Consolidarea egalității de remunerare între bărbați și femei. Un pas important către o justiție socială

Autor: Claudia Sofianu, Partener, liderul departamentului de Impozit pe venit si contribuţii sociale, EY România

Directiva (UE) 2023/970 din 10 mai 2023, denumită în continuare „Directiva”, reprezintă o inițiativă majoră adoptată de Parlamentul European și de către Consiliu în cadrul eforturilor de combatere a inegalităților de gen. Conform statisticilor furnizate de Eurostat, observăm că o femeie din Uniunea Europeană obține, în medie, pe oră un salariu cu aproximativ 12,7% mai mic decât cel al unui bărbat.

Scopul acestei noi reglementări europene este de a consolida aplicarea principiului egalității de remunerare pentru aceeași muncă sau pentru muncă de aceeași valoare între femei și bărbați. Prin intermediul unor mecanisme de transparență salarială și prin asigurarea conformității cu legea, această directivă are potențialul de a provoca transformări semnificative în societatea noastră. Obiectivele noului act european sunt eliminarea disparităților salariale și promovarea justiției sociale.

Misiunea directivei constă în asigurarea aplicării eficiente a principiului egalității de remunerare în Uniunea Europeană, în conformitate cu valorile fundamentale ale drepturilor omului și egalității de gen, acțiune ce este parte integrată din Obiectivele de Dezvoltare Durabilă ale Organizației Națiunilor Unite. Datele actuale furnizate de Eurostat evidențiază discrepanțe notabile în sectorul financiar din Uniunea Europeană, cu procente de 34% în cazul Lituaniei (cel mai

ridicat) și 32% în cazul României.

Realizând o analiză sectorială, se constată că România înregistrează cele mai mici diferențe în sectoarele de electricitate și gaz (2,1%), în timp ce în domeniile profesionale și științifice există cifre negative, însemnând că femeile câștigă, în medie, cu 0,2% mai mult pe oră decât bărbații. Principalele prevederi ale directivei includ cerințe referitoare la transparența salarială și raportarea datelor de gen, protecția angajaților împotriva discriminării salariale, precum și promovarea schimbului de bune practici între angajatori și sindicate. Aceste măsuri au ca scop obținerea unei mai mari claritățiși responsabilități în ceea ce privește remunerația, identificarea inechităților salariale și stabilirea unor măsuri adecvate pentru corectarea lor.

Din perspectivă legislativă, este important de menționat că statele membre trebuie să pună în aplicare această directivă până la data de 7 iunie 2026. În urma implementării, angajatorii vor fi obligați să asigure transparența salarială, să raporteze datele salariale și să elimine orice formă de discriminare salarială între femei și bărbați. Acest lucru presupune că angajatorii vor trebui să ofere informații clare și accesibile cu privire la criteriile de stabilire a remunerației, astfel încât angajații să poată verifica dacă primesc o remunerație egală pentru aceeași muncă sau pentru o muncă de aceeași valoare. În plus, Directiva impune companiilor să analizeze și să identifice eventualele disparități salariale și să ia măsuri pentru a le elimina. Din rațiuni de confidențialitate, angajatorii pot solicita să fie restricţionată utilizarea informațiilor obținute despre salarii pentru a se asigura că dreptul la egalitate de remunerare este respectat.

Discrepanțele salariale de gen au reprezentat o problemă amplu discutată și au avut un impact semnificativ asupra societății noastre. Datele înregistrate la nivel european în 2021 relevă variații în aceste diferențe de remunerare în cadrul Uniunii

Europene, cu cea mai mare discrepanță în Estonia, unde procentul ajunge la 20,4%. România se află pe un onorabil loc doi în ceea ce privește discrepanțele salariale, cu un procent de 3,6%, în timp ce Luxemburg ocupă primul loc, unde femeile câștigă cu 0,2% mai mult decât bărbații. De asemenea, diferențele salariale variază în funcție de mediul de activitate, referindu-ne aici la mediul privat și cel public. În cazul României, un bărbat câștigă cu 1,7% mai mult pe oră în mediul public, în timp ce în mediul privat diferența este de 10,2%. La nivel european, cea mai mare discrepanță în mediul public se observă în Ungaria (17,2%), iar în mediul privat în Germania (22,1%).

Pe parcursul istoriei, femeile au fost adesea remunerate în mod nedrept în comparație cu bărbații pentru aceeași muncă sau muncă de aceeași valoare. Aceste diferențe evidente în remunerare între bărbați și femei au perpetuat inegalitățile și stereotipurile de gen, marginalizând și limitând progresul femeilor în sfera profesională, polarizând în același timp societatea. Inițiativele anterioare de combatere a disparităților salariale, fie la nivel european, fie la nivel național, au fost implementate, dar provocările persistente au cerut o acțiune mai fermă pentru a aborda această problemă complexă.

Istoricul instituțional european ne arată că UE a luat măsuri în acest sens: a adoptat legi, a emis recomandări, a făcut schimburi de bune practici și a oferit finanțări pentru sprijinirea acțiunilor statelor membre. Curtea Europeană de Justiție a conturat conceptele politicilor europene privind egalitatea de gen, iar Parlamentul European a adoptat constant materiale referitoare la problema în cauză, solicitând în nenumărate rânduri îmbunătățirea egalității.

Cauzele apariției diferențelor salariale

Regăsim multiple motive pentru care există o discrepanță în remunerația dintre femei și bărbați. Unul dintre acestea este

implicarea femeilor într-un număr mai mare de ore de muncă neremunerată, cum ar fi îngrijirea copiilor sau menajul casnic, ceea ce reduce timpul disponibil pentru muncă remunerată. Potrivit statisticilor din 2022, aproape o treime dintre femei (28%) lucrează cu jumătate de normă, în timp ce doar 8% dintre bărbați lucrează cu jumătate de normă. Dacă luăm în considerare atât orele de muncă neremunerată, cât și cele remunerate, femeile depun mai multe ore de muncă pe săptămână decât bărbații.

Responsabilitățile familiale au, de asemenea, un impact asupra alegerilor de carieră ale femeilor. Acestea întâmpină mai multe întreruperi în carieră decât bărbații, în special pentru a se ocupa de îngrijirea copiilor. În 2018, o treime dintre femeile angajate din UE au întrerupt lucrul din motive legate de îngrijirea copiilor, comparativ cu doar 1,3% dintre bărbați. Astfel, alegerile de carieră ale femeilor sunt influențate de responsabilitățile familiale și de îngrijire. Un alt factor care contribuie la discrepanța salarială este reprezentat de faptul că mai multe femei lucrează în sectoare cu salarii mai mici, cum ar fi îngrijirea, sănătatea și educația. Acest lucru conduce la o suprareprezentare a unor poziții de către femei, care treptat devin feminizate, urmând ca mai târziu să fie sistematic subapreciate. În privința segregării sectoriale, datele Eurostat ne spun că diferența dintre cele două grupe este de 24% în favoarea bărbaților.

Cu toate acestea, numărul femeilor în domenii precum știința, tehnologia și ingineria a crescut în ultimii ani, ele reprezentând acum 41% din forța de muncă totală în aceste domenii în 2021. Totuși, femeile ocupă în continuare mai puține poziții de conducere. În 2020, femeile reprezentau doar o treime (34%) dintre managerii companiilor din UE, în ciuda faptului că ele reprezintă aproape jumătate din numărul total de angajați. În domeniul managerial, femeile se confruntă cu un dezavantaj semnificativ față de bărbați, câștigând cu 23% mai puțin decât aceștia în aceleași poziții.

Factorii menționați anterior indică faptul că discrepanța de remunerație între femei și bărbați nu poate fi atribuită unui singur motiv, ci este rezultatul unei combinații complexe de elemente socio-economice, culturale și structurale. Pentru a reduce această discrepanță, este necesară o abordare multidimensională care să abordeze egalitatea de gen în toate aspectele vieții, inclusiv împărțirea responsabilităților familiale, accesul la educație și formare profesională, promovarea egalității în domeniile cu salarii mici și eliminarea stereotipurilor de gen în locurile de muncă.

Principalele elemente propuse de Directivă

Pe lângă impactul social pe care Directiva îl generează, aceasta produce de asemenea importante efecte în materie de legislație.

Astfel, conform articolului 5 din capitolul II al Directivei, candidații la un loc de muncă au dreptul de a primi informații despre nivelul inițial de remunerare sau intervalul salarial pentru postul respectiv, într-un mod transparent și nediscriminatoriu. Angajatorii nu pot solicita informații despre istoricul salarial al candidaților.

La articolul 6, aflăm că angajatorii trebuie să pună la dispoziția angajaților criteriile utilizate pentru stabilirea remunerației, nivelurile de salarizare și politica de evoluție a salariilor. Aceste criterii trebuie să fie obiective și nediscriminatorii din punct de vedere al sexului.

Conform articolul 7, lucrătorii au dreptul de a solicita și primi informații despre nivelul propriu de remunerare și nivelurile medii de salarizare pentru categoriile de lucrători care desfășoară aceeași muncă sau o muncă similară. Aceste informații trebuie furnizate în scris și într-un termen rezonabil.

Articolul 9 menționează că angajatorii trebuie să furnizeze informații privind diferențele de remunerare între lucrătorii

de sex feminin și masculin, inclusiv diferențele existente la nivelul componentelor complementare sau variabile ale remunerației. Aceste informații trebuie raportate anual autorității competente și puse la dispoziția lucrătorilor și reprezentanților lor. La nivel european, în 2021, în pozițiile de management, femeile au reprezentat un procent ușor mai mare de o treime – 35%. În nicio țară membră a Uniunii Europene, femeile nu reprezintă nici măcar jumătate dintre pozițiile de management. Letonia este țara unde femeile au cea mai mare reprezentativitate în poziții de conducere, 45,9%, pe când în România femeile dețin poziții de conducere în procent de 35,8%.

Articolul 10 subliniază că statele membre trebuie să se asigure că angajatorii care raportează diferențe semnificative de remunerare între lucrătorii de sex feminin și masculin efectuează o evaluare comună a remunerațiilor. Aceasta are scopul de a identifica și remedia diferențele de remunerare nejustificate prin criterii obiective și neutre din punctul de vedere al sexului.

În ceea ce privește articolul 11, acesta este unul ce nu trebuie omis, pentru că, în cazul companiilor cu un număr de angajați sub 250, statele membre trebuie să ofere sprijin sub formă de asistență tehnică și formare cu scopul de a ajuta aceste firme să îndeplinească condițiile prevăzute de Directiva în cauză.

Schimbările provocate de directivă se vor resimți atât la nivel economic, cât și social. Între cele două paliere există o relație de interdependență, astfel că, dacă am reduce diferențele de câștiguri dintre femei și bărbați, femeile nu s-ar mai găsi în pragul sărăciei și al excluziunii sociale la vârste înaintate și vor avea mai mulți bani de economisit și de investit de-a lungul vieții. De exemplu, diferența procentuală dintre pensia unei femei și cea a unui bărbat a fost de 30% la nivel european în 2018. Strict economico-financiar, acest lucru ar crește baza fiscală și ar reduce

povara asupra sistemelor de ajutor social. Studiile arată că o reducere de un punct procentual în diferența de remunerare ar duce la o creștere a produsului intern brut cu 0,1%.

Implementarea Directivei va implica o schimbare fundamentală în abordarea disparităților salariale de gen. Prin transparența salarială și mecanismele de asigurare a respectării legii, această directivă reprezintă un pas semnificativ către consolidarea egalității de remunerare între bărbați și femei. Va exista o mai mare responsabilizare a angajatorilor, o promovare a culturii organizaționale bazate pe echitate și o susținere activă a femeilor în atingerea independenței economice și profesionale. Prin aceste schimbări, vom construi treptat o societate mai justă și mai incluzivă, în care fiecare individ, indiferent de gen, primește recunoașterea și remunerația corespunzătoare pentru munca sa.