

PRINCIPE 6 Salaires

Actions visant à fixer un socle minimum de droits au niveau européen et des conditions de concurrence équitables dans le marché unique	Actions visant à établir une convergence à la hausse des conditions de vie et de travail
<p>1 Une directive-cadre garantissant que les salaires minimums légaux ne sont pas fixés sous un seuil de décence et sont définis en impliquant les partenaires sociaux et garantissant également une augmentation des droits des syndicats de telle sorte qu'ils puissent négocier des salaires justes tout en sauvegardant les systèmes performants de négociation collective et de relations industrielles.</p> <p>2. Une directive européenne relative à l'écart salarial entre les hommes et les femmes et à des mesures contraignantes en matière de transparence des rémunérations, y compris la clarification du principe de l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale permettant aux travailleurs et aux syndicats d'accéder aux informations sur les critères déterminant les niveaux de rémunération et de négocier pour un travail de valeur égale.</p>	<p>1. Des plans d'action nationaux développés par les États membres en consultation avec les partenaires sociaux pour promouvoir la négociation collective selon une directive-cadre sur des salaires minimums équitables et la négociation collective.</p> <p>2. Semestre européen : programme de mesures salariales favorables pour l'UE ou spécifiques aux pays. Par favorables, on entend :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Investissements publics pour la productivité ; - Mesures fondées sur les droits pour rééquilibrer les pouvoirs de négociation ; - Institutions/cadres de négociation collective garantissant une couverture étendue de la négociation collective ; - Assurance que les salaires minimums légaux ne sont pas fixés sous un seuil de décence et sont définis en impliquant pleinement les partenaires sociaux ; - S'attaquer aux écarts salariaux basés sur différentes formes de discrimination. <p>Indicateurs et critères de référence à adapter en fonction de l'objectif :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Niveau des salaires minimum légaux – là où ils existent – comparés au salaire national brut, médian et moyen ; - Part de la main-d'œuvre dans le PIB ; - Couverture de la négociation collective ; - Conditions institutionnelles de la négociation collective (pour identifier les obstacles) ; - Rémunération par travailleur et par heure prestée ; - Taux de travailleurs pauvres - Ecart salarial entre les femmes et les hommes par secteur d'activités.