

Bruxelles, 26 februarie 2018
(OR. en)

6423/18

SOC 92
EMPL 71
GENDER 6
ANTIDISCRIM 4

NOTĂ

Sursă:	Președinția
Destinatar:	Comitetul Reprezentanților Permanenți / Consiliul
Nr. doc. Csie:	14733/17 - COM(2017) 678 final
Subiect:	Eliminarea diferenței de remunerare între femei și bărbați: contribuirea la atingerea obiectivelor Pilonului european al drepturilor sociale Dezbateri de orientare

În anexă, se pune la dispoziția delegațiilor un document de dezbateri elaborat de Președinție pentru pregătirea dezbaterii de orientare din cadrul Consiliului EPSCO din 15 martie.

Eliminarea diferenței de remunerare între femei și bărbați: contribuirea la atingerea obiectivelor Pilonului european al drepturilor sociale

Introducere

Principiului egalității de remunerare a fost consacrat în dreptul european odată cu semnarea Tratatului de la Roma în 1957, care a pregătit terenul pentru adoptarea primelor directive în privința egalității în anii '70. Legislația europeană referitoare la egalitatea de gen include acum nu numai egalitatea de remunerare și egalitatea de tratament la locul de muncă, ci și egalitatea de tratament în privința securității sociale și a accesului la bunuri și servicii. Tratatul de la Lisabona reafirmă principiul egalității de gen drept una dintre valorile fundamentale ale Uniunii. Cu toate acestea, egalitatea nu a fost transpusă pe deplin în practică: chiar și după toți acești ani, garantarea pe plan juridic a egalității de șanse și a egalității de tratament nu a fost aplicată în totalitate.

Diferența de remunerare între femei și bărbați în UE se ridică încă la 16 % în medie. Este un fapt inechitabil din punct de vedere social și inefficient pe plan economic, căci egalitatea de remunerare constituie o condiție preliminară evidentă pentru o participare egală pe piața muncii. Consiliul, Comisia și Parlamentul European recunosc deopotrivă nevoia de soluționare a problemei. De exemplu, în luna decembrie a anului trecut, Consiliul a solicitat statelor membre să analizeze cauzele legate de segregarea în funcție de gen care determină diferența de remunerare și decalajul în privința pensiilor între femei și bărbați¹. De asemenea, el a solicitat Comisiei să pună în aplicare măsurile anunțate în recentul său Plan de acțiune referitor la combaterea diferenței de remunerare între femei și bărbați². Adoptat în noiembrie 2017, planul a identificat opt domenii de acțiune și a fost însoțit de un raport de evaluare a punerii în aplicare de către Comisie a Recomandării referitoare la consolidarea principiului egalității de remunerare prin transparență (2014)³. În plus, Comisia a început revizuirea dispozițiilor legale privind egalitatea de remunerare cuprinse în Directiva 2006/54/CE⁴.

¹ Concluziile Consiliului privind măsuri consolidate pentru reducerea segregării de gen orizontale în domeniul educației și al ocupării forței de muncă (doc. 15468/17).

² Doc. 14733/17 + ADD 1 și 14.

³ Doc. 14735/17.

⁴ Directiva 2006/54/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 5 iulie 2006 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 (reformă).

Măsurile pentru eliminarea diferenței de remunerare între femei și bărbați sunt necesare pentru punerea în aplicare cu succes a Pilonului european al drepturilor sociale, potrivit proclamației Parlamentului European, Consiliului și Comisiei din 17 noiembrie 2017⁵. În special, capitolul I referitor la egalitatea de șanse și accesul pe piața forței de muncă subliniază că femeile și bărbații au dreptul la remunerare egală pentru muncă de valoare egală. Eradicarea diferenței de remunerare între femei și bărbați este unul dintre principalii factori pentru asigurarea egalității de gen pe piața muncii.

Din acest punct de vedere, „diferența de remunerare între femei și bărbați” este unul dintre cei trei indicatori ai egalității de gen incluși în tabloul de bord al indicatorilor sociali utilizat de Comisie pentru a monitoriza punerea în aplicare a pilonului, inclusiv în contextul semestrului european.

Sunt necesare măsuri ferme pentru a se elimina diferența de remunerare între femei și bărbați, astfel încât să se realizeze angajamentul Uniunii, asumat demult și proclamat recent, de a se ajunge la egalitate între femei și bărbați.

Cauzele profunde ale diferenței de remunerare între femei și bărbați

Cauzele diferenței de remunerare între femei și bărbați sunt complexe, dar bine-cunoscute.

Stereotipurile legate de gen pot încadra femeile și bărbații în roluri predeterminate, le pot limita libertatea de a alege parcursul educațional și profesional pe care îl doresc. O altă cauză este *absența unor politici suficiente pentru echilibrarea vieții profesionale cu cea personală*: în lipsa unei combinații de concedii adecvate și bine concepute, a modalităților flexibile de lucru și a infrastructurilor de îngrijire a copiilor și a altor persoane dependente, femeile nu vor putea participa pe piața muncii în aceleași condiții ca și bărbații. *Asigurarea* insuficientă a *respectării principiului egalității de remunerare* contribuie de asemenea la diferența de remunerare între femei și bărbați. În plus, lipsa *transparenței salariale* duce la ascunderea fenomenului de inegalitate salarială și al prejudecăților în privința genului, fapt care le împiedică pe femei să își ceară drepturile.

Totuși, poate cea mai semnificativă cauză profundă a diferenței de remunerare între femei și bărbați este problema *segregării în funcție de gen*, la care contribuie și unii din factorii deja menționați.

⁵ OJ C 428, 13.12.2017, p. 10.

Segregarea în funcție de gen pe piața muncii

În toate statele membre, femeile tind să fie suprareprezentate în domeniile educației, sănătății și protecției sociale (sectorul ESP), în timp ce bărbații predomină în domeniile științei, tehnologiei, ingineriei și matematicii (domeniul STIM). Segregarea orizontală este dezavantajoasă financiar pentru femei, deoarece, în general, remunerația este mult mai mică în sectorul ESP. În același timp, segregarea verticală, denumită și „plafonul de sticlă”, înseamnă că femeile sunt adeseori subreprezentate la nivelurile superioare ale organizațiilor și companiilor, chiar și în domeniile și profesiile în care predomină de altminteri.

Transparența salarială

Comisia a stabilit că măsurile menite să ducă la creșterea transparenței salariale reprezintă un mod eficace de consolidare a aplicării principiului egalității de remunerare⁶. Conferirea de vizibilitate diferenței de remunerare între femei și bărbați este un prim pas necesar care să le permită lucrătorilor, angajatorilor și partenerilor sociali să ia măsuri de remediere a situației. În raportul de evaluare a punerii în aplicare de către Comisie a Recomandării referitoare la consolidarea principiului egalității de remunerare prin transparență (2014),⁷ Comisia a constatat că două treimi din statele membre au introdus măsuri pentru creșterea transparenței. Comisia a fost de părere că se impun măsuri mai ferme, inclusiv în contextul revizuirii sistemelor juridice naționale în vederea consolidării aplicării principiului egalității de remunerare.

* * *

⁶ 2014/124/EU: Recomandarea Comisiei din 7 martie 2014 referitoare la consolidarea principiului egalității de remunerare între bărbați și femei prin transparență, JO L 69, 8.3.2014, p. 112-116.

⁷ http://ec.europa.eu/newsroom/just/document.cfm?action=display&doc_id=48361

Eliminarea diferenței de remunerare între femei și bărbați este un imperativ moral, social și economic. Pe de o parte, persistența diferenței de remunerare între femei și bărbați este un simptom al subevaluării continue a muncii femeilor și o manifestare inacceptabilă a inegalității în secolul XXI. Pe de altă parte, eliminarea diferenței de remunerare între femei și bărbați le oferă statelor membre ocazia de a-și îmbunătăți piețele muncii și de a-și stimula economiile. Acest lucru este deosebit de important în contextul lucrărilor viitoare. Europa se confruntă cu îmbătrânirea populației, cu reducerea forței de muncă și cu schimbări tehnologice rapide, pe fundalul intensificării concurenței pe plan mondial. Este vital să se asigure că atât femeile, cât și bărbații pot profita de ocaziile emergente, inclusiv în sfera digitală, și că își pot aduce contribuția pe plan economic. Utilizarea insuficientă a competențelor femeilor este o risipă de resurse. Prin eliminarea decalajului de remunerare între femei și bărbați, putem îndepărta unul dintre principalele obstacole pentru o participare egală pe piața muncii, în beneficiul cetățenilor europeni și al economiei UE.

În acest context, miniștrii sunt invitați să răspundă la următoarele două întrebări:

- 1) *Care au fost cele mai eficace măsuri naționale pentru reducerea segregării orizontale și verticale în funcție de gen pe piața muncii?*
- 2) *Care este cea mai bună abordare pentru îmbunătățirea transparenței salariale în întreaga UE?*
