

Parecer do Comité Económico e Social Europeu sobre o «Plano de ação da UE para 2017-2019 — Colmatar as disparidades salariais entre homens e mulheres»

[COM(2017) 678 final]

(2018/C 262/17)

Relatora: **Anne DEMELENNE**

Correlatora: **Vladimíra DRBALOVÁ**

Consulta	Comissão Europeia, 13.12.2017
Base jurídica	Artigo 304.º do Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia
Competência	Secção Especializada de Emprego, Assuntos Sociais e Cidadania
Adoção em secção	27.3.2018
Adoção em plenária	19.4.2018
Reunião plenária n.º	534
Resultado da votação (votos a favor/votos contra/abstenções)	194/3/4

1. Conclusões e recomendações

1.1. O CESE saúda, de um modo geral, os esforços envidados pela Comissão Europeia no sentido de eliminar as disparidades salariais persistentes entre homens e mulheres, propondo um conjunto de atividades amplo e coerente no plano de ação em apreço. No entanto, considera que cada uma das oito vertentes de ação merece ser aprofundada;

1.2. O CESE recomenda que os sistemas de ensino e de aprendizagem se concentrem nas raízes culturais e nos estereótipos existentes que afetam as opções de carreira. Recomenda que sejam aprofundados os motivos da segregação nos mercados de trabalho e que se imponham medidas mais firmes para a combater;

1.3. Subscrive a proposta da Comissão relativa à transparência salarial e às auditorias às remunerações de âmbito setorial e das empresas, a fim de facilitar a recolha de dados (estatísticos) individualizados e a elaboração de planos de ação adequados; O Semestre Europeu é um meio eficaz para incentivar os Estados-Membros a adotar com urgência medidas adequadas e a criar, nomeadamente, uma base sólida de estruturas de acolhimento de crianças e de cuidados de longa duração acessíveis e a preços comportáveis.

1.4. Recomenda que se prossigam os esforços da Estratégia Europa 2020 para alcançar o objetivo de uma taxa de emprego de 75 % para mulheres e homens, de preferência a tempo inteiro;

1.5. O CESE congratula-se com o facto de a Comissão reconhecer o papel essencial dos parceiros sociais no processo enquanto intervenientes fundamentais no mercado de trabalho. Insta, simultaneamente, a um contributo das organizações da sociedade civil e à integração dos princípios da parceria com base em responsabilidades claramente definidas.

1.6. O CESE felicita a Comissão pelos recursos financeiros mobilizados para os diferentes projetos, mas insiste na necessidade de disponibilizar recursos adicionais, no Quadro Financeiro Plurianual, para a concretização do plano de ação no seu conjunto, nomeadamente no que se refere ao financiamento de estruturas de acolhimento e de prestação de cuidados, sem que tal prejudique os Estados-Membros (respeitando, por conseguinte, a «regra de ouro»).

2. Introdução

2.1. O princípio da igualdade de remuneração está consagrado nos Tratados da UE desde 1957. Concretizar a igualdade salarial promovendo os direitos das mulheres é positivo de todos os pontos de vista: significa avançar rumo a uma sociedade justa e equitativa, benéfica para todos⁽¹⁾. A luta pelos direitos das mulheres trouxe para primeiro plano as desigualdades entre homens e mulheres, levando os legisladores (em todos os níveis de poder) a tomar medidas a esse respeito. Não obstante, continua a haver desigualdades nas diversas relações sociais, na família, na escola, na sociedade, na política e no mundo do trabalho.

2.2. Colmatar as disparidades salariais «em valores não ajustados» entre os sexos continua a ser um verdadeiro desafio que é necessário superar. A UE, os Estados-Membros e os parceiros sociais, com a ajuda da sociedade civil, são instados a coordenar as suas ações no âmbito de abordagens específicas, combinando a aplicação de medidas legislativas e não legislativas com vista a combater simultaneamente as múltiplas causas das desigualdades salariais entre homens e mulheres, tanto no contexto nacional como europeu, no âmbito da execução da Estratégia Europa 2020.

2.3. As disparidades salariais entre homens e mulheres são menos acentuadas nos países onde existe uma maior igualdade global e nos países em que a cobertura da negociação coletiva é mais alargada. Estima-se que um aumento de 1 % da «cobertura» do diálogo social reduza as disparidades salariais entre homens e mulheres em 0,16 %, e que quanto mais elevado for o grau de coordenação no âmbito da formação de salários, mais equitativa será a distribuição das remunerações⁽²⁾.

3. O contexto em números

3.1. Os dados sobre as disparidades salariais entre homens e mulheres indicam que as mulheres na UE continuam a ganhar em média menos 16,3 % do que os homens. A compreensão das causas e das consequências deste fenómeno é o primeiro passo para colmatar as disparidades salariais entre homens e mulheres. Todos os fatores a seguir descritos fazem simultaneamente parte do problema e da solução.

3.2. A taxa de emprego: a Estratégia Europa 2020 fixou o objetivo de 75 % de mulheres e homens empregados até 2020. No entanto, em 2014, a taxa de emprego global da UE situava-se nos 64,9 %, com uma taxa especialmente baixa no caso das mulheres (59,6 % contra 70,1 % dos homens com idade compreendida entre os 20 e os 64 anos). A participação das mulheres é, portanto, essencial, e deve ser efetuado um ajustamento radical do mercado de trabalho para garantir que este seja acessível às mulheres. No seu relatório sobre as disparidades de género no emprego, a Eurofound estima que estas representem um custo para a UE de aproximadamente 370 mil milhões de euros por ano, ou seja, 2,8 % do seu PIB.

3.3. O tempo parcial: em 2015, cerca de oito em cada dez pessoas empregadas na UE trabalhavam a tempo inteiro e duas em cada dez a tempo parcial. Destes 44,7 milhões de trabalhadores a tempo parcial, 10 milhões encontravam-se em situação de subemprego, o que significa que desejavam aumentar o seu tempo de trabalho. Este valor corresponde a mais de um quinto (22,4 %) de todos os trabalhadores a tempo parcial e a 4,6 % do emprego total na UE. Dois terços destes trabalhadores a tempo parcial em situação de subemprego eram mulheres (66 %). Esta situação tem repercussões negativas nas perspetivas de formação, na evolução da carreira, nos subsídios de desemprego e nos direitos de pensão.

3.4. O equilíbrio entre homens e mulheres nos cargos de direção: segundo o Índice de Igualdade de Género de 2017, publicado pelo Instituto Europeu para a Igualdade de Género (EIGE) — que funciona de forma muito eficiente —, entre os oito domínios avaliados pelo índice, a representação dos homens e das mulheres nas decisões políticas, sociais e económicas registou a taxa de igualdade mais baixa. Todavia, se nos concentrarmos especialmente na esfera económica, as edições do índice de 2013 e 2017, consideradas em conjunto, revelam um aumento progressivo do número de mulheres presentes nos conselhos de administração, passando de 9 % a 21 % entre 2003 e 2015. Isto aconteceu nos Estados-Membros que adotaram legislação vinculativa, como a França e os Países Baixos. Esta estimativa diz respeito apenas às grandes empresas cotadas em bolsa.

3.5. Embora as microempresas e as pequenas e médias empresas (PME) representem a grande maioria dos empregadores no continente (em 2014, correspondiam a 99,8 % do total das empresas na UE-28 e empregavam quase 90 milhões de pessoas — 67 % do emprego total), os indicadores e as medidas políticas concentram-se nos maiores conselhos de administração. As medidas legislativas introduzidas nos últimos dez anos trouxeram progressos significativos, mas são necessários esforços suplementares. Existem diversos instrumentos ao dispor dos diferentes Estados-Membros: abordagens voluntárias, quotas, sanções, etc.

⁽¹⁾ Para uma panorâmica geral, ver o Relatório Mundial sobre as Desigualdades de Género de 2017: <https://www.weforum.org/reports/the-global-gender-gap-report-2017>.

⁽²⁾ Resolução adotada pelo Comité Executivo da Confederação Europeia de Sindicatos na reunião de 17 e 18 de junho de 2015: «La négociation collective — un outil puissant pour réduire l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes» [A negociação coletiva — uma ferramenta poderosa para reduzir as disparidades salariais entre homens e mulheres].

3.6. A crise e, em determinados Estados-Membros, as opções de austeridade ligadas às reformas orçamentais, levaram a uma redução dos meios e dos investimentos em infraestruturas sociais e públicas. Não foi realizada qualquer avaliação de impacto em função do género, e o acesso a estas infraestruturas tornou-se mais difícil. Existe, todavia, uma relação direta entre a pobreza das mães e o risco de pobreza e exclusão social das crianças. Além disso, as disparidades entre homens e mulheres em matéria de pensões ascendiam em 2015 a 38 % na UE ⁽³⁾, o que significa que muito mais mulheres se encontram em risco de pobreza quando atingem uma idade avançada.

3.7. A segregação profissional e setorial em razão do género: segundo a Comissão, a segregação de género nos diferentes setores de atividade é uma das principais causas das disparidades salariais entre homens e mulheres. Alguns setores e profissões continuam a ser dominados pelos homens ou pelas mulheres: menos mulheres optam por trabalhar em setores com remunerações mais altas, como a construção, a indústria, os transportes, as ciências e as tecnologias da informação e comunicação (TIC). «A atração de um maior número de mulheres para as áreas das ciências, da tecnologia, da engenharia e da matemática (STEM) contribuiria para aumentar o PIB per capita da UE de 2,2 % para 3,0 % em 2050» ⁽⁴⁾. A Comissão observa ainda que, inversamente, os homens raramente trabalham em setores que são fundamentais para o futuro da sociedade e da economia europeias, como a educação, a enfermagem e as profissões relacionadas com a prestação de cuidados na área da saúde.

3.8. Segundo o plano de ação, as mulheres deixam o mercado de trabalho para cuidar dos filhos e/ou de familiares e, quando não abandonam totalmente o mercado de trabalho, ao regressar ao trabalho aceitam frequentemente cargos para os quais são sobrequalificadas, a fim de poderem atender às suas tarefas familiares ⁽⁵⁾. O impacto negativo da falta de estruturas de acolhimento de crianças de qualidade, a preços comportáveis e com horários de funcionamento alargados na participação das mulheres no mercado de trabalho é referido nos Objetivos de Barcelona, que continuam, contudo, longe de estar concretizados.

3.9. O impacto salarial em determinados grupos vulneráveis (mulheres chefes de famílias monoparentais, mulheres com baixas qualificações ou que, além disso, são oriundas da imigração, têm uma deficiência, etc.) deve ser objeto de especial atenção.

4. O plano de ação proposto

4.1. O plano de ação que a Comissão acaba de propor prevê um conjunto coerente de medidas que visam combater as disparidades salariais entre homens e mulheres de todos os ângulos possíveis, em vez de destacar apenas um fator ou uma causa única. Estas medidas reforçar-se-ão mutuamente. O CESE apoia este plano, mas recomenda à Comissão que assegure a avaliação das medidas atuais já preconizadas e que as ponha em prática, se for caso disso através do Semestre Europeu.

4.2. Foram definidas oito grandes vertentes de ação:

1. Melhorar a aplicação do princípio da igualdade salarial;
2. Combater a segregação profissional e setorial (segregação horizontal);
3. Quebrar o «teto de vidro» (segregação vertical);
4. Combater o efeito penalizante das obrigações familiares;
5. Melhorar a valorização das competências, dos esforços e das responsabilidades das mulheres;
6. Promover a transparência: denunciar as desigualdades e os estereótipos;
7. Alertar e informar sobre as disparidades salariais entre homens e mulheres; e
8. Reforçar parcerias para combater as disparidades salariais entre homens e mulheres.

Para garantir a eficácia destas ações, será necessário desenvolver sinergias entre as medidas adotadas pelas principais partes interessadas no âmbito da UE, dos Estados-Membros e das empresas.

⁽³⁾ Relatório Conjunto sobre o Emprego 2017.

⁽⁴⁾ COM(2017) 678 final.

⁽⁵⁾ JO C 129 de 11.4.2018, p. 44.

4.3. O CESE constata que a maior parte das medidas propostas a favor da igualdade entre homens e mulheres são adequadas e considera que este ambicioso plano de ação se revelará eficaz se assentar num entendimento comum dos fatores que estão na origem das disparidades salariais entre homens e mulheres. Um elemento importante nesta matéria diz respeito à recolha de estatísticas a nível do Eurostat, a qual deve ser baseada em dados individualizados e não em dados relativos aos agregados familiares, visto que estes contribuem para ocultar a pobreza feminina. O plano deve contar igualmente com a participação ativa de todos os intervenientes públicos e privados a todos os níveis: órgãos de poder local e regional, instituições da UE, Estados-Membros, parceiros sociais, empresas públicas e privadas, instituições de ensino, organizações da sociedade civil, etc.

4.4. O CESE recorda aos Estados-Membros a necessidade de investir em sistemas de ensino não discriminatórios e inclusivos. Deve incentivar-se uma maior diversidade de género no acesso aos estudos nas disciplinas do futuro, como as CTEM (ciências, tecnologias — incluindo as TIC —, engenharia e matemática), a fim de permitir que as jovens obtenham emprego nos setores mais promissores e mais bem remunerados. Importa ainda que as mulheres possam beneficiar de formações complementares ao longo de toda a sua carreira (através de novas tecnologias como a formação à distância), o que constitui um excelente motivo de promoção e, por conseguinte, de aumento salarial. Além disso, para combater os desafios demográficos sem penalizar as mulheres, há que incentivar a mesma diversidade de género nos setores sociais em que as mulheres estão mais representadas.

4.5. O CESE convida a Comissão a sensibilizar as empresas para a problemática da igualdade salarial entre homens e mulheres, nomeadamente no seu próprio interesse, ou seja: melhorar o acesso à mão de obra feminina tendo em conta os desafios da evolução demográfica e a crescente escassez de competências.

4.6. O CESE considera, de modo geral, que as sociedades deveriam fazer mais para combater as causas culturais e os estereótipos há muito estabelecidos que contribuem para a persistência das disparidades salariais. A Comissão deve assegurar a avaliação das medidas aplicadas e o reforço das medidas existentes.

5. O papel essencial dos parceiros sociais e das organizações da sociedade civil

5.1. Os parceiros sociais estão muito empenhados na concretização da igualdade entre homens e mulheres e na resolução dos problemas conexos.

5.2. O quadro de ações para a igualdade de género de 2005, assinado pelos parceiros sociais europeus, já demonstrava como abordar a questão das disparidades salariais entre homens e mulheres: utilizar os instrumentos práticos existentes e elaborar estatísticas claras e atualizadas no âmbito setorial/nacional para permitir que os parceiros sociais analisem e compreendam as causas complexas das disparidades salariais, assegurando que os sistemas de remuneração, incluindo os sistemas de avaliação do emprego e dos salários (salários brutos e não por hora), sejam transparentes e neutros do ponto de vista do género, e prestando simultaneamente atenção aos seus eventuais efeitos discriminatórios.

5.3. A fim de dar resposta ao receio dos empregadores de uma carga administrativa suplementar, importa prever medidas de acompanhamento adequadas para as empresas. A igualdade salarial é uma responsabilidade simultaneamente sindical e patronal. É evidente que importa pôr em prática iniciativas para promover a igualdade no domínio da educação, do mercado de trabalho, das estruturas de acolhimento, etc. No entanto, a transparência salarial também é uma solução, uma vez que a transparência e as auditorias das remunerações ocupam um lugar relevante neste processo. As empresas começam a empenhar-se na luta contra todas as formas de discriminação no local de trabalho e abordam já estes problemas a fim de assegurar sistemas de remuneração neutros do ponto de vista do género, em consonância com a diversidade dos sistemas nacionais de relações profissionais. É importante que todas as partes interessadas contribuam para corrigir as disparidades salariais entre homens e mulheres e expliquem as suas causas reais, que assegurem uma abordagem mais coerente e assente em factos e clarifiquem eventuais equívocos.

5.4. Por seu lado, os sindicatos reconhecem que a existência de um quadro jurídico favorável à igualdade de género pode ser um importante incentivo para as negociações, em especial para convencer os empregadores da importância económica e social das negociações em prol da igualdade. A este propósito, um inquérito realizado pela Confederação Europeia de Sindicatos (CES) constata que os acordos salariais que visam reduzir as desigualdades salariais entre homens e mulheres mais generalizados são aqueles que se centram nos salários mínimos e no aumento dos salários dos trabalhadores com remunerações mais baixas. Segundo o mesmo inquérito, só 20 % dos sindicatos negociaram acordos para lutar contra a segregação profissional através da concessão de aumentos salariais superiores aos trabalhadores com salários baixos dos setores predominantemente femininos.

5.5. Apesar de existirem trabalhadoras sindicalizadas, a participação das mulheres nos executivos sindicais progride a um ritmo muito lento. As equipas sindicais devem procurar ter uma maior diversidade de género para poder elaborar planos de ação representativos em matéria de género. Semelhante situação verifica-se nos órgãos de decisão das organizações de empregadores (públicos e privados) e das organizações da sociedade civil, as quais também devem pugnar por uma maior diversidade de género quando da elaboração de uma estratégia em matéria de género.

6. Perspetivas

6.1. A Análise Anual do Crescimento 2018 ⁽⁶⁾ procura tirar partido da dinâmica favorável resultante da expansão económica atual. A análise salienta as reformas destinadas a estimular o investimento, em conformidade com a «regra de ouro», no capital humano e nos setores sociais e a melhorar o funcionamento dos mercados de produtos, de serviços e do trabalho, com vista a reforçar a produtividade e o crescimento a longo prazo, bem como a aumentar a inclusão através de uma despesa pública de melhor qualidade, de uma tributação mais justa e da modernização das instituições públicas.

6.2. Além disso, a Análise Anual do Crescimento pode gerar etapas suplementares em todo o ciclo do Semestre Europeu, incluindo todos os fatores que influenciam as disparidades salariais entre homens e mulheres nos relatórios nacionais e nas recomendações por país.

6.3. O Pilar Europeu dos Direitos Sociais deverá estar plenamente integrado neste processo, sendo dada prioridade às reformas destinadas a favorecer a aquisição de competências pelos trabalhadores, a promover a igualdade de oportunidades no mercado de trabalho e as condições de trabalho equitativas, a aumentar a produtividade laboral para apoiar o aumento dos salários, nomeadamente dos mais baixos, e a tornar os sistemas de proteção social mais adaptados e sustentáveis.

6.4. O CESE espera, assim, que a atual conjuntura favorável, resultante de um certo crescimento económico e do Pilar Europeu dos Direitos Sociais, possa dar um novo impulso à redução das disparidades salariais entre homens e mulheres, e que o plano de ação proposto se revele realmente eficaz. Se tal não se verificar no final de 2019, o CESE ponderará aconselhar a Comissão a propor medidas legislativas e não legislativas de âmbito mais adequado, nomeadamente em matéria de sanções e/ou de incentivos.

Bruxelas, 19 de abril de 2018.

O Presidente
do Comité Económico e Social Europeu
Luca JAHIER

⁽⁶⁾ COM(2017) 690 final.

Anexo I

Segue-se uma lista dos principais documentos que procuram reduzir as desigualdades de género e, em especial, as disparidades salariais entre homens e mulheres:

- Diretiva 2006/54/CE relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional (reformulação), que integra o princípio da igualdade de remuneração consagrado nos Tratados da UE desde 1957;
 - Convenção n.º 100 da OIT sobre a igualdade de remuneração, de 1951;
 - Recomendação da Comissão relativa ao reforço, pela transparência, do princípio da igualdade salarial entre homens e mulheres (2014/124/UE) e Relatório da Comissão sobre a aplicação da Recomendação C(2014) 1405 [COM(2017) 671];
 - Compromisso Estratégico da Comissão Europeia para a Igualdade de Género 2016-2019;
 - Proposta de diretiva relativa à melhoria do equilíbrio entre homens e mulheres no cargo de administrador não executivo das empresas cotadas em bolsa e a outras medidas conexas [COM(2012) 614 final];
 - Declaração de Roma de 2017;
 - Proclamação interinstitucional do Pilar Europeu dos Direitos Sociais em 17 de novembro de 2017, por ocasião da Cimeira Social para o Emprego Justo e o Crescimento, em Gotemburgo (Suécia);
 - Proposta de diretiva relativa à conciliação entre a vida profissional e a vida familiar dos progenitores e cuidadores [COM (2017) 253 final]; e
 - Plano de ação da UE para 2017-2019 — Colmatar as disparidades salariais entre homens e mulheres [COM(2017) 678 final].
-