



2016/2061(INI)

28.9.2016

ΣΧΕΔΙΟ ΕΚΘΕΣΗΣ

σχετικά με την ανάγκη ανάπτυξης στρατηγικής της Ευρωπαϊκής Ένωσης για την εξάλειψη και την πρόληψη του συνταξιοδοτικού χάσματος μεταξύ ανδρών και γυναικών
(2016/2061(INI))

Επιτροπή Δικαιωμάτων των Γυναικών και Ισότητας των Φύλων

Εισηγήτρια: Constance Le Grip

Συντάκτρια γνωμοδότησης (*): Tania González Peñas, Επιτροπή Απασχόλησης και Κοινωνικών Υποθέσεων

(*) Συνδεδεμένη επιτροπή - Άρθρο 54 του Κανονισμού

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

Σελίδα

ΠΡΟΤΑΣΗ ΨΗΦΙΣΜΑΤΟΣ ΤΟΥ ΕΥΡΩΠΑΪΚΟΥ ΚΟΙΝΟΒΟΥΛΙΟΥ.....	3
ΑΙΤΙΟΛΟΓΙΚΗ ΕΚΘΕΣΗ.....	10

ΠΡΟΤΑΣΗ ΨΗΦΙΣΜΑΤΟΣ ΤΟΥ ΕΥΡΩΠΑΪΚΟΥ ΚΟΙΝΟΒΟΥΛΙΟΥ

σχετικά με την ανάγκη ανάπτυξης στρατηγικής της Ευρωπαϊκής Ένωσης για την εξάλειψη και την πρόληψη του συνταξιοδοτικού χάσματος μεταξύ ανδρών και γυναικών (2016/2061(INI))

Το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο,

- έχοντας υπόψη το άρθρο 2 και το άρθρο 3 παράγραφος 3 της Συνθήκης για την Ευρωπαϊκή Ένωση,
- έχοντας υπόψη τα άρθρα 8, 151, 153 και 157 της Συνθήκης για τη λειτουργία της Ευρωπαϊκής Ένωσης,
- έχοντας υπόψη τον Χάρτη των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης, ειδικότερα δε τις διατάξεις σχετικά με τα κοινωνικά δικαιώματα και την ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών,
- έχοντας υπόψη την ανακοίνωση της Επιτροπής, της 3ης Μαρτίου 2010, με τίτλο «Ευρώπη 2020 - Στρατηγική για έξυπνη, διατηρήσιμη και χωρίς αποκλεισμούς ανάπτυξη» (COM(2010)2020),
- έχοντας υπόψη την οδηγία 79/7/ΕΟΚ του Συμβουλίου, της 19ης Δεκεμβρίου 1978, περί της προοδευτικής εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχείρισης μεταξύ ανδρών και γυναικών σε θέματα κοινωνικής ασφάλισης,
- έχοντας υπόψη την οδηγία 2000/78/ΕΚ του Συμβουλίου, της 27ης Νοεμβρίου 2000, για τη διαμόρφωση γενικού πλαισίου για την ίση μεταχείριση στην απασχόληση και την εργασία,
- έχοντας υπόψη την οδηγία 2004/13/ΕΚ του Συμβουλίου της 13ης Δεκεμβρίου 2004 για την εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών στην πρόσβαση σε αγαθά και υπηρεσίες και την παροχή αυτών,
- έχοντας υπόψη την οδηγία 2006/54/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 5ης Ιουλίου 2006, για την εφαρμογή της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα εργασίας και απασχόλησης (αναδιτύπωση),
- έχοντας υπόψη τον χάρτη πορείας που δημοσίευσε η Επιτροπή τον Αύγουστο 2015 σχετικά με ένα νέο ξεκίνημα για την αντιμετώπιση των προκλήσεων της εξισορρόπησης επαγγελματικής και προσωπικής ζωής στις εργαζόμενες οικογένειες μέσου εισοδήματος,
- έχοντας υπόψη το υπηρεσιακό έγγραφο εργασίας της Επιτροπής, της 3ης Δεκεμβρίου 2015, με τίτλο «Strategic engagement for gender equality 2016-2019» (Στρατηγική δέσμευση υπέρ της ισότητας των φύλων για την περίοδο 2016-2019) (SWD(2015)0278),

- έχοντας υπόψη το ψήφισμά του της 13ης Σεπτεμβρίου 2011 σχετικά με την κατάσταση των γυναικών που πλησιάζουν την ηλικία συνταξιοδότησης¹,
 - έχοντας υπόψη το ψήφισμά του της 25ης Οκτωβρίου 2011 σχετικά με την κατάσταση των μόνων μητέρων²,
 - έχοντας υπόψη το ψήφισμά του της 24ης Μαΐου 2012 που περιέχει συστάσεις προς την Επιτροπή για την εφαρμογή της αρχής της ίσης αμοιβής εργαζόμενων ανδρών και γυναικών για ίση εργασία ή εργασία ίσης αξίας³,
 - έχοντας υπόψη το ψήφισμά του της 12ης Μαρτίου 2013 σχετικά με τον αντίκτυπο της οικονομικής κρίσης στην ισότητα των φύλων και τα δικαιώματα των γυναικών⁴,
 - έχοντας υπόψη το ψήφισμά του της 10ης Μαρτίου 2015 σχετικά με την πρόοδο ως προς την ισότητα μεταξύ γυναικών και ανδρών στην Ευρωπαϊκή Ένωση το 2013⁵,
 - έχοντας υπόψη το ψήφισμά του της 8ης Οκτωβρίου 2015 σχετικά με την εφαρμογή της οδηγίας 2006/54/EK του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 5ης Ιουλίου 2006, για την εφαρμογή της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα εργασίας και απασχόλησης⁶,
 - έχοντας υπόψη το ψήφισμά του της 13ης Σεπτεμβρίου 2016 σχετικά με τη δημιουργία συνθηκών στην αγορά εργασίας οι οποίες ευνοούν την εξισορρόπηση μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής⁷,
 - έχοντας υπόψη τα συμπεράσματα του Συμβουλίου της 19ης Ιουνίου 2015 με θέμα «Ισότητα ευκαιριών μεταξύ ανδρών και γυναικών: Μείωση της συνταξιοδοτικής ανισότητας των φύλων»,
 - έχοντας υπόψη τη δήλωση της τριάδας των Προεδριών της ΕΕ για την ισότητα των φύλων, της 7ης Δεκεμβρίου 2015, από τις Κάτω Χώρες, τη Σλοβακία και τη Μάλτα,
 - έχοντας υπόψη το άρθρο 52 του Κανονισμού του,
 - έχοντας υπόψη την έκθεση της Επιτροπής Δικαιωμάτων των Γυναικών και Ισότητας των Φύλων και τη γνωμοδότηση της Επιτροπής Απασχόλησης και Κοινωνικών Υποθέσεων (A8-0000/2016),
- A. λαμβάνοντας υπόψη ότι, το 2012, στην ΕΕ των 28, η απόκλιση στις συνταξιοδοτικές αποδοχές ή το συνταξιοδοτικό χάσμα μεταξύ ανδρών και γυναικών [«Gender gap in pensions», το οποίο μπορεί να οριστεί ως η απόκλιση μεταξύ της μέσης σύνταξης (προ φόρων και τελών) που λαμβάνουν οι γυναίκες και εκείνης που λαμβάνουν οι άνδρες] ανήλθε σε 38 % για την ηλικιακή ομάδα των 65 ετών και άνω·

¹ EE C 51 E της 22.2.2013, σ. 9.

² EE C 131 E της 8.5.2013, σ. 60.

³ EE C 264 E της 13.9.2013, σ. 75.

⁴ Κείμενα που εγκρίθηκαν, P7_TA(2013)0073.

⁵ Κείμενα που εγκρίθηκαν, P8_TA(2015)0050.

⁶ Κείμενα που εγκρίθηκαν, P8_TA(2015)0351.

⁷ Κείμενα που εγκρίθηκαν, P8_TA(2016)0338.

- B. λαμβάνοντας υπόψη ότι οι γυναίκες τυγχάνουν μικρότερης κάλυψης από ό,τι οι άνδρες όσον αφορά τις συνταξιοδοτικές αποδοχές και ότι όχι μόνο αποτελούν την πλειονότητα στις κατηγορίες των φτωχότερων συνταξιούχων αλλά, παράλληλα, αποτελούν τη μειονότητα στις κατηγορίες των πλουσιότερων·
- Γ. λαμβάνοντας υπόψη ότι ένας στους τέσσερις πολίτες της ΕΕ των 28 εξαρτάται από τη σύνταξή του ως κύρια πηγή εισοδήματος και ότι η σημαντική αύξηση του αριθμού των ατόμων σε ηλικία συνταξιοδότησης, λόγω της επιμήκυνσης του προσδόκιμου ζωής και της γενικής γήρανσης του πληθυσμού, θα οδηγήσει σε διπλασιασμό της συγκεκριμένης πληθυσμιακής κατηγορίας έως το 2060·
- Δ. λαμβάνοντας υπόψη ότι στόχος των συνταξιοδοτικών πολιτικών είναι να διασφαλίζεται για κάθε ευρωπαϊκό πολίτη, μέσω του συνταξιοδοτικού συστήματος, ένα αξιοπρεπές επίπεδο αποδοχών που να τον προφυλάσσει από τον κίνδυνο του κοινωνικού αποκλεισμού·
- Ε. λαμβάνοντας υπόψη ότι το συνταξιοδοτικό χάσμα τείνει να εγκυμονεί πρόσθετο κίνδυνο για τις γυναίκες όσον αφορά την ευάλωτη οικονομική τους θέση και την οικονομική τους εξάρτηση·
- ΣΤ. λαμβάνοντας υπόψη ότι, λόγω του μεγαλύτερου προσδόκιμου ζωής τους, οι γυναίκες ενδέχεται να έχουν κατά μέσο όρο υψηλότερες ανάγκες σε κεφάλαιο σε σχέση με τους άνδρες επί του συνόλου της σύνταξής τους·
- Ζ. λαμβάνοντας υπόψη ότι η έλλειψη συγκρίσιμων, πλήρων, αξιόπιστων και τακτικά επικαιροποιούμενων δεδομένων, που να καθιστούν δυνατή την αξιολόγηση της έκτασης του συνταξιοδοτικού χάσματος και τη στάθμιση των παραγόντων που συμβάλλουν σε αυτό, οδηγεί σε αβεβαιότητα σχετικά με τα πλέον αποτελεσματικά μέσα που πρέπει να εφαρμοστούν για την εξάλειψη του εν λόγω χάσματος·
- Η. λαμβάνοντας υπόψη ότι το χάσμα αυτό είναι μεγαλύτερο στην κατηγορία 65-74 ετών (άνω του 40 %) σε σχέση με τον μέσο όρο της κατηγορίας άνω των 65 ετών, ιδίως λόγω των μεταβιβάσεων δικαιωμάτων, όπως αυτών που συνδέονται με τη χηρεία, που προβλέπονται σε ορισμένα κράτη μέλη·
- Θ. λαμβάνοντας υπόψη ότι ο μέσος όρος του συνταξιοδοτικού χάσματος στην Ευρωπαϊκή Ένωση το 2012 υπέκρυπτε μεγάλες διαφορές μεταξύ των κρατών μελών·
- Ι. λαμβάνοντας υπόψη ότι το χάσμα αυτό, το οποίο οφείλεται σε πολλούς παράγοντες, μαρτυρά την ύπαρξη ανισοροπιών μεταξύ ανδρών και γυναικών όσον αφορά την πορεία τους στην επαγγελματική και την οικογενειακή ζωή, τις εισφοροδοτικές τους ικανότητες, την αντίστοιχη θέση τους εντός της οικογενειακής δομής και τους τρόπους υπολογισμού των συντάξεων, όπως αυτές καθορίζονται στο πλαίσιο του συνταξιοδοτικού συστήματος·
- ΙΑ. λαμβάνοντας υπόψη ότι καθώς το συνταξιοδοτικό χάσμα αποτελεί το άθροισμα των ανισοροπιών και ανισοτήτων μεταξύ ανδρών και γυναικών σε όλη τη διάρκεια της πορείας τους, το πλήρες εύρος του μπορεί να αποκρύπτεται από την ύπαρξη διορθωτικών μηχανισμών·

- IB. λαμβάνοντας υπόψη ότι το χάσμα αυτό σε μια δεδομένη στιγμή αντανακλά τις συνθήκες που επικρατούν στην κοινωνία και την αγορά εργασίας κατά τη διάρκεια μιας περιόδου που καλύπτει πολλές δεκαετίες· λαμβάνοντας υπόψη ότι οι συνθήκες αυτές υπόκεινται σε, σημαντικές ενίοτε, αλλαγές που θα έχουν αντίκτυπο στις ανάγκες των διαφόρων γενεών συνταξιούχων γυναικών·
- II. λαμβάνοντας υπόψη ότι το συνταξιοδοτικό χάσμα παρουσιάζει διαφορετικά χαρακτηριστικά ανάλογα με την κοινωνική θέση και την οικογενειακή κατάσταση των εκάστοτε συνταξιούχων γυναικών· λαμβάνοντας υπόψη ότι, στο πλαίσιο αυτό, μια ενιαία προσέγγιση ενδέχεται να μην οδηγήσει απαραίτητως στα καλύτερα δυνατά αποτελέσματα·
- ΙΔ. λαμβάνοντας υπόψη ότι το συνταξιοδοτικό χάσμα φαίνεται να τελεί σε άμεση συνάρτηση με τον αριθμό των παιδιών που ανατρέφουν οι γυναίκες στη διάρκεια της ζωής τους· λαμβάνοντας υπόψη ότι, υπό το πρίσμα αυτό, οι ανισότητες που υφίστανται οι μόνες μητέρες ενδέχεται να ενταθούν κατά τη συνταξιοδότησή τους·
- IE. λαμβάνοντας υπόψη ότι οι λεγόμενοι κλασικοί τρόποι οργάνωσης της εργασίας δεν επιτρέπουν σε ένα ζευγάρι εργαζομένων που επιθυμεί να ασκεί επαγγελματική δραστηριότητα πλήρους απασχόλησης να συνδυάζει αρμονικά την οικογενειακή με την επαγγελματική ζωή·
- ΙΣΤ. λαμβάνοντας υπόψη ότι, παρά τις προσπάθειες αντιμετώπισης της κατάστασης αυτής, το ποσοστό ένταξης των γυναικών στην αγορά εργασίας εξακολουθεί να είναι χαμηλότερο από τους στόχους της στρατηγικής Ευρώπη 2020, καθώς και από το αντίστοιχο ποσοστό των ανδρών·
- ΙΖ. λαμβάνοντας υπόψη ότι, σε σχέση με τους άνδρες, οι γυναίκες είναι περισσότερο πιθανό να διακόψουν επανειλημμένως τη σταδιοδρομία τους και να εργαστούν με καθεστώς μερικής απασχόλησης δεδομένου ότι φέρουν δυσανάλογη ευθύνη όσον αφορά την παροχή φροντίδας εντός της οικίας·
- ΙΗ. λαμβάνοντας υπόψη ότι η διάρκεια της σταδιοδρομίας έχει άμεσο αντίκτυπο στο χάσμα των συνταξιοδοτικών αποδοχών, ότι η μέση διάρκεια της σταδιοδρομίας των γυναικών είναι μικρότερη κατά περισσότερα από 10 έτη από εκείνη των ανδρών και ότι οι γυναίκες που έχουν διάρκεια σταδιοδρομίας μικρότερη των 14 ετών αντιμετωπίζουν διπλάσιο συνταξιοδοτικό χάσμα (64 %) σε σχέση με αυτό που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες που έχουν εργαστεί για περισσότερα έτη (32 %)·
- ΙΘ. λαμβάνοντας υπόψη ότι εξακολουθούν να υπάρχουν μισθολογικές διαφορές μεταξύ ανδρών και γυναικών στην Ένωση και ότι, το 2014, οι διαφορές αυτές ανήλθαν σε 16,3 %, ιδίως λόγω των φαινομένων διακρίσεων και διαχωρισμού τα οποία οδηγούν σε υπερεκπροσώπηση των γυναικών σε τομείς όπου το επίπεδο αμοιβών είναι χαμηλότερο από ό,τι σε άλλους τομείς στους οποίους κυριαρχούν κυρίως οι άνδρες·
- K. λαμβάνοντας υπόψη ότι η ενίσχυση της σχέσης μεταξύ εισφορών και αμοιβών, σε συνδυασμό με την αύξηση του μεριδίου του δεύτερου και του τρίτου πυλώνα στην οργάνωση των συνταξιοδοτικών συστημάτων, τείνει να μεταφέρει στους ιδιωτικούς φορείς τους κινδύνους εμφάνισης παραγόντων που σχετίζονται με το φύλο στο συνταξιοδοτικό χάσμα·

ΚΑ. λαμβάνοντας υπόψη ότι η οργάνωση των συνταξιοδοτικών συστημάτων αποτελεί αποκλειστική αρμοδιότητα των κρατών μελών· λαμβάνοντας ωστόσο υπόψη ότι η Ένωση έχει αρμοδιότητα στήριξης των ενεργειών των κρατών μελών·

Γενικές παρατηρήσεις

1. καλεί την Επιτροπή, σε στενή συνεργασία με τα κράτη μέλη, να εφαρμόσει στρατηγική με στόχο την εξάλειψη των αποκλίσεων στις συνταξιοδοτικές αποδοχές μεταξύ ανδρών και γυναικών στην Ευρωπαϊκή Ένωση («η στρατηγική»).
2. εκτιμά ότι η στρατηγική δεν πρέπει μόνο να εξαλείψει τις επιπτώσεις του συνταξιοδοτικού χάσματος, ιδίως όσον αφορά τα πλέον ευάλωτα άτομα, αλλά να αντιμετωπίσει επίσης τα βαθύτερα αίτιά του·
3. επιμένει στον πολύπλευρο χαρακτήρα που πρέπει να έχει η προσέγγιση για την υλοποίηση της στρατηγικής, στο πλαίσιο της οποίας θα πρέπει να αντιμετωπιστούν τόσο οι ανισότητες μεταξύ ανδρών και γυναικών όσον αφορά τις εισφοροδοτικές ικανότητες και την επαγγελματική σταδιοδρομία όσο και οι ανισότητες που απορρέουν από την οργάνωση των συνταξιοδοτικών συστημάτων·
4. υπογραμμίζει ότι στη στρατηγική πρέπει να τηρείται η κατανομή αρμοδιοτήτων μεταξύ της Ένωσης και των κρατών μελών της, στο πλαίσιο της εφαρμογής της αρχής της επικουρικότητας·

Μέτρηση και ευαισθητοποίηση για την καλύτερη αντιμετώπιση του συνταξιοδοτικού χάσματος

5. ζητεί από την Επιτροπή να αναπτύξει, σε συνεργασία με το Ευρωπαϊκό Ινστιτούτο για την Ισότητα των Φύλων (EIGE), αξιόπιστους δείκτες που να επιτρέπουν τον εντοπισμό των διαφόρων παραγόντων που οδηγούν στην ανάπτυξη του συνταξιοδοτικού χάσματος, καθώς και τη συνεχή παρακολούθηση του φαινομένου και της εξέλιξής του·
6. ενθαρρύνει τα κράτη μέλη να προωθήσουν την αντιμετώπιση του χάσματος αυτού στο πλαίσιο των κοινωνικών τους πολιτικών, μέσω της ευαισθητοποίησης των αρμόδιων φορέων λήψης αποφάσεων σχετικά με το ζήτημα αυτό και της ανάπτυξης προγραμμάτων για την ενίσχυση της ενημέρωσης των γυναικών σχετικά με τις επιπτώσεις του φαινομένου, παρέχοντας συγχρόνως εργαλεία που θα επιτρέψουν στις γυναίκες να εφαρμόσουν βιώσιμες και μακροπρόθεσμες στρατηγικές χρηματοδότησης της σύνταξής τους, προσαρμοσμένες στις ειδικές ανάγκες τους·

Μείωση των ανισοτήτων στις εισφοροδοτικές ικανότητες

7. ζητεί από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή και τα κράτη μέλη να μεριμνήσουν για την ορθή εφαρμογή των ευρωπαϊκών νομοθεσιών κατά των διακρίσεων μεταξύ ανδρών και γυναικών, οι οποίες μπορούν να εξασφαλίσουν την ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών όσον αφορά τις ικανότητες καταβολής εισφορών στο συνταξιοδοτικό σύστημα·
8. καταδικάζει απερίφραστα τις μισθολογικές διαφορές μεταξύ ανδρών και γυναικών που συνδέονται με φαινόμενα διακρίσεων και επαναλαμβάνει την έκκλησή του για

αναθεώρηση της οδηγίας 2006/54/EK, προκειμένου να διασφαλιστεί μεγαλύτερη ισότητα στη μεταχείριση ανδρών και γυναικών σε θέματα απασχόλησης και αμοιβών·

9. στηρίζει την καταπολέμηση του οριζόντιου και κάθετου διαχωρισμού στην αγορά εργασίας ενθαρρύνοντας τις γυναίκες να στραφούν προς επαγγέλματα και σταδιοδρομίες σε υποσχόμενους τομείς από τη σκοπιά της καινοτομίας και της ανάπτυξης, στους οποίους επί του παρόντος κυριαρχούν κυρίως οι άνδρες λόγω επίμονων στερεοτύπων·
10. υπενθυμίζει ότι, στο πλαίσιο της αυξανόμενης μεταβίβασης της ευθύνης από τα συνταξιοδοτικά συστήματα στα προγράμματα προσωπικής χρηματοδότησης, είναι σημαντικό να διασφαλιστεί η μη εισαγωγή διακρίσεων στην πρόσβαση στις χρηματοπιστωτικές υπηρεσίες που καλύπτει η οδηγία 2004/113/EK·

Μείωση των ανισοτήτων μεταξύ ανδρών και γυναικών στην επαγγελματική σταδιοδρομία

11. καλεί την Επιτροπή να υλοποιήσει ταχέως τις δεσμεύσεις που διατύπωσε τόσο στον χάρτη πορείας όσο και στη στρατηγική δέσμευση, προκειμένου να δοθεί στους πολίτες που το επιθυμούν η δυνατότητα να συνδυάσουν καλύτερα την οικογενειακή με την επαγγελματική ζωή·
12. καλεί τα κράτη μέλη να ενισχύσουν τη δυνατότητα των εργαζομένων να διαπραγματεύονται εθελοντικές συμφωνίες ευέλικτης εργασίας που μπορούν να τους επιτρέψουν να επιτύχουν καλύτερη ισορροπία μεταξύ οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής, προκειμένου να μην αναγκάζονται να δίνουν προτεραιότητα στο ένα έναντι του άλλου, λόγω αύξησης της εργασίας και των οικογενειακών ευθυνών εντός της οικίας·
13. καλεί τα κράτη μέλη να θεσπίσουν «πιστώσεις για τη φροντίδα», στη βάση της ανταλλαγής ορθών πρακτικών, με στόχο να αντισταθμίζονται οι διακοπές της σταδιοδρομίας για την παροχή άτυπης φροντίδας σε μέλος της οικογένειας και να λαμβάνονται οι διακοπές αυτές υπόψη κατά τον υπολογισμό των συνταξιοδοτικών δικαιωμάτων·
14. υπενθυμίζει ότι η ισορροπία μεταξύ οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής μπορεί να επιτευχθεί μόνον εφόσον διατίθενται επαρκείς υποδομές παιδικής μέριμνας· καλεί τα κράτη μέλη να συμμορφωθούν με τους στόχους της Βαρκελώνης το συντομότερο δυνατόν, το αργότερο έως το 2020·

Επιπτώσεις των συνταξιοδοτικών συστημάτων στο συνταξιοδοτικό χάσμα

15. καλεί τα κράτη μέλη να αξιολογήσουν, στη βάση αξιόπιστων και συγκρίσιμων δεδομένων, τις επιπτώσεις του συνταξιοδοτικού τους συστήματος στο συνταξιοδοτικό χάσμα και τους υπολανθάνοντες παράγοντες αυτού του χάσματος·
16. καλεί τα κράτη μέλη να θεσπίσουν μηχανισμούς με στόχο την εξάλειψη, κυρίως προς όφελος των πλέον ευάλωτων ατόμων, των ανισοτήτων στη σταδιοδρομία σε όλη τη διάρκεια του επαγγελματικού βίου, οι οποίες θα μπορούσαν να οδηγήσουν σε συνταξιοδοτικό χάσμα·

17. καλεί την Επιτροπή να ενθαρρύνει την ανταλλαγή ορθών πρακτικών προκειμένου να εντοπιστούν, αφενός, οι πλέον αποτελεσματικοί διορθωτικοί μηχανισμοί και, αφετέρου, μηχανισμοί ικανοί να εξαλείψουν τους παράγοντες που συμβάλλουν στο συνταξιοδοτικό χάσμα·
18. καλεί την Επιτροπή να μελετήσει διεξοδικότερα τον πιθανό αντίκτυπο που θα μπορούσε να έχει στο συνταξιοδοτικό χάσμα ο προσανατολισμός των συνταξιοδοτικών συστημάτων προς περισσότερο ευέλικτους μηχανισμούς καταβολής εισφορών και καθορισμού των συνταξιοδοτικών δικαιωμάτων και των εισοδημάτων σύνταξης, όσον αφορά είτε τον υπολογισμό της διάρκειας καταβολής εισφορών στο συνταξιοδοτικό σύστημα, είτε τον σταδιακό χαρακτήρα της αποχώρησης από την αγορά εργασίας·
19. αναθέτει στον Πρόεδρό του να διαβιβάσει το παρόν ψήφισμα στο Συμβούλιο και στην Επιτροπή.

ΑΙΤΙΟΛΟΓΙΚΗ ΕΚΘΕΣΗ

Οι αποκλίσεις στις συνταξιοδοτικές αποδοχές μεταξύ ανδρών και γυναικών [«Gender gap in pensions (GGP) (Συνταξιοδοτικό χάσμα μεταξύ των φύλων -ΣΧΦ)»] αποτελούν μία από τις πολλές πτυχές των ανισοτήτων μεταξύ γυναικών και ανδρών. Το χάσμα αυτό, το οποίο ορίζεται ως η διαφορά μεταξύ της μέσης σύνταξης (προ φόρων και τελών) που λαμβάνουν οι γυναίκες και εκείνης που λαμβάνουν οι άνδρες, ανήλθε, το 2012, σε 38 % για την ηλικιακή ομάδα των 65 ετών και άνω, γεγονός απαράδεκτο.

Η πρόκληση έγκειται στην επίτευξη πραγματικής ισότητας μεταξύ γυναικών και ανδρών, αλλά και στην πρόληψη της φτώχειας και της ευάλωτης κατάστασης στην οποία είναι περισσότερο πιθανό να περιέλθουν οι γυναίκες που λαμβάνουν χαμηλές συντάξεις.

Η εισηγήτρια εκτιμά, συνεπώς, ότι προκειμένου να αντιμετωπιστεί το ΣΧΦ πρέπει να εφαρμοστεί μια συνολική και γενικευμένη στρατηγική, δεδομένου ότι το χάσμα αυτό επηρεάζεται από πολλές μεταβλητές. Μολονότι ο αντίκτυπος των διαφορετικών αυτών μεταβλητών στο τελικό αποτέλεσμα δεν μπορεί να ποσοτικοποιηθεί απευθείας επί του παρόντος, λόγω έλλειψης ακριβών και αξιόπιστων δεδομένων, μπορεί ωστόσο ευλόγως να εκτιμηθεί ότι το ΣΧΦ αντανακλά πολυάριθμες ανισότητες σε όλη τη διάρκεια της ζωής και της επαγγελματικής πορείας των γυναικών.

Στην ΕΕ εξακολουθεί να υπάρχει μισθολογικό χάσμα μεταξύ ανδρών και γυναικών το οποίο, το 2014, ανήλθε σε 16,3 %, ιδίως λόγω φαινομένων διακρίσεων και διαχωρισμού, καθώς και διακοπών στην επαγγελματική σταδιοδρομία. Η κοινωνική θέση και η οικογενειακή κατάσταση των συνταξιούχων γυναικών επηρεάζουν επίσης το ΣΧΦ, ενώ οι χήρες βρίσκονται σε περισσότερο ευάλωτη θέση από αυτή την άποψη. Επιπλέον, το ΣΧΦ τελεί σε άμεση συνάρτηση με τον αριθμό των παιδιών· δεδομένου ότι οι γυναίκες διαδραματίζουν κυρίαρχο ρόλο στην εκπαίδευση των παιδιών εντός της οικίας, διακόπτουν επανειλημμένως τη σταδιοδρομία τους και συχνά αναγκάζονται να επιλέξουν τη μερική απασχόληση. Για παράδειγμα, οι γυναίκες που έχουν διάρκεια σταδιοδρομίας μικρότερη των 14 ετών αντιμετωπίζουν διπλάσιο ΣΧΦ (64%) σε σχέση με αυτό που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες που έχουν εργαστεί για περισσότερα έτη (32%). Όλα αυτά τα στοιχεία επηρεάζουν αρνητικά τις συντάξεις των γυναικών· ως εκ τούτου, είναι απαραίτητο να αντιμετωπιστούν αυτοί οι παράγοντες.

Η εισηγήτρια ζητεί, επομένως, να εφαρμοστούν διάφορες συστάσεις, τηρώντας τον καταμερισμό των αρμοδιοτήτων μεταξύ της Ένωσης και των κρατών μελών της, στο πλαίσιο της εφαρμογής της αρχής της επικουρικότητας. Ενθαρρύνει, γενικά, τη συνεργασία και την ανταλλαγή ορθών πρακτικών μεταξύ των κρατών μελών.

Μέτρηση και ευαισθητοποίηση για την καλύτερη αντιμετώπιση του ΣΧΦ

Καταρχήν, έχει καίρια σημασία να αναπτυχθούν στατιστικά εργαλεία για τον εντοπισμό των διαφόρων παραγόντων που οδηγούν σε αύξηση του ΣΧΦ. Θα πρέπει να καταβληθούν πραγματικές προσπάθειες για την καλύτερη δυνατή κατανόηση αυτού του φαινομένου. Τα εργαλεία αυτά θα επιτρέψουν στους διάφορους φορείς, αρχής γενομένης από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή, να κατανοήσουν καλύτερα το πρόβλημα, και στα κράτη μέλη να εντάξουν τα εν

λόγω δεδομένα στις κοινωνικές τους πολιτικές, ενώ παράλληλα θα καταστεί δυνατή η ευαισθητοποίηση των αρμόδιων φορέων λήψης αποφάσεων.

Μείωση των ανισοτήτων όσον αφορά τις εισφοροδοτικές ικανότητες

Το πρώτος σκέλος των ενεργειών πρέπει να αφορά τις εισφοροδοτικές ικανότητες. Δεδομένου ότι η πλειονότητα των συνταξιοδοτικών συστημάτων στηρίζονται στη συσσώρευση δικαιωμάτων και εισοδημάτων που αποκτήθηκαν σε όλη τη διάρκεια της σταδιοδρομίας, οι σχετικές ανισότητες ενδέχεται να αποτυπώνονται στο επίπεδο των συνταξιοδοτικών αποδοχών.

Υπό το πρίσμα αυτό, η εισηγήτρια υπενθυμίζει ότι υπάρχουν ήδη πολυάριθμα νομοθετικά εργαλεία και συστήνει να διασφαλιστεί η αποτελεσματική εφαρμογή των εργαλείων αυτών, εντοπίζοντας τα κενά στις υφιστάμενες διατάξεις εφαρμογής και, ενδεχομένως, να εξεταστούν τυχόν κανονιστικές εξελίξεις σε αυτούς τους τομείς.

Μείωση των ανισοτήτων μεταξύ ανδρών και γυναικών στην επαγγελματική σταδιοδρομία

Πρέπει επίσης να διασφαλιστεί ότι η επαγγελματική σταδιοδρομία των γυναικών θα παρεμποδίζεται σε μικρότερο βαθμό από τις δυσκολίες που αντιμετωπίζουν λόγω του δυσανάλογου μεριδίου που τους αναλογεί όσον αφορά την εργασία και τις οικογενειακές ευθύνες εντός της οικίας.

Ως εκ τούτου, σε ευθυγράμμιση με το ψήφισμα της 13ης Σεπτεμβρίου 2016 σχετικά με τη δημιουργία συνθηκών στην αγορά εργασίας οι οποίες ευνοούν την εξισορρόπηση μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής, η εισηγήτρια καλεί την Επιτροπή να εκπληρώσει τις δεσμεύσεις της σύμφωνα με τον χάρτη πορείας και τη στρατηγική δέσμευση.

Επιπτώσεις των συνταξιοδοτικών συστημάτων στο ΣΧΦ

Η εισηγήτρια καλεί επιπλέον τα κράτη μέλη να μετρήσουν τον αντίκτυπο της οργάνωσης του συνταξιοδοτικού τους συστήματος στο ΣΧΦ και να θεσπίσουν μηχανισμούς για την εξάλειψη, ιδίως προς όφελος των πλέον ευάλωτων ατόμων, των ανισοτήτων που θα μπορούσαν να οδηγήσουν σε ΣΧΦ.

Τέλος, η εισηγήτρια καλεί την Επιτροπή να εξετάσει τον αντίκτυπο που θα είχε στο ΣΧΦ ο προσανατολισμός των συνταξιοδοτικών συστημάτων προς περισσότερο ευέλικτους μηχανισμούς καταβολής εισφορών και καθορισμού των συνταξιοδοτικών δικαιωμάτων και των εισοδημάτων σύνταξης, όσον αφορά είτε τον υπολογισμό της διάρκειας καταβολής εισφορών στο συνταξιοδοτικό σύστημα είτε τον σταδιακό χαρακτήρα της αποχώρησης από την αγορά εργασίας.