



PARLAMENTUL EUROPEAN

2014 - 2019

Comisia pentru drepturile femeii și egalitatea de gen

2014/2160(INI)

6.3.2015

PROIECT DE RAPORT

referitor la aplicarea Directivei 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
(2014/2160(INI))

Comisia pentru drepturile femeii și egalitatea de gen

Raportoare: Anna Záborská

PR_INI

CUPRINS

	Pagina
PROPUNERE DE REZOLUȚIE A PARLAMENTULUI EUROPEAN.....	3
EXPUNERE DE MOTIVE.....	10

PROPUNERE DE REZOLUȚIE A PARLAMENTULUI EUROPEAN

referitoare la aplicarea Directivei 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 (2014/2160(INI))

Parlamentul European,

- având în vedere articolele 2 și 3 din Tratatul privind Uniunea Europeană (TUE) și articolele 8, 10, 19 și 157 din Tratatul privind funcționarea Uniunii Europene (TFUE),
- având în vedere 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)¹,
- având în vedere Recomandarea Comisiei din 7 martie 2014 referitoare la consolidarea principiului egalității de remunerare între bărbați și femei prin transparentă (C(2014) 1405),
- având în vedere comunicarea Comisiei din 6 decembrie intitulată „Raport privind aplicarea Directivei 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)” (COM(2013)0861),
- având în vedere comunicarea Comisiei din 21 septembrie 2010 intitulată „Strategie pentru egalitatea între femei și bărbați 2010-2015” (COM(2010)0491),
- având în vedere comunicarea Comisiei din 5 martie 2010 intitulată „Un angajament consolidat în favoarea egalității dintre femei și bărbați: O carte a femeii” (COM(2010)0078),
- având în vedere Pactul european pentru egalitatea de șanse între femei și bărbați (2011-2020), adoptat de Consiliu la 7 martie 2011,
- având în vedere jurisprudența Curții de Justiție a Uniunii Europene (CJUE), în temeiul articolului 157 din TFUE,
- având în vedere dispozițiile Convenției din 1994 a Organizației Internaționale a Muncii (OIM) privind munca cu fracțiune de normă, care cere țărilor să includă în contractele de achiziții publice o clauză privind forța de muncă, inclusiv privind remunerarea egală,
- având în vedere Convenția OIM 100: „Egalitatea de remunerare”,

¹ JO L 204, 26.7.2006, p. 23.

- având în vedere articolul 11 alineatul (1) litera (d) din Convenția asupra eliminării tuturor formelor de discriminare față de femei, adoptată în Rezoluția 34/180 Adunării Generale a Organizației Națiunilor Unite la 18 decembrie 1979,
 - având în vedere Rezoluția sa din 12 septembrie 2013 referitoare la aplicarea principiului egalității de remunerare între bărbați și femei, pentru muncă egală sau pentru o muncă de valoare egală¹,
 - având în vedere Rezoluția sa din 24 mai 2012 conținând recomandări adresate Comisiei privind aplicarea principiului remunerării egale a bărbaților și femeilor pentru muncă egală sau muncă de valoare egală²,
 - având în vedere Evaluarea europeană a implementării Directivei 2006/54/CE, elaborată de Direcția Generală Servicii de cercetare parlamentară,
 - având în vedere articolul 52 din Regulamentul său de procedură,
 - având în vedere raportul Comisiei pentru drepturile femeii și egalitatea de gen și avizul Comisiei pentru ocuparea forței de muncă și afaceri sociale (A8-0000/2015),
- A. întrucât egalitatea de tratament între femei și bărbați este unul dintre principiile fundamentale ale dreptului UE;
 - B. întrucât discriminarea pe motive de sex, origine rasială sau etnică, religie sau convingeri, dizabilități, vârstă sau orientare sexuală este interzisă de dreptul UE;
 - C. întrucât principiul egalității de remunerare a fost consacrat în tratate chiar de la început, în 1957; întrucât principiul egalității de remunerare pentru munca de valoare egală este acum recunoscut în articolul 157 din TFUE și încorporat în Directiva reformată 2006/54/CE (denumită în continuare Directivă reformată);
 - D. întrucât Directiva reformată a avut drept scop mărirea coerenței legislative a UE în acest domeniu, asigurându-se și respectarea jurisprudenței CJUE, precum și simplificarea și modernizarea legilor naționale privind egalitatea, astfel încât să contribuie la îmbunătățirea situației femeilor pe piața muncii;
 - E. întrucât Directiva reformată a introdus unele noutăți, cum ar fi aplicarea principiului egalității de șanse și definirea noțiunii de discriminare indirectă, și a făcut referire explicită la concilierea între viața profesională, viața privată și viața de familie; întrucât influența acestor elemente noi în statele membre rămâne limitată;
 - F. întrucât s-a recunoscut că aplicarea practică a dispozițiilor privind salariul egal în statele membre este unul dintre aspectele cele mai problematice; întrucât, conform celor mai recente cifre, încă există o disparitate salarială de gen de 16,4 %, iar în pofida legislației UE existente și a recomandărilor necoercitive (soft law), progresele în acest domeniu sunt extrem de mici;

¹ Texte adoptate, P7_TA(2013)0375.

² JO C 264 E, 13.9.2013, p. 75.

- G. întrucât s-au realizat progrese relative în ceea ce privește rata încadrării în muncă a femeilor, dar, în pofida cadrului existent la nivelul UE și la nivel național, nivelul segregării sectoriale și profesionale a femeilor și a bărbaților în diferite tipuri de locuri de muncă rămâne relativ ridicat, o situație care are, de asemenea, un impact asupra disparității salariale de gen pe parcursul întregii vieți; întrucât segregarea verticală, prin care femeile sunt predominant mai slab remunerate sau ocupă poziții ierarhice inferioare, contribuie, de asemenea, la disparitatea salarială;
- H. întrucât maternitatea și îngrijirea persoanelor în vârstă reprezintă o muncă suplimentară, făcută în cea mai mare parte de femei; întrucât această muncă nu este nici plătită, nici evaluată de către societate, chiar dacă contribuie la bunăstarea socială și poate fi măsurată prin indicatori economici precum PIB; întrucât acest lucru conduce la accentuarea actualelor disparități între veniturile femeilor și bărbaților, prin „costurile” datorate anilor petrecuți de femei în afara pieței muncii sau prin programul de muncă redus datorită angajării cu fracțiune de normă; întrucât influența acestor elemente asupra veniturilor realizate pe tot parcursul vieții variază între statele membre, în funcție de sprijinul acordat părinților prin măsuri legislative sau prin acordurile colective de muncă;
- I. întrucât femeile primesc în medie o pensie cu 39% mai mică decât bărbații; întrucât această situație ar putea fi rezultatul mai multor factori, cum ar fi nivelul de participare a femeilor la munca salariată, structura forței de muncă încadrate în diverse sectoare, timpul petrecut la locul de muncă și disparitatea salarială de gen; întrucât acest fapt mărește riscul de sărăcie pentru femeile la pensie;
- J. întrucât Directiva reformată precizează clar că orice formă de tratament mai puțin favorabil pe motive de sarcină sau de concediu de maternitate constituie o discriminare; întrucât Directiva reformată prevede incontestabil o garanție vizând revenirea la locul de muncă după concediul de maternitate, la același loc de muncă sau la unul echivalent, precum și protecția împotriva concedierii pentru femei și bărbați atunci când își exercită dreptul la concediul pentru creșterea copilului și/sau la concediul de adopție;
- K. întrucât partenerii sociali și organizațiile societății civile au un rol foarte important în promovarea egalității de tratament și în promovarea conceptului de muncă bazat pe remunerare egală;
- L. întrucât organismele de promovare a egalității ar trebui să susținute corespunzător pentru îndeplinirea independentă și eficientă a misiunilor lor vizând promovarea, monitorizarea și susținerea egalității de tratament;
- M. întrucât Parlamentul a solicitat în mod repetat Comisiei să reexamineze legislația existentă în vederea eliminării actualei disparități salariale de gen; întrucât eliminarea disparității salariale de gen ar reprezenta un mijloc de creștere a ratei de ocupare a forței de muncă în rândul femeilor și de reducere a riscului de sărăcie pentru femeile cu vârsta de pensie,

Evaluare globală

1. constată că, în general, statele membre și-au aliniat legislația națională la legislația UE¹; subliniază că simpla transpunere corectă a dispozițiilor Directivei reformate în legislația națională s-a dovedit insuficientă pentru a garanta aplicarea integrală a acestor dispoziții și pentru a asigura controlul acestei aplicări;
2. subliniază că statele membre au fost obligate să transpună în dreptul național numai acele „modificări substanțiale” introduse de Directiva reformată, care nu au fost identificate în mod clar; subliniază că eforturile Comisiei de a monitoriza implementarea au fost limitate ca impact în ceea ce privește garantarea unei abordări coerente și asigurarea îndrumării necesare pentru a permite aplicarea efectivă la nivel național;
3. invită, prin urmare, Comisia să identifice punctele slabe ale Directivei reformate și să pregătească o propunere legislativă care ar putea să o înlocuiască;

Aplicarea dispozițiilor privind egalitatea de remunerare

4. constată că discriminarea salarială directă pare să fi scăzut în statele membre și că principala problemă continuă să fie evaluarea muncii, mai ales dacă munca este evaluată prin convențiile colective;
5. subliniază că, în conformitate cu jurisprudența CJUE, principiul egalității de remunerare trebuie respectat pentru fiecare componentă a remunerației acordate bărbaților și femeilor;
6. reafirmă necesitatea unei definiții clare a diferitelor concepte la nivelul UE, cum ar fi disparitatea salarială de gen, remunerarea, discriminarea salarială directă și indirectă, munca considerată „egală” și munca de aceeași valoare; subliniază că, datorită diferitelor tipuri de contracte de muncă existente, modalitatea actuală de calculare a disparității salariale de gen poate conduce la o înțelegere denaturată a problemei egalității salariale; invită Comisia să analizeze distorsiunile posibile și să propună o soluție;
7. invită Comisia și statele membre să cartografieze aplicarea actualelor sisteme de evaluare și de clasificare a locurilor de muncă, care prezintă diferențe considerabile; invită Comisia să introducă linii directoare pentru sistemele neutre de clasificare și evaluare a locurilor de muncă, inclusiv măsuri specifice, cum ar fi o reprezentare proporțională a femeilor și bărbaților în comitetele de evaluare, elaborarea unor fișe de atribuții ale postului neutre și a unor instrumente de ponderare, precum și definirea unor criterii clare pentru evaluarea valorii muncii;
8. subliniază că un sistem clar și armonizat de clasificare a locurilor de muncă, alături de transparența salarială vor îmbunătăți accesul la justiție; observă că mai multe state membre au adoptat deja măsuri vizând asigurarea transparenței salariale; atrage atenția asupra disparității existente între aceste măsuri și ia act de recomandările din 2014 ale Comisiei privind transparența salarială; solicită Comisiei să evalueze impactul real al acestor recomandări;

¹ Conform raportului Comisiei privind punerea în aplicare a directivei reformate (COM (2013)0861);

Aplicarea dispozițiilor privind tratamentul egal

9. subliniază că sistemele de pensii ocupaționale trebuie văzute ca salariu și că principiul egalității de tratament se aplică acestor sisteme; invită Comisia să monitorizeze atent aplicarea acestui principiu și să prezinte un raport pe această temă, deoarece s-a dovedit că transpunerea a fost lipsită de claritate în unele state membre, iar distincția dintre sistemele legale și profesionale continuă să ridice probleme în anumite cazuri;
10. remarcă existența unor diferențe semnificative între statele membre în ceea ce privește aplicarea dispozițiilor vizând protecția împotriva discriminării legate de concediul de maternitate, concediul de paternitate și concediul de adopție; subliniază necesitatea de a răspunde coerent, la nivel național, dificultăților specifice existente, cum ar fi: diferențele la nivel sectorial (public-privat) și organizațional (între întreprinderi), situația contractelor atipice și a celor cu fracțiune de normă, precum și practicile de reziliere a contractelor cu durată determinată în perioada de protecție și a celor de inducere a demisiilor voluntare;
11. invită Comisia și statele membre să adopte măsuri prin crearea unor sisteme eficiente de monitorizare, pentru îmbunătățirea colectării de date cu privire la cazurile de hărțuire și discriminare pe criterii de sex, incluzând și discriminarea legată de sarcină, precum și cea legată de concediul de maternitate și alte forme de concediu;
12. subliniază că accesul la justiție în acest domeniu este limitat de mai mulți factori, printre care durata și costurile procedurilor, absența asistenței juridice gratuite sau teama de stigmatizare a victimelor la locul de muncă; subliniază că aplicarea principiului privind sarcina probei a întâmpinat, de asemenea, probleme în mai multe state membre; invită statele membre să sprijine organismele de promovare a egalității, sindicatele și ONG-urile să își asume un rol activ în acordarea de asistență pentru victimele discriminării;
13. solicită Comisiei să analizeze cele mai bune practici existente și să disemineze rezultatele acestei evaluări pentru a face cunoscute măsurile eficiente pe care le-ar putea adopta statele membre pentru a încuraja angajatorii și organizațiile implicate în formarea profesională să prevină toate formele de discriminare pe motive de sex, mai ales în ceea ce privește hărțuirea și hărțuirea sexuală la locul de muncă, îmbunătățind accesul la un loc de muncă, oferind o formare profesională complementară și promovând cele mai bune practici;

Promovarea egalității de tratament și a dialogului

14. reiterează că organismele de promovare a egalității ar trebui să aibă atribuția de a monitoriza legislația care promovează egalitatea între femei și bărbați și de a prezenta rapoarte pe acest subiect, în mod eficient și independent;
15. invită Comisia și statele membre să încurajeze partenerii sociali să promoveze monitorizarea practicilor vizând egalitatea la locul de muncă și o examinare aprofundată a acordurilor colective, a grilelor de salarizare aplicabile și a sistemelor de clasificare a locurilor de muncă, pentru a evita orice discriminare directă sau indirectă a femeilor; invită statele membre să consolideze obligațiile impuse întreprinderilor mari și mijlocii, pentru a garanta o promovare sistematică a egalității de tratament și să furnizeze

periodic informații adecvate angajaților lor, inclusiv cu privire la aspectele legate de egalitatea salarială;

16. invită Comisia și statele membre să consolideze mecanismele instituționale de implementare a egalității dintre femei și bărbați și să încurajeze partenerii sociali să analizeze dimensiunea egalității în acordurile colective;
17. invită Comisia și statele membre să intensifice considerabil măsurile de conștientizare în ceea ce privește drepturile victimelor unor acte de discriminare pe criterii de sex; subliniază necesitatea cooperării cu toate părțile interesate, inclusiv partenerii sociali și ONG-urile, pentru combaterea stereotipurilor privind munca femeilor și bărbaților și pentru a analiza influența lor asupra valorii acordate muncii și nivelului scăzut de salarizare.
18. atrage atenția că una dintre noutățile introduse de Directiva reformată este referința la concilierea între viața profesională, viața privată și viața de familie; invită Comisia să elaboreze măsuri specifice, consultarea statelor membre și a partenerilor sociali, pentru a asigura drepturi mai solide în acest domeniu;

Recomandări

19. reiterează apelul adresat statelor membre de a aplica și de a asigura într-un mod coerent respectarea Directivei 2006/54/CE reformate și de a încuraja partenerii sociali să joace un rol mai activ în promovarea egalității de tratament, inclusiv prin intermediul unor planuri de acțiune menite să remedieze toate inegalitățile salariale nejustificate, conținând acțiuni concrete și o monitorizare a rezultatelor la nivelul întreprinderilor, la nivel sectorial, național și la nivelul UE;
20. invită Comisia, ca urmare a raportului său referitor la aplicarea Directivei reformate și a prezentei rezoluții, să revizuiască directiva reformată, după cum i-a solicitat deja Parlamentul, mai ales în rezoluția sa din 24 mai 2012, care a enunțat recomandări specifice și clare;
21. subliniază că o evaluare și o clasificare neutră a locurilor de muncă, precum și transparența salarială sunt indispensabile pentru promovarea egalității de tratament; invită Comisia, în acest sens, să includă aceste măsuri în propunerea sa privind noua directivă ce înlocuiește Directiva reformată; subliniază că numai o abordare armonizată este compatibilă cu libera circulație a lucrătorilor, care constituie o libertate europeană fundamentală;
22. invită Comisia să introducă în noua directivă sancțiuni la nivelul UE care să excludă întreprinderile găsite vinovate de încălcarea principiului egalității de la achizițiile publice de bunuri și servicii ce sunt finanțate de la bugetul UE;
23. invită statele membre să adopte măsurile necesare care să garanteze că victimele tratamentului inegal și discriminatoriu au dreptul la compensații, în conformitate cu dispozițiile legale în vigoare;
24. subliniază că numai implementarea efectivă a principiului egalității de tratament poate

determina o îmbunătățire reală a situației femeilor pe piața muncii și că acest lucru impune o cooperare strategică între diferiții actori la nivel european, național, sectorial, dar și la nivel organizațional;

25. solicită Comisiei să analizeze factorii care au condus la diferențele în cuantumul pensiei și să examineze necesitatea unor măsuri specifice pentru reducerea acestei disparități la nivelul UE și la nivel național, inclusiv prin intermediul unor măsuri legislative și/sau nelegislative;
26. invită Comisia să realizeze un studiu comparativ al situației mamelor și femeilor fără copii; subliniază că un astfel de studiu ar trebui să urmărească o mai bună înțelegere a poziției acestor femei pe piața forței de muncă, vizând în mod specific rata ocupării forței de muncă, disparitățile salariale, evoluția în carieră și pensiile;
27. atrage atenția că recomandările specifice de țară emise în cadrul Semestrului european, trebuie să includă obiective vizând reducerea disparității salariale de gen;
28. încredințează Președintelui sarcina de a transmite prezenta rezoluție Consiliului și Comisiei.

EXPUNERE DE MOTIVE

Observații generale

Egalitatea de tratament între bărbați și femei în materie de încadrare și de muncă reprezintă o chestiune de libertate și justiție. Este o componentă nenegociabilă a contractului social. Toate femeile, indiferent de statutul social, vârstă sau educație, pot fi victime ale discriminării la locul de muncă, fie ea directă sau indirectă. Uneori, discriminarea este atât de subtilă, încât nu poate fi revelată decât în urma unei analize riguroase a datelor statistice relevante.

Impactul inegalității în domeniul ocupării forței de muncă nu poate fi subestimat. Acest sistem obstrucționează potențialul femeilor, împiedicând astfel, societatea să le valorifice plener talentele, aptitudinile și capacitățile. Egalitatea de remunerare între femei și bărbați este, astfel, o chestiune care ține de echitate și de motivație.

În paralel, egalitatea poate fi înțeleasă și ca o problemă de familie. Numeroase familii din Europa își datorează bunăstarea salariilor femeilor. Marea majoritate a mamelor sunt active pe piața muncii, iar multe dintre ele sunt principalul sau singurul susținător economic al familiei, asumându-și responsabilitatea esențială a subzistenței familiei lor. Astfel, disparitatea salarială de gen are un impact grav asupra condițiilor de viață, de alimentație și asupra oportunităților în viața copiilor lor. Aplicarea unor politici eficiente, menite să elimine disparitatea salarială de gen poate îmbunătăți situația multor familii, în special a celor monoparentale și a celor în care părinții lucrează în locuri de muncă cu salarii mici.

Egalitatea de tratament și principiul nediscriminării reprezintă elemente importante atât în legislația primară a UE după adoptarea Tratatului de la Roma din 1957 (aceste principii fiind integrate recent în articolul 157 din TFUE), cât și în jurisprudența Curții de Justiție a Uniunii Europene. În ultimul deceniu însă, disparitatea salarială de gen ca indicator important al inegalității între bărbați și femei pe piața muncii, a rămas aproape neschimbată, oscilând între 17,5 % în 2008 și 16,4 % în 2012.

În contextul acestei stagnări, raportoarea înclină să concluzioneze că actuala Directivă 2006/54/CE (reformată) și-a atins limitele și trebuie actualizată. Această concluzie este susținută și de pozițiile exprimate anterior de Parlamentul European, în special prin rezoluția de inițiativă 2011/2285(INI) conținând recomandări adresate Comisiei privind aplicarea principiului remunerării egale a bărbaților și a femeilor pentru muncă egală sau muncă de valoare egală (raportul Bauer).

Disparitatea salarială de gen

Disparitatea salarială de gen (DSG) este calculată ca diferența dintre veniturile salariale orare brute mediane ale bărbaților angajați și cele ale femeilor angajate, ca procentaj din veniturile salariale orare brute mediane ale angajaților bărbați. Procentajul rezultat este un indicator important al inegalității între femei și bărbați pe piața forței de muncă, deoarece calculul ia în considerare atât locurile de muncă cu normă întreagă, cât și cele cu fracțiune de normă (în cazul celor cu fracțiune de normă, unde femeile sunt dominante, veniturile salariale orare brute sunt în general mai mici).

Definiția DSG este sensibilă la trei tipuri de factori perturbatori ce impun limitări interpretării sale: caracteristicile individuale (de exemplu, educația: dacă femeile cu un nivel scăzut de educație rămân în afara pieței forței de muncă, atunci DSG scade, dar dacă ele au nevoie de un venit și muncesc ca angajați, DSG se mărește, deoarece angajații cu studii superioare câștigă mai mult), caracteristicile industriei (de exemplu, dimensiunea întreprinderii: lucrătorii din întreprinderile mari tind să aibă venituri salariale mai mari decât cei din întreprinderile mai mici) și caracteristicile instituționale (salariul minim: salariile minime mai mari duc la scăderea DSG, deoarece numeroase femei ocupă locuri de muncă prost plătite).

Din acest motiv trebuie comparată DSG cu diferențele globale înregistrate în sectoare diferite. Deși se poate observa o disparitate salarială de gen considerabilă între lucrătorii cu fracțiune de normă și lucrătorii cu normă întreagă, această disparitate nu este în mod necesar rezultatul unei discriminări directe, ci mai degrabă o consecință a faptului că locurile de muncă cu fracțiune de normă sunt mai frecvente în sectoarele slab plătite, precum sănătatea sau serviciile de curățenie. Compararea internă a veniturilor salariale orare între lucrătorii cu fracțiune de normă arată că disparitatea salarială de gen este mai mică decât în cazul angajaților cu normă întreagă.

Pentru a remedia inegalitatea între femei și bărbați reflectată de DSG, trebuie identificate motivațiile implicite pentru care numeroase femei, indiferent de educație sau talente, aleg locuri de muncă care au o valoare mai mică pe piață.

Dezechilibrul între viața profesională și viața de familie

Femeile sunt cele care asigură, în principal, îngrijirea persoanelor dependente, petrecând un timp disproporționat de mare pentru o muncă neremunerată și îngrijind copiii și alți membri ai familiei. Pentru a putea face acest lucru, ele optează adesea pentru locuri de muncă cu fracțiune de normă. Femeile sunt, de asemenea, majoritare în sectoare și profesii care le permit un echilibru mai bun între viața profesională și viața de familie. Din acest motiv, femeile sunt adesea încadrate în locuri de muncă inferior plătite și ocupă rar funcții de conducere. Deși bărbații petrec mai multe ore la locul de muncă decât femeile, dacă s-ar cumula orele de muncă remunerată și neremunerată ale femeilor, totalul ar depăși semnificativ timpul petrecut de bărbați la locul de muncă.

În același timp, tensiunile dintre viața de familie și cea profesională determină femeile să amâne nașterea primului copil, contribuind totodată, la rate scăzute de fertilitate în majoritatea statelor membre. Ratele de angajare a femeilor cu copii mici sunt în mod constant mai mici decât cele ale femeilor fără copii. De asemenea, potrivit analizelor de experți, disparitatea salarială de gen începe să fie vizibilă după întoarcerea femeilor pe piața forței de muncă după primul concediu de maternitate, crește pe măsură ce femeile își întrerup cariera în mod repetat din cauza unor factori externi, cum ar fi creșterea copiilor și îngrijirea membrilor dependenți ai familiei, și are tendința să crească odată cu vârsta.¹

Din cauza perioadelor de concediu de maternitate sau concediu din motive familiale, femeile înregistrează întreruperi semnificative ale experienței profesionale care contribuie, de

¹ Rezoluția Parlamentului European din 24 mai 2012 conținând recomandări adresate Comisiei privind aplicarea principiului remunerării egale a bărbaților și femeilor pentru muncă egală sau muncă de valoare egală (2011/2285(INI)).

asemenea, la disparitatea salarială de gen. Printre consecințele directe ale acestor perioade se numără pierderea salariului și înlocuirea lui cu indemnizația de maternitate, care, în multe state membre, este combinată cu o prestație de securitate socială mai redusă în această perioadă. Acesta este, de asemenea, motivul pentru care disparitatea salarială de gen are valorile cele mai mici în cazul angajaților tineri, dar crește odată cu vârsta ca urmare a întreruperii activității profesionale descrise mai sus.

Incapacitatea de a propune femeilor soluții concrete, care le-ar ajuta să reconcilieze mai bine responsabilitățile profesionale cu cele de familie, este principalul factor care induce segregarea orizontală/verticală și segregarea profesională/sectorială de pe piața forței de muncă.

Ca urmare, femeile lucrează adesea în sectoare care oferă venituri salariale orare inferioare celor din sectoarele dominate de bărbați, cum ar fi sănătatea, educația sau administrația publică. În paralel, femeile se confruntă cu o segregare profesională sau ocupațională ce decurge dintr-o repartitie de roluri marcată de prejudecăți într-o societate dominată de bărbați: ele sunt mult prea des cantonate în poziții de secretare, vânzătoare sau lucrătoare cu calificări reduse sau necalificate.

Raportoarea subliniază că trebuie luată în considerare legătura dintre rolul specific al femeilor în educația copiilor și disponibilitatea lor de a accepta un tratament inechitabil pe piața forței de muncă. În consecință, raportoarea recomandă cu fermitate ca dispozițiile ce vizează crearea unor condiții optime pentru echilibrul între viața profesională și de familie să ia în considerare importanța muncii neremunerate a femeilor care îngrijesc și să recunoască în mod corespunzător valoarea acestei activități neremunerate.

În acest scop, s-ar putea să se dovedească necesară modificarea calculării DSG, astfel încât să excludă femeile cu unul sau mai mulți copii. Disparitatea salarială de gen astfel calculată nu ar reflecta decât disparitatea reală care rezultă în urma discriminării. În același timp, o comparație între disparitatea salarială așa cum e calculată acum și disparitatea salarială „brută” rezultată în urma noului calcul ar putea fi folosită ca bază pentru a estima datoria pe care o are societatea față de femei pentru munca lor neretribuită din activitățile de îngrijire.

Discriminarea în regimurile de pensii

Disparitatea salarială se mărește după pensionare. Conform statisticilor disponibile, femeile din UE primesc o pensie în medie cu 39% mai mică decât bărbații. Această evoluție reflectă dezavantajele în carieră ce devin evidente atunci când se compară pensiile ocupaționale. În medie, disparitățile în quantumul pensiei sunt considerabil mai mari decât disparitățile salariale. Cauzele acestui fapt sunt: proporția mai mare de femei care lucrează cu fracțiuni de normă, veniturile salariale orare mai mici și un număr mai mic de ani petrecuți ca angajate. În unele state membre, disparitățile în quantumul pensiei au atins niveluri aproape de două ori mai mari decât disparitatea salarială. Această inegalitate se poate mări și mai mult ca urmare a situației demografice îngrijorătoare din statele membre. Ea poate exercita presiuni din ce în ce mai mari asupra sistemelor de pensii de tip retributiv iar fondurile de pensii private, care administrează economiile calculate ca procent din salariul câștigat, vor deveni principala sursă de venit pentru cetățenii pensionați.

Raportoarea înțelege disparitatea în quantumul pensiei ca extensie a disparității salariale; în

consecință, este discriminatorie și trebuie eliminate.

Conceptul de muncă egală

Întrucât există o legătură clară între discriminarea indirectă persistentă a femeilor pe piața muncii și statutul special al femeilor ca mame (reale sau potențiale), absența unei definiții a muncii de valoare egală sau a unor criterii clare de evaluare pentru compararea diferitelor locuri de muncă reprezintă un alt obstacol major în direcția unei piețe a muncii echitabile bazate pe egalitatea de tratament între femei și bărbați.

La considerentul 9 din Directiva reformată, se afirmă că: „pentru a aprecia dacă lucrătorii prestează aceeași muncă sau o muncă de valoare egală, trebuie să se cerceteze dacă acești lucrători pot fi considerați ca aflându-se într-o situație comparabilă, ținând seama de un ansamblu de factori, cum ar fi natura muncii, condițiile de formare și condițiile de muncă”.

Până în prezent, douăsprezece state membre au adoptat o definiție a acestui concept în legislația națională. În majoritatea cazurilor, definiția se bazează pe cele patru componente principale de evaluare a activității introduse în anexa 1 din documentul de lucru al serviciilor Comisiei ce însoțește raportul privind aplicarea Directivei 2006/54/CE, respectiv: competențele, efortul, responsabilitatea și condițiile de lucru. Raportoarea propune ca conceptul de muncă egală sau de muncă de valoare egală să fie introdus ca cerință obligatorie în toate statele membre, ca o contribuție la libertatea europeană fundamentală de circulație a lucrătorilor.

Transparența salarială

Introducerea unor măsuri de asigurare a transparenței salariale reprezintă un alt pas important în direcția dezvoltării unei piețe a muncii bazată pe egalitatea între femei și bărbați. Raportoarea este convinsă că includerea obligatorie a acestui instrument, pe baza unei definiții comune la nivel european, ar avea un impact pozitiv deoarece definiția ar urma să facă cunoscute în rândul lucrătorilor disparitățile existente la nivelul salariilor și beneficiilor și ar oferi, totodată, victimelor un instrument pentru demararea procedurilor judiciare în cazurile de discriminare.

Accesul la justiție

Monitorizarea aplicării Directivei reformate relevă că accesul la justiție pentru victimele discriminării variază în mod substanțial între statele membre. Pentru a depăși principalul obstacol cu care se confruntă victimele în majoritatea statelor membre, raportoarea subliniază că este nevoie de asistență juridică gratuită. Acest lucru ar putea fi oferit de organismele de promovare a egalității, sindicate sau ONG-uri.

Îmbunătățirea accesului la justiție este, de asemenea, o condiție prealabilă pentru clauzele de compensare și de aplicare a sancțiunilor în temeiul Directivei reformate. Deși compensațiile permit instanțelor să acorde victimelor reparații adecvate, sancțiunile și penalitățile au un efect negativ asupra angajatorilor, descurajând adoptarea oricărei forme de comportament care ar putea fi interpretat ca discriminatoriu. Pentru a respecta principiului subsidiarității, sancțiunile sugerate de raportoare ar trebui impuse în mod expres la nivelul UE și ar trebui să afecteze eligibilitatea întreprinderilor la participarea la achizițiile publice de bunuri și servicii

plătite din bugetul UE.