

RECOMANDĂRI

RECOMANDAREA COMISIEI

din 7 martie 2014

referitoare la consolidarea principiului egalității de remunerare între bărbați și femei prin
transparență

(Text cu relevanță pentru SEE)

(2014/124/UE)

COMISIA EUROPEANĂ,

având în vedere Tratatul privind funcționarea Uniunii Europene,
în special articolul 292,

întrucât:

- (1) Articolul 2 și articolul 3 alineatul (3) din Tratatul privind Uniunea Europeană consacră dreptul la egalitate între femei și bărbați ca fiind una dintre valorile și sarcinile esențiale ale Uniunii.
- (2) Articolele 8 și 10 din Tratatul privind funcționarea Uniunii Europene (TFUE) prevăd că Uniunea urmărește să elimine inegalitățile și să promoveze egalitatea între bărbați și femei, precum și să combată discriminarea pe motive de sex în toate activitățile sale.
- (3) Articolul 157 alineatul (1) din TFUE obligă fiecare stat membru să asigure aplicarea principiului egalității de remunerare între lucrătorii de sex masculin și cei de sex feminin, pentru aceeași muncă sau pentru o muncă de aceeași valoare.
- (4) 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 încadrarea în muncă, munca și remunerarea.
- (5) Remunerarea egală pentru aceeași muncă și pentru o muncă de aceeași valoare este una dintre cele cinci priorități stabilite în Carta femeilor, care reafirmă angajamentul Comisiei de a mobiliza în mod energic toate instrumentele, atât legislative, cât și nelegislative, pentru a reduce diferențele de remunerare dintre femei și bărbați. Strategia pentru egalitatea între femei și bărbați 2010-2015 se bazează pe prioritățile din Carta femeilor. Strategia prevede că Comisia va explora posibile căi de îmbunătățire a transparenței salariale.
- (6) Directiva 2006/54/CE a Parlamentului European și a Consiliului⁽¹⁾ prevede că, pentru aceeași muncă sau

pentru o muncă având aceeași valoare, discriminarea directă și indirectă pe criteriul sexului este eliminată din ansamblul elementelor și al condițiilor de remunerare. În special, atunci când se utilizează un sistem de clasificare a funcțiilor pentru stabilirea remunerațiilor, acest sistem ar trebui să se întemeieze pe aceleași criterii atât în cazul lucrătorilor de sex masculin, cât și al celor de sex feminin și să fie stabilit astfel încât să excludă discriminarea pe criteriul sexului.

- (7) Femeile din cadrul Uniunii câștigă încă în medie cu 16,2 % mai puțin decât bărbații pentru fiecare oră lucrată (Eurostat 2011), în ciuda progreselor semnificative înregistrate în ceea ce privește realizările educaționale și experiența profesională. Acest lucru indică o discrepanță persistentă în ceea ce privește remunerarea între femei și bărbați care până în prezent nu a fost redusă decât într-un ritm foarte lent.
- (8) Concluzia Comunicării COM(2007) 424 final a Comisiei⁽²⁾ a fost că femeile continuă să fie afectate de discriminare sub forma diferenței de remunerare dintre femei și bărbați și de inegalități pe piața muncii care le împiedică să își valorifice întregul potențial. Discriminarea salarială directă vizibilă pentru exact aceeași muncă se mai întâlnește destul de rar. Cu toate acestea, cadrul juridic existent a fost mai puțin eficient în a asigura punerea în aplicare a principiului egalității de remunerare pentru o muncă de aceeași valoare. O astfel de discriminare este mai puțin probabil să facă obiectul unei proceduri judiciare nu numai pentru că victimele potențiale nu sunt, probabil, conștiente de acest lucru, ci și pentru că este mai dificil pentru victimele discriminării în materie de remunerare să asigure aplicarea efectivă a principiului egalității de remunerare. Victimele trebuie să stabilească faptele care dau naștere unei prezumții de discriminare pentru a transfera sarcina probei asupra angajatorului. Structurile salariale obscure și lipsa de informații disponibile cu privire la nivelurile de remunerare a angajaților care prestează aceeași muncă sau o muncă de aceeași valoare sunt factori importanți care contribuie la aceste dificultăți.

⁽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⁾ Comunicarea Comisiei către Parlamentul European, Consiliul, Comitetul Economic și Social European și Comitetul Regiunilor din 18 iulie 2007 intitulată „Combaterea diferenței de remunerare între femei și bărbați”.

- (9) Comunicarea COM(2010) 543 final a Comisiei ⁽¹⁾ a enumerat printre prioritățile sale în domeniul reglementării inteligente îmbunătățirea în continuare a transparenței, a punerii în aplicare și a asigurării respectării legislației Uniunii.
- (10) La 18 noiembrie 2008 ⁽²⁾ și la 24 mai 2012 ⁽³⁾, Parlamentul European a adoptat rezoluții privind egalitatea de remunerare între bărbați și femei, conținând recomandări privind modul de îmbunătățire a punerii în aplicare a principiului egalității de remunerare. Aceste recomandări includ introducerea unor măsuri de asigurare a transparenței salariale și a unor sisteme de evaluare și de clasificare a funcțiilor neutre din punctul de vedere al genului.
- (11) În concluziile sale din 6 decembrie 2010 privind consolidarea angajamentului și întărirea acțiunilor de reducere a diferențelor de remunerare dintre femei și bărbați și privind revizuirea modului de punere în aplicare a Platformei de acțiune de la Beijing ⁽⁴⁾, Consiliul a invitat statele membre să instituie măsuri care să abordeze cauzele diferențelor de remunerare dintre femei și bărbați, în special cele care promovează transparența salarială și evaluarea și clasificarea funcțiilor neutre din punct de vedere al genului.
- (12) Comunicarea COM(2013) 83 final a Comisiei ⁽⁵⁾ invită statele membre să depună eforturi pentru a elimina diferența de remunerare dintre femei și bărbați, să înlăture alte bariere în calea participării femeilor pe piața forței de muncă și să încurajeze angajatorii să pună capăt discriminării la locul de muncă, ca parte a eforturilor de a urma o strategie de incluziune activă.
- (13) Raportul Comisiei către Parlamentul European și Consiliu, COM(2013) 861 final ⁽⁶⁾, precizează faptul că punerea în aplicare a principiului egalității de remunerare este împiedicată de lipsa de transparență a sistemelor de remunerare, de lipsa certitudinii juridice cu privire la conceptul muncii de valoare egală, precum și de obstacolele procedurale. Printre aceste obstacole se numără faptul că angajații nu dispun de informațiile necesare pentru a introduce cu succes o acțiune privind egalitatea de remunerare și, în special, de informații despre nivelurile de remunerare a categoriilor de angajați care prestează aceeași muncă sau o muncă de valoare egală.
- (14) Acțiunile la nivelul Uniunii menite să faciliteze punerea în aplicare a principiului egalității de remunerare ar ajuta autoritățile naționale și părțile interesate relevante să își intensifice eforturile în direcția combaterii diferenței de remunerare dintre femei și bărbați și a discriminării salariale prin îmbunătățirea punerii în aplicare a cerințelor legale actuale. Respectând pe deplin principiul subsidiarității, aceste acțiuni sunt necesare pentru a consolida aplicarea efectivă a principiului egalității de remunerare în statele membre.
- (15) Prezenta recomandare ar trebui să se concentreze asupra transparenței categoriilor salariale, care este esențială pentru aplicarea efectivă a principiului egalității de remunerare. O transparență sporită poate dezvălui o inegalitate de tratament între femei și bărbați și discriminare în structurile de remunerare ale unei întreprinderi sau organizații. Aceasta permite angajaților, angajatorilor și partenerilor sociali să ia măsurile necesare pentru a se asigura punerea în aplicare a principiului egalității de remunerare. Prezenta recomandare ar trebui să prezinte o serie de măsuri menite să sprijine statele membre să adopte o abordare personalizată pentru îmbunătățirea transparenței salariale. Statele membre ar trebui încurajate să pună în aplicare măsurile cele mai adecvate pentru condițiile lor specifice și să pună în aplicare cel puțin una dintre principalele măsuri menite să crească transparența prevăzute în prezenta recomandare (dreptul de a solicita informații privind remunerarea, raportarea la nivelul întreprinderii, audituri salariale, negocieri colective privind egalitatea de remunerare).
- (16) Posibilitatea ca angajații să solicite informații privind nivelurile de remunerare, inclusiv privind componentele complementare sau variabile, cum ar fi plățile în natură și primele, pentru alte categorii de angajați care prestează aceeași muncă sau o muncă de aceeași valoare, defalcate pe sexe, ar face ca politica salarială a unei întreprinderi sau a unei organizații să devină mai transparentă. De asemenea, ar spori șansele de reușită ale unei acțiuni în fața instanțelor naționale inițiată în mod individual în cazurile de discriminare și ar avea, în consecință, un efect disuasiv.
- (17) Prezentarea periodică de către angajatori a unor rapoarte privind salariile, pe categorii de angajați sau de funcții, defalcate pe sexe, ar îmbunătăți, de asemenea, transparența salarială și ar constitui o bază solidă pentru discuțiile privind măsurile de punere în aplicare a principiului egalității de remunerare. O astfel de divulgare colectivă a salariilor nu ar trebui impusă întreprinderilor și organizațiilor cu mai puțin de 50 de angajați care îndeplinesc criteriile legate de forța de muncă pentru întreprinderile mici prevăzute în Recomandarea 2003/361/CE a Comisiei ⁽⁷⁾, deoarece ar putea reprezenta o sarcină disproporționată asupra acestora.

⁽¹⁾ Comunicarea Comisiei către Parlamentul European, Consiliu, Comitetul Economic și Social European și Comitetul Regiunilor din 8 octombrie 2010 intitulată „Reglementarea inteligentă în Uniunea Europeană”.

⁽²⁾ JO C 16 E, 22.1.2010, p. 21.

⁽³⁾ P7_TA(2012)0225.

⁽⁴⁾ JO C 345, 18.12.2010, p. 1.

⁽⁵⁾ Comunicarea Comisiei către Parlamentul European, Consiliu, Comitetul Economic și Social European și Comitetul Regiunilor din 20 februarie 2013 intitulată „Către investiții sociale pentru promovarea creșterii și coeziunii – inclusiv implementarea Fondului social european pentru perioada 2014-2020” (pagina 11).

⁽⁶⁾ Raportul Comisiei către Parlamentul European și Consiliu privind aplicarea Directivei 2006/54/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 5 iulie 2006 privind punerea în aplicare a principiului egalității de șanse și al egalității de tratament între bărbați și femei în materie de încadrare în muncă și de muncă.

⁽⁷⁾ Recomandarea 2003/361/CE a Comisiei din 6 mai 2003 privind definirea microîntreprinderilor și a întreprinderilor mici și mijlocii (JO L 124, 20.5.2003, p. 36).

- (18) Auditurile salariale ar trebui să faciliteze analiza aspectelor salariale în ceea ce privește egalitatea de gen și formularea unor concluzii referitoare la aplicarea principiului egalității de remunerare. Auditurile salariale ar putea constitui baza unor discuții între angajatori și reprezentanții lucrătorilor în scopul eliminării discriminării salariale pe criterii de gen. Măsurile legate de auditurile salariale nu ar trebui impuse întreprinderilor și organizațiilor cu mai puțin de 250 de angajați care îndeplinesc criteriile legate de forța de muncă pentru întreprinderile mijlocii prevăzute în Recomandarea 2003/361/CE, deoarece ar putea reprezenta o sarcină disproporționată asupra acestora.
- (19) Încurajarea sau obligarea partenerilor sociali să discute și să acorde o atenție deosebită aspectelor legate de egalitatea de remunerare în cadrul negocierilor colective este un alt mod de a spori transparența salarială și de a aborda diferența de remunerare dintre femei și bărbați.
- (20) Realizarea unor statistici salariale defalcate pe sexe și transmiterea către Eurostat a unor statistici exacte și complete sunt măsuri esențiale pentru analizarea și monitorizarea evoluției diferenței de remunerare dintre femei și bărbați la nivel european. Regulamentul (CE) nr. 530/1999 al Consiliului⁽¹⁾ impune statelor membre să elaboreze statistici structurale cvadriennale ale câștigurilor salariale care facilitează calcularea diferenței de remunerare dintre femei și bărbați. Pentru 2006 și 2010, diferența de remunerare dintre femei și bărbați a fost calculată utilizând datele colectate prin ancheta asupra structurii câștigurilor salariale. Pentru perioada 2007-2009, datele privind diferența de remunerare dintre femei și bărbați au fost transmise pe bază de voluntariat, deseori cu întârziere și sub formă de proiect, sub rezerva unei revizuirii ulterioare. Existența unor statistici anuale de înaltă calitate ar putea crește transparența și ar putea spori gradul de sensibilizare în legătură cu problema inegalității de gen în ceea ce privește remunerarea. Disponibilitatea și comparabilitatea unor asemenea date este esențială pentru a analiza evoluțiile de pe întreg teritoriul Uniunii.
- (21) Lipsa unei definiții pentru munca de aceeași valoare, inclusiv a unei indicații clare a criteriilor de evaluare pentru compararea diferitelor locuri de muncă, reprezintă un obstacol important pentru victimele discriminării în materie de remunerare care au introdus acțiuni în instanță. Pentru a evalua dacă angajații prestează o muncă de aceeași valoare, trebuie luați în considerare mai mulți factori, printre care natura muncii, formarea profesională și condițiile de muncă. Includerea în legislațiile naționale a unei astfel de definiții și a unor criterii de evaluare și de clasificare a funcțiilor ar ajuta victimele discriminării în materie de remunerare să introducă acțiuni în fața instanțelor naționale.
- (22) Sistemele de evaluare și de clasificare a funcțiilor neutre din punct de vedere al genului sunt eficiente în crearea unui sistem salarial transparent. Acestea identifică discriminarea indirectă în materie de remunerare legată de subevaluarea locurilor de muncă ocupate, în general, de către femei, deoarece evaluează și compară funcțiile al căror conținut este diferit, dar a căror valoare este egală și, astfel, sprijină principiul muncii de aceeași valoare. Statele membre, partenerii sociali și angajatorii sunt încurajați să promoveze elaborarea și utilizarea unor sisteme de evaluare și de clasificare a funcțiilor neutre din punct de vedere al genului, inspirându-se din anexa 1 la Documentul de lucru al serviciilor Comisiei care însoțește Raportul privind aplicarea Directivei 2006/54/CE⁽²⁾.
- (23) Implicarea organismelor de promovare a egalității este esențială pentru aplicarea efectivă a principiului egalității de remunerare. Competențele și mandatele organismelor naționale de promovare a egalității de gen ar trebui, prin urmare, să fie adecvate pentru a acoperi orice discriminare în materie de remunerare între femei și bărbați, inclusiv eventuale obligații de transparență. Obstacolele procedurale și cele legate de costuri cu care se confruntă victimele discriminării în materie de remunerare ar trebui înlăturate prin împuternicirea organismelor de promovare a egalității să reprezinte persoane fizice. Acest lucru ar reduce riscul de apariție a litigiilor pentru angajați și ar putea reprezenta o soluție pentru deficitul actual semnificativ de cazuri privind egalitatea de remunerare care sunt aduse în fața justiției.
- (24) Activitățile de sensibilizare furnizează părților interesate informații cu privire la existența și importanța principiului egalității de remunerare. Statele membre ar trebui încurajate să sporească gradul de sensibilizare în rândul întreprinderilor și al organizațiilor, al partenerilor sociali și al publicului larg în scopul de a promova efectiv principiul egalității de remunerare, de a utiliza metode de evaluare și de clasificare a funcțiilor care să nu fie afectate de inegalități de gen și de a combate diferențele de remunerare dintre femei și bărbați la nivel mai general. De asemenea, sunt necesare acțiuni la nivelul întreprinderilor și al organizațiilor,

ADOPTĂ PREZENTA RECOMANDARE:

I. OBIECT

1. Prezenta recomandare oferă orientări statelor membre pentru a le sprijini să pună în aplicare mai bine și mai eficient principiul egalității de remunerare în scopul de a combate discriminarea salarială și de a contribui la combaterea diferențelor de remunerare dintre femei și bărbați.

⁽¹⁾ Regulamentul (CE) nr. 530/1999 al Consiliului din 9 martie 1999 privind statisticile structurale ale câștigurilor salariale și ale costului forței de muncă (JO L 63, 12.3.1999, p. 6).

⁽²⁾ Documentul de lucru al serviciilor Comisiei care însoțește Raportul Comisiei către Parlamentul European și Consiliu privind aplicarea Directivei 2006/54/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 5 iulie 2006 privind punerea în aplicare a principiului egalității de șanse și al egalității de tratament între bărbați și femei în materie de încadrare în muncă și de muncă, SWD(2013) 512 final.

II. TRANSPARENȚA SALARIALĂ

2. Statele membre ar trebui să încurajeze angajatorii publici și privați și partenerii sociali să adopte politici în materie de transparență privind modul de compunere și structura salariilor. Acestea ar trebui să pună în aplicare măsuri specifice de promovare a transparenței salariale. În special, aceste măsuri ar trebui să includă una sau mai multe dintre acțiunile menționate la punctele 3-6 într-o abordare adaptată situației interne specifice.

Dreptul angajaților de a obține informații privind nivelurile de remunerare

3. Statele membre ar trebui să pună în aplicare măsuri corespunzătoare și proporționale pentru a garanta faptul că angajații pot solicita informații privind nivelurile de remunerare, defalcate pe sexe, pentru categoriile de angajați care prestează aceeași muncă sau o muncă de aceeași valoare. Aceste informații ar trebui să includă componentele complementare sau variabile în afara salariului fix de bază, cum ar fi plățile în natură și primele.

Prezentarea de rapoarte privind remunerarea

4. Statele membre ar trebui să instituie măsuri care să asigure că angajatorii din întreprinderi și organizații cu cel puțin 50 de angajați informează în mod regulat angajații, reprezentanții lucrătorilor și partenerii sociali cu privire la remunerația medie pe categorie de angajați sau de funcții, defalcată pe sexe.

Audituri salariale

5. Statele membre ar trebui să ia măsurile corespunzătoare pentru a se asigura că în întreprinderile și organizațiile cu cel puțin 250 de angajați sunt realizate audituri salariale. Aceste audituri ar trebui să includă o analiză a proporției femeilor și a bărbaților din fiecare categorie de angajați sau de funcții, o analiză a sistemului de evaluare și de clasificare a funcțiilor care este utilizat și informații detaliate cu privire la remunerare și la diferențele salariale pe criterii de gen. Aceste audituri ar trebui să fie puse la dispoziția reprezentanților lucrătorilor și a partenerilor sociali, la cererea acestora.

Negocierea colectivă

6. Fără a aduce atingere autonomiei partenerilor sociali și în conformitate cu legislația și practicile naționale, statele membre ar trebui să se asigure că problema egalității de remunerare, inclusiv auditurile salariale, se discută la nivelul adecvat al negocierilor colective.

Date statistice și administrative

7. Statele membre ar trebui să îmbunătățească și mai mult disponibilitatea datelor actualizate privind diferența de

remunerare dintre femei și bărbați, furnizând Eurostat, în fiecare an și în timp util, date statistice. Aceste statistici ar trebui defalcate pe sexe, sector economic ⁽¹⁾, timp de lucru (normă întreagă/fracțiune de normă), controlul economic (proprietate publică/privată) și vârstă și ar trebui calculate anual.

8. De asemenea, statele membre ar trebui să furnizeze Comisiei date privind numărul și tipurile de cazuri de discriminare în materie de remunerare în momentul notificării acesteia în conformitate cu punctul 18.

Protecția datelor

9. În măsura în care informațiile transmise în conformitate cu măsurile adoptate în temeiul punctelor 3-8 presupun divulgarea de date cu caracter personal, acestea ar trebui furnizate conform legislației naționale privind protecția datelor, în special conform actelor legislative de punere în aplicare a Directivei 95/46/CE a Parlamentului European și a Consiliului ⁽²⁾.

Conceptul de muncă de aceeași valoare

10. În conformitate cu jurisprudența Curții de Justiție a Uniunii Europene, statele membre ar trebui să clarifice conceptul de „muncă de aceeași valoare” în legislația lor națională. Valoarea muncii ar trebui evaluată și comparată pe baza unor criterii obiective, cum ar fi cerințele educaționale, profesionale și în materie de formare, competențele, efortul și răspunderea, munca prestată și natura sarcinilor în cauză.

Sistemele de evaluare și clasificare a funcțiilor

11. Statele membre ar trebui să promoveze elaborarea și utilizarea unor sisteme de evaluare și de clasificare a funcțiilor neutre din punct de vedere al genului, inclusiv în calitatea lor de angajatori din sectorul public, pentru a preveni sau a identifica și a aborda o eventuală discriminare în materie de remunerare bazată pe grile de salarizare influențate de aspecte legate de gen. Statele membre ar trebui să încurajeze angajatorii și partenerii sociali să introducă sisteme de evaluare și de clasificare a funcțiilor neutre din punct de vedere al genului.
12. În ceea ce privește sistemele de evaluare și de clasificare a funcțiilor neutre din punct de vedere al genului, statele membre sunt încurajate să se inspire din anexa 1 la Documentul de lucru al serviciilor Comisiei care însoțește Raportul privind aplicarea Directivei 2006/54/CE.

⁽¹⁾ Cel puțin NACE Rev. 2, secțiunile B-S, cu excepția secțiunii O.

⁽²⁾ Directiva 95/46/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 24 octombrie 1995 privind protecția persoanelor fizice în ceea ce privește prelucrarea datelor cu caracter personal și libera circulație a acestor date (JO L 281, 23.11.1995, p. 31).

III. DISPOZIȚII ORIZONTALE

Organisme de promovare a egalității

13. Statele membre ar trebui să se asigure că mandatele și competențele organismelor naționale de promovare a egalității includ aspecte legate de discriminarea sub forma diferenței de remunerare dintre femei și bărbați, inclusiv obligații de transparență. După caz, statele membre ar trebui să acorde organismelor de promovare a egalității drept de acces la informațiile și auditurile menționate la punctele 4 și 5 din prezenta recomandare.
14. Statele membre ar trebui să reducă obstacolele procedurale care împiedică sesizarea instanțelor privind cazurile legate de egalitatea de remunerare, permițând organismelor de promovare a egalității să reprezinte persoane fizice în cauze de discriminare în materie de remunerare.
15. Statele membre ar trebui să asigure o cooperare și o coordonare mai strânse între organismele naționale de promovare a egalității și organismele naționale care au o funcție de inspecție pe piața forței de muncă.

Monitorizare și asigurarea respectării

16. Statele membre ar trebui să asigure o monitorizare coerentă a punerii în aplicare a principiului egalității de remunerare și ar trebui să asigure respectarea tuturor măsurilor de remediere disponibile pentru discriminarea în materie de remunerare.

Activități de sensibilizare

17. Statele membre ar trebui să crească gradul de sensibilizare în rândul întreprinderilor și organizațiilor publice și private,

al partenerilor sociali și al publicului larg pentru a promova egalitatea de remunerare, principiul muncii de aceeași valoare și transparența salarială pentru a aborda cauzele diferenței de remunerare dintre femei și bărbați și pentru a elabora instrumente care să contribuie la analiza și evaluarea inegalităților salariale.

IV. ACȚIUNI ULTERIOARE

18. Statele membre ar trebui să ia măsurile necesare pentru a asigura aplicarea prezentei recomandări și sunt invitate să notifice Comisiei măsurile respective până la 31 decembrie 2015, pentru a permite Comisiei să monitorizeze îndeaproape situația, să elaboreze un raport cu privire la progresele înregistrate în punerea în aplicare a prezentei recomandări și, pe această bază, să evalueze necesitatea adoptării de noi măsuri.

V. DISPOZIȚII FINALE

19. Prezenta recomandare se adresează tuturor statelor membre. Aceasta se adresează, de asemenea, partenerilor sociali, în special din statele membre în care, în conformitate cu legislația și practicile naționale, partenerii sociali au o responsabilitate specifică de punere în aplicare a principiului egalității de remunerare prin încheierea de acorduri colective.

Adoptată la Bruxelles, 7 martie 2014.

Pentru Comisie
Viviane REDING
Vicepreședinte