

# PARLAMENTUL EUROPEAN

2004



2009

---

*Comisiei pentru ocuparea forței de muncă și afaceri sociale*

**2008/2012(INI)**

10.9.2008

## **AVIZ**

al Comisiei pentru ocuparea forței de muncă și afaceri sociale

destinat Comisiei pentru drepturile femeii și egalitatea de gen

referitor la recomandările privind aplicarea principiului egalității de remunerare  
între bărbați și femei  
(2008/2012(INI))

Raportoare: Donata Gottardi

PA\_NonLeg

## SUGESTII

Comisia pentru ocuparea forței de muncă și afaceri sociale recomandă Comisiei pentru drepturile femeii și egalitatea între sexe, competentă în fond, includerea:

A. următoarelor sugestii în propunerea de rezoluție ce urmează a fi adoptată:

1. salută obiectivul Comisiei de a analiza cauzele diferențelor de remunerare dintre femei și bărbați și de a dezvolta abordări specifice pentru a elimina diferențele de remunerare și segregarea pieței de muncă care însoțește acest fenomen; subliniază faptul că numeroase analize și statistici existente deja indică faptul că s-a înregistrat un progres lent (o scădere în diferența de remunerare de la 17% în 1995 la 15% în 2005);
2. atrage atenția asupra faptului că statisticile relevante trebuie să fie coerente, comparabile, defalcate pe genuri, complete și concepute să ia în considerare noile sisteme de clasificare și de organizare a personalului și de reorganizare a muncii și consideră că diferențele de remunerare nu ar trebui să fie pur și simplu determinate pe baza diferențelor de venit brut pe oră, ci ar trebui, de asemenea, să ia în seamă factori precum primele individuale, clasificarea profesională, aptitudinile și abilitățile personale, modelele de organizare a muncii, experiența profesională și productivitatea, care nu ar trebui măsurate doar în termeni cantitativi (orele de prezență fizică a lucrătorului la locul de muncă), ci și în termeni calitativi și în termeni care se referă la impactul pe care îl au reducerile de ore de lucru, perioadele de concediu și absențele din motive de sănătate asupra măririlor salariale automate;
3. subliniază necesitatea de a concepe și a promova măsuri care să încurajeze promovarea în muncă și dezvoltarea profesională și a carierei în condiții de egalitate autentică între femei și bărbați;
4. consideră că trebuie acordată prioritate introducerii și promovării, atât în sfera privată, cât și la locul de muncă, a unei noi culturi, bazate pe principiul co-responsabilității, pentru a înlocui diviziunea tradițională a rolurilor dintre femei și bărbați;
5. consideră că o strategie de depășire a diferențelor de remunerare, a segregării orizontale și verticale a pieței muncii și a stereotipurilor legate de profesiile și sectoarele unde forța de muncă este predominant feminină va solicita crearea unui cadru de măsuri legislative și de altă factură, la diverse niveluri, care să distingă între discriminarea salarială și diferențele de remunerare bazate pe alți factori decât discriminarea directă sau indirectă, deoarece prima constituie în mod direct obiectul legislației, în timp ce cea din urmă trebuie combătută prin intermediul unor politici cu obiectiv precis și măsuri specifice;
6. consideră că interlocutorii direcți ai măsurilor Comisiei, precum și cei responsabili de aplicarea strategiei concepute să elimine diferențele de remunerare dintre femei și bărbați, nu ar trebui să fie doar statele membre și partenerii sociali, ci și organizațiile de promovare a egalității, care, printre altele, ar putea oferi partenerilor sociali, avocaților, magistraților și ombudsmanilor instruire specifică cu privire la aspectele legate de gen și diferențele de remunerare legate de gen;

7. consideră că, pentru a depăși definitiv diferențele de remunerare, statele membre ar trebui să ia în considerare măsuri specifice împotriva acelor angajatori care încalcă principiul egalității de remunerare;
8. consideră că diversele abordări propuse pentru a reduce diferența de remunerare (având în vedere diverșii factori interesați cărora li se adresează - statele membre, partenerii sociali și organizațiile pentru egalitatea de șanse) ar trebui să se bazeze pe o combinație adecvată de strategii inovatoare privind dezvoltarea unor politici economice, de ocupare a forței de muncă și sociale, bazate pe o abordare integratoare a egalității de gen, care să includă:
  - (a) politici specifice care să permită reconcilierea vieții profesionale, studiilor, formării și perfecționării ca parte a educației permanente cu viața familială și personală, accesul la serviciile de îngrijire a copilului și la alte tipuri de servicii de îngrijire (care ar trebui să fie la un cost rezonabil și ușor accesibile, indiferent de statutul angajaților și tipul de contract), organizarea flexibilă a muncii, precum și concedii de maternitate, paternitate, parentale și familiale, însoțite de reintegrarea fără dificultăți la locul de muncă;
  - (b) politici fiscale și de securitate socială, inclusiv măsuri care să elimine dezavantajele semnificative legate de pensii cauzate de întreruperile de activitate și munca pe fracțiuni de normă efectuată de către părinți, precum și măsuri specifice de gen care să vizeze compensarea diferențelor inechitabile și nejustificate de salarizare, să crească calitatea încadrării în muncă a femeilor și să ofere un regim atipic de muncă-îngrijire în cadrul familiei sau al mediului său mai larg;
  - (c) acțiuni specifice în conformitate cu programele naționale de implementare a orientărilor integrate pentru ciclul Strategiei de la Lisabona 2008-2010, concepute pentru a ține cont de condițiile locale din fiecare țară, pentru a analiza posibilitățile de promovare a egalității prin fondurile europene și pentru a garanta că Foaia de parcurs pentru egalitate 2006-2010 este aplicată la timp;
  - (d) măsuri concrete și precise (în conformitate cu articolul 141 alineatul (4) din Tratat) pentru a combate diferențele salariale și segregarea de gen, care să fie aplicate de către partenerii sociali și organizațiile pentru egalitatea de șanse, la diverse niveluri, atât contractuale, cât și sectoriale, precum: obligarea partenerilor sociali de a încheia convenții salariale, de a efectua anchete periodice în legătură cu egalitatea de remunerare, de a asigura aplicarea proiectelor privind egalitatea în întreprinderi, stabilirea unor obiective și a unor indicatori calitativi și cantitativi, precum și schimbul de cele mai bune practici validate de către părțile vizate și însoțite de informații privind obstacolele și dificultățile întâmpinate;
  - (e) inserarea unei clauze care să solicite respectarea egalității de gen și a egalității de remunerare în contractele publice și introducerea unei etichete specifice, precum un „certificat de calitate” pentru politicile de gen și cele salariale, care ar putea fi acordat întreprinderilor, certificat care le-ar putea conferi anumite avantaje în ceea ce privește accesul la măsurile de sprijin și de finanțare naționale, locale și europene și le-ar putea spori șansele de a obține contracte publice, precum și luarea în considerare a aplicării optime a acestor politici în contextul achizițiilor publice;

- (f) adoptarea de inițiative privind punerea în aplicare de către întreprinderi a unei politici de egalitate de gen și remunerare egală în contextul unei mai mari responsabilități sociale a întreprinderilor în vederea creșterii egalității, precum și măsuri menite să ajute la combaterea prejudecăților existente și a discriminării de gen în ceea ce privește capacitatea femeilor de a concura și de a se integra pe piața muncii, în special în poziții de management;

B. următoarelor sugestii în anexa la propunerea de rezoluție ce urmează a fi adoptată:

1. consideră că este necesar să se asigure că dispozițiile de la articolul 141 alineatele (1) și (2) din Tratat sunt interpretate și aplicate în mod adecvat și că se iau măsuri referitoare la directiva relevantă (la nivelul UE și/sau în legătură cu transpunerea și aplicarea ei la nivel național) - cu referire în special la:
  - (a) conceptele de regimuri salariale și profesionale de securitate socială, garantând că acestea sunt formulate astfel încât să reflecte pe deplin informațiile și evaluările incluse în noile sisteme de clasificare a locurilor de muncă;
  - (b) interzicerea discriminării, cu referințe specifice la „diferențele de remunerare dintre femei și bărbați” și, eventual, introducerea unei definiții a acestui termen;
  - (c) clasificarea profesiilor, garantând că noile sisteme de clasificare și de organizare a personalului și de organizare a muncii sunt utilizate ca sursă de informații și grile de evaluare pentru determinarea remunerării, respectând principiul comparabilității;
  - (d) măsuri specifice legate de formare și clasificare a profesiilor, pentru sistemul de formare profesională și pentru partenerii sociali și concepute să elimine și să prevină discriminarea în formare și clasificare, precum și în evaluarea economică a abilităților;
  - (e) lista exemplelor de discriminare care urmează a fi inclusă și la care se vor adăuga exemple specifice și mai detaliate de discriminare salarială;
  - (f) dispoziții privitoare la concedii, cu prevederi speciale pentru concediul de paternitate și protejarea acestuia, precum și pentru concediul parental, cuprinzând dispoziții financiare pentru ambii părinți, deoarece concediul partajat joacă un rol central în eliminarea segregării și a stereotipurilor și în redistribuirea rolurilor în vederea înlăturării obstacolelor din calea dezvoltării carierei;
  - (g) rolul organizațiilor pentru egalitatea de șanse, garantându-le acestora un rol mai important alături de partenerii sociali;
  - (h) informația oferită de angajatori cu privire la tratamentul egal pentru bărbați și femei la locul de muncă, garantând informații mai specifice și mai precise cu privire la diferențele de remunerare, precum și o implicare mai mare și un rol specific al partenerilor sociali și al organizațiilor pentru egalitatea de șanse;
2. își exprimă convingerea că este esențial să se asigure o aplicare mai bună și din timp a dispozițiilor directivei privind organizațiile care promovează egalitatea și dialogul social

în vederea combaterii diferențelor de remunerare, asigurând că statele membre, partenerii sociali și organizațiile pentru egalitatea de șanse aplică măsuri precum cele stabilite în „Cadrul de acțiune privind egalitatea dintre bărbați și femei” aprobat de partenerii sociali în martie 2005, care prevede:

- (a) diseminarea informațiilor și a orientărilor privind modalitățile practice (în special cele destinate IMM-urilor) de a combate diferențele de remunerare, incluzând acordurile colective naționale sau sectoriale;
  - (b) compilarea de informații statistice defalcate în funcție de gen, transparente și accesibile (utilizând metode care iau în considerare un număr mare de variabile) la nivel național, sectorial și de întreprindere;
  - (c) dezvoltarea unor sisteme de evaluare a muncii transparente și neutre din punct de vedere al genului, pe baza cărora să fie posibil să se evalueze, în cazuri individuale, acolo unde este necesar, dacă fișele de post și criteriile salariale sunt discriminatorii;
  - (d) formare specifică pentru partenerii sociali, bazată pe un pachet de instrumente analitice și de măsuri precise, care să fie utilizat fie la redactarea contractelor, fie pentru a verifica aplicarea normelor și politicilor de combatere a diferențelor de remunerare.
3. invită Comisia să prezinte Parlamentului o analiză care să identifice care acte juridice la nivelul UE și/sau național ar constitui o modalitate adecvată de a produce o reducere semnificativă a diferențelor de remunerare.

## REZULTATUL VOTULUI FINAL ÎN COMISIE

<b>Data adoptării</b>	10.9.2008
<b>Rezultatul votului final</b>	+ :           45 - :           1 0 :           1
<b>Membri titulari prezenți la votul final</b>	Jan Andersson, Edit Bauer, Iles Braghetto, Philip Bushill-Matthews, Milan Cabrnock, Alejandro Cercas, Ole Christensen, Derek Roland Clark, Jean Louis Cottigny, Proinsias De Rossa, Harlem Désir, Harald Ettl, Richard Falbr, Carlo Fatuzzo, Ilda Figueiredo, Roger Helmer, Stephen Hughes, Karin Jöns, Ona Juknevičienė, Jean Lambert, Bernard Lehideux, Elizabeth Lynne, Thomas Mann, Jan Tadeusz Masiel, Maria Matsouka, Mary Lou McDonald, Elisabeth Morin, Juan Andrés Naranjo Escobar, Csaba Óry, Siiri Oviir, Pier Antonio Panzeri, Rovana Plumb, Jacek Protasiewicz, Bilyana Ilieva Raeva, Elisabeth Schroedter, José Albino Silva Peneda, Jean Spautz, Gabriele Stauner, Ewa Tomaszewska, Anne Van Lancker, Gabriele Zimmer
<b>Membri supleanți prezenți la votul final</b>	Petru Filip, Donata Gottardi, Rumiana Jeleva, Sepp Kustatscher, Claude Moraes, Roberto Musacchio, Csaba Sógor