

Πέμπτη 24 Μαΐου 2012

Ίση αμοιβή εργαζόμενων ανδρών και γυναικών για ίση εργασία ή εργασία ίσης αξίας

P7_TA(2012)0225

Ψήφισμα του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου 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 εργασίας ίσης αξίας (2011/2285(INI))

(2013/C 264 E/12)

Το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο,

- έχοντας υπόψη το άρθρο 225 της Συνθήκης για τη λειτουργία της Ευρωπαϊκής Ένωσης (ΣΛΕΕ),
- έχοντας υπόψη τα άρθρα 8 και 157 ΣΛΕΕ,
- έχοντας υπόψη την οδηγία 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 απασχόλησης (αναδιατύπωση) ⁽¹⁾,
- έχοντας υπόψη την ανακοίνωση της Επιτροπής, της 21ης Σεπτεμβρίου 2010, με τίτλο «Στρατηγική για την ισότητα μεταξύ γυναικών και ανδρών 2010-2015» (COM(2010)0491),
- έχοντας υπόψη την ανακοίνωση της Επιτροπής της 5ης Μαρτίου 2010 με τίτλο «Ενίσχυση της δέσμευσης για την ισότητα γυναικών και ανδρών: Χάρτης για τα δικαιώματα των γυναικών» (COM(2010)0078),
- έχοντας υπόψη την έκθεση του Μαΐου 2010 της Επιτροπής με τίτλο «Νομική μελέτη των διαφορών στις αμοιβές των δύο φύλων στην Ευρώπη»,
- έχοντας υπόψη την έκθεση του Φεβρουαρίου 2009 του ευρωπαϊκού δικτύου νομικών εμπειρογνομόνων της Επιτροπής με θέμα την ισότητα των φύλων και τίτλο «Η μεταφορά της αναδιατυπωμένης οδηγίας 2006/54/EK»,
- έχοντας υπόψη την ανακοίνωση της Επιτροπής, της 18ης Ιουλίου 2007, με τίτλο «Καταπολέμηση των διαφορών στις αμοιβές των δύο φύλων» (COM(2007)0424),
- έχοντας υπόψη την έκθεση που συνέταξε το Φεβρουάριο 2007 το δίκτυο νομικών εμπειρογνομόνων της Επιτροπής στους τομείς της απασχόλησης, των κοινωνικών υποθέσεων και της ισότητας των δύο φύλων, με τίτλο «Νομικά ζητήματα όσον αφορά τις διαφορές στις αμοιβές των δύο φύλων»,
- έχοντας υπόψη το ευρωπαϊκό σύμφωνο για την ισότητα των φύλων (2011-2020), που εγκρίθηκε από το Συμβούλιο την 7η Μαρτίου 2011,
- έχοντας υπόψη τη νομολογία του Δικαστηρίου της Ευρωπαϊκής Ένωσης που βασίζεται στο άρθρο 157 ΣΛΕΕ,
- έχοντας υπόψη την έκθεση του Ευρωπαϊκού Ιδρύματος για τη Βελτίωση των Συνθηκών Διαβίωσης και Εργασίας, της 5ης Μαρτίου 2010, με τίτλο «Αντιμετώπιση του μισθολογικού χάσματος μεταξύ των δύο φύλων: δράσεις των κυβερνήσεων και των κοινωνικών εταίρων»,
- έχοντας υπόψη το πλαίσιο δράσης των ευρωπαίων κοινωνικών εταίρων της 1ης Μαρτίου 2005 για την ισότητα των φύλων, τις εκθέσεις παρακολούθησης για τα έτη 2006, 2007 και 2008 καθώς και την τελική έκθεση αξιολόγησης του 2009,

⁽¹⁾ EE L 204 της 26.7.2006, σ. 23.

Πέμπτη 24 Μαΐου 2012

- έχοντας υπόψη τις διατάξεις της σύμβασης του 1994 για την εργασία μερικής απασχόλησης, της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας (ΔΟΕ) ⁽¹⁾, η οποία υποχρεώνει τα κράτη να περιλάβουν στις δημόσιες συμβάσεις τους ρήτρα εργασίας που εμπερικλείει το θέμα της ίσης αμοιβής,
 - έχοντας υπόψη τη σύμβαση 100 της ΔΟΕ «Ίση αμοιβή»,
 - έχοντας υπόψη το διαδικτυακό σεμινάριο που διοργάνωσαν τον Μάρτιο του 2011 η ΔΟΕ και το Οικουμενικό Σύμφωνο των ΗΕ με τίτλο: «Ίση αμοιβή για εργασία ίσης αξίας: Πώς μπορούμε να το πετύχουμε;»,
 - έχοντας υπόψη το άρθρο 11 παράγραφος 1 στοιχείο δ) της σύμβασης για την εξάλειψη κάθε μορφής διάκρισης έναντι των γυναικών, η οποία εγκρίθηκε από τη Γενική Συνέλευση των Ηνωμένων Εθνών στο ψήφισμά της 34/180 της 18ης Δεκεμβρίου 1979,
 - έχοντας υπόψη το ψήφισμά του της 18ης Νοεμβρίου 2008 για την εφαρμογή της αρχής της ίσης αμοιβής ανδρών και γυναικών ⁽²⁾,
 - έχοντας υπόψη τη συνέχεια που δόθηκε στις 3 Φεβρουαρίου 2009 από την Επιτροπή στο ψήφισμα της 18ης Νοεμβρίου 2008,
 - έχοντας υπόψη την πρωτοβουλία 10 ευρωβουλευτών, της 8ης Μαρτίου 2010, για τη σύνταξη έκθεσης νομοθετικής πρωτοβουλίας σχετικά με την «Ίση αμοιβή για ίση εργασία» βάσει του άρθρου 42 του Κανονισμού,
 - έχοντας υπόψη τα άρθρα 42 και 48 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 (A7-0160/2012),
- A. λαμβάνοντας υπόψη ότι, σύμφωνα με τα πιο πρόσφατα προσωρινά και ελλιπή στοιχεία, οι γυναίκες σε ολόκληρη την Ένωση κερδίζουν κατά μέσο όρο 16,4 % λιγότερο από τους άνδρες στην Ένωση και ότι το χάσμα στις αμοιβές των δύο φύλων κυμαίνεται μεταξύ 4,4 % και 27,6 % στα κράτη μέλη, καθώς και ότι – παρά τον σημαντικό αριθμό νομοθετικών πράξεων που ισχύουν για περίπου 40 χρόνια και παρά τα μέτρα που έχουν ληφθεί και τα χρήματα που έχουν διατεθεί σε προσπάθειες για τη μείωση του χάσματος ⁽³⁾ – ο ρυθμός της προόδου είναι εξαιρετικά αργός (η απόκλιση σε επίπεδο Ένωσης ήταν 17,7 % το 2006, 17,6 % το 2007, 17,4 % το 2008, 16,9 % το 2009 και 16,4 % το 2010), ενώ σε ορισμένα κράτη μέλη το χάσμα αμοιβών έχει διευρυνθεί· ωστόσο το μισθολογικό χάσμα ανάμεσα στα δύο φύλα ενδέχεται να είναι μεγαλύτερο από αυτό που αναφέρεται καθώς εξακολουθούν να λείπουν δεδομένα από τρία κράτη μέλη·
- B. λαμβάνοντας υπόψη ότι οι αιτίες στις οποίες οφείλονται οι χρόνιες μεγάλες διαφορές στις αμοιβές των δύο φύλων είναι περίπλοκες, πολυδιάστατες και συχνά αλληλοσυνδεόμενες και υπερβαίνουν το μεμονωμένο ζήτημα της ίσης αμοιβής για ίση εργασία ή εργασία ίσης αξίας· λαμβάνοντας υπόψη ότι μεταξύ των αιτιών περιλαμβάνονται άμεσες και έμμεσες διακρίσεις καθώς και κοινωνικοί και οικονομικοί παράγοντες όπως ο επαγγελματικός και ο εξαιρετικά οριζόντιος και κάθετος διαχωρισμός της αγοράς εργασίας, η υποτίμηση της εργασίας των γυναικών, η ανισότητα ως προς την εξισορρόπηση μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής καθώς και οι παραδόσεις και τα στερεότυπα που υπάρχουν, μεταξύ άλλων, στην επιλογή εκπαιδευτικής οδού, στον σχολικό προσανατολισμό, στην πρόσβαση στα επαγγέλματα και κατά συνέπεια στην επαγγελματική σταδιοδρομία, ιδιαίτερα για τα κορίτσια και τις γυναίκες, στοιχείο που τις οδηγεί στην επιλογή παραδοσιακών γυναικείων επαγγελμάτων με λιγότερο καλές αποδοχές· λαμβάνοντας υπόψη ότι, σύμφωνα με ανάλυση εμπειρογνομόνων, οι ανισότητες οφείλονται σχεδόν κατά το ήμισυ σε διακρίσεις, είτε άμεσες είτε έμμεσες·
- Γ. λαμβάνοντας υπόψη ότι πολύ συχνά οι διαφορές στις αμοιβές σχετίζονται με πολιτιστικά κατάλοιπα, καθώς και με νομικούς και οικονομικούς παράγοντες της σύγχρονης κοινωνίας·
- Δ. λαμβάνοντας υπόψη ότι, κατά μέσο όρο, η γυναίκα πρέπει να εργάζεται μέχρι τις 2 Μαρτίου 2012 για να κερδίσει τα ίδια που κερδίζει κατά μέσο όρο ένας άνδρας μέχρι τις 31 Δεκεμβρίου 2011·

⁽¹⁾ <http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/pdconv.pl?host=status01&textbase=iloeng&document=178&chapter=1&query=%23status%3D01&highlight=on&querytype=bool&context=0>

⁽²⁾ ΕΕ C 16 E της 22.1.2010, σ. 21.

⁽³⁾ Η αειφόρος ανάπτυξη στην Ευρωπαϊκή Ένωση: Έκθεση του 2011 με τα αποτελέσματα της παρακολούθησης της στρατηγικής της ΕΕ για την αειφόρο ανάπτυξη, Eurostat 2011.

Πέμπτη 24 Μαΐου 2012

- E. λαμβάνοντας υπόψη ότι η εφαρμογή της αρχής της ίσης αμοιβής για την ίδια εργασία και για εργασία ίσης αξίας είναι ζωτικής σημασίας για την υλοποίηση της ισότητας των φύλων· λαμβάνοντας υπόψη ότι πρέπει να ζητείται από την Επιτροπή και τα κράτη μέλη να συγκεντρώνουν και να δημοσιεύουν τακτικά στατιστικά στοιχεία τα οποία να δείχνουν όχι μόνο τις κατά μέσο όρο ωριαίες αμοιβές αλλά και το ποσό της αμοιβής που λαμβάνουν οι άνδρες και οι γυναίκες για ίση εργασία ή για εργασία ίσης αξίας·
- ΣΤ. λαμβάνοντας υπόψη ότι η οδηγία 2006/54/EK έχει συμβάλει στη βελτίωση της κατάστασης των γυναικών στην αγορά εργασίας αλλά δεν έχει αλλάξει ριζικά τη νομοθεσία για την εξάλειψη των διαφορών στις αμοιβές μεταξύ των δύο φύλων· λαμβάνοντας υπόψη ότι, σύμφωνα με προκαταρκτικές μελέτες εμπειρογνομόνων, έχουν σημειωθεί ελάχιστες έως καθόλου αλλαγές στη νομοθεσία των κρατών μελών και δεν έχουν επιβληθεί κυρώσεις στους εργοδότες· λαμβάνοντας υπόψη ότι ο πολύπλοκος χαρακτήρας του ζητήματος απαιτεί όχι μόνον τη βελτίωση της νομοθεσίας αλλά και τη χάραξη μιας πανευρωπαϊκής στρατηγικής για την αντιμετώπιση των διαφορών στις αμοιβές των δύο φύλων, η οποία με τη σειρά της προϋποθέτει ηγετικό ρόλο της Ένωσης στο συντονισμό των πολιτικών, στην προώθηση των ορθών πρακτικών και στην εμπλοκή διαφόρων φορέων·
- Z. λαμβάνοντας υπόψη τις τάσεις που δείχνουν ότι οι μισθολογικές διαπραγματεύσεις πραγματοποιούνται ως επί το πλείστον σε ατομικό επίπεδο με αποτέλεσμα την έλλειψη ενημέρωσης και διαφάνειας στο εξατομικευμένο σύστημα αμοιβών και συνακόλουθα τις αυξημένες μισθολογικές ανισότητες μεταξύ εργαζομένων που κατατάσσονται σε παρόμοιο μισθολογικό κλιμάκιο, γεγονός που μπορεί να οδηγήσει σε διεύρυνση του χάσματος στις αμοιβές μεταξύ των δύο φύλων· λαμβάνοντας υπόψη ότι, για το λόγο αυτό, η δημιουργία ενός πιο αποκεντρωμένου και εξατομικευμένου μισθολογικού συστήματος πρέπει να θεωρηθεί μάλλον ανησυχητική εξέλιξη ενώ παράλληλα η προστασία των προσωπικών δεδομένων δεν μπορεί να αποτελέσει θεμιτή δικαιολογία για τη μη δημοσίευση στατιστικών με μισθολογικά στοιχεία·
- H. λαμβάνοντας υπόψη ότι οι γυναίκες εμφανίζουν υψηλότερα ποσοστά επιτυχίας στο σχολείο από τους άνδρες σε όλα τα κράτη μέλη και αντιπροσωπεύουν το 59 % του συνόλου των πτυχιούχων τριτοβάθμιας εκπαίδευσης· λαμβάνοντας υπόψη, πάντως, ότι λόγω των παραδόσεων και των στερεοτύπων που υπάρχουν στην εκπαίδευση, οι γυναίκες αποτελούν τη μειοψηφία μεταξύ των πτυχιούχων πανεπιστημίου σε τομείς όπως τα μαθηματικά και η τεχνολογία υπολογιστών·
- Θ. λαμβάνοντας υπόψη ότι οι δεξιότητες και οι ικανότητες των γυναικών συχνά υποτιμώνται, όπως και τα επαγγέλματα και οι θέσεις εργασίας στις οποίες κυριαρχούν οι γυναίκες, χωρίς αυτή η στάση να δικαιολογείται αναγκαστικά από αντικειμενικά κριτήρια· λαμβάνοντας υπόψη ότι η διεύρυνση των προοπτικών σταδιοδρομίας των γυναικών και η μεταβολή των προτύπων εκπαίδευσης θα μπορούσαν να έχουν θετική επίδραση στην αντιμετώπιση του χάσματος αμοιβών μεταξύ των φύλων, για παράδειγμα με την αύξηση του αριθμού των γυναικών επιστημόνων και μηχανικών·
- I. λαμβάνοντας υπόψη ότι οι γυναίκες καταλαμβάνουν ως επί το πλείστον θέσεις μερικής απασχόλησης και ότι, στη συγκεκριμένη περίπτωση, οι μισθολογικές ανισότητες είναι δυο φορές εντονότερες από εκείνες σε θέσεις πλήρους απασχόλησης·
- IA. λαμβάνοντας υπόψη ότι, σύμφωνα με ανάλυση εμπειρογνομόνων, το χάσμα αμοιβών στα δύο φύλα αρχίζει να γίνεται εμφανές με την επιστροφή των γυναικών στην αγορά εργασίας μετά την πρώτη άδεια μητρότητας, καθίσταται μεγαλύτερο με τις επαναλαμβανόμενες διακοπές της σταδιοδρομίας λόγω εξωτερικών παραγόντων, όπως διακοπές της απασχόλησης για λόγους που σχετίζονται με την ανατροφή των παιδιών και τη μέριμνα για εξαρτώμενα μέλη της οικογένειας και τείνει να μεγαλώνει με την ηλικία και το επίπεδο εκπαίδευσης· λαμβάνοντας υπόψη ότι η σταδιοδρομία των γυναικών εξελίσσεται με πιο αργούς ρυθμούς, διαρκεί λιγότερο και/ή διακόπτεται, εισάγοντας έτσι διακρίσεις μεταξύ των δύο φύλων και ως προς τις εισφορές στα συστήματα κοινωνικής ασφάλισης, γεγονός που αυξάνει τον κίνδυνο φτώχειας των γυναικών σε μεγάλη ηλικία·
- IB. λαμβάνοντας υπόψη ότι τα στοιχεία δείχνουν ότι τα προσόντα και η εμπειρία που αποκτούν οι γυναίκες ανταμείβονται οικονομικά λιγότερο σε σχέση με αυτά των ανδρών· λαμβάνοντας υπόψη ότι, εκτός από την έννοια της ίσης αμοιβής για εργασία της αυτής αξίας, η οποία δεν πρέπει να στρεβλώνεται από μια προσέγγιση που ακολουθεί στερεότυπα βασισμένα στο φύλο, πρέπει να καταρριφθεί η παραδοσιακή κατανομή των κοινωνικών ρόλων οι οποίοι μέχρι σήμερα έχουν επηρεάσει σημαντικά τις εκπαιδευτικές και επαγγελματικές επιλογές, εκτιμώντας ότι η εκπαίδευση μπορεί και πρέπει να συμβάλει στην εξάλειψη από την κοινωνία των στερεοτύπων που αφορούν το φύλο· λαμβάνοντας επιπλέον υπόψη ότι η άδεια μητρότητας και η γονική άδεια δεν πρέπει να οδηγούν σε διακρίσεις εις βάρος των γυναικών στην αγορά της εργασίας·
- II. λαμβάνοντας υπόψη ότι οι εργοδότες σε γυναικοκρατούμενους κλάδους και επαγγέλματα προσφέρουν χαμηλότερες αμοιβές κατά μέσο όρο και ότι οι εν λόγω κλάδοι και τα εν λόγω επαγγέλματα έχουν συνήθως μικρότερη συλλογική εκπροσώπηση και διαπραγματευτική ισχύ·

Πέμπτη 24 Μαΐου 2012

- ΙΔ. λαμβάνοντας υπόψη ότι, σύμφωνα με τη νομοθεσία και την ευρωπαϊκή νομολογία, οι εργοδότες οφείλουν να εφαρμόζουν τα ίδια κριτήρια αξιολόγησης για όλους τους εργαζομένους, ότι οι μισθολογικές διευθετήσεις πρέπει να είναι εύλογες και διαφανείς και ότι τα εφαρμοζόμενα κριτήρια πρέπει να αρμόζουν στη φύση και το είδος της εργασίας και να μην εισάγουν διακρίσεις·
- ΙΕ. λαμβάνοντας υπόψη ότι το χάσμα αμοιβών είναι ακόμη εντονότερο στις γυναίκες που μειονεκτούν από πολλές απόψεις, όπως οι γυναίκες με αναπηρίες, στις γυναίκες που ανήκουν σε μειονότητες και στις ανειδίκευτες·
- ΙΣΤ. λαμβάνοντας υπόψη ότι ελάχιστες προσφυγές για εισαγωγή διακρίσεων υπό μορφή διαφορών στις αμοιβές των δύο φύλων καταλήγουν στα αρμόδια δικαστήρια ⁽¹⁾· λαμβάνοντας υπόψη ότι υπάρχουν πολλές εξηγήσεις για την ανεπάρκεια αυτή, μεταξύ των οποίων η έλλειψη ενημέρωσης για τις αμοιβές, η δυσκολία της σύγκρισης, η έλλειψη πόρων του προσφεύγοντος·
- ΙΖ. λαμβάνοντας υπόψη ότι το Ευρωπαϊκό Ινστιτούτο για την Ισότητα των Φύλων μπορεί να διαδραματίζει καίριο ρόλο στην παρακολούθηση της εξέλιξης των διαφορών στις αμοιβές των δύο φύλων, αναλύοντας τις αιτίες τους και αξιολογώντας τις επιπτώσεις της νομοθεσίας·
- ΙΗ. λαμβάνοντας υπόψη ότι το Κοινοβούλιο έχει ζητήσει επανειλημμένα από την Επιτροπή να αναλάβει πρωτοβουλίες, μεταξύ άλλων, αναθεώρηση της ισχύουσας νομοθεσίας, προκειμένου να συμβάλει στην καταπολέμηση του χάσματος των αμοιβών στα δύο φύλα και στην εξάλειψη του κινδύνου της φτώχειας για τους συνταξιούχους ο οποίος είναι μεγαλύτερος για τις γυναίκες ως άμεσο αποτέλεσμα του χάσματος αμοιβών στα δύο φύλα·

1. ζητεί από την Επιτροπή να επανεξετάσει την οδηγία 2006/54/EK το αργότερο μέχρι τις 15 Φεβρουαρίου 2013, βάσει του άρθρου 32 της εν λόγω οδηγίας, και να προτείνει τροπολογίες βάσει του άρθρου 157 της ΣΛΕΕ, στηριζόμενη στις λεπτομερείς συστάσεις που διατυπώνονται στο παράρτημα του παρόντος ψηφίσματος, τουλάχιστον σε σχέση με τις παρακάτω πτυχές του ζητήματος των διαφορών στις αμοιβές των δύο φύλων:

- ορισμοί,
 - ανάλυση της κατάστασης και διαφάνεια των αποτελεσμάτων,
 - αξιολόγηση της εργασίας και ταξινόμηση των επαγγελμάτων,
 - φορείς για την ισότητα και ένδικα μέσα,
 - κοινωνικός διάλογος,
 - πρόληψη των διακρίσεων,
 - ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου,
 - κυρώσεις,
 - ορθολογική οργάνωση των ρυθμίσεων και της πολιτικής της Ένωσης·
2. επιβεβαιώνει ότι οι συστάσεις αυτές σέβονται τα θεμελιώδη δικαιώματα και την αρχή της επικουρικότητας·
3. εκτιμά ότι η ζητούμενη πρόταση δεν θα έχει δημοσιονομικές επιπτώσεις·

⁽¹⁾ Έγγραφο αναφοράς που συνοδεύει την ανακοίνωση της Επιτροπής με τίτλο «Στρατηγική για την ισότητα μεταξύ γυναικών και ανδρών 2010-2015» SEC(2010)1080, σ. 36.

Πέμπτη 24 Μαΐου 2012

4. αναγνωρίζει ότι είναι πολλές οι αιτίες επιδείνωσης του προβλήματος του χάσματος αμοιβών και, συνεπώς, ότι για να επιτευχθεί πολυδιάστατη προσέγγιση σε πολλαπλά επίπεδα, η Ένωση πρέπει να καθοδηγεί δυναμικά το συντονισμό των πολιτικών, την προώθηση των βέλτιστων πρακτικών και τη συμμετοχή διαφόρων φορέων, όπως των ευρωπαϊών κοινωνικών εταίρων και των μη κυβερνητικών οργανώσεων, με στόχο τη χάραξη μιας πανευρωπαϊκής στρατηγικής για την αντιμετώπιση του χάσματος αμοιβών μεταξύ των δύο φύλων·
5. καλεί τα κράτη μέλη να μεταφέρουν και να εφαρμόσουν με συνέπεια την οδηγία 2006/54/EK καθώς και να παράσχουν κίνητρα στον ιδιωτικό και τον δημόσιο τομέα για να αποκτήσει πιο ενεργό ρόλο στην εξάλειψη των διαφορών στις αμοιβές των δύο φύλων· τα κράτη μέλη και η Επιτροπή πρέπει να ενθαρρύνουν τους κοινωνικούς εταίρους, συμπεριλαμβανομένων των εργοδοτών, να δημιουργήσουν συστήματα αξιολόγησης της εργασίας απαλλαγμένα από προκαταλήψεις λόγω φύλου, να εφαρμόσουν συστήματα για την ταξινόμηση των επαγγελματιών και να προωθήσουν την έννοια της εργασίας με βάση τις ίσες αμοιβές·
6. ζητεί την υποδειγματική συμπεριφορά των ιδίων των κρατών μελών όσον αφορά την καταπολέμηση των μισθολογικών ανισοτήτων που υφίστανται οι γυναίκες στις δημόσιες υπηρεσίες, ιδρύματα και επιχειρήσεις εν γένει·
7. υπογραμμίζει τη σημασία των συλλογικών διαπραγματεύσεων και συμβάσεων στην καταπολέμηση των διακρίσεων εις βάρος των γυναικών, κυρίως όσον αφορά την πρόσβαση στην απασχόληση, τους μισθούς, τις συνθήκες εργασίας, την εξέλιξη της σταδιοδρομίας και την επαγγελματική κατάρτιση·
8. επικροτεί την πρωτοβουλία της Επιτροπής για την ημέρα ίσης αμοιβής η οποία καθιερώθηκε για πρώτη φορά στις 5 Μαρτίου 2011 και διοργανώθηκε για δεύτερη φορά στις 2 Μαρτίου 2012·
9. σημειώνει ότι η ανισότητα στις αμοιβές λόγω άλλων παραγόντων, όπως η φυλή, ο εθνικότητα, ο γενετήσιος προσανατολισμός ή η θρησκεία, δεν πρέπει να είναι ανεκτή·
10. επικροτεί την πρωτοβουλία που ανέλαβε το Συμβούλιο κατά τη βελγική προεδρία το 2010 για την αξιολόγηση και την ενημέρωση του συνόλου των ποσοτικών και ποιοτικών δεικτών·
11. ενθαρρύνει την Επιτροπή να ενισχύσει τη στενότερη συνεργασία μεταξύ των κρατών μελών ως προς την έρευνα, την ανάλυση και την πλήρη εκμετάλλευση των οφελών που προκύπτουν από την ανταλλαγή των βέλτιστων πρακτικών·
12. ενθαρρύνει τα κράτη μέλη, με τη συμμετοχή, οσάκις είναι δυνατόν, των κοινωνικών εταίρων, να ανταλλάξουν βέλτιστες πρακτικές και να αυξήσουν τη συνεργασία στην ανάπτυξη νέων ιδεών για την αντιμετώπιση του χάσματος αμοιβών των δύο φύλων·
13. καλεί την Επιτροπή και τα κράτη μέλη να καταπολεμήσουν τις μισθολογικές ανισότητες μεταξύ των φύλων σε όλες τις σχετικές πολιτικές της Ένωσης και τα εθνικά προγράμματα, και ειδικότερα σε αυτά που στοχεύουν στην καταπολέμηση της φτώχειας·
14. προτείνει το ενδεχόμενο διορισμού από τα κράτη μέλη ενός αρμοδίου για θέματα ίσης αμοιβής (Equal Pay Champion) που θα είναι υπεύθυνος για την παρακολούθηση της κατάστασης σε μεμονωμένα κράτη μέλη και την υποβολή έκθεσης στα εθνικά τους κοινοβούλια και στο Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο σχετικά με την πρόοδο που σημειώνεται·
15. καλεί την Επιτροπή να επανεξετάσει την οδηγία 97/81/EK του Συμβουλίου της 15ης Δεκεμβρίου 1997 σχετικά με τη συμφωνία-πλαίσιο για την εργασία μερικής απασχόλησης που συνήφθη από την UNICE, το CEEP και την CES ⁽¹⁾, με στόχο την εξάλειψη των διαφορών στις αμοιβές των δύο φύλων·
16. ενθαρρύνει τους κοινωνικούς εταίρους να αναλάβουν τις ευθύνες τους για τη δημιουργία μιας πιο ισότιμης μισθολογικής δομής για τα δύο φύλα, να παράσχουν εκπαίδευση για τις διαπραγματευτικές δεξιότητες, συμπεριλαμβανομένων των μισθολογικών διαπραγματεύσεων, να προαγάγουν την ευαισθητοποίηση για την ίση αμοιβή κατά προτεραιότητα με στόχο την εισαγωγή υποχρεωτικών ελέγχων για τις αμοιβές, και να ενισχύσουν τη θέση των γυναικών στο πλαίσιο της δομής της κοινωνικής εταιρικής σχέσης, ιδίως στις θέσεις λήψης αποφάσεων·

(1) ΕΕ L 14 της 20.1.1998, σ. 9.

Πέμπτη 24 Μαΐου 2012

17. καλεί τα κράτη μέλη να προβλέψουν τη δυνατότητα συλλογικής προσφυγής κατά παραβιάσεων της αρχής της ισότητας των αμοιβών, ως μέσου το οποίο θα επιτρέπει στους ιδιώτες και/ή στις ενδιαφερόμενες οργανώσεις να προσφεύγουν στη δικαιοσύνη είτε εκπροσωπώντας είτε στηρίζοντας τους συναινούντες καταγγέλλοντες και να χορηγήσουν στις ΜΚΟ και στις συνδικαλιστικές οργανώσεις το νόμιμο δικαίωμα να μπορούν να εκπροσωπούν τα θύματα διακρίσεων, μεταξύ άλλων, και στις διοικητικές διαδικασίες· καλεί την Επιτροπή να εξετάσει, στο πλαίσιο της επικείμενης πρότασής της για οριζόντια νομοθετική πράξη σχετικά με τη συλλογική προσφυγή, τη συμπερίληψη συλλογικής προσφυγής κατά παραβιάσεων της αρχής της ισότητας των αμοιβών·
18. τονίζει ότι είναι ελάχιστος ο αριθμός των καταγγελιών για μισθολογικές διακρίσεις μεταξύ των δύο φύλων που πήραν τον δρόμο της δικαιοσύνης και κατέληξαν στα αρμόδια (τακτικά ή διοικητικά) δικαστήρια· ενθαρρύνει την Επιτροπή και τα κράτη μέλη επομένως να συνεχίσουν τις εκστρατείες ευαισθητοποίησης στις οποίες να περιλαμβάνουν την παροχή κατάλληλης ενημέρωσης για το βάρος αποδείξεως, δεδομένου ότι αυτό διαδραματίζει σημαντικό ρόλο στην διασφάλιση της αρχής της ίσης μεταχείρισης·
19. είναι της άποψης ότι πρέπει να βελτιωθούν και να απλοποιηθούν οι διαδικασίες και οι μηχανισμοί προάσπισης της αρχής των ίσων αμοιβών για ισοδύναμη εργασία, όπως και της καταπολέμησης οποιουδήποτε είδους διακρίσεων λόγω φύλου·
20. καλεί τα κράτη μέλη και τις οργανώσεις εργαζομένων και εργοδοτών να εκπονήσουν από κοινού αντικειμενικά μέσα αξιολόγησης της εργασίας, προκειμένου να μειωθούν οι διαφορές μεταξύ των αμοιβών ανδρών και γυναικών·
21. ενθαρρύνει τα κράτη μέλη να καθορίσουν στόχους, στρατηγικές και προθεσμίες για τη μείωση του χάσματος αμοιβών μεταξύ των δύο φύλων και την εξίσωση των αμοιβών για την ίδια εργασία καθώς και για την εργασία ίδιας αξίας·
22. καλεί την Επιτροπή να προωθήσει περαιτέρω την έρευνα γύρω από στρατηγικές «ευελίξιες με ασφάλεια», για να εκτιμήσει τον αντίκτυπό τους στο μισθολογικό χάσμα μεταξύ των φύλων και να προσδιορίσει πώς αυτές οι στρατηγικές μπορούν να αντιμετωπίσουν τις διακρίσεις λόγω φύλου·
23. χαιρετίζει τα συμπεράσματα του Συμβουλίου της 6ης Δεκεμβρίου 2010 με τα οποία καλούνται τα κράτη μέλη να λάβουν ευρείας κλίμακας μέτρα προκειμένου να αντιμετωπιστούν τα αίτια των μισθολογικών ανισοτήτων·
24. πιστεύει ότι η αύξηση της προσλήψεως γυναικών, ιδίως στο ανώτερο στελεχικό δυναμικό, θα μπορούσε να συμβάλει στη μείωση του μισθολογικού χάσματος μεταξύ των φύλων· επισημαίνει την ανάγκη να παίξουν οι γυναίκες ενεργότερο ρόλο στη λήψη οικονομικών αποφάσεων, χρησιμοποιώντας την επιρροή τους στην επίτευξη λύσεων που περιλαμβάνουν τη διάσταση της ισότητας των φύλων· εφιστά την προσοχή σε μελέτες που έχουν διαπιστώσει ότι υπάρχει έντονη αλληλεξάρτηση ανάμεσα στον υψηλό αριθμό γυναικών σε θέσεις διοίκησης εταιρειών και στην αύξηση των κερδών των εταιρειών από ενεργητικά στοιχεία, πωλήσεις και επενδυτικό κεφάλαιο·
25. υπενθυμίζει στα κράτη μέλη τη δέσμευσή τους όσον αφορά την εξέταση των συνεπειών της πολιτικής για την απασχόληση και της φορολογικής πολιτικής στο μισθολογικό χάσμα·
26. προτείνει όπως το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο θεσμοθετήσει βραβείο «Γυναίκες και Επιχειρήσεις στην Ευρώπη», το οποίο θα απονέμεται στους εργοδότες (επιχειρήσεις, οργανισμοί και αρχές) οι οποίοι προωθούν υποδειγματικά γυναίκες, στηρίζουν την ανάθεση διοικητικών θέσεων σε γυναίκες και εφαρμόζουν το «equal pay»·
27. εμμένει στην ανάγκη να ληφθούν μέτρα που προάγουν την επαγγελματική πρόοδο και εξέλιξη στη σταδιοδρομία υπό συνθήκες πραγματικής ισότητας γυναικών και ανδρών· επισημαίνει ότι η αρχή αυτή είναι στοιχείο της έννοιας της εταιρικής κοινωνικής ευθύνης που προωθείται σε διεθνές και εθνικό επίπεδο και πρέπει να αναπτυχθεί σε όλα τα κράτη μέλη·
28. αναθέτει στον Πρόεδρό του να διαβιβάσει το παρόν ψήφισμα και τις επισυναπτόμενες λεπτομερείς συστάσεις στην Επιτροπή και στο Συμβούλιο, καθώς και στις κυβερνήσεις και στα κοινοβούλια των κρατών μελών·

Πέμπτη 24 Μαΐου 2012

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ

ΛΕΠΤΟΜΕΡΕΙΣ ΣΥΣΤΑΣΕΙΣ ΩΣ ΠΡΟΣ ΤΟ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΟ ΤΗΣ ΖΗΤΟΥΜΕΝΗΣ ΠΡΟΤΑΣΗΣ

Σύσταση 1: ΟΡΙΣΜΟΙ

Η οδηγία 2006/54/ΕΚ περιλαμβάνει ορισμό της ισότητας των αμοιβών, αντιγράφοντας τις διατάξεις της οδηγίας 75/117/ΕΟΚ του Συμβουλίου της 10ης Φεβρουαρίου 1975 περί προσεγγίσεως των νομοθεσιών των κρατών μελών που αφορούν την εφαρμογή της αρχής της ισότητας των αμοιβών μεταξύ εργαζομένων ανδρών και γυναικών⁽¹⁾. Προκειμένου να έχουμε πιο ακριβείς κατηγορίες ως μέσα για την αντιμετώπιση των διαφορών στις αμοιβές των δύο φύλων, είναι σημαντικό να ορίσουμε λεπτομερέστερα τις διάφορες έννοιες, όπως:

- Διαφορές στις αμοιβές των φύλων· ο ορισμός δεν πρέπει να εστιάζει μόνο στη μικτή ωριαία αμοιβή, ενώ παράλληλα πρέπει να υπάρξει διακρίση μεταξύ των μη διορθωμένων και των «καθαρών» διαφορών στις αμοιβές των δύο φύλων·
- Άμεσες και έμμεσες διακρίσεις όσον αφορά την αμοιβή·
- Αμοιβή· ο ορισμός πρέπει να καλύπτει όλους τους καθαρούς μισθούς και τα ημερομίσθια, καθώς και τις σχετιζόμενες με την εργασία οικονομικές παροχές και παροχές σε είδος·
- Διαφορές στις συντάξεις (σε διαφορετικούς πυλώνες των συνταξιοδοτικών συστημάτων, όπως για παράδειγμα στα διανεμητικά συστήματα και στις επαγγελματικές συντάξεις, που διαιωνίζουν τις διαφορές στις αμοιβές και μετά τη συνταξιοδότηση)·
- Εργασία που θεωρείται «ίση» (σε μεμονωμένες κατηγορίες επαγγελμάτων)·
- Εργασία ίδιας αξίας, έτσι ώστε να αναφέρονται οι σχετικοί παράγοντες·
- Εργοδότης· για να εξασφαλίζεται ότι ορίζεται σαφώς η ευθύνη για τις αμοιβές των εργαζομένων και για κάθε πιθανή ανισότητα στις αμοιβές·
- Επαγγελματικές και συλλογικές συμφωνίες – πρέπει να καταστεί πιο σαφές ότι μπορεί να υπάρξει σύγκριση των επαγγελμάτων που συνδέονται με διαφορετικές συλλογικές συμφωνίες και διαφορετικά επαγγέλματα σε περίπτωση δικαστικής διαφοράς, υπό την προϋπόθεση ότι τα επαγγέλματα είναι συγκρίσιμα ως ίση εργασία ή ως εργασία ίσης αξίας.

Σύσταση 2: ΑΝΑΛΥΣΗ ΤΗΣ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗΣ ΚΑΙ ΔΙΑΦΑΝΕΙΑ ΤΩΝ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΩΝ

- 2.1. Η έλλειψη ενημέρωσης και ευαισθητοποίησης μεταξύ των εργοδοτών και των εργαζομένων σχετικά με την ύπαρξη πιθανών διαφορών στις αμοιβές εντός της επιχείρησης, καθώς και η έλλειψη σχετικών γνώσεων, αποδυναμώνει την εφαρμογή στην πράξη της αρχής που κατοχυρώνεται στη Συνθήκη και στην ισχύουσα νομοθεσία.
- 2.2. Αναγνωρίζοντας την απουσία επακριβών, συγκρίσιμων και συνεκτικών στατιστικών στοιχείων – μεταξύ άλλων και για τις διαφορές των αμοιβών μερικής απασχόλησης και των συντάξεων των δύο φύλων – και την ύπαρξη χαμηλότερων επιπέδων αμοιβών για τις γυναίκες, ιδίως στα επαγγέλματα στα οποία κατά παράδοση κυριαρχούν οι γυναίκες, τα κράτη μέλη πρέπει να λαμβάνουν πλήρως υπόψη στις κοινωνικές πολιτικές τους τις διαφορές στις αμοιβές ανάλογα με το φύλο και να τις αντιμετωπίζουν ως σοβαρό πρόβλημα.
- 2.3. Είναι συνεπώς απαραίτητο οι τακτικοί έλεγχοι σχετικά με τις αμοιβές, καθώς και η δημοσιοποίηση των αποτελεσμάτων τους, λαμβανομένης υπόψη της προστασίας των προσωπικών δεδομένων, να καταστούν υποχρεωτικοί στις επιχειρήσεις (για παράδειγμα, στις επιχειρήσεις που απασχολούν τουλάχιστον 30 εργαζομένους και κάθε φύλο αντιπροσωπεύεται με ποσοστό τουλάχιστον 10 % των εργαζομένων). Αυτή η υποχρέωση μπορεί επίσης να εφαρμόζεται στην ενημέρωση σχετικά με τις απολαβές οι οποίες προστίθενται στο μισθό. Στην εν λόγω ενημέρωση πρέπει να έχουν πρόσβαση οι εργαζόμενοι, οι συνδικαλιστικές οργανώσεις και οι αρμόδιες αρχές (π.χ. σώματα επιθεώρησης εργασίας, φορείς για την ισότητα).
- 2.4. Οι εργοδότες πρέπει να παρέχουν στους εργαζομένους και στους εκπροσώπους τους τα αποτελέσματα με τη μορφή στατιστικών στοιχείων για τις αποδοχές ανά φύλο αλλά έχοντας κατά νου την προστασία των προσωπικών δεδομένων. Τα εν λόγω στοιχεία πρέπει να συγκεντρώνονται σε τομεακό και εθνικό επίπεδο σε κάθε κράτος μέλος.
- 2.5. Πρέπει να τεθεί ως απαραίτητη προϋπόθεση η υιοθέτηση της πολιτικής της διαφάνειας από τους εργοδότες όσον αφορά τη σύνθεση και τη δομή των απολαβών και, μεταξύ άλλων, την πρόσθετη αμοιβή, τα επιμίσθια και άλλα οφέλη που συνθέτουν την αμοιβή.

(1) ΕΕ L 45 της 19.2.1975, σ. 19.

Πέμπτη 24 Μαΐου 2012

- 2.6. Όταν τα μισθολογικά στατιστικά στοιχεία δείχνουν ότι υπάρχουν συλλογικές ή μεμονωμένες διαφορές στις αμοιβές λόγω φύλου, οι εργοδότες είναι υποχρεωμένοι να αναλύουν περαιτέρω τις εν λόγω διαφορές και να λαμβάνουν μέτρα για την εξάλειψή τους.

Σύσταση 3: ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΤΑΞΙΝΟΜΗΣΗ ΤΩΝ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΩΝ

- 3.1. Η έννοια της αξίας της εργασίας πρέπει να βασίζεται στα προσόντα, στις ικανότητες σε θέματα ανθρώπινων σχέσεων και στην υπευθυνότητα δίνοντας έμφαση στην ποιότητα της εργασίας, με σκοπό την προώθηση της ισότητας ευκαιριών μεταξύ γυναικών και ανδρών. Αυτή η έννοια δεν πρέπει να χαρακτηρίζεται από δυσμενή για τις γυναίκες προσέγγιση που ακολουθεί τα στερεότυπα, για παράδειγμα με το να δίνει έμφαση στη σωματική δύναμη και όχι στις ικανότητες σε θέματα ανθρώπινων σχέσεων και πρέπει να διασφαλίζει ότι η εργασία που συνεπάγεται ευθύνη απέναντι σε ανθρώπους δεν θεωρείται χαμηλότερης αξίας από εκείνη που συνεπάγεται ευθύνη για υλικούς ή οικονομικούς πόρους. Για το λόγο αυτό, οι γυναίκες πρέπει να επωφελούνται από την ενημέρωση, την παρακολούθηση και/ή την κατάρτιση για τις διαπραγματεύσεις που αφορούν τους μισθούς, για την ταξινόμηση των επαγγελμάτων και για τα μισθολογικά κλίμακα. Οι τομείς δραστηριότητας και οι επιχειρήσεις πρέπει να καλούνται να αξιολογούν κατά πόσον τα συστήματά τους για την ταξινόμηση των επαγγελμάτων έχουν λάβει επαρκώς υπόψη τη διάσταση του φύλου και να επιφέρουν τις αναγκαίες διορθώσεις.
- 3.2. Η πρωτοβουλία της Επιτροπής πρέπει να ενθαρρύνει τα κράτη μέλη να εισαγάγουν ταξινόμηση των επαγγελμάτων η οποία θα σέβεται την αρχή της ισότητας μεταξύ γυναικών και ανδρών, δίνοντας τη δυνατότητα στους εργοδότες και στους εργαζομένους να εντοπίζουν τις πιθανές διακρίσεις στις αμοιβές με βάση έναν ορισμό της μεροληπτικής μισθολογικής κλίμακας. Παραμένει σημαντικό το να γίνονται σεβαστές η εθνική νομοθεσία και οι παραδόσεις όσον αφορά το σύστημα των εργασιακών σχέσεων. Οι εν λόγω παράμετροι της αξιολόγησης της εργασίας και της ταξινόμησης των επαγγελμάτων πρέπει επίσης να είναι διαφανείς και διαθέσιμες σε όλα τα ενδιαφερόμενα μέρη καθώς και στις επιθεωρήσεις εργασίας και στους φορείς που είναι αρμόδιοι για την ισότητα.
- 3.3. Τα κράτη μέλη πρέπει να πραγματοποιούν ενδελεχή αξιολόγηση επικεντρωμένη στα επαγγέλματα όπου κυριαρχούν οι γυναίκες.
- 3.4. Μια επαγγελματική αξιολόγηση χωρίς διακρίσεις με βάση το φύλο πρέπει να βασίζεται σε συστήματα κατάταξης του προσωπικού και οργάνωσης της εργασίας, στην επαγγελματική πείρα και την παραγωγικότητα, που θα αξιολογούνται κυρίως από ποιοτική άποψη, όπως με κριτήριο την κατάρτιση και άλλα προσόντα, τις σωματικές και πνευματικές απαιτήσεις, την ευθύνη για ανθρώπινους και υλικούς πόρους, βάσει των οποίων θα καθορίζονται δεδομένα και κλίμακες αξιολόγησης που θα χρησιμοποιούνται για τον καθορισμό των αμοιβών, λαμβανομένης δεόντως υπόψη της αρχής της συγκρισιμότητας.

Σύσταση 4: ΦΟΡΕΙΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΙΣΟΤΗΤΑ ΚΑΙ ΕΝΔΙΚΑ ΜΕΣΑ

Οι φορείς που είναι αρμόδιοι για την ισότητα πρέπει να διαδραματίζουν σημαντικό ρόλο στη μείωση των διαφορών στις αμοιβές των δύο φύλων. Οι φορείς αυτοί πρέπει να έχουν την εξουσιοδότηση ώστε να παρακολουθούν, να συντάσσουν αναφορές και, όταν είναι δυνατόν, να επιβάλλουν πιο αποτελεσματικά και ανεξάρτητα τη νομοθεσία σχετικά με την ισότητα των φύλων, λαμβάνοντας παράλληλα επαρκή χρηματοδότηση. Είναι αναγκαίο να αναθεωρηθεί το άρθρο 20 της οδηγίας 2006/54/EK προκειμένου να αναβαθμιστεί η εντολή των εν λόγω φορέων με:

- την παροχή στήριξης και συμβουλών σε θύματα διακρίσεων ως προς τις αμοιβές·
- την εκπόνηση ανεξάρτητων ερευνών σχετικά με τις διαφορές στις αμοιβές·
- τη δημοσίευση ανεξάρτητων εκθέσεων και τη διατύπωση συστάσεων για κάθε θέμα που αφορά αυτές τις διακρίσεις·
- νομικές εξουσίες που θα τους επιτρέπουν να διεξάγουν τη δική τους έρευνα·
- νομικές εξουσίες για να επιβάλλουν κυρώσεις σε περίπτωση παραβίασης της αρχής της ίσης αμοιβής για ίση εργασία και/ή να φέρνουν ενώπιον της δικαιοσύνης περιπτώσεις μισθολογικών διακρίσεων·
- την παροχή ειδικής κατάρτισης στους κοινωνικούς εταίρους καθώς και σε δικηγόρους, δικαστές και διαμεσολαβητές βάσει μιας σειράς μέσων ανάλυσης και στοχευμένων μέτρων που θα εφαρμόζονται είτε κατά τη σύναψη συμβάσεων είτε κατά τον έλεγχο της εφαρμογής των κανόνων και των πολιτικών που έχουν ως στόχο την αντιμετώπιση των διαφορών στις αμοιβές, καθώς και την παροχή κατάρτισης και εκπαιδευτικού υλικού στους εργοδότες για την απαλλαγμένη από διακρίσεις αξιολόγηση της εργασίας.

Σύσταση 5: ΚΟΙΝΩΝΙΚΟΣ ΔΙΑΛΟΓΟΣ

Είναι απαραίτητος ο περαιτέρω έλεγχος των συλλογικών συμβάσεων και των ισχυόντων μισθολογικών κλιμακίων και των συστημάτων ταξινόμησης των επαγγελμάτων, που αφορούν κυρίως τη μεταχείριση των εργαζομένων μερικής απασχόλησης και των εργαζομένων με άλλες άτυπες ρυθμίσεις εργασίας ή με πρόσθετες πληρωμές/επιμίσθια, μεταξύ άλλων με πληρωμές σε είδος. Τα εν λόγω μέτρα δεν πρέπει να αφορούν μόνο τις πρωτογενείς συνθήκες εργασίας αλλά και τις δευτερογενείς συνθήκες και τα επαγγελματικά συστήματα κοινωνικής ασφάλισης (καθεστώτα αδειών και συνταξιοδοτήσεων, οχήματα της εταιρείας, φύλαξη παιδιών, ευέλικτα ωράρια εργασίας, επιμίσθια κλπ). Τα κράτη μέλη –με σεβασμό στο εθνικό δίκαιο, στις συλλογικές συμφωνίες ή πρακτικές– πρέπει να ενθαρρύνουν τους κοινωνικούς εταίρους να εισαγάγουν ταξινόμησης των επαγγελμάτων ουδέτερες ως προς το φύλο, δίνοντας τη δυνατότητα τόσο στους εργοδότες όσο και στους εργαζομένους να εντοπίζουν τις πιθανές διακρίσεις στις αμοιβές με βάση έναν ορισμό για τη μεροληπτική μισθολογική κλίμακα.

Πέμπτη 24 Μαΐου 2012

Η διαχείριση μπορεί να διαδραματίσει σημαντικό ρόλο όχι μόνο όσον αφορά την ισότητα στις αμοιβές αλλά και τη δημιουργία κλίματος υποστήριξης της ισότιμης κατανομής των ευθυνών φροντίδας και της εξέλιξης της σταδιοδρομίας τόσο για τους εργαζόμενους άνδρες όσο και για τις εργαζόμενες γυναίκες.

Οι κοινωνικοί εταίροι πρέπει να εξουσιοδοτηθούν για να εντάξουν στο θεματολόγιο τα ζητήματα που αφορούν την ίση αμοιβή, όχι μόνο στο επίπεδο των δικών τους μεμονωμένων τομέων, αλλά και για την επίτευξη μιας διατομεακής ισορροπίας (1).

Η Επιτροπή θα πρέπει να επεξεργασθεί έναν πρακτικό και φιλικό για τον χρήστη οδηγό δράσης τον οποίο θα συμβουλευούνται οι εταιρείες και τα κράτη μέλη στα πλαίσια του κοινωνικού διαλόγου. Ο εν λόγω οδηγός πρέπει να περιλαμβάνει κατευθυντήριες γραμμές και κριτήρια για τον καθορισμό της αξίας της εργασίας και τη σύγκριση των επαγγελματιών. Πρέπει επίσης να περιλαμβάνει προτάσεις για πιθανές μεθόδους αξιολόγησης των επαγγελματιών.

Σύσταση 6: ΠΡΟΛΗΨΗ ΤΩΝ ΔΙΑΚΡΙΣΕΩΝ

Ειδική μνεία στις διακρίσεις στις αμοιβές πρέπει να γίνει στο άρθρο 26 της οδηγίας 2006/54/EK, που αφορά την πρόληψη των διακρίσεων, προκειμένου τα κράτη μέλη, με τη συμμετοχή των κοινωνικών εταίρων και των οργανισμών ισότητας, να εγκρίνουν:

- ειδικά μέτρα τόσο στον τομέα της κατάρτισης όσο και στον τομέα της ταξινόμησης των επαγγελματιών, σχεδιασμένα για το σύστημα επαγγελματικής κατάρτισης, με στόχο να αποφεύγονται και να προλαμβάνονται οι διακρίσεις στην κατάρτιση και την ταξινόμηση και στην οικονομική αξιολόγηση των προσόντων,
- ειδικές πολιτικές που θα καθιστούν δυνατό τον συνδυασμό επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής, οι οποίες θα καλύπτουν υψηλής ποιότητας υπηρεσίες σε προσιτές τιμές όσον αφορά τη φροντίδα των παιδιών και άλλων εξαρτημένων ατόμων και άλλες υπηρεσίες φροντίδας, την ευέλικτη οργάνωση της εργασίας καθώς και το ευέλικτο ωράριο, τις άδειες μητρότητας και πατρότητας καθώς και την γονική και οικογενειακή άδεια·
- συγκεκριμένες ενέργειες (σύμφωνα με το άρθρο 157 παράγραφος 4 ΣΛΕΕ) για την επανόρθωση των διαφορών στους μισθούς και την απαλοιφή του διαχωρισμού των φύλων, που θα εφαρμόζονται από τους κοινωνικούς εταίρους και τους οργανισμούς ισότητας σε διάφορα επίπεδα, τόσο σε συμβατικό όσο και σε τομεακό, και θα περιλαμβάνουν: υποστήριξη των μισθολογικών συμβάσεων για την καταπολέμηση των διαφορών στις αμοιβές, έρευνες σχετικά με την ίση αμοιβή για ίση εργασία, καθορισμό ποιοτικών και ποσοτικών στόχων και κριτηρίων αξιολόγησης, ενίσχυση της ανταλλαγής βέλτιστων πρακτικών,
- ρήτρα στις δημόσιες συμβάσεις που θα θεσπίζει το σεβασμό της ισότητας των φύλων και των αμοιβών για ίση εργασία.

Σύσταση 7: ΕΝΣΩΜΑΤΩΣΗ ΤΗΣ ΔΙΑΣΤΑΣΗΣ ΤΟΥ ΦΥΛΟΥ

Είναι αναγκαίο να ενσωματωθεί καλύτερα η διάσταση του φύλου προσθέτοντας στο άρθρο 29 της οδηγίας 2006/54/EK ακριβείς υποδείξεις προς τα κράτη μέλη όσον αφορά την αρχή της ίσης μεταχείρισης στο θέμα των αμοιβών και για την εξάλειψη των διαφορών στις αμοιβές. Η Επιτροπή πρέπει να φροντίσει να παράσχει βοήθεια στα κράτη μέλη και στα ενδιαφερόμενα μέρη για συγκεκριμένες δράσεις που αποσκοπούν στην αποκατάσταση των διαφορών των αμοιβών μεταξύ των φύλων, μέσω:

- της επεξεργασίας συστημάτων υποβολής εκθέσεων που προορίζονται για την αξιολόγηση των διαφορών των μισθών μεταξύ γυναικών και ανδρών,
- της δημιουργίας τράπεζας δεδομένων σχετικά με τις τροποποιήσεις των συστημάτων ταξινόμησης των επαγγελματιών και οργάνωσης των εργαζομένων,
- της συλλογής και της διάδοσης των αποτελεσμάτων που επιτυγχάνονται στο θέμα της αναμόρφωσης της οργάνωσης της εργασίας,

(1) Ευρωπαϊκό Ίδρυμα για την βελτίωση των συνθηκών Διαβίωσης και Εργασίας: Αντιμετώπιση του χάσματος αμοιβών μεταξύ των δύο φύλων: δράσεις των κυβερνήσεων και των κοινωνικών εταίρων, 5 Μαρτίου 2010, σ. 30.

Πέμπτη 24 Μαΐου 2012

- της διάδοσης πληροφοριών και οδηγιών όσον αφορά τα πρακτικά μέσα, ιδίως προς χρήση των μικρών και μεσαίων επιχειρήσεων (π.χ. το εργαλείο πληροφορικής LOGIB-D), που επιτρέπουν την κάλυψη των διαφορών των αμοιβών, μεταξύ άλλων στο πλαίσιο των εθνικών ή τομεακών συλλογικών συμβάσεων,
- της θέσπισης ενός ευρωπαϊκού πιστοποιητικού ποιότητας «equal pay» από κοινού με τους κοινωνικούς εταίρους και τις ενώσεις· με αυτό θα μπορούν οι οργανισμοί, οι επιχειρήσεις και οι αρχές να διαφημίζουν τη συμμόρφωσή τους με συγκεκριμένα κριτήρια του «equal pay», π.χ. μισθολογική διαφάνεια,
- του καθορισμού ειδικών κατευθυντήριων γραμμών για την παρακολούθηση των διαφορών των αμοιβών στο πλαίσιο των συλλογικών συμβάσεων και ενσωμάτωση αυτών των στοιχείων σε μια ιστοσελίδα μεταφρασμένη σε διάφορες γλώσσες και προσβάσιμη σε όλους.

Σύσταση 8: ΚΥΡΩΣΕΙΣ

- 8.1. Η νομοθεσία στον τομέα αυτό είναι, για διάφορους λόγους, προφανώς λιγότερο αποτελεσματική και, λαμβάνοντας υπόψη ότι το πρόβλημα συνολικά δεν θα μπορούσε να επιλυθεί μόνο μέσω της νομοθεσίας, η Επιτροπή και τα κράτη μέλη πρέπει να ενισχύσουν την ισχύουσα νομοθεσία με τα κατάλληλα είδη κυρώσεων αποτελεσματικού, αναλογικού και αποτρεπτικού χαρακτήρα.
- 8.2. Είναι σημαντικό τα κράτη μέλη να λάβουν τα απαραίτητα μέτρα προκειμένου να διασφαλίσουν ότι η παραβίαση της αρχής της ίσης αμοιβής για εργασία της αυτής αξίας υπόκειται στις κατάλληλες κυρώσεις, σύμφωνα με τις ισχύουσες νόμιμες διατάξεις.
- 8.3. Παρά την υφιστάμενη νομοθεσία, δυστυχώς οι επιθεωρήσεις και οι κυρώσεις είναι συχνά ανεπαρκείς όσον αφορά την αρχή της ίσης αμοιβής. Τα εν λόγω ζητήματα πρέπει να αντιμετωπιστούν κατά προτεραιότητα και πρέπει να χορηγηθούν στους αρμόδιους οργανισμούς και φορείς οι απαιτούμενοι τεχνικοί και οικονομικοί πόροι.
- 8.4. Υπενθυμίζεται ότι, βάσει της οδηγίας 2006/54/EK, τα κράτη μέλη ήδη υποχρεούνται να καταβάλλουν αποζημίωση ή αντιστάθμιση (άρθρο 18), καθώς και να επιβάλλουν κυρώσεις (άρθρο 25). Ωστόσο, οι διατάξεις αυτές δεν επαρκούν προκειμένου να αποτραπεί η παραβίαση της αρχής της ισότητας στις αμοιβές. Γι' αυτό το λόγο, προτείνεται να πραγματοποιηθεί μελέτη σχετικά με τη δυνατότητα, την αποτελεσματικότητα και την επίπτωση πιθανών κυρώσεων όπως:
 - κυρώσεις που πρέπει να περιλαμβάνουν την καταβολή αποζημίωσης στο θύμα·
 - διοικητικά πρόστιμα (για παράδειγμα σε περίπτωση μη κοινοποίησης, μη υποχρεωτικής γνωστοποίησης ή μη διαθεσιμότητας της ανάλυσης και της αξιολόγησης των στατιστικών στοιχείων για τις αποδοχές ανά φύλο (σύμφωνα με τη σύσταση 2)) που αιτούνται οι επιθεωρήσεις εργασίας ή οι αρμόδιοι οργανισμοί ισότητας·
 - ο αποκλεισμός από δημόσιες παροχές, επιδοτήσεις (συμπεριλαμβανομένων των χρηματοδοτήσεων της ΕΕ που διαχειρίζονται τα κράτη μέλη) και από τη συμμετοχή σε διαδικασίες δημοσίων συμβάσεων, όπως ήδη προβλέπεται στην οδηγία 2004/17/EK του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 31ης Μαρτίου 2004, περί συντονισμού των διαδικασιών σύναψης συμβάσεων στους τομείς του ύδατος, της ενέργειας, των μεταφορών και των ταχυδρομικών υπηρεσιών⁽¹⁾ και στην οδηγία 2004/18/EK του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 31ης Μαρτίου 2004, περί συντονισμού των διαδικασιών σύναψης δημοσίων συμβάσεων έργων, προμηθειών και υπηρεσιών⁽²⁾·
 - εντοπισμός των παραβατών που πρέπει να κοινοποιείται.

Σύσταση 9: ΟΡΘΟΛΟΓΙΚΗ ΟΡΓΑΝΩΣΗ ΤΩΝ ΡΥΘΜΙΣΕΩΝ ΚΑΙ ΤΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ ΤΗΣ ΕΝΩΣΗΣ

- 9.1. Ένα πεδίο όπου χρειάζεται κατεπείγουσα ρύθμιση αφορά το γεγονός ότι μια μισθολογική ποινή φαίνεται να συνδέεται με την εργασία μερικής απασχόλησης. Αυτή η κατάσταση απαιτεί αξιολόγηση και ενδεχόμενη αναθεώρηση της οδηγίας 97/81/EK, η οποία προβλέπει ίση μεταχείριση των εργαζομένων πλήρους απασχόλησης και των εργαζομένων μερικής απασχόλησης καθώς και καλύτερα στοχοθετημένα και περισσότερο αποτελεσματικά μέτρα στις συλλογικές συμβάσεις.
- 9.2. Στις κατευθυντήριες γραμμές για την απασχόληση, κυρίως όσον αφορά την πρόσβαση στην επαγγελματική κατάρτιση και την αναγνώριση των προσόντων και των ικανοτήτων των γυναικών, πρέπει να προστεθεί κατεπείγοντως συγκεκριμένος στόχος για τη μείωση των διαφορών στις αμοιβές.

⁽¹⁾ ΕΕ L 134 της 30.4.2004, σ. 1.

⁽²⁾ ΕΕ L 134 της 30.4.2004, σ. 114.