

Fudulea (IMM România): Directiva UE privind transparenta salariala trebuie adaptata în functie de dimensiunea IMM-urilor

Directiva europeana 2023/970 privind transparenta salariala si aplicarea principiului egalitatii de remunerare pentru aceeasi munca între femei si barbati trebuie sa fie adaptata în functie de dimensiunea IMM-urilor, a declarat, marti, într-o conferinta de presa, secretar general al IMM România, Sterica Fudulea.

"IMM România sustine pe deplin principiul egalitatii de remunerare între femei si barbati pentru munca egala sau de valoare egala si, bineînțeles, transpunerea acestei Directive europene care stabileste cerinte minime menite sa consolideze aplicarea principiului egalitatii de remunerare pentru aceeasi munca, respectiv principiul egalitatii de remunerare. Noul act normativ, însa, trebuie sa respecte câteva principii simple: reducerea birocratiei, simplificarea procedurilor administrative si adaptarea reglementarilor pentru a stimula competitivitatea IMM-urilor. IMM-urile sunt obligate sa organizeze un compartiment sau un sistem de remunerare care sa asigure remuneratia egala pentru lucratorii care presteaza aceeasi munca, trebuie sa fie la dispozitia angajatilor într-un mod usor de accesat criteriile care sunt utilizate pentru a determina, bineînțeles, remunerarea la acelasi nivel de activitate (...) Numai ca aceste obligatii genereaza pentru IMM-uri niste costuri administrative. E nevoie de a angaja o persoana în plus care sa asigure aceste servicii, dar si servicii de consultanta juridica cu resursele umane, pentru ca trebuie elaborate aceste proceduri interne si eventual pentru solutionarea litigiilor care pot aparea în zona respectiva. Sa stiti ca Directiva impune o abordare adaptata a IMM-urilor", a punctat Fudulea.

Acesta a adaugat ca statele Uniunii Europene sunt obligate sa își adapteze masurile la dimensiunea angajatorilor pentru a îmbunatati activitatea profesionala.

"Statele sunt obligate sa ofere angajatorilor, inclusiv celor cu mai putin de 250 de lucratori, formare, asistenta tehnica si instrumente pentru a sprijini evaluarea muncii de valoare egala si de a facilita conformitatea. Angajatorii cu mai putin de 100 de lucratori pot fi scutiti de la obligatia raportarii privind diferentele de remunerare dintre lucratorii de sex feminin si cei de sex masculin. Și angajatorii cu mai putin de 50 de angajati pot fi scutiti de raportarea criteriilor de progresie salariala. Problemele identificate nu asigura proiectului o transpunere corecta. Nu exista un termen pentru obligatia statului de a asigura formarea si asistenta tehnica pentru a sprijini evaluarea muncii de valoare egala si de a facilita conformitatea. Proiectul prevede doar ca Agentia Nationala pentru Egalitate de Șanse între Femei si Barbati, cu Consultarea Consiliului National pentru Combaterea Discriminarii, pune la dispozitie angajatorilor si a partenerilor sociali în mod usor accesibil instrumente pedagogice pentru stabilirea unor criterii obiective si neutre din punct de vedere a sexului lucratorilor, dar fara sa ne dea un termen. Știm ca Directiva trebuie sa fie transpusa până pe 7 iunie 2026", a spus reprezentantul IMM România.

Fudulea a mentionat, totodata, ca, la nivel de sanctiuni, nerespectarea Directivei "nu prevede sanctiuni pentru autoritati, dar prevede amenzi pentru angajatori".

"Propunerea ne spune clar ca amenzile prevazute sunt de la 10.000 de lei până la 30.000 de lei. De fiecare data sunt asa foarte mare "fan" la orice initiativa administrativa care prima data vorbeste de amenzi... Dupa care vorbeste de ceea ce trebuie sa se întâmple din partea statului, cu ghilimelele de vigoare, bineînțeles... Propunerile IMM România sunt simple, concise si la obiect. Primul lucru ar fi ca aceste amenzi sa intre sub incidenta Legii prevenirii. Avem o Lege a prevenirii, dar uitam s-o aplicam de multe ori. Este necesara existenta unui site, a unui portal unde angajatorul sa-si introduca datele de identificare, iar acesta sa genereze automat aceste modele de proceduri pe care trebuie sa le aplice conform legii. De asemenea, si obligatia pentru autoritatile responsabile ca,

într-un termen de maxim un an de zile, sa realizeze acest site, cu modele standard de proceduri, care sa usureze activitatea IMM-urilor. Pentru orice transpunere, vorbind de o perioada de tranzitie, pâna la aplicarea sanctiunii, mai cerem o introducere a avertismentului pentru sanctiuni si diferentierea sanctiunii în functie de dimensiunea companiei, pentru ca daca aplicam aceeasi sanctiune la o companie cu zece angajati versus o companie cu 250 de angajati, stim foarte bine ca sanctiunea respectiva poate duce la închiderea companiei cu zece angajati, pentru ca cea cu 250 de angajati poate suporta aceasta sanctiune", a afirmat Sterica Fudulea.

Directiva (UE) 2023/970, cunoscuta sub numele de Directiva privind transparenta salariala, a fost adoptata pe data de 10 mai 2023 si are ca scop principal combaterea discriminarii salariale si reducerea diferentei de remunerare dintre femei si barbati în Uniunea Europeana.

Termenul-limita pentru transpunerea în legislatia nationala a statelor-membre, inclusiv în România, este 7 iunie 2026.