

# TRANSPARENȚA SALARIALĂ - COMPONENTĂ ESENȚIALĂ ÎN APLICAREA PRINCIPIULUI EGALITĂȚII DE REMUNERARE PENTRU LUCRĂTORUL FEMEIE ȘI PENTRU LUCRĂTORUL BĂRBAT (PARTEA I)



Carmen Adriana GHEORGHE<sup>1</sup>



Roxana MATEFI<sup>2</sup>

*„Munca egală merită o remunerație egală. Iar pentru a asigura o remunerație egală, este nevoie de transparență.”<sup>3</sup>*

## Abstract

*The principle of equal pay for male and female workers for equal work or work of equal value, stipulated by Article 157 TFEU, is one of the foundations of the Union. Despite this foundation, the lack of transparency of remuneration systems, the lack of legal certainty regarding the concept of work of equal value – either because this notion is not defined or because there are no clear evaluation criteria for comparing different jobs, as well as the procedural obstacles, remain the main impediments to the application of this principle.*

**Keywords:** *equality wage transparency, remuneration, woman worker, man worker.*

## I. Introducere

Pe fondul actualității problemei inegalității dintre femei și bărbați sub aspectul remunerării pentru aceeași muncă și/sau pentru munca de aceeași valoare, în luna martie 2021 a fost publicată *Propunerea de Directivă a Parlamentului European și a*

---

<sup>1</sup> Universitatea Transilvania din Brașov, Facultatea de Drept.

<sup>2</sup> Universitatea Transilvania din Brașov, Facultatea de Drept.

<sup>3</sup> Ursula von der Leyen - Președinta Comisiei Europene apud [https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/ip\\_21\\_881](https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/ip_21_881).

*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*<sup>4</sup>.

Cum se poate aplica concret, cu obținerea unor rezultate vizibile, măsurabile, acest principiu al egalității salariale între femei și bărbați, statuat încă din 1957 în tratatele institutive ale UE?<sup>5</sup> Cum de nu s-a reușit aplicarea acestuia până în prezentul democratic european? Acestea sunt doar câteva dintre întrebările care își caută încă un răspuns.

Pe de altă parte, transparența salarială nu este o rezolvare propriu-zisă a problemei, ci reprezintă un mijloc prin care femeile vor putea să afle că nu sunt plătite la fel ca bărbații, și apoi să se adreseze instanței, astfel încât propunerea recentă a Parlamentului European și a Consiliului este, de fapt, impunerea unei proceduri formate din *transparentizare*, ca prim pas, și *acțiune în justiție*, ca pasul următor.

Preocupările instituțiilor europene au avut în vedere aspecte privitoare la drepturile lucrătorilor, lipsa discriminării s.a. – dacă ne referim la prevederile din Pilonul European al Drepturilor Sociale<sup>6</sup> sau la Planul de acțiune ale UE 2017-2019 privind combaterea diferenței de remunerare între bărbați și femei – adică preocupările legislative privind egalitatea muncii între femei și bărbați.

Cum se va ajunge însă, în prezentul desfășurării conflictului militar din Ucraina, care destabilizează ansamblul vieții economice, politice, militare, sociale și juridice – la rezolvarea problemei analizate? Rămâne o întrebare deocamdată fără răspuns.

<sup>4</sup> <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/RO/TXT/HTML/?uri=CELEX:52021PC0093&from=RO>

<sup>5</sup> Potrivit Art. 157 din TUE: „(1) 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.

(2) În sensul prezentului articol, prin remunerație se înțelege salariul sau suma obișnuite de bază sau minime, precum și toate celelalte drepturi plătite, direct sau indirect, în numerar sau în natură, de către angajator lucrătorului pentru munca prestată de acesta. Egalitatea de remunerare, fără discriminare pe motiv de sex, presupune ca: (a) remunerația acordată pentru aceeași muncă plătită la normă să fie stabilită pe baza aceleiași unități de măsură; (b) remunerația acordată pentru aceeași muncă plătită cu ora să fie aceeași pentru locuri de muncă echivalente. (3) Parlamentul European și Consiliul hotărând în conformitate cu procedura legislativă ordinară și după consultarea Comitetului Economic și Social, adoptă măsuri necesare pentru a asigura punerea în aplicare a principiului egalității șanselor și al egalității de tratament între bărbați și femei în ceea ce privește munca și locul de muncă, inclusiv a principiului egalității de remunerare pentru aceeași muncă sau pentru o muncă echivalentă. (4) Pentru a asigura în mod concret o deplină egalitate între bărbați și femei în viața profesională, principiul egalității de tratament nu împiedică un stat membru să mențină sau să adopte măsuri care să prevadă avantaje specifice menite să faciliteze exercitarea unei activități profesionale de către sexul mai slab reprezentat, să prevină sau să compenseze dezavantaje în cariera profesională.”

<sup>6</sup> [https://ec.europa.eu/info/strategy/priorities-2019-2024/economy-works-people/jobs-growth-and-investment/european-pillar-social-rights/european-pillar-social-rights-20-principles\\_ro](https://ec.europa.eu/info/strategy/priorities-2019-2024/economy-works-people/jobs-growth-and-investment/european-pillar-social-rights/european-pillar-social-rights-20-principles_ro).

## II. Terminologie

O scurtă analiza a propunerilor și realizărilor reușite de organisme europene și naționale în perioada 2006-2022 duce la concluzia că nu se poate vorbi de o schimbare, nici măcar la o nuanțare constructivă. Astfel, introducerea unor temeni precum *segregare* (orizontală, verticală, profesională s.a.) nu a făcut decât să complice terminologia în sensul în care noțiunile nu sunt definite juridic, ci lexical și, eventual, sociologic. Apoi, adăugarea de către organisme europene a unor expresii, precum *plafonul de sticlă/glass ceiling*<sup>7</sup>, *podea lipicioasă/sticky floor*<sup>8</sup>, *ridicarea valului* s.a., pot duce în derizoriu demersurile juridice în acest domeniu sensibil și ignorat decenii de-a rândul.

În plus, volumul redus al informațiilor privind jurisprudența în domeniu face ca o analiză a soluțiilor instanțelor – naționale, a CJUE și a CEDO – să fie dificilă. Cu toate acestea, jurisprudența Curții de Justiție a Uniunii Europene a subliniat în repetate rânduri că statele membre ar trebui să clarifice conceptul de „muncă de aceeași valoare” în legislația internă și că valoarea muncii ar trebui evaluată și comparată pe baza unor criterii obiective precum: cerințele educaționale, profesionale și în materie de formare; competențele, efortul și responsabilitatea; munca prestată efectiv și natura sarcinilor în cauză<sup>9</sup>.

## III. Planul de acțiune al UE 2017-2019 privind combaterea diferenței de remunerare între bărbați și femei

Deși promovată ca una dintre valorile fundamentale ale UE, egalitatea de gen „nu reprezintă o realitate și la locul de muncă”, astfel că, la nivelul anului 2017, „în toate ramurile economiei, femeile din UE câștigau în medie cu 16 % mai puțin pe oră decât bărbații. În ritmul actual al schimbărilor, decalajul ar urma să fie eliminat abia la începutul mileniului următor. Stagnarea din ultimul timp ridică semne de întrebare cu privire la necesitatea consolidării și a adaptării inițiativelor existente: inegalitățile de gen de pe piața muncii sunt ținute sub control, dar nu eliminate”<sup>10</sup>.

În termeni de transparență, dacă ne raportăm la Planul de acțiune al UE 2017-2019 privind combaterea diferenței de remunerare între bărbați și femei, rezultă că, deși „în aproape toate profesiile, bărbații sunt în medie mai bine plătiți decât femeile”, iar „discriminarea salarială este încă larg răspândită: este posibil ca o femeie să fie plătită mai puțin decât un bărbat care prestează exact aceeași muncă, iar munca desfășurată de obicei de femei este plătită mai prost decât cea

<sup>7</sup> Glass ceiling - pe [https://ro.wikipedia.org/wiki/Plafon\\_de\\_sticl%C4%83](https://ro.wikipedia.org/wiki/Plafon_de_sticl%C4%83).

<sup>8</sup> <https://eige.europa.eu/thesaurus/terms/1395>.

<sup>9</sup> [http://www.mmuncii.ro/j33/images/Documente/MMPS/Transparența\\_decizionala/09032021Anexa\\_1\\_SNESVD\\_cu\\_ANDPDC\\_CNPP\\_29\\_01.pdf](http://www.mmuncii.ro/j33/images/Documente/MMPS/Transparența_decizionala/09032021Anexa_1_SNESVD_cu_ANDPDC_CNPP_29_01.pdf).

<sup>10</sup> <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/RO/TXT/DOC/?uri=CELEX:52017DC0678&from=RO>.

prestată de obicei de bărbați, chiar și atunci când are aceeași valoare”, demersul de identificare a cazurilor de discriminare este unul anevoios inclusiv din cauza confidențialității cu privire la nivelurile de remunerare.

Raportul arată că, deși un procent destul de mare dintre europeni, respectiv 69% sunt conștienți că există diferențe de salarizare între bărbați și femei, totuși, în mod interesant, proiectează această inegalitate asupra altor întreprinderi, nu a celor în care lucrează ei. Același raport arată că o tremie dintre angajații europeni nu cunosc cuantumul salariilor pe care le primesc colegii lor de muncă, însă ar încuraja o mai mare transparență din acest punct de vedere, sens în care aproximativ două treimi dintre cei chestionați considerau oportună publicarea salariilor medii câștigate în organizația în care lucrează.

Lipsa de transparență este, așadar, fără putință de tăgadă un factor care stă în calea unei aplicări eficiente a principiului egalității de remunerare pentru lucrătorul femeii și lucrătorul bărbat.

#### **IV. Propunerea 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**

În contextul în care, așa cum am arătat și anterior, lipsa transparenței constituie unul dintre principalele obstacole în aplicarea și respectarea principiului egalității de remunerare între femei și bărbați, Directiva propusă urmărește „stabilirea unor standarde de transparență salarială care să le permită lucrătorilor să își revendice dreptul la egalitatea de remunerare”.

Obiectivele pe care și le propune vizează „stabilirea transparenței salariale în cadrul organizațiilor; facilitarea aplicării conceptelor-cheie referitoare la egalitatea de remunerare, inclusiv „remunerație” și „muncă de aceeași valoare”, precum și consolidarea mecanismelor de asigurare a aplicării transparenței salariale”.

Măsurile propuse vizează, printre altele, transparența salarială înainte de angajare<sup>11</sup>, transparența procesului de stabilire a remunerațiilor și a politicii de avansare în carieră<sup>12</sup>, dreptul la informare<sup>13</sup>, raportarea privind diferențele de remunerare dintre lucrătorii de sex feminin și cei de sex masculin<sup>14</sup> etc.

---

<sup>11</sup> Candidații la ocuparea unui loc de muncă au dreptul de a primi din partea angajatorului potențial informații cu privire la nivelul inițial de remunerare sau la intervalul aferent acesteia, stabilit pe baza unor criterii obiective, neutre din punctul de vedere al genului, și care urmează să fie atribuit pentru postul în cauză” – art. 5, pct. 1.

<sup>12</sup> „Angajatorul pune la dispoziția lucrătorilor săi, într-un mod ușor accesibil, o descriere a criteriilor utilizate pentru determinarea nivelurilor de remunerare și a evoluției în carieră a lucrătorilor. Aceste criterii trebuie să fie neutre din punctul de vedere al genului.” – art. 6.

<sup>13</sup> A se vedea art. 7.

<sup>14</sup> Art. 8.

Cât privește sarcina probei, în ipoteza în care lucrătorul apreciază că în cazul său a fost nesocotit principiul egalității de remunerare și prezintă fapte de natură a presupune existența discriminării, pârâțul este cel care trebuie să dovedească lipsa unei discriminări privind remunerarea.

Directiva operează deopotrivă cu *discriminarea directă* și cea *indirectă*, sintagme pe care le definește în cuprinsul primului său articol. Așadar, vorbim despre discriminare directă atunci când „o persoană este tratată într-un mod mai puțin favorabil din cauza sexului decât este, a fost sau ar fi tratată altă persoană într-o situație comparabilă”, în timp ce discriminarea indirectă vizează acea ipoteză în care „o dispoziție, un criteriu sau o practică aparent neutră ar dezavantaja considerabil persoanele de un anumit sex, în raport cu persoanele de celălalt sex, cu excepția cazului în care dispoziția, criteriul sau practica în cauză este justificată în mod obiectiv de un scop legitim, iar mijloacele pentru a atinge acest scop sunt corespunzătoare și necesare”.

## V. Concluzii

Astfel, se poate concluziona că se conturează două direcții concrete de acțiune – una se referă la definirea și includerea în actele normative a noțiunilor de *aceeași muncă* și *munca de aceeași valoare*, a doua trebuie să permită accesul lucrătorului femeie, dar și al lucrătorului bărbat la justiție, într-un mod mult mai facil.

Lipsa de progrese vizibile în combaterea discriminării în materie de remunerare, precum și acțiunile limitate întreprinse sugerează o posibilă nevoie de noi măsuri specifice la nivelul UE – *monitorizare, îmbunătățirea statisticilor, clasificarea funcțiilor neutre din punctul de vedere al genului, definirea conceptului de muncă de aceeași valoare, introducerea de noi sancțiuni cu caracter specific, elaborarea rapoartelor periodice privind situația remunerării, asigurarea unui acces la justiție mai simplu și fără costuri s.a.*

În ceea ce privește angajatorul, acesta ar trebui să aibă următoarele obligații: comunicarea salariului împreună și odată cu anunțul de angajare, să nu solicite candidatului date despre istoricul său de angajare, informare despre nivelul remunerației și despre nivelul mediu al remunerației la interviu, societățile cu peste 250 angajați să publice informații despre diferențele salariale dintre femei și bărbați, dacă diferența de procent este cel puțin 5 la sută, să se facă evaluarea angajatorului și de către reprezentanții lucrătorilor ș.a.

În ceea ce privește sancțiunile aplicate angajatorului, acestea ar trebui să dobândească un caracter pecuniar – acordarea de despăgubiri, recuperarea plăților restante, aplicarea de amenzi.

Funcționarea unor organe interne de promovare a egalității, implicarea reprezentanților lucrătorilor în procesul respectării principiului egalității, posibilitatea

legală a introducerii de acțiuni colective sunt alte măsuri care, în convergență, pot aduce rezultate concrete în aplicarea egalității salariale prin asigurarea transparenței salariale.

### Bibliografie

- Propunerea 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;
- Planul de acțiune ale UE 2017-2019 privind combaterea diferenței de remunerare între bărbați și femei;
- <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/RO/TXT/HTML/?uri=CELEX:52021PC0093&from=RO>;
- [https://ro.wikipedia.org/wiki/Plafon\\_de\\_sticl%C4%83](https://ro.wikipedia.org/wiki/Plafon_de_sticl%C4%83);
- [https://ec.europa.eu/info/strategy/priorities-2019-2024/economy-works-people/jobs-growth-and-investment/european-pillar-social-rights/european-pillar-social-rights-20-principles\\_ro](https://ec.europa.eu/info/strategy/priorities-2019-2024/economy-works-people/jobs-growth-and-investment/european-pillar-social-rights/european-pillar-social-rights-20-principles_ro);
- <https://eige.europa.eu/thesaurus/terms/1395>;
- [http://www.mmuncii.ro/j33/images/Documente/MMPS/Transparenta\\_decizionala/09032021Anexa\\_1\\_SNESVD\\_cu\\_ANDPDCA\\_CNPP\\_29\\_01.pdf](http://www.mmuncii.ro/j33/images/Documente/MMPS/Transparenta_decizionala/09032021Anexa_1_SNESVD_cu_ANDPDCA_CNPP_29_01.pdf);
- <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/RO/TXT/DOC/?uri=CELEX:52017DC0678&from=RO>.