



22.9.2022

COMUNICARE CĂTRE MEMBRI

Subiect: Petiția nr. 0189/2018, adresată de S. B. P., de cetățenie spaniolă, în numele Platformei europene pentru consumatori și mediu, privind diferența de remunerare între femei și bărbați

1. Rezumatul petiției

Petiția vizează diferențele de remunerare între femei și bărbați și petiționara solicită egalitate de remunerare pentru muncă egală. Petiționara declară că Platforma europeană pentru consumatori și mediu a primit plângeri și petiții de la consumatori privind diferența de remunerare și susține că această diferență există în toate statele membre ale Uniunii Europene. Petiționara evidențiază că diferența de remunerare între femei și bărbați încalcă principiul nediscriminării, prevăzut la articolul 14 din Constituția spaniolă. Petiționara solicită Parlamentului să adopte un regulament care să pună capăt diferenței de remunerare în UE și recomandă o modalitate prin care se poate atinge acest obiectiv. Recomandarea este ca întreprinderile să introducă date despre angajați, cum ar fi salariile și rolul lor la locul de muncă, în „registru comerțului”, ca măsură de transparență. Acesta conține deja întreprinderile înregistrate și informații despre conturile lor curente. În cazul în care există diferențe de remunerare pentru același rol, registrul comerțului ar putea să emită o notă în această privință și să o transmită unui serviciu de inspecție a muncii. Serviciul de inspecție a muncii ar putea să elaboreze planuri anuale de verificare a datelor și să decidă măsurile disciplinare împotriva întreprinderilor care încalcă principiul egalității de remunerare.

2. Admisibilitate

Declarată admisibilă la 11 iulie 2018. Comisia a fost invitată să furnizeze informații [articolul 216 alineatul (6) din Regulamentul de procedură].

3. Răspunsul Comisiei, primit la 31 octombrie 2018

Observațiile Comisiei

Discriminarea salarială este interzisă în temeiul dreptului UE. În conformitate cu articolul 157

din Tratatul privind funcționarea Uniunii Europene, fiecare stat membru asigură 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. În înțelesul acestei dispoziții, prin „remunerație” se înțelege salariul sau suma obișnuită de bază sau minimă, precum și toate celelalte drepturi plătite, direct sau indirect, în numerar sau în natură, de către angajator lucrătorului pentru munca prestată de acesta. Acest principiu general este consolidat în continuare de Directiva 2006/54/CE. Mai exact, articolul 4 din directivă stabilește 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 profesională pentru stabilirea remunerațiilor, acest sistem trebuie să se întemeieze pe criterii comune lucrătorilor de sex masculin și feminin și este stabilit astfel încât să excludă discriminarea pe criteriul sexului.

În pofida cadrului legislativ, diferența de remunerare între femei și bărbați în UE, în medie, se ridică încă la 16 %. Eliminarea diferențelor de remunerare între femei și bărbați rămâne un obiectiv major pentru a se ajunge la egalitatea de gen și este o prioritate politică pentru Comisie. De aceea, Comisia a adoptat Comunicarea „Planul de acțiune al UE 2017-2019. Combaterea diferenței de remunerare între femei și bărbați”¹, care prezintă mai multe măsuri politice pentru a micșora această diferență. Astfel cum se explică în acest plan, cauzele diferenței de remunerare între femei și bărbați sunt complexe. Acestea includ segregarea larg răspândită pe piața muncii, stereotipurile persistente alimentate de politici necorespunzătoare privind echilibrul dintre viața profesională și cea privată, sprijinite de o lipsă de transparență. În ceea ce privește lipsa de transparență, Comisia evaluează cadrul legislativ al UE în materie de egalitate salarială, în special, având în vedere necesitatea și posibilitatea de a conferi un caracter obligatoriu unora sau tuturor măsurilor privind transparența salarială prevăzută în Recomandarea privind transparența salarială din 2014², precum dreptul ca angajații să solicite informații privind nivelurile de remunerare, realizarea periodică de către angajatori a unor informări privind salariile, pe categorii de angajați sau de funcții și clarificarea noțiunii de muncă de aceeași valoare. Cu toate acestea, ar trebui remarcat că este puțin probabil ca transparența salarială în sine să elimine diferența de remunerare între femei și bărbați, întrucât aceasta reprezintă doar un element printre altele aflate la baza diferenței de remunerare.

Concluzie

Eliminarea diferențelor de remunerare între femei și bărbați este un obiectiv major pentru a se ajunge la egalitatea de gen și este o prioritate politică pentru Comisie. Pentru a elimina această diferență, UE utilizează o combinație de măsuri legislative și fără caracter legislativ. Discriminarea salarială, una din cauzele diferenței de remunerare între femei și bărbați, este interzisă în temeiul dreptului UE. Recomandarea Comisei din 7 martie 2014 referitoare la consolidarea principiului egalității de remunerare între bărbați și femei prin transparență invită statele membre să combată diferența de remunerare între femei și bărbați. În plus, Comunicarea Comisei „Planul de acțiune al UE 2017-2019. Combaterea diferenței de remunerare între femei și bărbați” prezintă mai multe măsuri pentru a micșora diferența de remunerare între femei și bărbați, prin abordarea factorilor diferiți care explică această diferență, inclusiv discriminarea salarială, dar și segregarea pe piața muncii, stereotipurile de

¹ Comunicarea Comisiei către Parlamentul European, Consiliu și Comitetul Economic și Social European: Planul de acțiune al UE 2017-2019. Combaterea diferenței de remunerare între femei și bărbați, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/RO/TXT/?uri=CELEX:52017DC0678>.

² Recomandarea Comisiei din 7 martie 2014 referitoare la consolidarea principiului egalității de remunerare între bărbați și femei prin transparență, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/RO/TXT/?uri=celex%3A32014H0124>

gen și politici necorespunzătoare privind echilibrul dintre viața profesională și cea privată.

4. Răspunsul Comisiei (REV I), primit la 22 septembrie 2022

La 5 martie 2020, Comisia Europeană a adoptat Comunicarea „O Uniune a egalității: strategia privind egalitatea de gen 2020-2025”¹, care acordă o atenție deosebită diferențelor de remunerare între femei și bărbați și măsurilor de transparență salarială. Strategia privind egalitatea de gen subliniază complexitatea diferenței de remunerare între femei și bărbați: „Pentru a elimina diferența de remunerare dintre femei și bărbați este necesar ca toate cauzele profunde ale acestui fenomen să fie abordate, inclusiv participarea mai scăzută a femeilor pe piața forței de muncă, munca invizibilă și neremunerată, utilizarea pe scară mai largă a muncii cu fracțiune de normă și întreruperile de carieră, precum și segregarea orizontală bazată pe stereotipuri de gen și pe discriminare”. În ceea ce privește transparența salarială, documentul recunoaște că „atunci când sunt disponibile informații cu privire la nivelurile de remunerare, este mai ușor să se detecteze diferențele și discriminarea. Din cauza lipsei de transparență, multe femei nu știu sau nu pot dovedi că sunt prost plătite”. Mai important, există un angajament clar de a reglementa transparența salarială la nivelul UE: „Comisia va prezenta măsuri obligatorii privind transparența salarială până la sfârșitul anului 2020. O astfel de inițiativă va consolida drepturile angajaților de a obține mai multe informații despre nivelurile de remunerare, deși poate îngreuna sarcina administrativă pentru angajatori. Pentru a găsi echilibrul potrivit pentru o astfel de acțiune a UE, este extrem de important să se consulte și să se asculte partenerii sociali și administrațiile naționale. [...] Odată cu adoptarea acestei strategii, Comisia lansează un proces de consultare cuprinzător și incluziv cu publicul, statele membre și partenerii sociali”².

În conformitate cu strategia privind egalitatea de gen, Comisia a lansat, la 5 martie 2020, mai multe consultări privind transparența salarială cu partenerii sociali, cu statele membre și cu publicul în general. Consultarea publică pentru toți cetățenii și toate părțile interesate este accesibilă aici:

https://ec.europa.eu/info/law/better-regulation/have-your-say/initiatives/12098-Strengthening-the-principle-of-equal-pay-between-men-and-women-through-pay-transparency/public-consultation_ro

În cele din urmă, la 5 martie 2020, Comisia a trecut în revistă Planul de acțiune al UE pentru perioada 2017-2019 privind combaterea diferenței de remunerare între femei și bărbați și a adoptat un raport privind punerea în aplicare a acestuia³. Raportul concluzionează că „datorită setului său de acțiuni holistice, planul de acțiune a oferit un cadru de politică amplu și a evidențiat angajamentul Comisiei Europene de a aborda în mod semnificativ diferența de remunerare dintre femei și bărbați”. În plus, „acțiunile întreprinse pentru punerea în aplicare a planului de acțiune al UE pentru perioada 2017-2019 privind combaterea diferenței de remunerare între femei și bărbați vor contribui la activitatea viitoare a Comisiei Europene

¹ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/RO/TXT/PDF/?uri=CELEX:52020DC0152>

² Paginile 10-11.

³ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/RO/TXT/PDF/?uri=CELEX:52020DC0101&qid=1666210852336>

vizând eliminarea diferenței de remunerare între femei și bărbați¹”.

Concluzie

Eliminarea diferenței de remunerare între femei și bărbați continuă să fie un obiectiv major de realizare a egalității între femei și bărbați și constituie o prioritate politică pentru Comisie, după cum o demonstrează atenția acordată acestui subiect în strategia privind egalitatea de gen 2020-2025. Comisia va prezenta, până la sfârșitul anului 2020, o inițiativă privind măsuri obligatorii de asigurare a transparenței salariale, menținând totodată o abordare holistică pentru combaterea diferenței de remunerare între femei și bărbați. Pentru a găsi echilibrul corect în cadrul unei astfel de acțiuni a UE, a fost lansată o serie de consultări cu partenerii sociali, cu statele membre și cu publicul în general.

¹Pagina 12.