

Γνωμοδότηση της Ευρωπαϊκής Οικονομικής και Κοινωνικής Επιτροπής με θέμα «Σχέδιο δράσης της ΕΕ 2017-2019 — Αντιμετώπιση του μισθολογικού χάσματος μεταξύ των φύλων»

[COM(2017) 678 final]

(2018/C 262/17)

Εισηγήτρια: **Anne DEMELENNE**

Συνεισηγήτρια: **Vladimíra DRBALOVÁ**

Αίτηση γνωμοδότησης	Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 13.12.2017
Νομική βάση	Άρθρο 304 της Συνθήκης για τη λειτουργία της Ευρωπαϊκής Ένωσης
Αρμόδιο τμήμα	Απασχόληση, κοινωνικές υποθέσεις, δικαιώματα του πολίτη
Υιοθετήθηκε από το τμήμα	27.3.2018
Υιοθετήθηκε από την ολομέλεια	19.4.2018
Σύνοδος ολομέλειας αριθ.	534
Αποτέλεσμα της ψηφοφορίας (υπέρ/κατά/αποχές)	194/3/4

1. Συμπεράσματα και συστάσεις

1.1. Η ΕΟΚΕ επικροτεί γενικά τις προσπάθειες της Ευρωπαϊκής Επιτροπής να αντιμετωπίσει το επίμονο μισθολογικό χάσμα μεταξύ των δύο φύλων προτείνοντας, στο υπό εξέταση σχέδιο δράσης, ένα ευρύ και συνεκτικό σύνολο δραστηριοτήτων. Ωστόσο, θεωρεί ότι κάθε ένας από τους οκτώ άξονες χρήζει διεξοδικής ανάπτυξης.

1.2. Η ΕΟΚΕ συνιστά επικέντρωση στις πολιτιστικές ρίζες και στα στερεότυπα που υπάρχουν στα συστήματα εκπαίδευσης και εκμάθησης και επηρεάζουν τις επιλογές σταδιοδρομίας. Επιπλέον, συνιστά εμβάθυνση στα αίτια του διαχωρισμού στις αγορές εργασίας και επιβολή αυστηρότερων μέτρων για την αντιμετώπισή του.

1.3. Η ΕΟΚΕ συμπεριφέρει την πρόταση της Επιτροπής όσον αφορά τη μισθολογική διαφάνεια και τους ελέγχους σχετικά με τις αμοιβές σε κλάδους και επιχειρήσεις, προκειμένου να διευκολυνθεί η συλλογή εξατομικευμένων (στατιστικών) δεδομένων και η εκπόνηση των κατάλληλων σχεδίων δράσης. Το Ευρωπαϊκό Εξάμηνο συνιστά έναν αποτελεσματικό τρόπο να ενθαρρυνθούν τα κράτη μέλη να λάβουν επείγοντως τα κατάλληλα μέτρα, συμπεριλαμβανομένης της δημιουργίας μιας στέρεης υποδομής προσβάσιμων και οικονομικά προσιτών εγκαταστάσεων παιδικής φροντίδας και μακροχρόνιας περίθαλψης.

1.4. Η ΕΟΚΕ συνιστά να συνεχιστούν οι προσπάθειες της στρατηγικής «Ευρώπη 2020» ώστε να επιτευχθεί ο στόχος αύξησης του ποσοστού απασχόλησης γυναικών και ανδρών στο 75 %, κατά προτίμηση σε θέσεις πλήρους απασχόλησης.

1.5. Η ΕΟΚΕ εκφράζει την ικανοποίησή της για την αναγνώριση από την Επιτροπή του ουσιαστικού ρόλου των κοινωνικών εταίρων στη διαδικασία, ως βασικών παραγόντων της αγοράς εργασίας. Υπογραμμίζει τόσο τη συμβολή των οργανώσεων της κοινωνίας των πολιτών όσο και τις αρχές σύμπραξης με βάση σαφώς καθορισμένες ευθύνες.

1.6. Η ΕΟΚΕ συγχαίρει την Επιτροπή για τους χρηματοδοτικούς πόρους που διατίθενται για τα διάφορα έργα, επιμένει όμως ότι, κατά τη διαμόρφωση του πολυετούς δημοσιονομικού πλαισίου, απαιτείται η διάθεση επιπλέον πόρων για την υλοποίηση ολόκληρου του σχεδίου δράσης, ιδίως όσον αφορά τη χρηματοδότηση των υποδομών φροντίδας και περίθαλψης, χωρίς δυσμενείς επιπτώσεις για τα κράτη μέλη (επομένως, με τήρηση του «χρυσού κανόνα»).

2. Εισαγωγή

2.1. Η αρχή της ισότητας των αμοιβών κατοχυρώνεται στις συνθήκες της ΕΕ από το 1957. Η καθιέρωση της μισθολογικής ισότητας με παράλληλη προαγωγή των δικαιωμάτων των γυναικών σημαίνει κέρδη για όλους: συνεπάγεται πρόοδο προς μια δίκαιη και ισότιμη κοινωνία προς όφελος όλων ⁽¹⁾. Οι αγώνες για τα δικαιώματα των γυναικών έχουν φέρει στο προσκήνιο τις ανισότητες μεταξύ των δύο φύλων, οδηγώντας τον νομοθέτη (σε όλα ανεξαιρέτως τα επίπεδα διακυβέρνησης) να αναλάβει δράση στον τομέα αυτό. Ωστόσο, οι ανισότητες αυτές εξακολουθούν να υφίστανται στις διάφορες κοινωνικές σχέσεις, στην οικογένεια, στο σχολείο, στην κοινωνία, στην πολιτική και στον κόσμο της εργασίας.

2.2. Η γεφύρωση του «μη προσαρμοσμένου» μισθολογικού χάσματος μεταξύ των δύο φύλων εξακολουθεί να αποτελεί πρόκληση. Η ΕΕ, τα κράτη μέλη και οι κοινωνικοί εταίροι, με την υποστήριξη της κοινωνίας των πολιτών, καλούνται να συντονίσουν τις δράσεις τους στο πλαίσιο στοχοθετημένων προσεγγίσεων, συνδυάζοντας την εφαρμογή νομοθετικών και μη νομοθετικών μέτρων για την αντιμετώπιση ταυτόχρονα των πολλαπλών αιτιών των μισθολογικών ανισοτήτων μεταξύ γυναικών και ανδρών, τόσο σε εθνικό όσο και σε ευρωπαϊκό επίπεδο, στο πλαίσιο της εφαρμογής της στρατηγικής «Ευρώπη 2020».

2.3. Το μισθολογικό χάσμα μεταξύ των δύο φύλων είναι μικρότερο σε χώρες με υψηλότερο επίπεδο ισότητας εν γένει, αλλά και σε χώρες όπου η κάλυψη των συλλογικών διαπραγματεύσεων είναι ευρεία. Σύμφωνα με εκτιμήσεις, αύξηση κατά 1 % της «κάλυψης» του κοινωνικού διαλόγου μειώνει το μισθολογικό χάσμα μεταξύ των φύλων κατά 0,16 %, όσο δε υψηλότερος είναι ο βαθμός συντονισμού στο επίπεδο της διαμόρφωσης των μισθών, τόσο πιο ισότιμη θα είναι η κατανομή των αμοιβών ⁽²⁾.

3. Το πλαίσιο σε αριθμούς

3.1. Σύμφωνα με το χάσμα των αμοιβών μεταξύ των δύο φύλων, οι γυναίκες στην ΕΕ εξακολουθούν να κερδίζουν κατά μέσο όρο 16,3 % λιγότερο από τους άνδρες. Η κατανόηση των αιτιών και των συνεπειών του φαινομένου αυτού συνιστά το πρώτο βήμα για την κάλυψη του μισθολογικού χάσματος μεταξύ των φύλων. Οι παράγοντες που περιγράφονται παρακάτω αποτελούν μέρος αφενός του προβλήματος και αφετέρου της λύσης.

3.2. Το ποσοστό απασχόλησης: Η στρατηγική «Ευρώπη 2020» όρισε στόχο ύψους 75 % για την απασχόληση γυναικών και ανδρών το 2020. Ωστόσο, το 2014 το συνολικό ποσοστό απασχόλησης της ΕΕ ήταν στο 64,9 %, με ιδιαίτερα χαμηλό ποσοστό για τις γυναίκες (59,6 % έναντι 70,1 % για τους άνδρες ηλικίας 20 έως 64 ετών). Η συμμετοχή των γυναικών καθίσταται ουσιαστικής σημασίας και πρέπει να σημειωθεί ριζική αναπροσαρμογή στην αγορά εργασίας, ώστε να έχουν πρόσβαση σε αυτήν οι γυναίκες. Το Ευρωπαϊκό Ίδρυμα για τη Βελτίωση των Συνθηκών Διαβίωσης και Εργασίας (Eurofound), στην έκθεση του σχετικά με το χάσμα απασχόλησης μεταξύ των φύλων, εκτιμά ότι το χάσμα αυτό κοστίζει στην ΕΕ περίπου 370 δισεκατομμύρια ευρώ ετησίως, ή 2,8 % του ΑΕγχΠ της ΕΕ.

3.3. Η μερική απασχόληση: Το 2015, περίπου 8 στους 10 απασχολούμενους στην ΕΕ εργάζονταν με πλήρη απασχόληση και 2 στους 10 με μερική απασχόληση. Από αυτά τα 44,7 εκατομμύρια εργαζομένων με μερική απασχόληση, τα 10,0 εκατομμύρια ήταν υποαπασχολούμενοι, το οποίο σημαίνει ότι επιθυμούσαν να αυξήσουν το ωράριο εργασίας τους. Το ποσοστό αυτό αντιπροσωπεύει περισσότερο από το ένα πέμπτο (22,4 %) όλων των εργαζομένων με μερική απασχόληση και το 4,6 % της συνολικής απασχόλησης στην ΕΕ. Τα δύο τρίτα των εν λόγω υποαπασχολούμενων εργαζομένων μερικής απασχόλησης ήταν γυναίκες (66 %). Η κατάσταση αυτή έχει αρνητικές επιπτώσεις στις προοπτικές κατάρτισης, στην εξέλιξη της σταδιοδρομίας, στα επιδόματα ανεργίας και στα συνταξιοδοτικά δικαιώματα.

3.4. Η ισορροπία μεταξύ των φύλων στις διευθυντικές θέσεις: Σύμφωνα με τον δείκτη ισότητας των φύλων του 2017, που δημοσιεύτηκε από το αποτελεσματικότατο Ευρωπαϊκό Ινστιτούτο για την Ισότητα των Φύλων (EIGE), από τους οκτώ τομείς που αξιολογούνται από τον δείκτη, το χάσμα της εκπροσώπησης ανδρών και γυναικών στη λήψη πολιτικών, κοινωνικών και οικονομικών αποφάσεων σημείωσε το χαμηλότερο ποσοστό ισότητας. Ωστόσο, όσον αφορά πιο συγκεκριμένα τον οικονομικό τομέα, από τον συνδυασμό των εκδόσεων 2013 και 2017 του δείκτη προκύπτει σταδιακή αύξηση του αριθμού των γυναικών σε διοικητικά συμβούλια, από 9 % σε 21 % μεταξύ 2003 και 2015. Αυτό ισχύει για τα κράτη μέλη που έχουν υιοθετήσει δεσμευτική νομοθεσία, όπως η Γαλλία και οι Κάτω Χώρες. Η εκτίμηση αυτή αφορά μόνο μεγάλες εταιρείες εισηγμένες στο χρηματιστήριο.

3.5. Παρότι οι πολύ μικρές και οι μικρομεσαίες (ΜΜΕ) επιχειρήσεις αντιπροσωπεύουν τη συντριπτική πλειονότητα των εργοδοτών στην Ευρώπη (το 2014 αποτελούσαν το 99,8 % όλων των επιχειρήσεων της ΕΕ-28 και απασχολούσαν περίπου 90 εκατομμύρια άτομα — το 67 % της συνολικής απασχόλησης), οι δείκτες και τα μέτρα πολιτικής επικεντρώνονται στα μεγαλύτερα διοικητικά συμβούλια. Παρά το γεγονός ότι τα νομοθετικά μέτρα που θεσπίστηκαν την τελευταία δεκαετία οδήγησαν σε σημαντική πρόοδο, χρειάζονται ακόμη πρόσθετες προσπάθειες. Τα διάφορα κράτη μέλη διαθέτουν ποικίλα εργαλεία: εθελοντικές προσεγγίσεις, ποσοστάσεις, κυρώσεις κ.λπ.

⁽¹⁾ Για γενική επισκόπηση, βλέπε την παγκόσμια έκθεση του 2017 σχετικά με το χάσμα μεταξύ των φύλων: <https://www.weforum.org/reports/the-global-gender-gap-report-2017>.

⁽²⁾ Ψήφισμα που εγκρίθηκε από την εκτελεστική επιτροπή της Ευρωπαϊκής Συνομοσπονδίας Συνδικαλιστικών Οργανώσεων (ΕΣΣΟ) κατά τη συνεδρίαση της 17ης και 18ης Ιουνίου 2015: «Η συλλογική διαπραγμάτευση — ένα ισχυρό εργαλείο για τη μείωση του μισθολογικού χάσματος μεταξύ ανδρών και γυναικών».

3.6. Η κρίση και, σε ορισμένα κράτη μέλη, οι επιλογές λιτότητας που συνδέονται με τις δημοσιονομικές μεταρρυθμίσεις έχουν οδηγήσει σε λιγότερους πόρους και επενδύσεις σε κοινωνικές και δημόσιες υποδομές. Καίτοι η πρόσβαση στις υποδομές έχει καταστεί δυσκολότερη, δεν έχουν πραγματοποιηθεί αξιολογήσεις επιπτώσεων σε συνάρτηση με το φύλο. Ωστόσο, υπάρχει άμεσος συσχετισμός μεταξύ της φτώχειας της μητέρας και του κινδύνου φτώχειας και κοινωνικού αποκλεισμού των τέκνων. Επιπρόσθετα, διαπιστώνεται πλέον ότι το χάσμα μεταξύ ανδρών και γυναικών στην ΕΕ όσον αφορά τις συντάξεις ανερχόταν το 2015 σε 38 % ⁽³⁾, γεγονός το οποίο ουσιαστικά σημαίνει ότι πολύ περισσότερες γυναίκες κινδυνεύουν από φτώχεια όταν φτάνουν σε προχωρημένη ηλικία. Ο διαχωρισμός μεταξύ των φύλων σε επαγγέλματα και κλάδους: Σύμφωνα με την Επιτροπή, ο διαχωρισμός των φύλων στους κλάδους δραστηριότητας είναι ένας από τους κύριους μοχλούς του χάσματος των αμοιβών μεταξύ των δύο φύλων.

3.7. Σε ορισμένους κλάδους και θέσεις εργασίας εξακολουθούν να κυριαρχούν οι άνδρες ή οι γυναίκες: λιγότερες γυναίκες επιλέγουν να δραστηριοποιηθούν σε καλύτερα αμειβόμενους κλάδους όπως η οικοδομή, η βιομηχανία, οι μεταφορές, οι θετικές επιστήμες και οι τεχνολογίες των πληροφοριών και των επικοινωνιών (ΤΠΕ). Σε ορισμένους κλάδους και θέσεις εργασίας εξακολουθούν να κυριαρχούν οι άνδρες ή οι γυναίκες: λιγότερες γυναίκες επιλέγουν να δραστηριοποιηθούν σε καλύτερα αμειβόμενους κλάδους όπως η οικοδομή, η βιομηχανία, οι μεταφορές, οι θετικές επιστήμες και οι τεχνολογίες των πληροφοριών και των επικοινωνιών (ΤΠΕ). «Η προσέλκυση περισσότερων γυναικών στους τομείς της επιστήμης, της τεχνολογίας, της μηχανολογίας και των μαθηματικών (STEM) θα συμβάλει στην αύξηση του ενωσιακού κατά κεφαλή ΑΕΠ από 2,2 [%] σε 3,0 % το 2050» ⁽⁴⁾. Εξάλλου, η Επιτροπή σημειώνει ότι οι άνδρες, από την άλλη πλευρά, σπάνια εισέρχονται σε τομείς καίριας σημασίας για το μέλλον της ευρωπαϊκής κοινωνίας και οικονομίας, όπως η εκπαίδευση και τα επαγγέλματα νοσοκόμων και νοσηλευτών στον τομέα της ιατροφαρμακευτικής και νοσοκομειακής περιθαλψής.

3.8. Σύμφωνα με το σχέδιο δράσης, οι γυναίκες εγκαταλείπουν την αγορά εργασίας για να φροντίσουν τα παιδιά και/ή άλλα μέλη της οικογένειάς τους και, όταν δεν εγκαταλείπουν την αγορά εργασίας εξολοκλήρου, συχνά δέχονται θέσεις χαμηλότερης ειδίκευσης προκειμένου να συνδυάσουν τα οικογενειακά τους καθήκοντα με την επιστροφή τους στην εργασία ⁽⁵⁾. Οι αρνητικές επιπτώσεις της έλλειψης δομών παιδικής φροντίδας υψηλής ποιότητας, οικονομικά προσίτων και με διευρυμένο ωράριο λειτουργίας, επί της συμμετοχής των γυναικών στην αγορά εργασίας εξετάζονται στους στόχους της Βαρκελώνης, οι οποίοι ωστόσο απέχουν ακόμη πολύ από την επίτευξή τους.

3.9. Ιδιαίτερη προσοχή πρέπει να δοθεί στις μισθολογικές επιπτώσεις για ορισμένες ευάλωτες ομάδες (γυναίκες επικεφαλής μονογονεϊκών οικογενειών, γυναίκες με χαμηλή ειδίκευση και γυναίκες που, επιπλέον, προέρχονται από οικογένειες μεταναστών, έχουν κάποια αναπηρία κ.λπ.).

4. Το προτεινόμενο σχέδιο δράσης

4.1. Το σχέδιο δράσης που προτείνει η Ευρωπαϊκή Επιτροπή προβλέπει μια συνεκτική σειρά δραστηριοτήτων για την αντιμετώπιση του μισθολογικού χάσματος μεταξύ των φύλων από κάθε δυνατή οπτική γωνία, και όχι έναν μεμονωμένο παράγοντα ή αιτία. Οι εν λόγω δραστηριότητες θα αλληλοενισχύονται. Η ΕΟΚΕ υποστηρίζει το σχέδιο αυτό, όμως συνιστά στην Επιτροπή να μεριμνήσει για την αξιολόγηση των ήδη υφιστάμενων σήμερα μέτρων και την εφαρμογή τους, κατά περίπτωση, μέσω του Ευρωπαϊκού Εξαμήνου.

4.2. Έχουν προσδιοριστεί οκτώ κύριοι άξονες δράσης:

1. Βελτίωση της εφαρμογής της αρχής της ισότητας των αμοιβών·
2. Καταπολέμηση του διαχωρισμού των φύλων σε επαγγέλματα και κλάδους (του οριζόντιου διαχωρισμού)·
3. Εξάλειψη της «γυάλινης οροφής» (του κάθετου διαχωρισμού)·
4. Αντιμετώπιση της τροχοπέδης της φροντίδας·
5. Καλύτερη αξιοποίηση των δεξιοτήτων, προσπαθειών και ευθυνών των γυναικών·
6. Καταπολέμηση της αδιαφάνειας: αποκάλυψη των ανισοτήτων και των στερεοτύπων·
7. Προειδοποίηση και ενημέρωση σχετικά με το μισθολογικό χάσμα μεταξύ των φύλων·
8. Ενίσχυση των συμπράξεων για την αντιμετώπιση του μισθολογικού χάσματος μεταξύ των φύλων.

Για να είναι αποτελεσματικές οι δράσεις αυτές, θα χρειαστούν συνέργειες μεταξύ των ενεργειών των βασικών φορέων σε επίπεδο ΕΕ, κρατών μελών και επιχειρήσεων.

⁽³⁾ Κοινή έκθεση για την απασχόληση 2017 (Joint Employment Report 2017).

⁽⁴⁾ COM(2017) 678 final.

⁽⁵⁾ EE L 129 της 11.4.2018, σ. 44.

4.3. Η ΕΟΚΕ διαπιστώνει ότι τα περισσότερα από τα προτεινόμενα μέτρα για την ισότητα των φύλων είναι κατάλληλα και θεωρεί ότι το φιλόδοξο αυτό σχέδιο δράσης θα αποδειχθεί αποτελεσματικό εάν βασιστεί σε μια κοινή αντίληψη των παραγόντων που προκαλούν το μισθολογικό χάσμα μεταξύ των φύλων. Ένα σημαντικό θέμα, επί του προκειμένου, συνίσταται στη συλλογή στατιστικών στοιχείων από την Eurostat, η οποία πρέπει να βασίζεται σε εξατομικευμένα στοιχεία και όχι πλέον σε στοιχεία επιπέδου νοικοκυριού, καθώς αυτά συγκαλύπτουν τη φτώχεια των γυναικών. Το σχέδιο θα πρέπει επίσης να στηριχθεί στην ενεργό συμμετοχή όλων των φορέων του δημόσιου και ιδιωτικού τομέα σε όλα τα επίπεδα: οργανισμών τοπικής αυτοδιοίκησης, θεσμικών οργάνων της ΕΕ, κρατών μελών, κοινωνικών εταίρων, δημόσιων και ιδιωτικών επιχειρήσεων, εκπαιδευτικών φορέων, οργανώσεων της κοινωνίας των πολιτών κ.λπ.

4.4. Η ΕΟΚΕ υπενθυμίζει στα κράτη μέλη την ανάγκη επένδυσης σε εκπαιδευτικά συστήματα που να μην εισάγουν αποκλεισμούς και διακρίσεις. Πρέπει να ενθαρρυνθεί μια πιο ισορροπημένη εκπροσώπηση των δύο φύλων όσον αφορά την πρόσβαση στις σπουδές σε γνωστικά αντικείμενα του μέλλοντος, όπως οι τομείς STEM (θετικές επιστήμες, τεχνολογία — συμπεριλαμβανομένων των ΤΠΕ—, μηχανική και μαθηματικά), ώστε να μπορούν στο μέλλον οι γυναίκες να διεκδικούν θέσεις εργασίας σε περισσότερα υποσχόμενους και καλύτερα αμειβόμενους κλάδους. Επιπλέον, είναι απαραίτητο οι γυναίκες να μπορούν να απολαύουν πρόσθετης κατάρτισης καθ' όλη τη διάρκεια της σταδιοδρομίας τους (μέσω νέων τεχνολογιών, όπως η εξ αποστάσεως κατάρτιση), καθώς αυτό αποτελεί εξαιρετικό λόγο προαγωγής και, επομένως, αύξησης των αποδοχών. Ακόμη, για να αντιμετωπιστούν οι δημογραφικές προκλήσεις χωρίς να πλήττονται οι γυναίκες, θα ήταν σκόπιμο να ενθαρρυνθεί η ισορροπημένη εκπροσώπηση των φύλων και στους κοινωνικούς κλάδους, όπου οι γυναίκες είναι περισσότερες.

4.5. Η ΕΟΚΕ καλεί την Επιτροπή να ευαισθητοποιήσει τις επιχειρήσεις στο θέμα της ισότητας των αμοιβών μεταξύ ανδρών και γυναικών, ιδίως προς δικό τους όφελος, καθώς αυτό θα βελτιώσει την πρόσβαση στο εργατικό δυναμικό των γυναικών, λαμβανομένων υπόψη των προκλήσεων της δημογραφικής αλλαγής και της αυξανόμενης έλλειψης δεξιοτήτων.

4.6. Η ΕΟΚΕ είναι γενικά της άποψης ότι οι κοινωνίες θα πρέπει να πράξουν περισσότερα για να αντιμετωπίσουν τα πολιτισμικά αίτια και τα από μακρού καθιερωμένα στερεότυπα τα οποία συμβάλλουν στο έμμονο μισθολογικό χάσμα. Η Επιτροπή πρέπει να αξιολογήσει τις δράσεις που έχουν τεθεί σε εφαρμογή και να ενισχύσει τα ισχύοντα μέτρα.

5. Ο κείριος ρόλος των κοινωνικών εταίρων και των οργανώσεων της κοινωνίας των πολιτών

5.1. Οι κοινωνικοί εταίροι είναι εξαιρετικά προσηλωμένοι στην επίτευξη ισότητας μεταξύ ανδρών και γυναικών και στην επίλυση των σχετικών προβλημάτων.

5.2. Το πλαίσιο δράσης για την ισότητα των φύλων του 2005, το οποίο υπογράφηκε από τους κοινωνικούς εταίρους της Ευρώπης, δείχνει ήδη τον τρόπο με τον οποίο μπορεί να αντιμετωπιστεί η μισθολογική διαφορά μεταξύ των δύο φύλων: χρησιμοποιώντας τα υφιστάμενα πρακτικά εργαλεία και αναπτύσσοντας σαφείς και ενημερωμένες στατιστικές σε κλαδικό και εθνικό επίπεδο, ώστε να μπορούν οι κοινωνικοί εταίροι να αναλύουν και να κατανοούν τα πολύπλοκα αίτια του μισθολογικού χάσματος, διασφαλίζοντας ταυτόχρονα ότι τα συστήματα αμοιβών, συμπεριλαμβανομένων των συστημάτων αξιολόγησης των θέσεων εργασίας και των μισθών (ακαθάριστων μισθών και όχι ωρομισθιών), είναι διαφανή και ουδέτερα από πλευράς φύλου, ενώ παράλληλα δίδεται προσοχή στις ενδεχόμενες διακρίσεις που θα μπορούσαν να εισάγουν.

5.3. Για να δοθεί απάντηση στους φόβους των εργοδοτών σχετικά με τον επιπρόσθετο διοικητικό φόρτο, πρέπει να προβλέπονται επαρκή μέτρα στήριξης για τις επιχειρήσεις. Η μισθολογική ισότητα αποτελεί ευθύνη τόσο των συνδικάτων όσο και των εργοδοτών. Βεβαίως, πρέπει να οργανωθούν πρωτοβουλίες για την προώθηση της ισότητας στο πλαίσιο της εκπαίδευσης, της αγοράς εργασίας, των δομών υποδοχής παιδιών κ.λπ. Ωστόσο, η μισθολογική διαφάνεια συνιστά επίσης μια λύση, καθώς η διαφάνεια και οι έλεγχοι σχετικά με τις αμοιβές έχουν τη δική τους θέση στη διαδικασία. Οι εταιρείες αρχίζουν να δεσμεύονται ότι θα καταπολεμήσουν όλες τις μορφές διακρίσεων στον χώρο εργασίας και αντιμετωπίζουν ήδη τα ζητήματα αυτά, με τρόπο ώστε να διασφαλίζονται σύγχρονα συστήματα αμοιβών, ουδέτερα από απόψεως φύλου, που να συνάδουν με την ποικιλομορφία των εθνικών συστημάτων εργασιακών σχέσεων. Είναι σημαντικό όλα τα ενδιαφερόμενα μέρη να διαδραματίσουν τον δικό τους ρόλο στο γεφύρωμα του μισθολογικού χάσματος μεταξύ των φύλων και να εξηγήσουν τα πραγματικά του αίτια, να εξασφαλίσουν μια πιο συνεπή και τεκμηριωμένη προσέγγιση και να αποσαφηνίσουν πιθανές παρανοήσεις.

5.4. Τα συνδικάτα, από την πλευρά τους, αναγνωρίζουν ότι η ύπαρξη ενός νομικού πλαισίου που να ευνοεί την ισότητα των φύλων μπορεί να αποτελέσει σημαντικό κίνητρο για τις διαπραγματεύσεις, ιδίως για να πειστούν οι εργοδότες σχετικά με την οικονομική και κοινωνική σημασία των διαπραγματεύσεων για την προώθηση της ισότητας των φύλων. Επί του προκειμένου, μια έρευνα της Ευρωπαϊκής Συνομοσπονδίας Συνδικαλιστικών Οργανώσεων (ΕΣΣΟ) διαπιστώνει ότι οι πλέον συνήθεις μισθολογικές συμφωνίες με σκοπό τη μείωση της μισθολογικής ανισότητας μεταξύ ανδρών και γυναικών επικεντρώνονται στους κατώτατους μισθούς και στην αύξηση των αμοιβών των χαμηλόμισθων εργαζομένων. Σύμφωνα με την ίδια έρευνα, μόνο το 20 % των συνδικαλιστικών οργανώσεων διαπραγματεύθηκαν συμφωνίες για την καταπολέμηση του επαγγελματικού διαχωρισμού με την παροχή υψηλότερων μισθολογικών αυξήσεων στους χαμηλόμισθους εργαζόμενους σε κλάδους όπου κυριαρχούν οι γυναίκες.

5.5. Παρά τη συμμετοχή πολλών εργαζομένων γυναικών στο συνδικαλιστικό κίνημα, η εκπροσώπηση των γυναικών μεταξύ των στελεχών των συνδικαλιστικών οργανώσεων εξελίσσεται με πολύ βραδείς ρυθμούς. Οι συνδικαλιστικές ομάδες θα πρέπει να επιδιώξουν πιο ισορροπημένη εκπροσώπηση των φύλων για την εκπόνηση ενός αντιπροσωπευτικού σχεδίου δράσης για την ισότητα των φύλων. Παρόμοια κατάσταση παρατηρείται στα όργανα λήψης αποφάσεων των εργοδοτικών οργανώσεων (δημοσίων και ιδιωτικών) και των οργανώσεων της κοινωνίας των πολιτών, οι οποίες επίσης πρέπει να επιδιώξουν μεγαλύτερη πολυμορφία στην ανάπτυξη στρατηγικής για τα φύλα.

6. Προοπτικές

6.1. Η Ετήσια Επισκόπηση της Ανάπτυξης για το 2018 ⁽⁶⁾ στοχεύει στην αξιοποίηση της δυναμικής που δημιουργείται από την τρέχουσα οικονομική ανάπτυξη. Επικεντρώνεται στις μεταρρυθμίσεις που αποσκοπούν στην τόνωση, σύμφωνα με τον «χρυσό κανόνα», των επενδύσεων στο ανθρώπινο κεφάλαιο και τους κοινωνικούς κλάδους, καθώς και στη βελτίωση της λειτουργίας των αγορών προϊόντων, υπηρεσιών και εργασίας, με στόχο την ενίσχυση της μακροπρόθεσμης παραγωγικότητας και ανάπτυξης, αλλά και στην ενίσχυση της ένταξης μέσω της βελτίωσης της ποιότητας των δημόσιων δαπανών, της δικαιότερης φορολογίας και του εκσυγχρονισμού των δημόσιων θεσμών.

6.2. Επιπλέον, η Ετήσια Επισκόπηση της Ανάπτυξης μπορεί να προκαλέσει τη δημιουργία πρόσθετων σταδίων σε όλο τον κύκλο του Ευρωπαϊκού Εξαμήνου, εισάγοντας στις εθνικές εκθέσεις και στις ανά χώρα συστάσεις όλους τους παράγοντες που επηρεάζουν το μισθολογικό χάσμα μεταξύ των φύλων.

6.3. Ο ευρωπαϊκός πυλώνας κοινωνικών δικαιωμάτων θα έπρεπε να είναι πλήρως ενσωματωμένος στο Ευρωπαϊκό Εξάμηνο, με προτεραιότητα στις μεταρρυθμίσεις που αποσκοπούν στην ενθάρρυνση της απόκτησης δεξιοτήτων από τους εργαζομένους, στην προώθηση ίσων ευκαιριών στην αγορά εργασίας και δίκαιων συνθηκών εργασίας, στην αύξηση της παραγωγικότητας της εργασίας με στόχο τη στήριξη της αύξησης των μισθών, ιδίως των χαμηλότερων, καθώς και στην καλύτερη προσαρμογή των συστημάτων κοινωνικής προστασίας ώστε να καταστούν περισσότερο βιώσιμα.

6.4. Ως εκ τούτου, η ΕΟΚΕ ευελπιστεί ότι η τρέχουσα ευνοϊκή συγκυρία, που οφείλεται στην όποια οικονομική ανάπτυξη και στον ευρωπαϊκό πυλώνα κοινωνικών δικαιωμάτων, θα μπορέσει να δώσει νέα ώθηση στη μείωση του χάσματος των αμοιβών μεταξύ γυναικών και ανδρών και ότι το προτεινόμενο σχέδιο δράσης θα αποδειχθεί πραγματικά αποτελεσματικό. Εάν κάτι τέτοιο δεν συμβεί ως τα τέλη του 2019, η ΕΟΚΕ θα εξετάσει το ενδεχόμενο να συμβουλευθεί την Επιτροπή να προτείνει νομοθετικά και μη νομοθετικά μέτρα στο καταλληλότερο επίπεδο, κυρίως σε θέματα κυρώσεων και/ή κινήτρων.

Βρυξέλλες, 19 Απριλίου 2018.

Ο Πρόεδρος
της Ευρωπαϊκής Οικονομικής και Κοινωνικής Επιτροπής
Luca JAHIER

⁽⁶⁾ COM(2017) 690 final.

Προσάρτημα

Παρατίθεται κατωτέρω κατάλογος των κυριότερων εγγράφων της Επιτροπής που αποσκοπούν στη μείωση των ανισοτήτων μεταξύ των φύλων και, ειδικότερα, του μισθολογικού χάσματος μεταξύ ανδρών και γυναικών:

- Οδηγία για την εφαρμογή της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα εργασίας και απασχόλησης (αναδιατύπωση) (2006/54/EK), στην οποία ενσωματώνεται η αρχή της ισότητας των αμοιβών που κατοχυρώνεται στις συνθήκες της ΕΕ από το 1957,
 - Σύμβαση αριθ. 100 της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας (ΔΟΕ) σχετικά με την ίση αμοιβή, 1951,
 - Σύσταση της Επιτροπής σχετικά με την ενίσχυση της αρχής της ισότητας της αμοιβής μεταξύ ανδρών και γυναικών μέσω της διαφάνειας [2014/124/ΕΕ] και Έκθεση της Επιτροπής για την εφαρμογή της σύστασης C(2014) 1405 [COM(2017) 671],
 - Στρατηγική δέσμευση της Ευρωπαϊκής Επιτροπής για την ισότητα των φύλων (2016-2019),
 - Πρόταση οδηγίας σχετικά με τη βελτίωση της ισόρροπης εκπροσώπησης των φύλων σε θέσεις μη εκτελεστικών διοικητικών στελεχών των εισηγμένων στο χρηματιστήριο εταιρειών [COM(2012) 614 final],
 - Διακήρυξη της Ρώμης του 2017,
 - Διοργανική διακήρυξη για τον ευρωπαϊκό πυλώνα κοινωνικών δικαιωμάτων, της 17ης Νοεμβρίου 2017, κατά την κοινωνική διάσκεψη κορυφής για τη δίκαιη απασχόληση και την ανάπτυξη, στο Γκέτεμποργκ της Σουηδίας,
 - Πρόταση οδηγίας σχετικά με την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής για τους γονείς και τους φροντιστές [COM(2017) 253 final],
 - Σχέδιο δράσης της ΕΕ 2017-2019 — «Αντιμετώπιση του μισθολογικού χάσματος μεταξύ των φύλων» [COM(2017) 678 final].
-