

# Negocierea privind remunerația egală pentru munca de aceeași valoare

Lista de verificare CES

*„Indiferent cine este sau ce muncă face,  
fiecare femeie merită o remunerație  
echitabilă.”*

Esther Lynch, Secretar General al CES



# Stabilirea cadrului: Remunerație egală pentru muncă cu valoare egală

Deși există de peste 63 de ani o legislație europeană privind egalitatea de remunerare între femei și bărbați, diferența de remunerare între femei și bărbați, care măsoară diferența dintre veniturile medii ale femeilor și bărbaților din forța de muncă, rămâne inacceptabil de mare în UE: În medie, femeile câștigă cu 13% mai puțin pe oră decât bărbații. La rata actuală de „progres”, egalitatea de remunerare nu va fi atinsă în întreaga Uniune Europeană până în secolul următor (2104), iar unele state membre nu vor atinge niciodată egalitatea de remunerare<sup>1</sup>.

Țară	2010 Diferența de remunerare din (%)	2018 Diferența de remunerare din (%)	La rata actuală a schimbării, diferența de remunerare pe an va fi eliminată
UE	15,8	14,8	2104
Belgia	10,1	6	2028
Bulgaria	13	13,5	Încă în creștere
Republica Cehă	21,6	20,1	2121
Danemarca	17,1	14,5	2061
Germania	22,3	20,9	2121
Estonia	27,7	22,7	2058
Irlanda	13,9	14,4	Încă în creștere
Grecia	15	12,5 (2014)	2034
Spania	16,2	14	2046
Franța	15,6	15,5	Peste 1000 de ani
Croația	5,7	10,5	Încă în creștere
Italia	5,3	5 (2017)	2074
Cipru	16,8	13,7	2051
Letonia	15,5	14,1	Încă în creștere
Lituania	11,9	14	Încă în creștere
Luxemburg	8,7	4,6	2027
Ungaria	17,6	11,2	2031
Malta	7,2	11,7	Încă în creștere
Olanda	17,8	14,8	2051
Austria	24	19,6	2052
Polonia	4,5	8,8	Încă în creștere
Portugalia	12,8	16,2	Încă în creștere
România	8,8	3	2022
Slovenia	0,9	8,7	Încă în creștere
Slovacia	19,6	19,4	2097
Finlanda	20,3	16,3	2046
Suedia	15,4	12,2	2050

<sup>1</sup> Calculele bazate pe diferențele de remunerare între femei și bărbați din 2018.

De prea multe ori se presupune incorect că, deoarece legile privind salarizarea egală sunt în vigoare, egalitatea de remunerare există în fiecare organizație. Realitatea este foarte diferită. Prejudicata conștientă sau inconștientă duce adesea la o subevaluare a muncii care este efectuată în principal de femei.

Chiar dacă statele membre au inclus conceptele de „muncă egală/similară”, „muncă cu valoare egală” sau „muncă echivalentă” în **legislația lor**, și în ciuda liniilor directe furnizate de Curtea de Justiție a UE, care sunt incluse în preambulul Directivei privind egalitatea de remunerare<sup>2</sup> și Recomandarea privind transparența remunerării din 2014, aceste concepte nu sunt întotdeauna și clar definite în legislația națională. Din păcate, atunci când sunt definite, acest lucru nu se face în mod uniform într-un anumit stat membru și într-un anumit sector. Acest lucru afectează capacitatea reclamanților de a stabili un **comparator** valabil. În plus, aceasta creează, de asemenea, situații substanțial eterogene în statele membre ale UE. Acestea sunt câteva dintre motivele pentru care sindicatele au un rol atât de important de jucat în asigurarea unei remunerații egale pentru munca cu valoare egală.

## Pe scurt: Strategiile sindicale pentru lupta privind egalitatea de remunerare

Sindicatele din întreaga Europa adoptă diferite abordări pentru combaterea diferenței de remunerare între femei și bărbați, alegerea strategiei depinde de circumstanțele și sectoarele specifice:

1. Convenirea asupra unor măsuri în cadrul acordurilor colective pentru adresarea diferenței de remunerare între femei și bărbați;
2. Rata vizată / forfetară crește compensând pentru concentrația de femei în industriile cu salarii mici;
3. Scheme de clasificare profesională neutre din punct de vedere al genului pentru a corecta subevaluarea ocupațiilor dominate de femei;
4. Măsuri de promovare a transparenței salariale, împotriva discriminării salariale (inclusiv în salarii discreționare);
5. Criterii de evaluare neutre din punct de vedere al genului pentru progresul în carieră;
6. Combaterea stereotipurilor de gen;
7. Încurajarea bărbaților să preia funcții dominate de femei și a femeilor să preia funcții dominate de bărbați.

În martie 2021, Comisia Europeană a prezentat o propunere mult așteptată de directivă privind transparența salariilor în vederea eliminării diferenței de remunerare între femei și bărbați și, în cele din urmă, a asigurării unei remunerații egale pentru munca cu valoare egală. **Eforturile îndelungate de a asigura o remunerație egală pentru munca de valoare egală capătă amploare!**

Măsurile privind transparența plăților, legate de negocierea colectivă, sunt considerate de CES ca fiind deosebit de importante pentru abordarea diferenței salariale discriminatorii cauzate de subevaluarea muncii efectuate în principal de femei.

CES solicită mai mult sprijin pentru sindicate, astfel încât acestea să poată contesta prejudiciile ascunse și să obțină dreptate pentru femei în toate organizațiile, ocupațiile și sectoarele.

**Lista de verificare a remunerării egale pentru munca cu valoare egală a CES** urmărește să ajute negociatorii sindicali să identifice situațiile de remunerare inegală pentru munca cu valoare egală, ca parte a strategiilor sindicale de negociere colectivă și de egalitate.

<sup>2</sup> O directivă din 2006 (Directiva 2006/54/CE) 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 impune **angajatorilor să asigure remunerația egală pentru muncă egală sau muncă de valoare egală** între femei și bărbați.

# Concepte de bază

## Remunerație egală pentru muncă cu valoare egală

O remunerație egală pentru munca cu valoare egală înseamnă că femeile și bărbații trebuie să fie plătiți aceeași sumă dacă îndeplinesc sarcini identice sau similare. De asemenea, ar trebui să obțină o remunerație egală dacă fac o muncă complet diferită, care se poate dovedi a fi de valoare egală, atunci când se bazează pe criterii „obiective”. Aceste criterii obiective tind să includă caracteristici legate de locul de muncă, cum ar fi competențele, eforturile, nivelurile de responsabilitate, condițiile de muncă și calificările. Asigurarea „remunerației egale pentru munca cu valoare egală” contribuie la combaterea subaprecierii istorice a muncii dominate de femei: Bărbații continuă să fie supraprezențați în sectoarele cu salarii mai mari, iar femeile în sectoarele cu salarii mai mici, în ciuda faptului că multe sectoare dominate de femei și bărbați au caracteristici similare legate de muncă și valoare comparabilă<sup>3</sup>.

## Remunerație

Conceptul de „remunerație” nu include numai salariul, ci și beneficiile suplimentare, cum ar fi bonusurile, compensarea orelor suplimentare, facilități de călătorie, compensarea participării la instruire, plăți în caz de concediere, salarii medicale legale, compensații obligatorii legale și pensii ocupaționale.

## Comparator

Atunci când se examinează munca cu valoare egală, alegerea unui comparator înseamnă selectarea unui bărbat sau a unor bărbați care efectuează munca într-o situație comparabilă și cu valoare similară, care sunt plătiți mai mult.

În situațiile în care o persoană nu se identifică ca bărbat sau femeie, comparatorul trebuie să fie întotdeauna cel mai bine plătit.

## Evaluarea muncii neutre din punct de vedere al genului

Schemele de evaluare și clasificare a locurilor de muncă sunt instrumente pentru determinarea valorii locurilor de muncă prin evidențierea a ceea ce implică acestea. Acestea trebuie să fie **fără prejudecăți de gen și bazate pe criterii obiective**, cum ar fi:

- **competențe**, inclusiv educație, formare, experiență, cunoștințe, abilități interpersonale, rezolvarea problemelor, abilități organizaționale;
- **efort**, inclusiv efort fizic, mental și psiho-social;
- **responsabilitate**, inclusiv răspundere, responsabilitate pentru oameni, bunuri și echipamente, informații sau resurse financiare;
- **condițiile de muncă**, inclusiv natura sarcinilor respective, mediul organizațional, aptitudinile fizice, psihologice sau emoționale, efortul, responsabilitatea și condițiile de muncă.

Atunci când creați un instrument de evaluare a muncii neutru din punct de vedere al genului, luați în considerare exemplul unui asistent maternal: Activitatea lor implică efort fizic, cum ar fi ridicarea de obiecte grele, expunerea la zgomot, pericole ergonomice sau riscuri psihosociale. Un set cuprinzător de criterii poate evidenția toate aspectele muncii preponderent efectuate de femei care sunt adesea trecute cu vederea.

<sup>3</sup> OCDE (2021), *Instrumente de transparență a remunerării pentru a elimina diferența de salarizare între femei și bărbați*, Egalitatea de gen la locul de muncă, Editura OCDE, Paris, <https://doi.org/10.1787/eba5b91d-en>.

EPIC (2020): Coaliția internațională pentru plăți egale (CIPE) brie: Remunerație egală pentru muncă cu valoare egală: <https://www.equalpayinternationalcoalition.org/equal-pay/>.

# Înțelegerea prejudecăților

1) Exemplu: Compararea muncii unui lucrător în depozit care este bărbat cu munca unui funcționar, care este femeie.

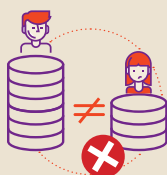


Activitatea funcționarului a fost evaluată de organizație utilizând **un singur criteriu**:

„o educație profesională finalizată sau echivalentul obținut prin experiență practică”



Activitatea lucrătorului din depozit este evaluată utilizând **cinci criterii**, și anume calificarea (cunoștințe educaționale anterioare sau formare profesională), conștiința, acuratețea, cerințele și responsabilitatea.



Rezultatul este că lucrătorul în depozit este plătit cu 150 EUR mai mult decât funcționarul.

## CARE ESTE PROBLEMA?

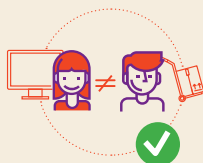


### DIFERITE CRITERII DE EVALUARE

**Criteriile de evaluare** ale ambelor poziții nu sunt consecvente. Toate locurile de muncă ar trebui evaluate utilizând aceleași criterii.

### SUBEVALUAREA LOCURILOR DE MUNCĂ PREPONDERENT FEMININE

Numai criteriul de calificare este adecvat pentru descrierea gamei de activități și responsabilități ale unui funcționar? Jurisprudența europeană este clară: un singur criteriu nu poate capta esența unui loc de muncă. Acest lucru se poate face numai folosind criterii care cuprind toate aspectele activității. Problema se rezumă la: **ceea ce nu este specificat, nu este evaluat și, de obicei, nu este compensat.**



### LIPSA DE TRANSPARENȚĂ

**Nu este posibilă compararea celor două poziții**, deoarece nu există nicio valoare asociată criteriilor utilizate. Pentru funcționar este necesară o educație profesională sau o calificare echivalentă. Pentru postul de lucrător în depozit este necesară numai instruirea sau formarea profesională. În mod evident, lucrătorul din depozit ar avea nevoie de un nivel mai scăzut de calificare. **Așadar, care este valoarea de instruire a lucrătorului din depozit în comparație cu educația funcționarului, dacă lucrătorul din depozit câștigă cu 150€ mai mult?** Lipsa de precizie poate duce la discriminare salarială, după cum demonstrează acest caz.

## 2) Exemplu: Compararea lucrătorilor din industria prelucrătoare din Germania (aceeași vârstă, care lucrează cu normă întreagă cu un contract permanent într-o companie de mărime medie timp de un an).



### Bărbat – sectorul auto

- ✓ Abilități de soluționare a problemelor
- ✓ Abilități mecanice
- ✓ Educație: formare profesională
- ✓ Efort fizic
- ✓ Responsabilitatea pentru bunuri și echipamente
- ✓ Expus la riscuri fizice și de siguranță

Salariul lunar (brut): 4.381 €

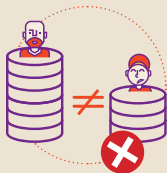


### Femeie - sectorul bunurilor albe

- ✓ Abilități de soluționare a problemelor
- ✓ Abilități mecanice
- ✓ Educație: formare profesională
- ✓ Efort fizic
- ✓ Responsabilitatea pentru bunuri și echipamente
- ✓ Expus la riscuri fizice și de siguranță

Salariul lunar (brut): 3.516 €

### CARE ESTE PROBLEMA?



Exemplele ilustrează cât de profundă este prejudecata despre valoarea locurilor de muncă preponderent ocupate de femei, rezultând într-o diferență salarială de 865 EUR (-19,7%) pe lună.





## Negocierea unei remunerații egale pentru munca cu valoare egală

Includerea unui angajament la transparența remunerării și, în special, de a plăti în mod egal pentru munca cu valoare egală în cadrul politicii de egalitate a organizațiilor poate fi o modalitate utilă de a iniția discuții și un prim pas pentru a contesta ipoteza că remunerația este egală.

### O clauză model privind remunerarea egală pentru muncă cu valoare egală

**Părțile** au fost de acord să ia măsuri pentru a elimina diferența de remunerare între femei și bărbați și pentru a asigura o remunerare egală pentru muncă cu valoare egală în întreaga organizație/sector. Prin urmare, în cadrul negocierilor salariale, părțile vor revizui remunerația bărbaților și a femeilor și vor lua în considerare motivele pentru diferențele de remunerare (auditori salariale efectuate de companie sau sondaje salariale efectuate de sindicate). Prin negocieri, părțile vor asigura o remunerare egală pentru munca cu valoare egală. În cadrul negocierilor, organizația:

- va oferi o imagine de ansamblu a remunerației (și a tuturor componentelor remunerației) pentru diferitele grade și categoriile de lucrători defalcate pe bărbați și femei;
- va descrie criteriile obiective utilizate pentru clasificarea diferitelor grupuri salariale;
- va evalua împreună cu sindicatul(ele) dacă există o subevaluare a muncii realizate de femei;
- va remedia orice diferențe de remunerare egală și va negocia acțiuni pentru a elimina diferențele de remunerare între femei și bărbați.



# Cum se stabilește munca cu valoare egală? O listă de verificare!

Următoarea **Listă de verificare privind remunerarea egală pentru munca cu valoare egală a CES** va ajuta la clarificarea a ceea ce trebuie luat în considerare la negocierea muncii cu valoare egală în organizație:

## LISTĂ DE VERIFICARE



- Politica de egalitate a organizației include un angajament de a asigura o remunerație egală pentru munca de aceeași valoare.
- Sistemul salarial este transparent și divizat în componente care ajută la evaluarea diferenței de remunerare între femei și bărbați și a valorii atribuite muncii efectuate de bărbați și a muncii efectuate de femei.
  - Bonus
  - Ore suplimentare
  - Elemente suplimentare de plată
  - Pensii
  - Formare/educație
  - Beneficii în numerar sau în natură
- Lucrătorii sunt liberi să discute atât salariul, cât și conținutul muncii lor cu colegii și sindicatul(ele) lor:
  - Sunt clauzele secrete privind remunerația interzise de legislația din țara dumneavoastră?
  - Există o politică la locul dvs. de muncă care împiedică lucrătorii să discute despre salariile lor?
- Criteriile obiective, fără prejudecăți de gen, sunt utilizate pentru clasificarea locurilor de muncă și plata. Criteriile selectate corespund muncii efectuate efectiv și includ cel puțin:
  - Competențe** (inclusiv educație, formare, experiență, cunoștințe, abilități interpersonale, rezolvarea problemelor, abilități organizaționale)
  - Efort** (inclusiv efort fizic, mental și psiho-social)
  - Responsabilitate** (inclusiv răspundere, responsabilitate pentru oameni, bunuri și echipamente, informații sau resurse financiare)
  - Condiții de lucru** (inclusiv natura sarcinilor implicate, mediul organizațional, mediul fizic, psihologic sau emoțional)
- Organizația efectuează audituri periodice ale salariilor și rapoarte privind diferențele de remunerare dintre lucrătorii de sex feminin și cei de sex masculin:
  - Auditurile salariale sunt accesibile lucrătorilor și sindicatelor acestora?
  - Organizația stabilește măsuri de remediere a situației, în consultare cu lucrătorii și sindicatele acestora?
- Organizația dispune de un sistem de evaluare receptiv.



# Bune practici



## Suedia: Un exemplu de pionierat privind stimularea remunerării egale

În Suedia, angajatorul este obligat să elaboreze un plan de acțiune privind remunerarea egală pentru a se asigura că remunerația este stabilită pe baza unor criterii obiective comune tuturor locurilor de muncă. Legislația suedeză abordează atât diferențele de remunerare dintre femeile și bărbații care desfășoară aceeași activitate, cât și cele existente între locurile de muncă predominant feminine sau masculine, care au o valoare egală. Legislația detaliază factorii care trebuie luați în considerare în cadrul evaluării și include calificările, responsabilitățile, eforturile și condițiile de muncă.

### Transparența remunerației în Suedia

În fiecare an, angajatorii trebuie să efectueze un **sondaj privind remunerația și să analizeze** politicile și practicile lor de remunerare, chiar și în cazurile în care nu au existat diferențe identificate în anul precedent. În urma sondajului, angajatorul trebuie să elaboreze un **plan de acțiune privind remunerația egală** care să includă rezultatele sondajului privind remunerația, o analiză a sistemului de remunerare și abordarea planificată pentru identificarea și corectarea inegalităților de remunerare din sistem. Planul trebuie să enumere:

- măsurile avute în vedere pentru eliminarea diferențelor de remunerare;
- o estimare a costurilor aferente;
- un interval de timp care nu poate depăși trei ani.

Responsabilitatea pentru eliminarea diferențelor de remunerare discriminatorii revine angajatorilor și sindicatelor în timpul negocierii acordurilor colective sau a creșterilor salariale, precum și în alte cazuri.



## Belgia: Negocierea pentru criterii de muncă neutre din punct de vedere al genului

În Belgia, confederațiile sindicale și guvernul au formulat în comun criterii de clasificare a locurilor de muncă neutre din punct de vedere al sexului și linii directoare privind modul în care aceste criterii ar trebui utilizate la negocierea nivelurilor salariale. Criteriile obiective (de exemplu, cunoștințe și calificări, responsabilități, tipul de sarcini și natura mediului de lucru) sunt utilizate pentru a determina „valoarea egală”. Astfel de criterii ajută la eliminarea treptelor de remunerare ale prejudecăților de gen preexistente și la instalarea unui sistem de clasificare neutru din punct de vedere al genului care reflectă valoarea muncii efectuate. Schemele de clasificare profesională neutră din punct de vedere al genului au fost introduse în mai multe țări, de exemplu în sectorul sănătății și administrația locală din Regatul Unit, în serviciile municipale de îngrijire socială și a copiilor din Germania și în serviciul public din Ontario, Canada<sup>4</sup>.

<sup>4</sup> Pentru mai multe informații, consultați Pillinger, Schmidt și Wintertour: Negocieri colective privind egalitatea de gen, 2016. [https://www.ilo.org/global/topics/collective-bargaining-labour-relations/publications/publications/WCMS\\_528947/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/global/topics/collective-bargaining-labour-relations/publications/publications/WCMS_528947/lang--en/index.htm)

# Resurse suplimentare

## Exemple internaționale

### Canada:

Odată cu intrarea în vigoare a Legii privind remunerația egală la 31 august 2021, Secretariatul Consiliului de Trezorerie al Canadei (TBS) colaborează cu agenți de negociere și reprezentanți ai angajaților pentru a elabora un plan de remunerare egală care identifică lacunele dintre compensarea locurilor de muncă deținute în principal de femei și cele deținute în principal de bărbați, care implică muncă cu valoare egală.

<https://www.canada.ca/en/treasury-board-secretariat/topics/pay/equitable-compensation.html>

### Noua Zeelandă:

Asistentele medicale și profesioniștii din domeniul sănătății mentale au argumentat că angajații din profesiile dominate de femei și-au subevaluat munca, deoarece această muncă a fost în mod tradițional „munca femeilor”. S-a ajuns la o înțelegere. Mai multe informații despre pașii pe care PSA i-a luat în continuare.

<https://www.psa.org.nz/psa/equal-pay-for-dhb-mental-and-public-health>

## Alte resurse și bibliografie

### Organizația Internațională a Muncii (OIM)

Acest ghid clarifică conceptele care stau la baza acestui principiu, care se află în centrul Convenției OIM privind remunerarea egală din 1951 (Nr. 100) și oferă informații cu privire la modul în care poate fi aplicat în practică.

[https://www.ilo.org/global/publications/WCMS\\_216695/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/global/publications/WCMS_216695/lang--en/index.htm)

### Coaliția pentru remunerație egală (CIER)

Coaliția internațională pentru remunerarea egală - CIER- este o inițiativă condusă de părțile interesate care s-au angajat să reducă diferențele de remunerare între femei și bărbați și să transforme remunerația egală pentru muncă cu valoare egală într-o realitate în toate țările și sectoarele. Este condusă de OIM, ONU Femei și OCDE.

<https://www.ilo.org/global/topics/equality-and-discrimination/epic/lang--en/index.html>

### Rețeaua europeană a organismelor de egalitate (EQUINET)

Acest manual își propune să fie un instrument practic și util în activitatea dumneavoastră privind cazurile de remunerare egală, ghidându-vă spre resursele, datele, partenerii și argumentele existente ale UE care au avut succes în trecut în toate statele membre ale UE.

<https://equineteurope.org/equinet-handbook-how-to-build-a-case-on-equal-pay/>

### Institutul Sindical European (ISE)

Publicații și rezumate de politici privind și în jurul chestiunii remunerației egale pentru munca cu valoare egală.

<https://www.etui.org/publications/time-close-gender-pay-gap>

## Comisia Europeană

Oferă cele mai actualizate date privind diferența de remunerare din Europa și alte analize.

[https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/equal-pay/gender-pay-gap-situation-eu\\_en](https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/equal-pay/gender-pay-gap-situation-eu_en)

Explică legile, politicile și conceptele UE privind remunerația egală.

[https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/swd-2020-50\\_en.pdf](https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/swd-2020-50_en.pdf)

## Confederația Europeană a Sindicatelor

prezintă pe scurt și în mod informativ poziția și acțiunea CES privind transparența remunerației.

<https://www.etuc.org/en/document/adopted-resolution-etuc-response-eu-commission-proposal-directive-strengthen-application>

Modelul de directiva CES pentru o directivă privind transparența remunerației.

<https://www.etuc.org/sites/default/files/press-release/file/2020-11/Model%20Proposal%20for%20a%20Directive%20on%20strengthening%20the%20principle%20of%20equal%20pay%20between%20women%20and%20men%20through%20pay%20transparency.pdf>

## Mostre de clauze privind remunerația egală

Acest site oferă o serie de propuneri cu privire la modul de a fraza clauzele privind remunerația egală pentru munca cu valoare egală într-un acord.

<https://www.lawinsider.com/clause/equal-pay>

## Uniunea serviciilor publice din Marea Britanie, „Livrea remunerației egale”

Această pagină web reunește resurse pentru a obține cele mai bune rezultate din evaluarea locurilor de muncă și negocierea remunerației egale și structurile de clasificare.

<https://www.unison.org.uk/at-work/local-government/key-issues/delivering-equal-pay/>





Bld du Roi Albert II, 5,  
1210 Brussels  
[www.etuc.org](http://www.etuc.org)