



Council of the
European Union

Brussels, 18 April 2023
(OR. en, bg, pl, de)

Interinstitutional File:
2021/0050(COD)

7845/23
ADD 1

CODEC 487
SOC 213
ANTIDISCRIM 28
GENDER 32

'I/A' ITEM NOTE

From: General Secretariat of the Council
To: Permanent Representatives Committee/Council

Subject: Draft DIRECTIVE OF THE EUROPEAN PARLIAMENT AND OF THE COUNCIL to strengthen the application of the principle of equal pay for equal work or work of equal value between men and women through pay transparency and enforcement mechanisms (**first reading**)
- Adoption of the legislative act
= Statements

Statement by Austria and Germany

Österreich und Deutschland erachten die Verwendung der Formulierung „Frauen unterschiedlicher Rasse“ in Erwägungsgrund 25 der deutschen Sprachfassung der Entgelttransparenz-Richtlinie als zutiefst problematisch.

Österreich und Deutschland gehen davon aus, dass die Klarstellung zur Verwendung des Begriffs „Rasse“ in Erwägungsgrund 6 der Richtlinie 2000/43 des Rates vom 29. Juni 2000 zur Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ohne Unterschied der Rasse oder der ethnischen Herkunft, auf die in Erwägungsgrund 25 der Entgelttransparenz-Richtlinie verwiesen wird, auch im Rahmen der Entgelttransparenz-Richtlinie gilt: „Die Europäische Union weist Theorien, mit denen versucht wird, die Existenz verschiedener menschlicher Rassen zu belegen, zurück. Die Verwendung des Begriffs "Rasse" in dieser Richtlinie impliziert nicht die Akzeptanz solcher Theorien.“

Statement by Bulgaria

Ефективното прилагане на принципа за равно заплащане на мъжете и жените за равен труд или за труд с равна стойност е основополагащо условие за премахването на неравенствата, насърчаването на равенството между мъжете и жените и постигане на възходящо социално сближаване в Съюза. В тази връзка Република България подкрепя целите на Директивата на Европейския парламент и на Съвета за укрепване на прилагането на принципа за равно заплащане на жените и мъжете за равен труд или за труд с равна стойност чрез прозрачност в заплащането и механизми за контрол на прилагането.

В същото време в хода на преговорите по предложението за Директива в текста бяха направени промени, които са неприемливи за страната.

Значително се разширява обхватът на работодателите, за които се създават нови задължения, без да се отчита специфичното положение на малките и средните предприятия. За Република България е важно залегналите в първоначалното предложение на Европейската комисия задължения за докладване на различията в заплащането на персонала между жените и мъжете и извършването на съвместна оценка на заплащането да бъдат приложими само за относително големи компании, които ще разполагат със съответните финансови и човешки ресурси за изпълнението им.

На следващо място, включването на комбинираната дискриминация в оперативната част на Директивата създава правна несигурност предвид правното основание за приемането на Директивата (чл. 157, пар. 3 от ДФЕС), което обхваща само закрилата по признак „пол“ (равнопоставеност между мъже и жени), но не и закрила по други признаци или комбинация от такива.

Не на последно място, през 2018 г. Конституционният съд на Република България прие решение, в което се посочва, че Конвенцията на Съвета на Европа за превенция и борба с насилието над жени и домашното насилие („Истанбулската конвенция“) утвърждава правни концепции, свързани с понятието „социален пол“ (англ. „gender“), които са несъвместими с основните принципи на Конституцията на Република България. През 2021 г.

Конституционният съд допълнително поясни, че терминът „пол“ (англ. „sex“), използван в Конституцията, в контекста на националния правов ред, трябва да се разбира само в неговия биологичен смисъл (мъже и жени). В съответствие с посочените решения Република България заявява, че не може да приеме концепции, които имат за цел да разграничат „пол“ („sex“) като биологична категория (мъже и жени) от „социален пол“ („gender“) като социална категория, и че ще тълкува използването на термина „gender“ в Директивата само в неговия биологичен смисъл. Поради това Съображение 6 е неотнормо за Република България предвид националния ѝ конституционен ред.

Поради посочените съображения Република България не подкрепя текста на Директивата на Европейския парламент и на Съвета за укрепване на прилагането на принципа за равно заплащане на жените и мъжете за равен труд или за труд с равна стойност чрез прозрачност в заплащането и механизми за контрол на прилагането.

Statement by Hungary

Hungary recognizes and promotes equality between men and women in accordance with the Fundamental Law of Hungary, and the primary law, principles and values of the European Union, as well as commitments and principles stemming from the international law. Furthermore, equality between women and men is enshrined in the Treaties of the European Union as a fundamental value. In line with these and its national legislation, Hungary interprets the concept of ‘gender’ as reference to ‘sex’ and the concept of ‘gender equality’ as reference to ‘providing equal rights, chances and opportunities for women and men’ in the Proposal for a Directive of the European Parliament and of the Council to strengthen the application of the principle of equal pay for equal work or work of equal value between men and women through pay transparency and enforcement mechanisms.

Statement by Latvia

Latvia supports the aim of addressing the gender pay gap and the objectives of the Proposal for a Directive of the European Parliament and of the Council to strengthen the application of the principle of equal pay for equal work or work of equal value between men and women through pay transparency and enforcement mechanisms. Nonetheless, Latvia has concerns about the envisaged enforcement mechanism and regrets that the final compromise agreement on the Directive to be adopted in the Council on 24 April 2023 might impose an excessive and disproportionate administrative burden on private and public sectors.

Statement by Poland

Równość kobiet i mężczyzn została zapisana w traktatach Unii Europejskiej jako podstawowe prawo. Polska zapewnia równość kobiet i mężczyzn w ramach polskiego krajowego systemu prawnego zgodnie z międzynarodowymi traktatami praw człowieka oraz w ramach podstawowych wartości i zasad Unii Europejskiej. Z tych powodów, wyrażenie "gender equality" Polska będzie interpretowała jako równość kobiet i mężczyzn, zgodnie z art. 2 i 3 Traktatu o Unii Europejskiej oraz art. 8 i 157 ust. 3 Traktatu o Funkcjonowaniu Unii Europejskiej, natomiast wyrażenie „gender pay gap” jako lukę płacową między kobietami i mężczyznami. W związku z powyższym, pozostałe wyrażenia zawierające termin "gender", Polska będzie interpretowała jako płeć ("sex"), zgodnie z art. 10, art. 19 ust. 1 oraz art. 157 ust. 2 i 4 Traktatu o Funkcjonowaniu Unii Europejskiej. Jednocześnie, Polska nie uznaje kategorii płci innych niż „kobieta” i „mężczyzna”, zatem motywy 5 i 6 nie odnoszą się do sytuacji w Polsce.

Statement by the Commission

The Commission takes note of the compromise reached between the co-legislators on a transposition period of three years for the entry into application of the new rules on pay transparency. The Commission would like to point out that this deviation from the standard two-year transposition period should not be seen as a precedent. It only aims at ensuring that employers will have non-discriminatory pay structures in place so as to ensure full application of the new rules at the time of transposition.
