articolul 7 alineatul (5) din propunere sugerează că lucrătorii ar putea fi împiedicați să comunice liber remunerația lor altor persoane, în afara circumstanțelor specifice de asigurare a respectării principiului egalității de remunerare. CESE arată că, pentru a asigura o mai bună transparență, ar trebui să se clarifice că lucrătorii nu ar trebui împiedicați să își divulge salariul colegilor sau altor persoane, în special propriului sindicat. Posibilitatea de a discuta în mod liber cu alte persoane despre salariu le permite lucrătorilor să identifice încălcarea principiului egalității de remunerare.

4.3.4. În plus, angajatorii nu ar trebui să îi poată împiedica pe lucrători să divulge propriului sindicat informații privind nivelurile de remunerare pentru categoriile de lucrători, care sunt obținute la cerere și care ar putea indica discriminări salariale [articolul 7 alineatul (6)]. Beneficiarului ar putea să i se solicite să trateze informațiile în mod confidențial, cu excepția scopului de asigurare a respectării principiului egalității de remunerare.

4.3.5. Limitarea cerinței de raportare cu privire la diferențele de remunerare din cadrul organizației la angajatorii cu cel puțin 250 de lucrători [articolul 8 alineatul (1)], care exceptează toate întreprinderile mici și mijlocii (IMM-urile), va însemna că doar aproximativ o treime din totalul lucrătorilor din UE pot beneficia de această măsură<sup>(31)</sup>. În plus, femeile sunt suprareprezentate în întreprinderile mici<sup>(32)</sup>, ceea ce înseamnă că o proporție și mai mică a lucrătoarelor va beneficia de această măsură. Acest prag constituie un regres față de recomandarea din 2014 a Comisiei, care sugerează cerințe de raportare pentru angajatorii cu cel puțin 50 de angajați<sup>(33)</sup>.

4.3.6. CESE recunoaște că este posibil ca IMM-urile să dispună de resurse mai limitate pentru a-și îndeplini obligațiile în temeiul propunerii de directivă. Propunerea ar trebui să fie sensibilă la preocupările legate de sarcinile suplimentare care le revin IMM-urilor, în special având în vedere importanța pe care acestea o pot avea în procesul de redresare post-pandemie,

<sup>(29)</sup> Dovezile arată că, de exemplu, femeile tind să evite negocierile salariale, iar bărbații au mai mult succes decât femeile în negocierea rezultatelor pe piața muncii. A se vedea M. Recalde și L. Vesterlund, *Gender Differences in Negotiation and Policy for Improvement* (Diferențele de gen în negociere și politicile pentru îmbunătățirea situației), document de lucru al Biroului Național pentru Cercetări Economice din Statele Unite ale Americii (disponibil la adresa <https://www.nber.org/papers/w28183>); A. Leibbrandt și J. A. List, *Do Women Avoid Salary Negotiations? Evidence from a Large Scale, Natural Field Experiment* (Este adevărat că femeile evită negocierile salariale? Dovezi din cadrul unui experiment de teren desfășurat la scară largă), document de lucru al Biroului Național pentru Cercetări Economice din Statele Unite ale Americii (disponibil la adresa <https://www.nber.org/papers/w18511>).

<sup>(30)</sup> A se vedea evaluarea impactului, paginile 17-18, și, de exemplu, Chamberlain, A., *Is Salary Transparency More Than a Trend? (Transparența salarială este o tendință sau mai mult decât atât?)*, Glassdoor Economic Research Report, 2015; Wall, A., *Pay openness movement: Is it merited? Does it influence more desirable employee outcomes than pay secrecy? (Mișcarea în favoarea transparenței salariale: este ea justificată? Are ea o influență mai favorabilă asupra comportamentului angajaților, în raport cu secretul salarial?)*, *Organisation Management Journal*, 2018.

<sup>(31)</sup> IMM-urile reprezintă aproximativ două treimi din totalul locurilor de muncă din UE și 99,8 % din totalul întreprinderilor, *Statistics on small and medium-sized enterprises* (Statistici privind întreprinderile mici și mijlocii).

<sup>(32)</sup> EIGE (2020), *Gender inequalities in care and consequences for the labour market* (Inegalitățile de gen din domeniul îngrijirii și consecințele asupra pieței forței de muncă), p. 29.

<sup>(33)</sup> Recomandarea 4.

care s-ar putea să fie deja în desfășurare după intrarea în vigoare a directivei propuse. Totuși, potrivit estimărilor Comisiei, costurile elaborării rapoartelor vor fi foarte moderate<sup>(34)</sup>. Prin urmare, nu se justifică să se acorde o derogare tuturor angajatorilor cu mai puțin de 250 de angajați, dar s-ar putea prevedea norme speciale pentru IMM-uri.

4.3.7. Introducerea unor norme speciale, care să reducă frecvența de raportare impusă întreprinderilor mai mici ar reduce costurile, obligând în același timp angajatorii să identifice și să elimine diferențele de remunerare în beneficiul lucrătorilor. Pragul pentru obligațiile de raportare nu ar trebui să depășească 50 de lucrători, dar ar putea fi redusă frecvența raportării pentru întreprinderile cu peste 50, dar mai puțin de 250 de lucrători.

4.3.8. O preocupare similară se înregistrează în ceea ce privește limitarea cerinței de a efectua o evaluare comună la angajatorii cu cel puțin 250 de lucrători (articolul 9). Costurile pentru realizarea unei evaluări comune sunt estimate a fi puțin mai mari decât în cazul rapoartelor<sup>(35)</sup>, dar acestea nu justifică o scutire totală pentru angajatorii cu mai puțin de 250 de lucrători. Ar putea fi adecvat să se prevadă norme speciale pentru IMM-uri.

4.3.9. Statele membre ar trebui să aibă obligația de a oferi sprijin, formare și asistență tehnică angajatorilor, în special IMM-urilor, pentru a-și respecta obligațiile în materie de transparență salarială, printre altele prin dezvoltarea de instrumente și metodologii de calculare a diferențelor de remunerare. Statele membre ar trebui, de asemenea, ori de câte ori este posibil și adecvat, să utilizeze posibilitatea prevăzută la articolul 8 alineatul (4) de a colecta informații privind diferențele de remunerare între organizații, în special în ceea ce privește întreprinderile mici și mijlocii.

4.3.10. CESE constată că propunerea diferă de recomandare prin faptul că prevede obligația angajatorilor de a raporta doar diferențele de remunerare dintre femei și bărbați în funcție de categoria de lucrători și la nivelul întregii organizații. Pentru a asigura o transparență și o responsabilitate sporită, sindicatele/reprezentanții lucrătorilor ar trebui să poată verifica metoda folosită de angajator pentru a calcula diferențele de remunerare și măsura în care calculele sunt corecte, ținându-se seama în mod corespunzător de legislația și practicile naționale. În conformitate cu recomandarea, obligațiile de raportare ar trebui să se extindă la nivelurile medii de remunerare ale lucrătorilor de sex masculin și de sex feminin, în funcție de categoria de lucrători. Aceasta le permite lucrătorilor și altor organisme să evalueze diferențele reale dintre categoriile de lucrători din punctul de vedere al remunerării, ceea ce este esențial pentru a asigura respectarea efectivă a principiului egalității de remunerare.

4.3.11. CESE arată că propunerea nu precizează cât de des ar trebui angajatorii să furnizeze informații referitoare la remunerarea diferitelor categorii de lucrători [articolul 8 alineatul (1) litera (g)]. Aceste informații ar trebui să fie puse la dispoziție anual, la fel ca alte tipuri de informații. Ar putea fi prevăzute dispoziții speciale privind frecvența pentru IMM-uri, astfel cum se sugerează la punctul 4.3.7.

4.3.12. CESE sprijină propunerea de a-i obliga pe angajatori să remedieze situația, în cooperare cu sindicatele/reprezentanții lucrătorilor și cu alte organisme, precum și cerința de a include măsuri pentru a elimina orice diferențe identificate și de a raporta cu privire la eficacitatea acestor măsuri în evaluarea comună [articolul 8 alineatul (7), articolul 9 alineatele (2) și (3)]. Aceste dispoziții sunt esențiale pentru a garanta că obligațiile privind raportarea și evaluarea comună sunt eficiente în promovarea principiului egalității de remunerare.

4.3.13. Articolul 10 alineatul (1) prevede că informațiile furnizate în temeiul cerințelor menționate anterior, care implică prelucrarea de date cu caracter personal, trebuie să fie furnizate în conformitate cu Regulamentul (UE) 2016/679 al Parlamentului European și al Consiliului<sup>(36)</sup> (RGPD). Ar trebui să se precizeze că RGPD nu ar trebui să fie folosit de angajatori drept motiv pentru a refuza furnizarea informațiilor necesare pentru identificarea discriminării salariale. Articolul 10 alineatul (3) conține dispoziții adecvate de protecție pentru confidențialitatea unui lucrător individual, precizând că, atunci când un lucrător individual poate fi identificat, informațiile relevante ar trebui puse doar la dispoziția sindicatului/reprezentanților lucrătorilor sau a organismului de promovare a egalității. Ulterior, aceștia ar trebui să consilieze lucrătorul dacă există motive pentru a introduce o acțiune privind egalitatea de remunerare.

<sup>(34)</sup> Evaluarea impactului realizată de Comisie sugerează costuri medii suplimentare cuprinse între minimum 379-508 EUR și maximum 721-890 EUR pentru primul an, costurile scăzând pentru anii următori: Evaluarea impactului [SWD(2021) 41 final, p. 59]. A se vedea, de asemenea, Eurofound (2020), *Measures to promote gender pay transparency in companies: How much do they cost and what are their benefits and opportunities?* (Măsurile de promovare în întreprinderi a transparenței remunerării din punctul de vedere al diferenței de remunerare între femei și bărbați: cât costă și care sunt beneficiile și oportunitățile astfel generate?), document de lucru al Eurofound, WPEF 20021.

<sup>(35)</sup> Un cost mediu cuprins între minimum 1 180-1 724 EUR și maximum 1 911-2 266 EUR, preconizat să scadă odată cu orice evaluare ulterioară: Evaluarea impactului [SWD(2021) 41 final, p. 61].

<sup>(36)</sup> Regulamentul (UE) 2016/679 al 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) (JO L 119, 4.5.2016, p. 1).

#### 4.4. Negocierea colectivă și dialogul social privind egalitatea de remunerare

4.4.1. Propunerea recunoaște că este important ca partenerii sociali să acorde o atenție deosebită egalității de remunerare în negocierea colectivă și prevede că statele membre trebuie să ia măsuri pentru a încuraja partenerii sociali să acorde atenția cuvenită aspectelor legate de egalitatea de remunerare, inclusiv la nivelul adecvat al negocierii colective<sup>(37)</sup>. Ea solicită totodată să se respecte diferitele caracteristici ale dialogului social național și ale sistemelor de negociere colectivă din întreaga Uniune și autonomia și libertatea contractuală a partenerilor sociali, precum și capacitatea acestora de a reprezenta lucrătorii și angajatorii<sup>(38)</sup>. Totuși, spre deosebire de recomandarea din 2014, propunerea nu include o dispoziție care să garanteze că problema egalității de remunerare poate fi discutată la nivelul adecvat de negociere colectivă.

4.4.2. Articolul 11 prevede doar că drepturile și obligațiile prevăzute în directivă ar trebui să fie discutate cu partenerii sociali. Ar trebui să se specifice mai în detaliu ce implică acest lucru. În special, este important să se asigure, concret, că sunt luate măsuri pentru a promova negocierea colectivă în ceea ce privește egalitatea de remunerare și alte măsuri ce vizează să elimine diferențele de remunerare dintre bărbați și femei, fără a aduce atingere autonomiei partenerilor sociali. Negocierea colectivă poate juca un rol semnificativ și benefic în promovarea egalității de remunerare și a egalității de gen într-o manieră sistemică la nivelul întreprinderii sau la nivel sectorial ori național.

4.4.3. În plus, ar trebui încurajate alte măsuri care promovează dialogul social, discuțiile privind egalitatea de remunerare și dezvoltarea sistemelor de evaluare a locurilor de muncă neutre din punctul de vedere al genului de către partenerii sociali, precum și sensibilizarea acestora cu privire la problemele legate de egalitatea de remunerare și schimburile de bune practici.

4.4.4. Ar trebui consolidată capacitatea sindicatelor/reprezentanților lucrătorilor de a acționa în numele lucrătorilor, inclusiv acordându-le sindicatelor/reprezentanților lucrătorilor dreptul de a solicita informații privind nivelurile de remunerare, defalcate în funcție de sex, pentru diferite categorii de lucrători. Astfel de informații le-ar permite sindicatelor/reprezentanților lucrătorilor să identifice discriminarea salarială și să ia măsuri pentru a o combate, inclusiv prin negociere colectivă.

4.4.5. CESE arată că sindicatele/reprezentanții lucrătorilor trebuie să dețină pregătirea și cunoștințele tehnice necesare pentru a-și îndeplini funcția de a identifica discriminarea salarială și de a consilia și de a reprezenta lucrătorii în ceea ce privește aspectele relevante. Ar trebui clarificat faptul că sindicatele au dreptul să își reprezinte membrii.

#### 4.5. Căi de atac și asigurarea respectării legii

4.5.1. CESE ia notă de dispozițiile propuse prin care se vizează eliminarea barierelor procedurale cu care se confruntă lucrătorii ce doresc să introducă o acțiune privind egalitatea de remunerare, precum costurile judiciare ridicate, despăgubirile inadecvate și termenele de prescripție. În acest sens, Comitetul recunoaște că tradițiile juridice variază în ceea ce privește normele de procedură ale statelor membre. CESE subliniază nevoia de flexibilitate, pentru a respecta atât sistemele judiciare naționale, cât și diferitele caracteristici ale dialogului social național și ale sistemelor de negociere colectivă din întreaga Uniune și autonomia și libertatea contractuală a partenerilor sociali, precum și capacitatea acestora de a reprezenta lucrătorii și angajatorii.

4.5.2. CESE sprijină propunerea de a garanta că mai multe entități pot acționa în numele sau în sprijinul unui lucrător sau al unui grup de lucrători, cu aprobarea explicită a acestora, și că organismele de promovare a egalității și reprezentanții lucrătorilor pot face acest lucru în numele mai multor lucrători (articolul 13). De asemenea, ar putea fi luată în considerare posibilitatea unei acțiuni colective la nivel național, deoarece se preconizează că aceasta va avea un impact substanțial asupra punerii în aplicare<sup>(39)</sup>. CESE subliniază nevoia de flexibilitate pentru a respecta diferitele tradiții juridice și sisteme judiciare naționale.

4.5.3. CESE observă că articolul 19 privind costurile juridice și judiciare ar putea crea dificultăți financiare pentru microîntreprinderi și pentru unele întreprinderi mici, în calitate de părți în cadrul procedurii. În cazul în care cheltuielile de judecată sunt atât de importante încât amenință funcționarea întreprinderii, nerecuperarea ar trebui considerată vădit nerezonabilă.

<sup>(37)</sup> Considerentul 31 al propunerii.

<sup>(38)</sup> Considerentul 31 al propunerii.

<sup>(39)</sup> Foubert, P. (2017). A se vedea, de asemenea, Benedi Lahuerta, S. (2018).



4.5.4. CESE observă că termenul de prescripție de trei ani propus la articolul 18 ar putea necesita modificări semnificative, care să pună la încercare mecanismele existente de soluționare a litigiilor în unele state membre. În acest caz, statele membre ar trebui să aibă posibilitatea de a-și adapta sistemele judiciare și tradițiile juridice, fără a compromite obiectivul articolului 18, care este acela de a se asigura că termenele de prescripție scurte nu constituie un obstacol care să împiedice victimele discriminării salariale să-și exercite dreptul la remunerație egală.

#### 4.6. *Organismele de promovare și de monitorizare a egalității*

4.6.1. CESE salută propunerea de a consolida rolul organismelor de promovare a egalității în asigurarea respectării principiului egalității de remunerare și de a asigura cooperarea între organismele de promovare a egalității și alte organisme cu funcție de inspecție (articolul 25). În plus, ar trebui să se prevadă asigurarea unei cooperări strânse între organismele de promovare a egalității și partenerii sociali, precum și cu organismul de monitorizare, dacă este altul decât organismul de promovare a egalității, ținând seama în mod corespunzător de autonomia partenerilor sociali.

4.6.2. CESE salută în special dispoziția referitoare la furnizarea de resurse adecvate pentru a le permite organismelor de promovare a egalității să își îndeplinească în mod eficace funcțiile [articolul 25 alineatul (3)]. De asemenea, CESE salută cerința propusă de a desemna un organism de monitorizare care să sprijine punerea în aplicare a principiului egalității de remunerare (articolul 26). Totuși, pentru a consolida în continuare rolul organismelor naționale, propunerea ar trebui să garanteze că organismul de monitorizare și inspectoratele de muncă au la dispoziție resurse adecvate pentru a-și îndeplini în mod eficace funcțiile.

4.6.3. CESE consideră că organismul de monitorizare ar trebui să includă în componența sa actorii sociali implicați în aplicarea principiului egalității de remunerare, în special sindicatele și reprezentanții lucrătorilor, precum și organizațiile societății civile care promovează egalitatea de gen și egalitatea de remunerare.

#### 4.7. *Dispoziții orizontale*

4.7.1. Din punctul de vedere al CESE, clauza privind menținerea nivelului de protecție (articolul 24 ar putea fi consolidată în continuare, adăugând prevederea că nicio dispoziție a directivei nu trebuie interpretată ca restricționând sau ca aducând atingere drepturilor și principiilor recunoscute, în domeniile lor de aplicare respective, de dreptul Uniunii sau de dreptul internațional și de acordurile internaționale la care Uniunea sau statele membre sunt părți.

4.7.2. Articolul 27 urmărește să asigure faptul că directiva nu va afecta dreptul partenerilor sociali de a negocia, de a încheia și de a pune în aplicare contracte colective de muncă, precum și de a desfășura acțiuni colective în conformitate cu legislația și practicile naționale. De asemenea, ar trebui precizat, în continuare, că partenerii sociali pot introduce dispoziții sau pot aplica acorduri colective care le sunt mai favorabile lucrătorilor decât cele prevăzute în directivă.

4.7.3. CESE observă că articolul 30 permite punerea în aplicare a directivei de către partenerii sociali în cazul în care aceștia solicită în comun acest demers, cu condiția ca rezultatele urmărite de directivă să fie întotdeauna garantate. Această dispoziție garantează că directiva permite diferite mijloace de punere în aplicare în cadrul diferitelor sisteme naționale, garantând, totodată, același nivel de protecție a lucrătorilor.

Bruxelles, 9 iunie 2021.

Președintele  
Comitetului Economic și Social European  
Christa SCHWENG

## ANEXĂ

Următoarele propuneri de amendamente, care au întrunit cel puțin o pătrime din voturile exprimate, au fost respinse în timpul dezbaterii [articolul 43 alineatul (2) din Regulamentul de procedură]:

**Punct nou 3.1**

Se adaugă un punct nou înainte de punctul 3.1:

3.1. „Comitetul Economic și Social European (CESE) sprijină cu fermitate principiul egalității de remunerare între bărbați și femei pentru muncă egală sau muncă de valoare egală, ca fiind unul dintre drepturile și principiile fundamentale ale Uniunii Europene. CESE sprijină, de asemenea, obiectivul Comisiei de a elimina diferențele de remunerare între femei și bărbați și de a promova în continuare principiul egalității de remunerare. Cu toate acestea, pentru a aborda diferența de remunerare între femei și bărbați, trebuie evaluate cu atenție și identificate în mod corect cauzele profunde ale acestei diferențe. CESE consideră că propunerea Comisiei referitoare la Directiva privind transparența salarială<sup>(1)</sup> nu recunoaște în mod corespunzător factorii principali care stau la baza diferenței de remunerare între femei și bărbați, cum ar fi segregarea orizontală și verticală a pieței forței de muncă, care este rezultatul opțiunilor individuale în materie de educație și de profesie, munca cu normă întreagă versus munca cu fracțiune de normă, constrângerile legate de îngrijirea neremunerată, precum și rolul stimulentei fiscale. Prin urmare, în locul măsurilor propuse privind transparența salarială, există măsuri mai eficiente și mai proporționale decât legislația UE cu caracter obligatoriu pentru a aborda aceste probleme, garantându-se, în același timp, că sarcinile administrative și costurile pentru întreprinderi, în special pentru IMM-uri, nu sunt majorate. CESE subliniază că structurile salariale și stabilirea salariilor reprezintă o parte esențială a negocierii colective și a dialogului social care intră în sfera de competență a statelor membre și a partenerilor sociali. CESE consideră că directiva propusă<sup>(2)</sup> nu respectă pe deplin competențele naționale în materie de formare a salariilor și nu ia suficient în considerare diferitele modele naționale de relații sociale și de muncă sau sistemele judiciare și tradițiile juridice ale statelor membre. În plus, nu se ține seama de faptul că formarea salariilor este influențată, de asemenea, de cererea și oferta de competente de pe piața forței de muncă într-un moment anume, precum și de resursele disponibile. Prin urmare, CESE concluzionează că propunerea Comisiei privind transparența salarială este disproporționată și contravine principiului subsidiarității. Comisia ar trebui să își reexamineze sau să își reformuleze propunerea, iar colegiitorii sunt invitați să ia în considerare și să abordeze aceste preocupări în următoarele etape ale procesului legislativ.

**Rezultatul votului:**

Voturi pentru: 90

Voturi împotriva: 109

Abțineri: 18

**Punctul 3.2**

Se modifică după cum urmează:

3.2. CESE recunoaște că ~~salută~~ propunerea Comisiei, care își propune să le faciliteze lucrătorilor misiunea de a asigura respectarea principiului egalității de remunerare în cazul în care consideră că au fost victimele discriminării salariale, să contribuie la o mai mare transparență a structurilor de remunerare și să ajute la consolidarea rolului organismelor naționale în asigurarea respectării acestui principiu.

**Rezultatul votului:**

Voturi pentru: 85

Voturi împotriva: 131

Abțineri: 17

<sup>(1)</sup> COM(2021) 93 final.

<sup>(2)</sup> COM(2021) 93 final.

**Punctul 3.3 (corelat cu punctul 1.3)**

Se modifică după cum urmează:

3.3. ~~Cu toate acestea, CESE consideră că propunerea ar trebui să consolideze din mai multe puncte de vedere~~ posibilitatea ca statele membre să-și adapteze modelele de relații de muncă, în special în ceea ce privește criteriile care trebuie utilizate pentru a determina valoarea muncii și acoperirea unora dintre principalele obligații în materie de transparentă, dar și rolul partenerilor sociali și al negocierii colective în punerea în aplicare a principiului egalității de remunerare, partenerii sociali fiind cei mai în măsură să reevalueze valoarea competențelor și profesiilor <sup>(3)</sup>. CESE își exprimă preocuparea cu privire la faptul că, altfel, beneficiile măsurilor propuse vor fi limitate pentru mulți lucrători, iar măsurile nu vor contribui suficient la modificările sistemice necesare pentru a elimina discriminarea salarială și prejudecățile de gen din cadrul structurilor de remunerare.

**Rezultatul votului:**

Voturi pentru: 90

Voturi împotriva: 138

Abțineri: 17

**Punctul 4.2.4**

Se modifică după cum urmează:

4.2.4. ~~CESE salută~~ are o privire critică asupra acestei chestiuni și pune sub semnul întrebării introducerea opțiunii de a utiliza un element de comparație ipotetic sau alte dovezi care să permită să se prezume că există o presupusă discriminare, atunci când nu poate fi stabilit un comparator real. Opțiunea îi va ajuta pe lucrătorii care lucrează în condiții de nivel ridicat de segregare în funcție de gen să evidențieze discriminarea, în cazul în care aceasta există, chiar dacă nu există un comparator real. Este deosebit de important să se asigure faptul că lucrătoarele care se confruntă cu un nivel ridicat de segregare în funcție de gen la locul de muncă pot introduce cereri privind egalitatea de remunerare, în măsura în care se dovedește că există o corelație între predominanța femeilor într-un anumit loc de muncă și remunerația mai scăzută, în sensul în care cu cât este mai ridicată proporția femeilor, cu atât remunerația este mai mică <sup>(4)</sup>. Nu este clar cum ar funcționa acest lucru în practică și s-ar crea incertitudine juridică pentru întreprinderi. De asemenea, se ignoră evoluțiile din cadrul unei întreprinderi, unde aspectele care au un impact asupra remunerării, cum ar fi situația economică generală (performanță economică, competitivitate, productivitate, cerere), precum și sarcinile și organizarea muncii se schimbă în mod constant. CESE consideră că o eventuală discriminare salarială trebuie evaluată întotdeauna între angajații dintr-o aceeași întreprindere care se află în poziții comparabile. În plus, CESE subliniază că formarea salariilor este, în cea mai mare parte, o prerogativă de negociere (colectivă), care necesită o consultanță de specialitate detaliată și care nu ar trebui reglementată. Salariile se stabilesc pe piața forței de muncă, remunerând lucrătorii pentru sarcinile îndeplinite și reflectând elemente obiective și performanța lucrătorului. Salariile sunt stabilite în cadrul unei relații contractuale între două părți individuale sau prin intermediul unei convenții colective. Directiva ar trebui să respecte aceste aspecte și structurile de stabilire a salariilor.”

**Rezultatul votului:**

Voturi pentru: 69

Voturi împotriva: 114

Abțineri: 15

<sup>(3)</sup> JO C 110, 22.3.2019, p. 26.

<sup>(4)</sup> OIM (2018) *Global wage report 2018/2019: what lies behind gender pay gaps* (Raportul global privind salariile 2018/2019: ce se află în spatele diferențelor de remunerare între femei și bărbați), Geneva, OIM, p. 75.

**Punctul 4.3.5**

Se elimină punctul.

*4.3.5. Limitarea cerinței de raportare cu privire la diferențele de remunerare din cadrul organizației la angajatorii cu cel puțin 250 de lucrători [articolul 8 alineatul (1)], care exceptează toate întreprinderile mici și mijlocii (IMM-urile), va însemna că doar aproximativ o treime din totalul lucrătorilor din UE pot beneficia de această măsură (2). În plus, femeile sunt suprarепresentate în întreprinderile mici (3), ceea ce înseamnă că o proporție și mai mică a lucrătoarelor va beneficia de această măsură. Acest prag constituie un regres față de recomandarea din 2014 a Comisiei, care sugerează cerințe de raportare pentru angajatorii cu cel puțin 50 de angajați (4).*

**Rezultatul votului:**

Voturi pentru: 81

Voturi împotriva: 125

Abțineri: 13

**Punctul 4.3.6 (corelat cu punctul 1.5)**

Se modifică după cum urmează:

*4.3.6. CESE recunoaște că este posibil ca IMM-urile să dispună de resurse mai limitate pentru a-și îndeplini noile obligații în temeiul propunerii de directivă, deoarece adesea nu dispun de personal în domeniul resurselor umane. Propunerea ar trebui să fie sensibilă la preocupările legate de sarcinile suplimentare care le revin IMM-urilor, în special având în vedere importanța pe care acestea o pot avea în procesul de redresare post-pandemie, care s-ar putea să fie deja în desfășurare după intrarea în vigoare a directivei propuse. Țuși, potrivit estimărilor Comisiei, costurile elaborării rapoartelor vor fi foarte moderate (5), însă impactul financiar de ansamblu asupra angajatorilor este subestimat. De fapt, costurile totale nu pot fi evaluate în prealabil, ci vor depinde de costul producerii de noi tipuri de date și compilații statistice, de numărul de litigii, de problemele practice legate de punerea în aplicare și de efectele asupra formării salariilor și a contractelor colective de muncă. Prin urmare, nu se justifică să se acorde o derogare trebuie sprijinită acordarea unei derogări tuturor angajatorilor cu mai puțin de 250 de angajați, dar s-ar putea prevedea norme speciale pentru IMM-uri, la nivel național. Prin urmare, statelor membre ar trebui să li se permită să stabilească pragurile adecvate.*

**Rezultatul votului:**

Voturi pentru: 90

Voturi împotriva: 121

Abțineri: 13

**Punctul 4.3.7**

Se elimină punctul.

*4.3.7. Introducerea unor norme speciale, care să reducă frecvența de raportare impusă întreprinderilor mai mici ar reduce costurile, obligând în același timp angajatorii să identifice și să elimine diferențele de remunerare în beneficiul lucrătorilor. Pragul pentru obligațiile de raportare nu ar trebui să depășească 50 de lucrători, dar ar putea fi redusă frecvența raportării pentru întreprinderile cu peste 50, dar mai puțin de 250 de lucrători.*

(2) IMM-urile reprezintă aproximativ două treimi din totalul locurilor de muncă din UE și 99,8% din totalul întreprinderilor; Statistics on small and medium-sized enterprises (Statistici privind întreprinderile mici și mijlocii).

(3) EIGE (2020) Gender inequalities in care and consequences for the labour market (Inegalitățile de gen din domeniul îngrijirii și consecințele asupra pieței forței de muncă), p. 29.

(4) Recomandarea 4.

(5) Evaluarea impactului realizată de Comisie sugerează costuri medii suplimentare cuprinse între minimum 379-508 EUR și maximum 721-890 EUR pentru primul an, costurile scăzând pentru anii următori: Evaluarea impactului [SWD(2021) 41 final, p. 59]. A se vedea, de asemenea, Eurofound (2020), Measures to promote gender pay transparency in companies: How much do they cost and what are their benefits and opportunities? – Document de lucru al Eurofound, WPEF 20021.

**Rezultatul votului:**

Voturi pentru: 82

Voturi împotriva: 127

Abțineri: 18

**Punctul 4.3.8**

Se modifică după cum urmează:

4.3.8. ~~O preocupare similară se înregistrează în ceea ce privește~~ CESE salută limitarea cerinței de a efectua o evaluare comună la angajatorii cu cel puțin 250 de lucrători (articolul 9. Costurile pentru realizarea unei evaluări comune sunt estimate a fi puțin mai mari decât în cazul rapoartelor <sup>(9)</sup>, ~~motiv pentru care acestea nu~~ justifică o scutire totală pentru angajatorii cu mai puțin de 250 de lucrători. Ar putea fi adecvat să se prevadă norme speciale la nivel național pentru IMM-uri.

**Rezultatul votului:**

Voturi pentru: 82

Voturi împotriva: 130

Abțineri: 20

**Punctul 4.3.9**

Se modifică după cum urmează:

4.3.9. Statele membre ar trebui să aibă obligația de a oferi sprijin, formare și asistență tehnică angajatorilor, în special IMM-urilor, și să-i stimuleze să adopte măsuri voluntare pentru a și respecta obligațiile în materie de transparență salarială, printre altele prin dezvoltarea de instrumente și metodologii de calculare a diferențelor de remunerare. Statele membre ar trebui, de asemenea, ori de câte ori este posibil și adecvat, să utilizeze posibilitatea prevăzută la articolul 8 alineatul (4) de a colecta informații privind diferențele de remunerare între organizații, în special în ceea ce privește întreprinderile mici și mijlocii.

**Rezultatul votului:**

Voturi pentru: 91

Voturi împotriva: 130

Abțineri: 15

**Punctul 4.4.4**

Se modifică după cum urmează:

4.4.4. CESE salută faptul că propunerea sporește posibilitățile angajaților de a-și exercita drepturile în ceea ce privește principiul egalității de remunerare. Capacitatea sindicatelor și a reprezentanților lucrătorilor de a acționa în numele lucrătorilor ar trebui să fie întotdeauna condiționată de un mandat clar din partea lucrătorului și ar trebui să fie în conformitate cu legislația și practicile naționale, precum și cu sistemele de relații de muncă. Dreptul de a solicita informații privind nivelurile de remunerare, defalcate în funcție de gen, pentru categoriile de lucrători nu ar trebui acordat în mod automat, ci ar trebui întotdeauna justificat și mandatat în mod specific de către lucrător. Ar trebui consolidată capacitatea sindicatelor/reprezentanților lucrătorilor de a acționa în numele lucrătorilor, inclusiv acordându-le sindicatelor/reprezentanților lucrătorilor dreptul de a solicita informații privind nivelurile de remunerare, defalcate în funcție de sex, pentru diferite categorii de lucrători. Astfel de informații le ar permite sindicatelor/reprezentanților lucrătorilor să identifice discriminarea salarială și să ia măsuri pentru a o combate, inclusiv prin negociere colectivă.

(<sup>9</sup>) Un cost mediu cuprins între minimum 1 180-1 724 EUR și maximum 1 911-2 266 EUR, preconizat să scadă odată cu orice evaluare ulterioară: Evaluarea impactului [SWD(2021) 41 final, p. 61].



**Rezultatul votului:**

Voturi pentru: 88

Voturi împotriva: 127

Abțineri: 11

**Punct nou 4.5.5**

Se introduce un punct nou după punctul 4.5.4.

4.5.5. CESE subliniază că orice formă de discriminare pe criterii de gen ar trebui corectată. Cu toate acestea, există preocupări legate de faptul că o despăgubire integrală, astfel cum este stabilită la articolul 14, ar putea cauza atât insecuritate juridică, cât și dificultăți de ordin practic privind, printre altele, perioada pentru care ar fi plătită o astfel de compensație. Prin urmare, condițiile specifice pentru solicitarea și obținerea unei astfel de compensații sau despăgubiri ar trebui stabilite la nivel național.

**Rezultatul votului:**

Voturi pentru: 89

Voturi împotriva: 127

Abțineri: 20

**Punct nou 4.5.6**

Se adaugă un punct nou după punctul 4.5.5:

4.5.6. CESE observă că prevederea de la articolul 16 alineatul (2) referitoare la circumstanțele suplimentare în care sarcina probei trece la angajator, și anume atunci când angajatorul nu a respectat obligațiile de transparență prevăzute la articolele 5-9, poate avea consecințe importante dacă este aplicată cu strictete. Prin urmare, ar trebui să rămână la latitudinea statelor membre să stabilească normele adecvate în materie de probă în cazul în care o astfel de nerespectare constituie o neglijență în ceea ce privește obligația de diligență așteptată.

**Rezultatul votului:**

Voturi pentru: 91

Voturi împotriva: 145

Abțineri: 13

**Punctul 4.7.2**

Se modifică după cum urmează:

4.7.2. Articolul 27 urmărește să asigure faptul că directiva nu va afecta dreptul partenerilor sociali de a negocia, de a încheia și de a pune în aplicare contracte colective de muncă, precum și de a desfășura acțiuni colective în conformitate cu legislația și practicile naționale. Acordurile acestora ar trebui luate în considerare pentru a garanta protecția dorită De asemenea, ar trebui precizat, în continuare, că partenerii sociali pot introduce dispoziții sau pot aplica acorduri colective care le sunt mai favorabile lucrătorilor decât cele prevăzute în directivă.

**Rezultatul votului:**

Voturi pentru: 95

Voturi împotriva: 134

Abțineri: 12

**Punctul 4.7.3**

Se modifică după cum urmează:

4.7.3. CESE observă că articolul 30 permite punerea în aplicare a directivei de către partenerii sociali în cazul în care aceștia solicită în comun acest demers, cu condiția ca rezultatele urmărite de directivă să fie întotdeauna garantate. Această dispoziție garantează că directiva permite diferite mijloace de punere în aplicare în cadrul diferitelor sisteme naționale, ~~garantând, totodată, același nivel de protecție a lucrătorilor.~~ Pentru a clarifica foarte bine acest lucru, ar trebui să se urmeze modelul directivelor privind munca prin agent de muncă temporară și transparența și previzibilitatea condițiilor de muncă, care prevăd că o astfel de punere în aplicare este permisă atât timp cât este respectată protecția generală a lucrătorilor.

**Rezultatul votului:**

Voturi pentru: 86

Voturi împotriva: 142

Abțineri: 9

**Punctul 1.1 (corelat cu noul punct 3.1)**

Se modifică după cum urmează:

1.1. Comitetul Economic și Social European (CESE) sprijină cu fermitate principiul egalității de remunerare între bărbați și femei pentru muncă egală sau muncă de valoare egală, ca fiind unul dintre drepturile și principiile fundamentale ale Uniunii Europene. CESE sprijină, de asemenea, obiectivul Comisiei de a elimina diferențele de remunerare între femei și bărbați și de a promova în continuare principiul egalității de remunerare. Cu toate acestea, pentru a aborda diferența de remunerare între femei și bărbați, trebuie evaluate cu atenție și identificate în mod corect cauzele profunde ale acestei diferențe. CESE consideră că propunerea Comisiei referitoare la Directiva privind transparența salarială<sup>(10)</sup> nu recunoaște în mod corespunzător factorii principali care stau la baza diferenței de remunerare între femei și bărbați, cum ar fi segregarea orizontală și verticală a pieței forței de muncă, care este rezultatul opțiunilor individuale în materie de educație și de profesie, munca cu normă întreagă versus munca cu fracțiune de normă, constrângerile legate de îngrijirea neremunerată, precum și rolul stimulentei fiscale. Prin urmare, în locul măsurilor propuse privind transparența salarială, există măsuri mai eficiente și mai proporționale decât legislația UE cu caracter obligatoriu pentru a aborda aceste probleme, garantându-se, în același timp, că sarcinile administrative și costurile pentru întreprinderi, în special pentru IMM-uri, nu sunt majorate. CESE consideră că directiva propusă<sup>(11)</sup> nu respectă pe deplin competențele naționale în materie de formare a salariilor și nu ia suficient în considerare diferitele modele naționale de relații sociale și de muncă sau sistemele judiciare și tradițiile juridice ale statelor membre. În plus, nu se ține seama de faptul că formarea salariilor este influențată, de asemenea, de cererea și oferta de competențe de pe piața forței de muncă într-un moment anume, precum și de resursele disponibile. Prin urmare, CESE concluzionează că propunerea Comisiei privind transparența salarială este disproporționată și contravine principiului subsidiarității. Comisia ar trebui să își reexamineze sau să își reformuleze propunerea, iar colegii săi sunt invitați să ia în considerare și să abordeze aceste preocupări în următoarele etape ale procesului legislativ. CESE salută propunerea Comisiei, menită să le faciliteze lucrătorilor misiunea de a asigura respectarea principiului egalității de remunerare în cazul în care consideră că au fost victimele discriminării salariale, să contribuie la o mai mare transparență a structurilor de remunerare și să ajute la consolidarea rolului organismelor naționale în asigurarea respectării acestui principiu.

**Punctul 1.3 (corelat cu punctul 3.3)**

Se modifică după cum urmează:

1.3. Cu toate acestea, CESE consideră că propunerea ar trebui să consolideze consolidată din mai multe puncte de vedere, capacitatea statelor membre de a-și adapta modelele de relații de muncă, în special în ceea ce privește criteriile care trebuie realizate pentru a determina valoarea muncii, acoperirea unora dintre principalele obligații în materie de transparență și rolul partenerilor sociali și al negocierii colective în punerea în aplicare a principiului egalității de remunerare.

<sup>(10)</sup> COM(2021) 93 final.

<sup>(11)</sup> COM(2021) 93 final.

**Punctul 1.5 (corelat cu punctul 4.3.6)**

Se modifică după cum urmează:

1.5. ~~Deși~~ Propunerea este pe bună dreptate sensibilă la preocupările legate de sarcinile suplimentare impuse IMM-urilor., CESE sprijină propunerea Comisiei privind ~~nu consideră că se justifică~~ exceptarea ~~completă a~~ tuturor angajatorilor cu mai puțin de 250 de angajați, însă recunoaște că ~~Ar~~ putea fi ~~însă~~ adecvat să se prevadă norme speciale pentru IMM-uri la nivel național. Prin urmare, statelor membre ar trebui să li se permită să stabilească praguri adecvate. Statelor membre ar trebui, de asemenea, să li se impună să ofere sprijin, formare și asistență tehnică angajatorilor, în special IMM-urilor, în ceea ce privește obligațiile acestora în materie de transparență salarială.

---