

Bruxelles, 4.3.2021
SWD(2021) 42 final

DOCUMENT DE LUCRU AL SERVICIILOR COMISIEI
REZUMAT AL RAPORTULUI PRIVIND EVALUAREA IMPACTULUI
care însoțește documentul

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} - {SEC(2021) 101 final} - {SWD(2021) 41 final}

Fișă rezumat
Evaluarea impactului pentru o propunere de consolidare a principiului egalității de remunerare între bărbați și femei prin transparență
A. Necesitatea de a acționa
Care este problema și de ce este o problemă la nivelul UE?
Punerea efectivă în aplicare a dreptului fundamental la egalitatea de remunerare între femei și bărbați pentru aceeași muncă sau pentru o muncă de aceeași valoare, astfel cum este consacrat la articolul 157 din TFUE, rămâne o provocare majoră în UE. Discriminarea individuală în materie de remunerare și prejudecățile sistemice legate de structurile de remunerare reprezintă doar una dintre cauzele profunde ale diferenței de remunerare între femei și bărbați, pe lângă alte cauze, cum ar fi segregarea orizontală și verticală. Diferența de remunerare între femei și bărbați se acumulează și se menține la 14 % în Uniunea Europeană în ansamblu. Aceasta este o problemă atât la nivelul lucrătorilor, cât și la nivelul angajatorilor. Incapacitatea de a pune în aplicare acest drept fundamental afectează independența economică a femeilor pe parcursul vieții lor profesionale și ulterior. Aceasta este, de asemenea, o problemă pentru funcționarea eficientă a pieței forței de muncă și pentru concurența pe piața internă. Așteptările privind veniturile viitoare pot denatura alegerea femeilor în ceea ce privește locurile de muncă, deciziile cu privire la orele lucrate și la modelele de carieră și, prin urmare, creează un risc clar de pierdere a productivității în economie în general din cauza participării sub nivelul optim a femeilor pe piața forței de muncă. Pentru angajatori, această utilizare ineficientă a resurselor înseamnă o pierdere a productivității și costuri ascunse. În cele din urmă, divergențele în ceea ce privește tratamentul aplicat femeilor și bărbaților în ceea ce privește remunerarea pot avea, de asemenea, un impact asupra competitivității angajatorilor, în măsura în care angajatorii care nu respectă principiul egalității de remunerare pot beneficia de un avantaj inechitabil (și ilegal) din cauza posibilei aplicări a unor norme divergente de la o țară la alta. Discriminarea individuală în materie de remunerare și prejudecățile de gen în mecanismele de stabilire a remunerațiilor și modul în care este apreciată munca femeilor pot fi facilitate de: — lipsa transparenței salariale la nivelul fiecărui lucrător și al angajatorului; — o aplicare deficitară a conceptelor de „remunerație” și „muncă de aceeași valoare”; și — accesul inadecvat la justiție din cauza obstacolelor procedurale și a căilor de atac insuficiente pentru victime. Lipsa transparenței salariale îi împiedică pe lucrători să evalueze dacă dreptul lor la egalitatea de tratament în ceea ce privește remunerarea este susținut; de asemenea, ascunde subevaluarea muncii femeilor din cauza prejudecăților (adesea neconștientizate) legate de structurile de remunerare. Problemele legate de aplicarea corectă a conceptelor-cheie în evaluarea remunerației egale pentru aceeași muncă sau pentru o „muncă de aceeași valoare” complică punerea în aplicare a dreptului la egalitatea de remunerare atât pentru lucrători, cât și pentru angajatori. Accesul insuficient la justiție, la care se adaugă temerea lucrătorilor de victimizare, îngreunează și mai mult exercitarea dreptului lor la egalitatea de remunerare.
Care este rezultatul urmărit?
Obiectivul general este de a îmbunătăți punerea în aplicare și asigurarea respectării principiului egalității de remunerare pentru aceeași muncă sau pentru o muncă de aceeași valoare între bărbați și femei, astfel cum este reglementat la articolul 157 din TFUE și în Directiva 2006/54/CE. Obiectivele specifice ale inițiativei sunt: capacitarea lucrătorilor să își exercite pe deplin dreptul la egalitatea de remunerare – aducerea la lumină a cazurilor de discriminare în materie de remunerare prin transparență și punerea la dispoziția lucrătorilor a informațiilor și a instrumentelor necesare pentru a acționa în consecință; și abordarea subevaluării sistemice a muncii femeilor la nivelul angajatorului prin transparență și corectarea prejudecăților legate de mecanismele de stabilire a remunerațiilor care perpetuează

subevaluarea muncii prestate de femei.

Ambele obiective ar putea fi sprijinite prin abordarea dificultăților care afectează aplicarea conceptelor juridice cheie referitoare la egalitatea de remunerare și accesul la justiție.

Care este valoarea adăugată a acțiunii la nivelul UE (subsidiaritate)?

Acțiunea la nivelul UE ar garanta că egalitatea de remunerare între bărbați și femei este efectivă și le-ar permite tuturor cetățenilor să își exercite drepturile pe baza standardelor minime aplicabile în toate statele membre. Nu numai că ar institui standarde minime armonizate pentru protecția lucrătorilor, ci și condiții de piață egale pentru angajatorii care își desfășoară activitatea pe piața internă, prevenind astfel concurența neloială. Numai o abordare coerentă și cuprinzătoare la nivelul UE poate asigura condiții de concurență echitabile pentru toate statele membre și poate împiedica angajatorii să caute avantaje concurențiale neloiale prin discriminarea în materie de remunerare. În cele din urmă, acțiunea UE este impusă în temeiul tratatului și ar susține un principiu fundamental și dreptul la egalitatea de tratament care sunt consacrate în Carta drepturilor fundamentale a UE. Astfel cum s-a demonstrat în evaluarea din 2020 realizată de Comisie cu privire la dispozițiile legale relevante ale UE privind egalitatea de remunerare, este puțin probabil să se ajungă la eforturi comparabile de promovare a egalității de remunerare în întreaga Uniune fără un impuls din partea unui instrument la nivelul UE.

B. Soluții

Care sunt opțiunile disponibile pentru atingerea obiectivelor? Există o opțiune preferată? Dacă nu, de ce?

Au fost analizate următoarele opțiuni:

opțiunea 0 – statu-quo;

opțiunea 1 – acțiune legislativă pentru a asigura transparență la nivelul lucrătorilor. Aceasta include transparența informațiilor privind salariile înainte de angajare și pe durata angajării:

prin furnizarea proactivă de informații de către angajatori (subopțiunea 1A) sau

la cererea lucrătorilor, a reprezentanților acestora sau a organismelor de promovare a egalității (subopțiunea 1B);

opțiunea 2 – acțiune legislativă pentru a crea transparență la nivelul angajatorilor. Aceasta include patru subopțiuni cu grade diferite de ambiție:

subopțiunea 2A – certificarea egalității de remunerare;

subopțiunea 2B – evaluarea comună a remunerațiilor de către angajatori și reprezentanții lucrătorilor;

subopțiunea 2C – raportarea remunerațiilor combinată cu evaluarea comună a remunerațiilor și

subopțiunea 2D – consolidarea raportării remunerațiilor și a evaluării comune a remunerațiilor în cazul în care există indicii relevante din punct de vedere statistic privind inegalitățile de remunerare între femei și bărbați și

opțiunea 3 – acțiune legislativă pentru a facilita punerea în aplicare și asigurarea respectării cadrului juridic existent (fără transparență salarială). Aceasta include clarificarea conceptelor-cheie existente de „remunerație” și „muncă de aceeași valoare”, îmbunătățirea accesului la justiție și îmbunătățirea mecanismelor de asigurare a respectării legii.

Pachetul preferat este o combinație între **subopțiunea 1B** (capacitatea lucrătorilor prin intermediul informațiilor privind salariile înainte de angajare și dreptul de a solicita informații în timpul angajării), **subopțiunea 2D** (consolidarea raportării remunerațiilor și, în cazul unor indicii relevante din punct de vedere statistic privind inegalitățile de remunerare, evaluarea comună a remunerațiilor) și **opțiunea 3** într-o singură inițiativă nouă. Aceasta este cea mai proporțională și cea mai specifică soluție: ea îndeplinește obiectivele generale și specifice echilibrând eficiența și eficacitatea și ținând seama de lipsa

de date concrete privind amploarea problemei și de actuala încetinire a creșterii economice ca urmare a pandemiei de COVID-19.

Setul de măsuri legislative avut în vedere urmărește să creeze transparentă în ceea ce privește remunerarea și structurile de remunerare, să capaciteze lucrătorii și să abordeze subevaluarea sistemică a muncii femeilor. Acesta va asigura dreptul lucrătorilor de acces la informațiile de care au nevoie pentru a evalua dacă aceștia pot fi victime ale discriminării în materie de remunerare pe criterii de gen. Setul de măsuri va permite, de asemenea, angajatorilor să detecteze și să acționeze împotriva discriminării și a prejudecăților legate de structurile de remunerare. Opțiunea legislativă include excepții pentru a echilibra dreptul la egalitatea de remunerare cu sarcina și costul posibile ale diferitelor măsuri și pentru a direcționa măsurile acolo unde este cea mai mare nevoie de ele. Angajatorii cu mai puțin de 250 de angajați nu ar fi obligați să le furnizeze în mod proactiv informații periodice privind remunerarea, nici să raporteze cu privire la remunerație; nici să efectueze evaluări comune ale remunerațiilor. În cadrul unor astfel de entități, drepturile lucrătorilor ar fi protejate prin dreptul de a solicita informații relevante privind remunerarea, împreună cu o inversare consolidată a sarcinii probei și cu un acces sporit la justiție. Pachetul impune, de asemenea, aplicarea conceptelor-cheie referitoare la egalitatea de remunerare.

Care sunt punctele de vedere ale diferitelor părți interesate? Care sunt susținătorii fiecărei opțiuni?

Au fost organizate ample consultări cu părțile interesate pentru această evaluare a impactului și pentru evaluarea anterioară a cadrului juridic al UE privind egalitatea de remunerare.

Persoanele fizice care au răspuns la consultare și-au exprimat sprijinul general. Acest lucru este în concordanță cu indicațiile din sondajele de opinie, de exemplu un sondaj Eurobarometru efectuat în 2017.

Majoritatea **angajatorilor** ar prefera să se acorde prioritate măsurilor care abordează alte cauze fundamentale ale diferenței de remunerare între femei și bărbați. Aceștia consideră că inițiativa în cauză este mai puțin eficace în scopul reducerii diferenței de remunerare între femei și bărbați și, prin urmare, este nejustificat de costisitoare, în special pentru IMM-uri. Angajatorii au subliniat dificultățile întâmpinate în evaluarea a ceea ce constituie muncă de aceeași valoare, precum și preocupări legate de protecția datelor. Aceștia au făcut referire, de asemenea, la autonomia partenerilor sociali și la necesitatea de a menține instrumentele existente de raportare la nivel național.

Sindicatelor sprijină, în linii mari, inițiativa și sunt în favoarea unor abordări și mai ambițioase, deși unele dintre acestea o pun sub semnul întrebării din motive de subsidiaritate.

Statele membre au poziții diferite, dar majoritatea sunt în favoarea inițiativei (în special cele care au introdus deja măsuri de transparentă).

C. Impactul opțiunii preferate

Care sunt beneficiile opțiunii preferate (sau ale opțiunilor principale, dacă nu există o opțiune preferată)?

Dincolo de scopul său principal de a asigura respectarea unui drept fundamental, măsurile de asigurare a transparenței salariale vor facilita o schimbare culturală în ceea ce privește aspectele legate de egalitatea de gen și vor avea ca rezultat acțiuni de politică mai concentrate și mai bine orientate în acest domeniu. *Pentru lucrători*, transparența salarială îmbunătățește nivelul de satisfacție la locul de muncă și implicarea. Aceasta sensibilizează și capacitează lucrătorii, în special femeile, pentru a solicita despăgubiri pentru diferențe de remunerare nejustificate la nivel individual și în cazul prejudecăților de gen în ceea ce privește stabilirea remunerațiilor și evaluarea locului de muncă. *Pentru angajatori*, punerea în aplicare a transparenței salariale se traduce printr-un nivel mai ridicat de păstrare a angajaților, o mai mare atractivitate și rentabilitate. *Societatea în ansamblu* va beneficia de pe urma unui nivel mai ridicat al egalității și (la fel de important) de pe urma creșterii percepției egalității. Un nivel mai ridicat de egalitate în materie de remunerare îmbunătățește alocarea și utilizarea resurselor, reduce inegalitatea și contribuie la dezvoltarea durabilă. În general, măsurile de asigurare a transparenței salariale pot da naștere unei schimbări semnificative a comportamentului. Amploarea beneficiilor va depinde de nivelul de respectare a legislației și de amploarea măsurilor ulterioare din

partea angajatorilor.

Impactul potențial al pachetului de măsuri a fost estimat ipotetic ca implicând o reducere globală cu **3 puncte procentuale a părții neexplicate a diferenței de remunerare între femei și bărbați**. Acest lucru ar duce la **scăderea ratei „riscului de sărăcie”** în UE de la 16,3 % în medie la aproximativ 14,6 %, cu variații importante între țări și pe tipuri de gospodării. La rândul său, această scădere ar conduce la o creștere globală a câștigurilor totale de 6,9 % și la o reducere globală a inegalității veniturilor de piață, cât și a inegalității veniturilor disponibile. Rata sărăciei este în cea mai mare parte redusă în cazul **gospodăriilor monoparentale, în 85 % dintre acestea părintele unic susținător fiind femeie**. De asemenea, există **un impact pozitiv asupra bugetelor naționale**: veniturile publice provenite din impozitele directe și din contribuțiile sociale ar crește cu aproximativ 7,5 %, în timp ce transferurile sociale (prestații în numerar) ar scădea, în principal ca urmare a scăderii prestațiilor acordate în funcție de resurse, cu aproximativ 0,4 %.

Care sunt costurile opțiunii preferate (sau ale opțiunilor principale, dacă nu există o opțiune preferată)?

Conform previziunilor, costurile **administrative** ale statelor membre (pentru **transpunere și asigurarea respectării legislației**) vor fi limitate, la fel și costurile legate de monitorizarea conformității.

Pachetul ar implica costuri unice de asigurare a **conformității** pentru angajatori (care se preconizează că vor varia de la scăzut la moderat) și costuri recurente mai mici. Costurile totale pentru fiecare angajator au fost estimate pe baza următoarelor elemente:

- furnizarea de informații privind remunerarea înainte de angajare – 0 EUR;
- răspunsul la o cerere individuală de informații privind remunerarea – 20 EUR (orientativ – pentru întreprinderi de toate dimensiunile);
- raportarea obligatorie privind diferențele medii de remunerare între lucrătorii de sex feminin și cei de sex masculin pe categorii de lucrători – între 379-508 EUR și 721-890 EUR (pentru întreprinderile cu peste 250 de angajați) și
- efectuarea unei evaluări suplimentare (dacă este necesar – pentru întreprinderile cu peste 250 de angajați, în cazul cărora raportarea remunerațiilor detectează o diferență de remunerare semnificativă din punct de vedere statistic) – între 1 180-1 724 EUR și 1 911-2 266 EUR per angajator (se preconizează că vor scădea în orice exerciții ulterioare).

Costul total pentru UE ar fi de 26-50 de milioane EUR pentru raportarea remunerațiilor, plus orice costuri suplimentare pentru o posibilă evaluare comună a remunerațiilor și pentru cereri de informații privind remunerarea, ambele în funcție de grila de discriminare în materie de remunerare.

Care sunt efectele asupra IMM-urilor și asupra competitivității?

Angajatorii cu mai puțin de 250 de angajați sunt scutiți de obligația de a furniza în mod proactiv lucrătorilor informații privind remunerarea, de a raporta diferențele de remunerare și de a efectua o evaluare comună condiționată a remunerațiilor. Măsurile de raportare și evaluare a remunerațiilor s-ar aplica pentru 0,2 % din întreprinderile din UE (reprezentând 33 % din forța de muncă din UE). Cu toate acestea, toți lucrătorii ar avea dreptul de a solicita informații specifice privind remunerarea, iar toți angajatorii ar fi obligați să le furnizeze.

Această inițiativă se referă în primul rând la punerea în aplicare a unui drept fundamental al UE (dreptul la egalitatea de remunerare). Împreună cu obiectivele sociale ale UE, aceste obiective prevalează asupra dimensiunii economice a dreptului la egalitatea de remunerare¹. Numai o abordare coerentă și cuprinzătoare la nivelul UE poate asigura condiții de concurență echitabile pentru toate statele membre și poate împiedica angajatorii să caute avantaje concurențiale neloiale prin discriminarea în materie de remunerare.

¹ Cauza 50/96, Deutsche Telekom AG/Lilli Schröder, ECLI:EU:C:2000:72, p. 57.

Va exista un impact semnificativ asupra bugetelor și asupra administrațiilor naționale?

Se preconizează că opțiunea preferată va avea costuri de punere în aplicare limitate în ansamblu și, în special, pentru administrațiile naționale. Costurile ar putea varia în funcție de sprijinul pe care statele membre aleg să îl pună la dispoziția angajatorilor, în mod voluntar (de exemplu, infrastructuri informatice specifice, înlocuirea raportării remunerațiilor cu raportarea bazată pe date administrative, orientări și formare cu privire la sistemele de evaluare și clasificare a locurilor de muncă neutre din punctul de vedere al genului).

În același timp, se preconizează un impact pozitiv, deși nu este posibil să se furnizeze o estimare globală fiabilă. Salariile mai mari pentru femei (care ar depinde de valoarea discriminării în materie de remunerare corectată ca urmare a prezentei propunerii) ar putea duce la o creștere a veniturilor publice (o colectare mai mare a impozitelor pe venit și a contribuțiilor la asigurările sociale). Pe de altă parte, câștigurile salariale medii pentru femei ar putea fi compensate printr-o creștere mai lentă a salariilor bărbaților, cu un efect global nedeterminat. În măsura în care aceste modificări s-ar aplica mai mult lucrătorilor cu salarii mai mici, s-ar putea înregistra, de asemenea, o scădere a transferurilor sociale (în numerar), explicată în principal printr-o reducere a prestațiilor în numerar acordate în funcție de resurse (a se vedea secțiunea de mai sus privind prestațiile).

Vor exista și alte efecte semnificative?

Nu a fost detectat niciun posibil **impact asupra mediului**.

Proportionalitate?

Principiul proporționalității este pe deplin respectat, deoarece domeniul de aplicare al măsurilor variază în funcție de dimensiunea angajatorului, evitându-se astfel costurile și sarcinile excesive și susținându-se, în același timp, drepturi de bază pentru lucrători. Propunerea ia în considerare lipsa de date concrete privind discriminarea în materie de remunerare și încetinirea creșterii economice cauzată de pandemia de COVID-19. Intervenția avută în vedere reprezintă minimul necesar pentru aplicarea efectivă a principiului egalității de remunerare în toate statele membre.

D. Acțiuni ulterioare**Când va fi revizuită politica?**

Comisia intenționează să revizuiască punerea în aplicare a inițiativei pentru a evalua măsura în care au fost îndeplinite obiectivele de politică. Această **evaluare** ar trebui să aibă loc la **opt** ani de la termenul-limită pentru punerea în aplicare a legislației, eventual în coordonare cu publicarea datelor privind diferențele de remunerare între femei și bărbați (SES²), pentru a facilita o evaluare pertinentă a practicilor și a impactului în toate statele membre.

² Sondajul UE asupra structurii câștigurilor salariale.