ΕΥΡΩΠΑΪΚΗ
ΕΠΙΤΡΟΠΗ

Βρυξέλλες, 20.11.2017
COM(2017) 671 final

ΕΚΘΕΣΗ ΤΗΣ ΕΠΙΤΡΟΠΗΣ ΠΡΟΣ ΤΟ ΕΥΡΩΠΑΪΚΟ ΚΟΙΝΟΒΟΥΛΙΟ, ΤΟ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟ ΚΑΙ ΤΗΝ ΕΥΡΩΠΑΪΚΗ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗ ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΕΠΙΤΡΟΠΗ

Έκθεση για την εφαρμογή της σύστασης της Επιτροπής σχετικά με την ενίσχυση της αρχής της ισότητας της αμοιβής μεταξύ ανδρών και γυναικών μέσω της διαφάνειας

Έκθεση για την εφαρμογή της σύστασης της Επιτροπής σχετικά με την ενίσχυση της αρχής της ισότητας της αμοιβής μεταξύ ανδρών και γυναικών μέσω της διαφάνειας

1. ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Η αρχή της ίσης αμοιβής έχει κατοχυρωθεί στις Συνθήκες της ΕΕ από το 1957 και είναι ενσωματωμένη στην οδηγία 2006/54/ΕΚ για την εφαρμογή της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα εργασίας και απασχόλησης (αναδιατύπωση) («η οδηγία»).[1] Σύμφωνα με το άρθρο 157 της Συνθήκης για τη λειτουργία της Ευρωπαϊκής Ένωσης (ΣΛΕΕ), η οδηγία ορίζει ότι, για όμοια εργασία ή για εργασία στην οποία αποδίδεται η αυτή αξία, πρέπει να καταργηθούν οι άμεσες και έμμεσες διακρίσεις λόγω φύλου όσον αφορά όλα τα στοιχεία και τους όρους αμοιβής. Η αρχή αυτή εφαρμόζεται επίσης και στα συστήματα επαγγελματικής κατάταξης που χρησιμοποιούνται για τον καθορισμό των αμοιβών και έχει ενσωματωθεί στα εθνικά νομικά συστήματα όλων των κρατών μελών.

Παρότι η αρχή της ίσης αμοιβής αποτελεί αναπόσπαστο μέρος των Συνθηκών εδώ και περίπου 60 έτη και, έκτοτε, έχει αναπτυχθεί περαιτέρω τόσο στο ενωσιακό όσο και στο εθνικό δίκαιο, η έκθεση της Επιτροπής του 2013 με την οποία επανεξετάζεται η εφαρμογή της οδηγίας στα κράτη μέλη[2] κατέληξε στο συμπέρασμα ότι η πρακτική εφαρμογή των διατάξεων περί ίσης αμοιβής στα κράτη μέλη είναι ένας από τους πιο προβληματικούς τομείς της οδηγίας. Η έκθεση αναφέρει ότι τα κύρια εμπόδια για την αποτελεσματική υλοποίηση της αρχής της ίσης αμοιβής είναι τα εξής: η έλλειψη διαφάνειας στα συστήματα αμοιβής· η έλλειψη ασφάλειας του δικαίου σχετικά με την έννοια της εργασίας ίσης αξίας, είτε επειδή δεν υπάρχει ορισμός του όρου αυτού είτε επειδή δεν υπάρχουν σαφή κριτήρια αξιολόγησης για τη σύγκριση διαφορετικών επαγγελμάτων· και διαδικαστικά εμπόδια.

Η έλλειψη ορθής εφαρμογής της αρχής της ίσης αμοιβής τροφοδοτεί το επίμονο μισθολογικό χάσμα μεταξύ των φύλων, το οποίο αυτή τη στιγμή βρίσκεται στο 16,3 % σε όλη την ΕΕ.[3] Οι διακρίσεις ως προς την αμοιβή λόγω φύλου, δηλ. το γεγονός ότι οι γυναίκες αμείβονται λιγότερο για την ίδια εργασία ή για εργασία ίσης αξίας, είναι ένας από τους σημαντικούς παράγοντες που συμβάλλουν στο συνολικό μισθολογικό χάσμα μεταξύ των φύλων, μαζί με άλλους παράγοντες όπως ο επαγγελματικός και ο κάθετος διαχωρισμός.[4]

Τον Μάρτιο του 2014 η Ευρωπαϊκή Επιτροπή εξέδωσε σύσταση σχετικά με την ενίσχυση της αρχής της ισότητας της αμοιβής μεταξύ ανδρών και γυναικών μέσω της διαφάνειας («η σύσταση»).[5] Η εν λόγω σύσταση παρέχει καθοδήγηση που αποσκοπεί να βοηθήσει τα κράτη μέλη να εφαρμόσουν την αρχή της ίσης αμοιβής πιο αποτελεσματικά, ώστε να καταπολεμήσουν τις διακρίσεις στις αμοιβές και να συνεισφέρουν στην αντιμετώπιση του επίμονου χάσματος των αμοιβών μεταξύ των φύλων, εστιάζοντας —όχι όμως αποκλειστικά— σε μέτρα που αυξάνουν τη διαφάνεια των αμοιβών.

---

1 ΕΕ L 204 της 26.7.2006, σ. 23-36.

2 COM(2013) 861 final.

3 Eurostat 2015.

4 Το μισθολογικό χάσμα μεταξύ των φύλων οφείλεται σε διάφορους πολύπλοκους παράγοντες, όπως οι διακρίσεις, ο επαγγελματικός και ο κάθετος διαχωρισμός, η χαμηλή εκπροσώπηση των γυναικών σε ηγετικές θέσεις, οι παραδόσεις και τα στερεότυπα καθώς και η άνιση κατανομή των οικογενειακών ευθυνών μεταξύ γυναικών και ανδρών.

5 C (2014) 1405 final.

Τα κράτη μέλη κλήθηκαν να κοινοποιήσουν στην Επιτροπή έως τις 31 Δεκεμβρίου 2015 τα μέτρα που έχουν λάβει για την εφαρμογή της σύστασης.[6] Η παρούσα έκθεση βασίζεται σε μεγάλο βαθμό στις πληροφορίες που παρείχαν τα κράτη μέλη.[7] Επίσης, περιλαμβάνει πληροφορίες από βασικά ενδιαφερόμενα μέρη, ιδίως τους Ευρωπαίους κοινωνικούς εταίρους[8] οι οποίοι, τον Οκτώβριο του 2015, εξέφρασαν τη γνώμη τους σχετικά με την εφαρμογή της σύστασης σε εθνικό επίπεδο.

Ακόμα, η παρούσα έκθεση βασίζεται σε πληροφορίες σχετικά με την εφαρμογή της σύστασης που παρείχαν οι εθνικοί φορείς ισότητας που συγκροτήθηκαν δυνάμει της οδηγίας[9], καθώς και σε πληροφορίες που παρείχε το δίκτυο νομικών εμπειρογνωμόνων της Επιτροπής στον τομέα της ισότητας των φύλων.

Ένα σεμινάριο αμοιβαίας μάθησης σχετικά με το μισθολογικό χάσμα μεταξύ των φύλων, το οποίο πραγματοποιήθηκε στις 20-21 Οκτωβρίου 2016,[10] παρείχε περαιτέρω στοιχεία για την πρακτική εφαρμογή της σύστασης και για τον αντίκτυπο που έχουν τα εθνικά μέτρα στην αντιμετώπιση των διακρίσεων λόγω φύλου όσον αφορά την αμοιβή και του μισθολογικού χάσματος μεταξύ των φύλων, συμπεριλαμβανομένων των μέτρων σχετικά με τη διαφάνεια των αμοιβών.

Η μείωση του μισθολογικού χάσματος μεταξύ των φύλων αποτελεί σημαντική προτεραιότητα για την Επιτροπή, όπως ορίζεται στη στρατηγική δέσμευση για την ισότητα των φύλων 2016 – 2019.[11] Ως μέρος των καίριων πρωτοβουλιών που αναφέρονται στη στρατηγική δέσμευση για την επίτευξη του στόχου αυτού, στην εν λόγω στρατηγική δέσμευση προτείνεται να βελτιωθεί η εφαρμογή και η επιβολή της αρχής της ίσης αμοιβής μέσα από τη διεξαγωγή αξιολόγησης της οδηγίας και να εξεταστεί η πιθανότητα, μεταξύ άλλων, να βελτιωθεί η διαφάνεια των αμοιβών μέσα από έκθεση σχετικά με τα μέτρα των κρατών μελών για την εφαρμογή της σύστασης.

Η Επιτροπή υπογραμμίζει ότι η διαφάνεια των αμοιβών δεν είναι το μόνο μέτρο που θα μπορούσε να συμβάλει στη μείωση του μισθολογικού χάσματος μεταξύ των φύλων. Για να αντιμετωπιστεί το μισθολογικό χάσμα μεταξύ των φύλων από όλες τις δυνατές πλευρές, η παρούσα έκθεση εντάσσεται σε ένα ευρύτερο σχέδιο δράσης, στο οποίο η Επιτροπή υλοποιεί τη δέσμευσή της για την αντιμετώπιση του μισθολογικού χάσματος μεταξύ των φύλων. Το εν λόγω σχέδιο δράσης περιλαμβάνει ευρεία και συνεκτική σειρά δραστηριοτήτων για την αντιμετώπιση του μισθολογικού χάσματος μεταξύ των φύλων· πρόκειται για νομοθετικές και μη νομοθετικές, αμοιβαία ενισχυόμενες πρωτοβουλίες.

Επιπλέον, η Επιτροπή παρακολουθεί την οικονομική κατάσταση στα κράτη μέλη μέσω του Ευρωπαϊκού Εξαμήνου και υποστηρίζει το έργο των κρατών μελών για την αντιμετώπιση του μισθολογικού χάσματος μεταξύ των φύλων, παροτρύνοντας ενδεχομένως ένα κράτος μέλος να ασχοληθεί με το συγκεκριμένο θέμα ή με ορισμένα από τα βαθύτερα αίτιά του, όπως η

---

6 Σύμφωνα με την ενότητα 18 της σύστασης.

7 26 κράτη μέλη (AT, BE, BG, CZ, CY, DK, EE, FI, FR, DE, EL, HR, HU, IT, LV, LT, LU, MT, NL, PL, PT, RO, SK, SI, ES, SE) παρείχαν πληροφορίες σχετικά με την εφαρμογή της σύστασης.

8 Ευρωπαϊκή Συνομοσπονδία Συνδικάτων (ETUC), Ευρωπαϊκό Κέντρο Εργοδοτών και Επιχειρήσεων που παρέχουν δημόσιες υπηρεσίες (CEEP), Συνομοσπονδία Ευρωπαϊκών Επιχειρήσεων (BusinessEurope) και Ευρωπαϊκή Ένωση Βιοτεχνικών και Μικρομεσαίων Επιχειρήσεων (UEAPME). Τον Ιούνιο του 2016 πραγματοποιήθηκε τεχνική ημερίδα εργασίας για να συζητηθούν περαιτέρω οι παρατηρήσεις τους και η εφαρμογή των μέτρων που προτείνονται στη σύσταση.

9 Όπως συλλέχθηκαν από το δίκτυο των ευρωπαϊκών φορέων ισότητας (Equinet).

10 http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/other-institutions/good-practices/index_en.htm

11 http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/documents/160111_strategic_engagement_en.pdf

έλλειψη επενδύσεων στον τομέα της παιδικής φροντίδας ή τα φορολογικά αντικίνητρα που εμποδίζουν το δεύτερο εργαζόμενο μέρος της οικογένειας —κυρίως γυναίκες— να εργαστεί ή να εργαστεί περισσότερο. Το 2017 οι εκθέσεις που υποβλήθηκαν από εννέα κράτη μέλη εξέταζαν το μισθολογικό χάσμα μεταξύ των φύλων και τα προβλήματα που συμβάλλουν σ' αυτό.[12] Τον Μάιο του 2017 η Επιτροπή εξέδωσε ειδικές συστάσεις ανά χώρα, οι οποίες εστιάζονται στις επενδύσεις σε εγκαταστάσεις παιδικής φροντίδας και στα φορολογικά αντικίνητρα, καθώς και σε άλλα μέτρα που αντιμετωπίζουν το μισθολογικό χάσμα μεταξύ των φύλων.[13]

Στην παρούσα έκθεση αξιολογείται η υλοποίηση από τα κράτη μέλη των μέτρων που προτείνονται στη σύσταση και η αποτελεσματικότητα της εφαρμογής τους.

2. ΕΦΑΡΜΟΓΗ ΤΩΝ ΜΕΤΡΩΝ ΓΙΑ ΤΗ ΔΙΑΦΑΝΕΙΑ ΤΩΝ ΑΜΟΙΒΩΝ ΣΤΑ ΚΡΑΤΗ ΜΕΛΗ

Η διαφάνεια των αμοιβών έχει καθοριστική σημασία για την αποτελεσματική εφαρμογή της αρχής της ίσης αμοιβής στην πράξη. Φέρνει στην επιφάνεια πιθανές προκαταλήψεις και διακρίσεις λόγω φύλου στη μισθολογική δομή μιας εταιρείας ή ενός εργασιακού κλάδου. Μπορεί να ωθήσει τους εργαζομένους, τους εργοδότες ή τους κοινωνικούς εταίρους να δράσουν με τον κατάλληλο τρόπο. Όταν ένα άτομο έχει επίγνωση των διαφορετικών επιπέδων αμοιβών μέσα σε μια εταιρεία, μπορεί ευκολότερα να προσφύγει στα εθνικά δικαστήρια για διάκριση σε θέματα αμοιβής.

Η σύσταση περιλαμβάνει εργαλειοθήκη με συγκεκριμένα μέτρα για να βοηθήσει τα κράτη μέλη και άλλα ενδιαφερόμενα μέρη να σχεδιάσουν την κατάλληλη προσέγγιση για την περίπτωσή τους, με στόχο τη βελτίωση της μισθολογικής διαφάνειας. Προτείνει τα εξής τέσσερα βασικά μέτρα για τη μισθολογική διαφάνεια: το δικαίωμα των εργαζομένων να ζητούν πληροφορίες για τα επίπεδα των αμοιβών· την υποβολή εκθέσεων σε επίπεδο εταιρείας· ελέγχους σχετικά με τις αμοιβές· και την εξασφάλιση της ίσης αμοιβής μέσω των συλλογικών διαπραγματεύσεων.[14] Τα κράτη μέλη παροτρύνονται να εφαρμόσουν τα καταλληλότερα μέτρα σε σχέση με τις ιδιαίτερες συνθήκες τους, μεταξύ των οποίων θα πρέπει να περιλαμβάνεται τουλάχιστον ένα από τα ανωτέρω βασικά μέτρα.

Παρά την έκδοση της σύστασης, μόνον έντεκα κράτη μέλη έχουν ήδη θεσπίσει νομοθεσία για τη διαφάνεια των αμοιβών[15]. Μεταξύ αυτών, μόνον έξι κράτη μέλη έχουν είτε θεσπίσει νέα μέτρα για τη διαφάνεια των αμοιβών είτε βελτιώσει υπάρχοντα μέτρα έπειτα από την έκδοση της σύστασης.[16] Τα περισσότερα από αυτά περιέλαβαν ένα από τα τέσσερα βασικά μέτρα της σύστασης όσον αφορά τη μισθολογική διαφάνεια. Πέντε από τα κράτη μέλη[17] έχουν

---

12 DE, EE, IE, ES, IT, AT, PL, RO, SK.

13 Ιδιαίτερα στην Εσθονία.

14 Η σύσταση ορίζει ότι, στο πλαίσιο των εν λόγω μέτρων, η δημοσιοποίηση οποιασδήποτε πληροφορίας που περιλαμβάνει προσωπικά δεδομένα πρέπει να πραγματοποιείται σύμφωνα με την εθνική νομοθεσία περί προστασίας των δεδομένων, ιδίως τη νομοθεσία που αφορά την εφαρμογή της οδηγίας 95/46/ΕΚ. Από τις 25 Μαΐου 2018 τα προσωπικά δεδομένα θα προστατεύονται δυνάμει του κανονισμού (ΕΕ) 2016/679 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 27ης Απριλίου 2016, για την προστασία των φυσικών προσώπων έναντι της επεξεργασίας των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα και για την ελεύθερη κυκλοφορία των δεδομένων αυτών και την κατάργηση της οδηγίας 95/46/ΕΚ (Γενικός Κανονισμός για την Προστασία Δεδομένων).

15 AT, BE, DE, DK, FI, FR, IE, IT, LT, SE και UK.

16 Π.χ. DE, FR, FI, LT, UK, SE.

17 BE, DE, FI, FR SE.

περιλάβει περισσότερα από ένα βασικά μέτρα, ενώ μόνον ένα κράτος μέλος[18] έχει θεσπίσει και τα τέσσερα μέτρα στο εθνικό νομοθετικό του πλαίσιο. Σε τρία κράτη μέλη[19] προετοιμάζονται νέα μέτρα για τη διαφάνεια των αμοιβών, μεταξύ των οποίων άλλα βρίσκονται στα αρχικά στάδια διαπραγματεύσεων και άλλα είναι σχεδόν έτοιμα προς ψήφιση από τα εθνικά κοινοβούλια.

2.1. ΔΙΚΑΙΩΜΑ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΝΑ ΕΝΗΜΕΡΩΝΟΝΤΑΙ ΣΧΕΤΙΚΑ ΜΕ ΤΑ ΕΠΙΠΕΔΑ ΤΩΝ ΑΜΟΙΒΩΝ

Όταν παρέχεται στους εργαζομένους η δυνατότητα να ζητούν πληροφορίες, κατανεμημένες ανά φύλο, σχετικά με τα επίπεδα των αμοιβών για τις κατηγορίες των εργαζομένων που εκτελούν την ίδια εργασία ή εργασία ίσης αξίας, συμπεριλαμβανομένων συμπληρωματικών ή μεταβαλλόμενων στοιχείων, όπως οι πληρωμές σε είδος και τα πριμ[20], η μισθολογική πολιτική μιας εταιρείας ή ενός οργανισμού γίνεται πιο διαφανής[21]. Αυτού του είδους οι πληροφορίες είναι πολύτιμες για τους εργοδότες, τις συνδικαλιστικές οργανώσεις και τους εργαζομένους, καθώς τους βοηθούν να εντοπίσουν αδικαιολόγητα χάσματα αμοιβών και να τα διευθετήσουν μέσω του διαλόγου. Με τις πληροφορίες αυτές μπορούν επίσης ευκολότερα οι εργαζόμενοι να τοποθετήσουν το μισθολογικό τους επίπεδο στο πλαίσιο της κατηγορίας τους και να το συγκρίνουν με παρεμφερείς κατηγορίες. Σε περιπτώσεις διακρίσεων, οι πληροφορίες αυτές βελτιώνουν τις προοπτικές επιτυχίας μιας προσφυγής ενώπιον των εθνικών δικαστηρίων, κάτι που με τη σειρά του θα λειτουργήσει αποτρεπτικά.

Δικαίωμα των μεμονωμένων εργαζομένων για πληροφορίες σχετικά με τις αμοιβές

Σε περιπτώσεις εικαζόμενης διακριτικής μεταχείρισης όσον αφορά την αμοιβή, σε τρία κράτη μέλη ο εργοδότης υποχρεούται να παράσχει στον εργαζόμενο πληροφορίες για τις αμοιβές. Στη Φινλανδία και την Ιρλανδία, οι μεμονωμένοι εργαζόμενοι έχουν αυτό το δικαίωμα για πληροφόρηση, αλλά ο εργοδότης πρέπει να έχει τη συγκατάθεση του/των ατόμου/-ων των οποίων οι αμοιβές δημοσιοποιούνται. Στην Ιρλανδία, το δικαίωμα πληροφόρησης μπορεί να ζητηθεί μέσω τυποποιημένου ερωτηματολογίου στο οποίο ο καταγγέλλων δηλώνει ότι υπήρξε παραβίαση της αρχής της ίσης αμοιβής.

Στη Γερμανία, καθιερώθηκε με πρόσφατο νόμο[22] το δικαίωμα των μεμονωμένων ατόμων για πληροφόρηση, στην περίπτωση εργαζομένων σε εταιρείες με περισσότερους από 200 υπαλλήλους.

Στην Εσθονία και την Πορτογαλία, παρότι υπάρχουν εθνικά δικαιώματα πληροφόρησης για τους εργαζομένους, τα οποία υποχρεώνουν τους εργοδότες να ενημερώνουν τους υπαλλήλους σχετικά με τους βασικούς όρους της σύμβασης εργασίας τους, συμπεριλαμβανομένου του ύψους των αποδοχών τους, οι παρεχόμενες πληροφορίες περιορίζονται στην αμοιβή του ίδιου του ενδιαφερομένου.

Δικαίωμα ορισμένων φορέων για πληροφορίες σχετικά με τις αμοιβές

---

18 Σουηδία.

19 IE, IT, NL.

20 Ενότητα 3 της σύστασης.

21 Όταν οι παρεχόμενες πληροφορίες συνεπάγονται τη δημοσιοποίηση προσωπικών δεδομένων, πρέπει να τηρούνται οι εθνικές νομοθετικές διατάξεις περί προστασίας των προσωπικών δεδομένων.

22 Ο νόμος περί της προώθησης της διαφάνειας των μισθολογικών δομών θεσπίστηκε στις 30 Μαρτίου 2017.

Σε ορισμένα κράτη μέλη, οι εκπρόσωποι των εργαζομένων και οι συνδικαλιστικές οργανώσεις έχουν το δικαίωμα πρόσβασης σε πληροφορίες σχετικά με τις αμοιβές και τους όρους και τις συνθήκες εργασίας μιας ομάδας εργαζομένων ή μεμονωμένων εργαζομένων, με τη συγκατάθεσή τους[23].

Σε διάφορα κράτη μέλη[24], οι φορείς ισότητας έχουν το δικαίωμα να ζητούν πληροφορίες σχετικά με τις αμοιβές, σε περιπτώσεις εικαζόμενων διακρίσεων ως προς την αμοιβή.

Άλλα σχετικά μέτρα

Σε ορισμένα κράτη μέλη, πρέπει να δηλώνεται ο νόμιμος κατώτατος μισθός όταν διαφημίζονται θέσεις εργασίας[25].

Στο Ηνωμένο Βασίλειο, είναι παράνομο ένας εργοδότης να εμποδίζει τους υπαλλήλους του —μέσω συμβατικών ρητρών ή κυρώσεων— να κοινοποιούν ή να επιδιώκουν την κοινοποίηση της αμοιβής τους σε άλλους, εφόσον ο σκοπός αυτής της κοινοποίησης είναι να καθοριστεί η τυχόν ύπαρξη διακρίσεων στις αμοιβές λόγω φύλου.

2.2. ΕΚΘΕΣΕΙΣ ΣΧΕΤΙΚΑ ΜΕ ΤΙΣ ΑΜΟΙΒΕΣ ΣΕ ΕΠΙΠΕΔΟ ΕΤΑΙΡΕΙΑΣ

Η σύσταση παροτρύνει τα κράτη μέλη να θεσπίσουν μέτρα που θα διασφαλίζουν ότι οι εργοδότες σε επιχειρήσεις και οργανισμούς που απασχολούν τουλάχιστον 50 υπαλλήλους ενημερώνουν τακτικά τους εργαζομένους, τους εκπροσώπους των εργαζομένων και τους κοινωνικούς εταίρους σχετικά με τη μέση αμοιβή ανά κατηγορία εργαζομένου ή θέση, η οποία θα αναλύεται ανά φύλο.[26] Αυτού του είδους η ενημέρωση βελτιώνει τη μισθολογική διαφάνεια και αποτελεί μια αξιόπιστη βάση για τη διεξαγωγή συζητήσεων σχετικά με τη λήψη μέτρων που να υλοποιούν την αρχή της ίσης αμοιβής.

Σε μερικά κράτη μέλη, οι εργοδότες υποχρεούνται να παρέχουν σε τακτική βάση γραπτή έκθεση σχετικά με την κατάσταση στην επιχείρηση ή τον οργανισμό τους όσον αφορά την ισότητα των φύλων, η οποία να περιλαμβάνει λεπτομέρειες για τις αμοιβές.[27] Για παράδειγμα, στη Δανία οι εργοδότες που απασχολούν τουλάχιστον 35 υπαλλήλους οφείλουν να καταρτίζουν ετήσιες στατιστικές, με κατανομή ανά φύλο, για ομάδες τουλάχιστον 10 ατόμων κάθε φύλου που κατέχουν την ίδια θέση. Οι πληροφορίες αυτές διαβιβάζονται στους εργαζομένους μέσω των εκπροσώπων τους.

Στη Γαλλία, οι εταιρείες πρέπει να κοινοποιούν στους εκπροσώπους του προσωπικού στοιχεία για την ισότητα των αμοιβών στο πλαίσιο των ετήσιων εκθέσεών τους, και ιδίως στο πλαίσιο της «έκθεσης για την ισότητα των φύλων», η οποία είναι υποχρεωτική για επιχειρήσεις με τουλάχιστον 300 εργαζομένους, ή στο πλαίσιο της «έκθεσης για την οικονομική κατάσταση της εταιρείας», η οποία είναι υποχρεωτική για τις επιχειρήσεις με τουλάχιστον 50 εργαζομένους. Οι εκθέσεις αυτές πρέπει να περιλαμβάνουν τα μισθολογικά στοιχεία κατανεμημένα ανά φύλο και επαγγελματική κατηγορία.

Στο Βέλγιο, οι εταιρείες πρέπει να συντάσσουν ανά διετία εκθέσεις για το μισθολογικό χάσμα σε εταιρικό επίπεδο. Οι εταιρείες με τουλάχιστον 50 εργαζομένους πρέπει να διεξάγουν λεπτομερή ανάλυση της μισθολογικής τους δομής ανά διετία, κατανεμημένη ανά φύλο,

---

23 Π.χ. στη Φινλανδία ή τη Σουηδία, ύστερα από καταγγελία εργαζομένου σχετικά με μισθολογικές διακρίσεις.

24 Π.χ. AT, EE, FI, NL, SE.

25 Π.χ. στην Αυστρία.

26 Ενότητα 4 της σύστασης.

27 Π.χ. AT, BE, DE, DK, FR, IT, UK.

καθεστώς, θέση, αρχαιότητα και επίπεδο ειδίκευσης ή εκπαίδευσης. Το Βέλγιο επίσης υποχρεώνει τις εταιρείες να καταρτίζουν διάφορες ενότητες των ετήσιων κοινωνικών τους εκθέσεων με κατανομή ανά φύλο. Στην Ιταλία, οι εταιρείες με περισσότερους από 100 εργαζομένους οφείλουν να υποβάλλουν ανά διετία εκθέσεις σχετικά με τα στοιχεία που αφορούν την ισότητα των φύλων, με ρητή αναφορά στα επίπεδα αμοιβών.

Στη Γερμανία, θεσπίστηκε με πρόσφατο νόμο η γενική υποχρέωση των μεγάλων επιχειρήσεων να υποβάλλουν εκθέσεις σχετικά με την εξέλιξη της σταδιοδρομίας των γυναικών και την ίση αμοιβή. Στο Ηνωμένο Βασίλειο, οι εργοδότες που απασχολούν 250 ή περισσότερους εργαζομένους οφείλουν να δημοσιεύουν ορισμένες πληροφορίες σχετικά με τις διαφορές των αμοιβών μεταξύ των φύλων, ειδικότερα όσον αφορά το ωρομίσθιο, τα πριμ και τη συνολική μισθολογική κατανομή[28]. Στη Λιθουανία, νόμος του 2017 υποχρεώνει τις εταιρείες με περισσότερους από 20 εργαζομένους να παρέχουν ετησίως στα συμβούλια των εργαζομένων και στις συνδικαλιστικές οργανώσεις ανώνυμα στοιχεία σχετικά με τη μέση αμοιβή του προσωπικού τους, εξαιρουμένων των διευθυντών, ανά ομάδα απασχόλησης και φύλο. Επιπλέον, οι εταιρείες με περισσότερους από 50 εργαζομένους πρέπει να καταρτίζουν εκθέσεις αμοιβών, στις οποίες να διευκρινίζεται η αμοιβή των υπαλλήλων ανά κατηγορία ανάλογα με τη θέση και τα προσόντα τους, και οι οποίες να τίθενται στη διάθεση των εργαζομένων.

Διάφορα κράτη μέλη έχουν θεσπίσει μια πιο εκτεταμένη υποχρέωση για τους εργοδότες, σύμφωνα με την οποία αυτοί οφείλουν να αξιολογούν τακτικά τις μισθολογικές πρακτικές και τις μισθολογικές διαφορές, στο ευρύτερο πλαίσιο της συμμόρφωσής τους με την υποχρέωση να καταρτίσουν σχέδιο δράσης για την ίση αμοιβή[29]. Αυτές οι υποχρεώσεις περιλαμβάνουν την υποβολή εταιρικών εκθέσεων σχετικά με τον μέσο όρο των αποδοχών των διαφόρων κατηγοριών εργαζομένων ή εργασιακών θέσεων, αλλά υπερβαίνουν την υποβολή εκθέσεων καθώς απαιτούν βαθύτερη ανάλυση των μισθολογικών δομών καθώς και επακόλουθες ενέργειες για την αντιμετώπιση των ανισοτήτων στις αμοιβές. Αυτού του είδους τα εθνικά μέτρα παρουσιάζονται λεπτομερέστερα στο τμήμα της παρούσας έκθεσης που είναι αφιερωμένο στον έλεγχο των αμοιβών.

Διάφορα κράτη μέλη έχουν υποχρεώσεις υποβολής εταιρικών εκθέσεων οι οποίες εφαρμόζονται αποκλειστικά στον δημόσιο τομέα.[30]

Σε δύο κράτη μέλη[31] βρίσκονται σε εξέλιξη οι συζητήσεις για νέα νομοθετικά μέτρα που θα θεσπίσουν υποχρεώσεις υποβολής εκθέσεων για τις εταιρείες.

2.3. ΈΛΕΓΧΟΙ ΣΧΕΤΙΚΑ ΜΕ ΤΙΣ ΑΜΟΙΒΕΣ ΣΕ ΕΠΙΠΕΔΟ ΕΤΑΙΡΕΙΑΣ

Η σύσταση παροτρύνει τα κράτη μέλη να λάβουν κατάλληλα μέτρα για να διασφαλίσουν τη διενέργεια ελέγχων σχετικά με τις αμοιβές σε επιχειρήσεις και οργανισμούς που απασχολούν τουλάχιστον 250 εργαζομένους. Οι εν λόγω έλεγχοι θα πρέπει να περιλαμβάνουν ανάλυση της αναλογίας γυναικών και ανδρών σε κάθε κατηγορία εργαζομένων ή θέση, ανάλυση του χρησιμοποιούμενου συστήματος επαγγελματικής αξιολόγησης και κατάταξης και λεπτομερείς πληροφορίες σχετικά με τις αμοιβές και τις διαφορές ως προς τις αμοιβές λόγω φύλου. Θα πρέπει επίσης να τίθενται στη διάθεση των εκπροσώπων των εργαζομένων και

[28] Κανονισμοί του 2017 για τον νόμο περί ισότητας του 2010 (πληροφορίες για το μισθολογικό χάσμα μεταξύ των φύλων).

[29] BE, DE, FI, FR SE.

[30] Π.χ. HU, FR, UK.

[31] IE, IT.

των κοινωνικών εταίρων, κατόπιν αιτήματος.[32] Οι έλεγχοι σχετικά με τις αμοιβές θα διευκολύνουν την ανάλυση των αμοιβών από την άποψη της ισότητας των φύλων, θα επιτρέψουν να συναχθούν συμπεράσματα σχετικά με την εφαρμογή της αρχής της ίσης αμοιβής και να προσδιοριστούν πιθανές λύσεις για τα προβλήματα που εντοπίζονται. Θα μπορούσαν να αποτελέσουν τη βάση για τη διεξαγωγή συζητήσεων μεταξύ εργοδοτών και εκπροσώπων των εργαζομένων με αντικείμενο την εξάλειψη των διακρίσεων ως προς την αμοιβή λόγω φύλου.

Οι εκθέσεις για τις αμοιβές συχνά χρησιμοποιούνται ως βάση για διεξοδικότερη ανάλυση, η οποία υπερβαίνει σημαντικά την υποβολή στατιστικών στοιχείων και στηρίζεται σε πραγματικά στοιχεία σχετικά με τις μισθολογικές δομές. Απ' αυτή την άποψη, οι εκθέσεις για τις αμοιβές μπορούν να τροφοδοτήσουν τις επακόλουθες ενέργειες, όπως π.χ. τα σχέδια δράσης για την αντιμετώπιση των εντοπιζόμενων ανισοτήτων στις αμοιβές.

Για παράδειγμα, στη Γαλλία οι εργοδότες του ιδιωτικού τομέα με περισσότερους από 50 εργαζομένους υποχρεούνται να καταρτίζουν ετήσιες εκθέσεις στις οποίες να περιλαμβάνονται στοιχεία σχετικά με τις πραγματικές αμοιβές, κατανεμημένα ανά φύλο και ανά επαγγελματική κατηγορία. Επιπλέον, βάσει των πληροφοριών που συγκεντρώνονται, πρέπει να διεξάγεται ανάλυση της κατάστασης των ανδρών και των γυναικών για κάθε επαγγελματική κατηγορία στην εταιρεία, όσον αφορά τα συστήματα επαγγελματικής κατάταξης και τη μισθολογική ψαλίδα. Οι συλλογικές συμβάσεις και τα μονομερή σχέδια δράσης πρέπει να καθορίζουν στόχους για την ισότητα των φύλων και να παραθέτουν τα μέτρα επίτευξής τους.

Στη Σουηδία, οι εργοδότες με τουλάχιστον 25 υπαλλήλους υποχρεούνται να διεξάγουν επισκόπηση των αμοιβών ανά τριετία, στην οποία να αξιολογούνται οι μισθολογικές πρακτικές και το μισθολογικό χάσμα μεταξύ των φύλων στην επιχείρηση. Με βάση τα στοιχεία αυτά, πρέπει να καταρτίζουν σχέδιο δράσης για διόρθωση και πρόληψη των αθέμιτων διαφορών στις αμοιβές μεταξύ των φύλων και σε άλλους όρους εργασίας. Στη Φινλανδία, οι εταιρείες που απασχολούν 30 ή περισσότερους εργαζομένους οφείλουν να καταρτίζουν σχέδια ισότητας, συμπεριλαμβανομένης μισθολογικής επισκόπησης η οποία αποσκοπεί να καταδείξει αν στην εταιρεία υπάρχουν μισθολογικές διαφορές που βασίζονται στο φύλο· το εν λόγω σχέδιο ισότητας πρέπει να παρέχει προτάσεις για τους τρόπους εξάλειψης των αθέμιτων διαφορών. Στη Γερμανία, οι εταιρείες με περισσότερους από 500 εργαζομένους οφείλουν να διενεργούν ελέγχους των αμοιβών.

Στο Ηνωμένο Βασίλειο, τα εργατικά δικαστήρια μπορούν να απαιτήσουν από τους εργοδότες να διενεργήσουν έλεγχο για την ισότητα των αμοιβών, σε περιπτώσεις όπου ένας εργαζόμενος υποβάλλει επιτυχώς καταγγελία για παραβίαση της νομοθεσίας περί ίσης αμοιβής.

Στη Δανία, οι εργοδότες έχουν τη δυνατότητα να προβούν σε εθελοντική ανάλυση για την ισότητα των αμοιβών ή να υποβάλλουν εκθέσεις με στατιστικά μισθολογικά στοιχεία.

Στην Εσθονία και την Ιταλία, νέα σχετικά μέτρα βρίσκονται στο στάδιο των συζητήσεων. Για παράδειγμα, στην Εσθονία η κυβέρνηση προτίθεται να προτείνει μια νομική υποχρέωση για τη διενέργεια περιοδικών ελέγχων των αμοιβών στον δημόσιο τομέα και, με βάση τα αποτελέσματα, να προετοιμάσει σχέδια δράσης υπέρ της ισότητας των φύλων.

[32] Ενότητα 5 της σύστασης.

2.4. ΕΝΣΩΜΑΤΩΣΗ ΤΗΣ ΙΣΗΣ ΑΜΟΙΒΗΣ, ΣΥΜΠΕΡΙΛΑΜΒΑΝΟΜΕΝΩΝ ΤΩΝ ΕΛΕΓΧΩΝ ΣΧΕΤΙΚΑ ΜΕ ΤΙΣ ΑΜΟΙΒΕΣ, ΣΤΗ ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΣΥΛΛΟΓΙΚΩΝ ΔΙΑΠΡΑΓΜΑΤΕΥΣΕΩΝ

Ένας ακόμα τρόπος για να αυξηθεί η μισθολογική διαφάνεια και να αντιμετωπιστεί το χάσμα των αμοιβών μεταξύ των φύλων είναι να παροτρυνθούν ή να υποχρεωθούν οι κοινωνικοί εταίροι να συζητούν τα ζητήματα της ίσης αμοιβής στο πλαίσιο των συλλογικών διαπραγματεύσεων. Συνεπώς, η σύσταση παροτρύνει τα κράτη μέλη να διασφαλίσουν ότι το ζήτημα της ίσης αμοιβής, συμπεριλαμβανομένων των ελέγχων σχετικά με τις αμοιβές, συζητείται σε κατάλληλο επίπεδο στο πλαίσιο των συλλογικών διαπραγματεύσεων[33].

Οι συνδικαλιστικές οργανώσεις υποστηρίζουν σθεναρά την ενσωμάτωση του ζητήματος της ίσης αμοιβής στις συλλογικές διαπραγματεύσεις[34].

Πέντε κράτη μέλη[35] έχουν λάβει νομοθετικά μέτρα για να διασφαλίσουν ότι το ζήτημα της ίσης αμοιβής αποτελεί μέρος της διαδικασίας συλλογικών διαπραγματεύσεων.

Στο Βέλγιο, οι διακλαδικές συμφωνίες που υπογράφονται από τους εργοδότες και τους εκπροσώπους των εργαζομένων ανά διετία πρέπει να περιλαμβάνουν μέτρα που να αποσκοπούν στη μείωση του μισθολογικού χάσματος μεταξύ των φύλων, κυρίως καθιστώντας ουδέτερα —από άποψη φύλου— τα συστήματα επαγγελματικής κατάταξης. Σε τομεακό επίπεδο, ο νόμος καθιστά υποχρεωτική τη διαπραγμάτευση μέτρων για τη μείωση του μισθολογικού χάσματος μεταξύ των φύλων στη διάρκεια των συλλογικών διαπραγματεύσεων. Στη Γαλλία, οι εταιρείες οφείλουν να περιλαμβάνουν την ισότητα των φύλων στις συλλογικές διαπραγματεύσεις. Οι εργοδότες του ιδιωτικού τομέα υποχρεούνται να διαπραγματεύονται τους στόχους ίσης αμοιβής για άνδρες και γυναίκες σε κλαδικό επίπεδο ανά τριετία και σε επίπεδο επιχείρησης ετησίως. Η υλοποίηση των μέτρων αυτών παρακολουθείται από την εθνική επιτροπή συλλογικών διαπραγματεύσεων (CNNC). Η σουηδική νομοθεσία ορίζει ότι οι εργοδότες και οι εργαζόμενοι πρέπει να συνεργάζονται για την πρόληψη και την αντιμετώπιση των μισθολογικών διαφορών. Από το 2007, όταν οι κοινωνικοί εταίροι σε ομοσπονδιακό επίπεδο διαπραγματεύτηκαν συγκεκριμένα μισθολογικά πλαίσια για τις γυναίκες, το μισθολογικό χάσμα μεταξύ των φύλων αποτελεί κρίσιμο ζήτημα σε κάθε γύρο διαπραγματεύσεων.

Άλλα τρία κράτη μέλη[36] προβλέπουν εθελοντικά μέτρα ως μέσο ώθησης για να περιληφθεί η ίση αμοιβή στις συλλογικές διαπραγματεύσεις. Στα μέτρα αυτά περιλαμβάνονται η δημοσίευση κατευθυντήριων γραμμών για τις συλλογικές διαπραγματεύσεις και η παροχή κατάρτισης στους κοινωνικούς εταίρους με θέμα την ισότητα των φύλων.

3. ΕΦΑΡΜΟΓΗ ΑΛΛΩΝ ΔΙΑΤΑΞΕΩΝ ΓΙΑ ΤΗΝ ΙΣΗ ΑΜΟΙΒΗ ΠΟΥ ΠΡΟΒΛΕΠΟΝΤΑΙ ΣΤΗ ΣΥΣΤΑΣΗ

Η σύσταση προβλέπει διάφορα άλλα μέτρα που επίσης συμβάλλουν στη βελτίωση της ίσης αμοιβής, πέραν από το αυστηρό πλαίσιο της αυξημένης μισθολογικής διαφάνειας[37]. Η ενότητα αυτή παρέχει πληροφορίες για το σημερινό στάδιο υλοποίησης ορισμένων από τα μέτρα αυτά στα κράτη μέλη.

---

33 Ενότητα 6 της σύστασης.

34 Όπως διατυπώνεται στο ψήφισμα του 2015 της ETUC με τίτλο «Collective bargaining – our powerful tool to close the gender pay gap» (Συλλογικές διαπραγματεύσεις — το ισχυρό εργαλείο μας για την εξάλειψη του μισθολογικού χάσματος μεταξύ των φύλων).

35 BE, DE, FI, FR SE.

36 AT, CY, PT.

37 Ενότητες 7–17 της σύστασης.

Βελτίωση των στατιστικών

Η σύσταση παροτρύνει τα κράτη μέλη να βελτιώσουν τη διαθεσιμότητα επικαιροποιημένων στοιχείων σχετικά με το χάσμα των αμοιβών μεταξύ των φύλων, παρέχοντας στη Eurostat στατιστικές σε ετήσια βάση και εγκαίρως.

Διάφορα κράτη μέλη ανέφεραν ότι οι εθνικές στατιστικές υπηρεσίες τους παρέχουν ολοκληρωμένα στοιχεία σε ετήσια βάση για το μισθολογικό χάσμα μεταξύ των φύλων.[38] Στην Ισπανία, η υποχρέωση παροχής στατιστικών στοιχείων κατανεμημένων ανά φύλο προβλέπεται από τον νόμο[39] για τις δημόσιες αρχές, ενώ η δανική νομοθεσία περιλαμβάνει κανόνες, οι οποίοι ισχύουν για τις εταιρείες, σχετικά με μισθολογικές στατιστικές ανά φύλο[40].

Ορισμός της έννοιας «εργασία ίσης αξίας»

Η σύσταση παροτρύνει τα κράτη μέλη να διασαφηνίσουν την έννοια της «εργασίας ίσης αξίας» στη νομοθεσία τους.

Διάφορα κράτη μέλη[41] ορίζουν ήδη την έννοια της «εργασίας ίσης αξίας» στη νομοθεσία τους παρέχοντας ένα αναλυτικό πλαίσιο ή τα σημαντικότερα κριτήρια για τη σύγκριση της αξίας διαφορετικών εργασιών. Στις περισσότερες από τις περιπτώσεις αυτές, σύμφωνα με τη νομολογία του Δικαστηρίου για την έννοια της ίσης αμοιβής[42], η νομοθεσία αναφέρει τις δεξιότητες, την προσπάθεια, την ευθύνη και τις εργασιακές συνθήκες ως κύριους παράγοντες για την εκτίμηση της αξίας της εργασίας.

Δύο κράτη μέλη ανέφεραν ότι σχεδιάζουν να καθιερώσουν ρητό ορισμό για την «εργασία ίσης αξίας» στη νομοθεσία τους[43].

Συστήματα επαγγελματικής αξιολόγησης και κατάταξης

Η σύσταση παροτρύνει τα κράτη μέλη να προωθήσουν την ανάπτυξη και τη χρήση συστημάτων επαγγελματικής αξιολόγησης και κατάταξης τα οποία να είναι ουδέτερα ως προς το φύλο.

Σε ορισμένα κράτη μέλη, η νομοθεσία απαιτεί ρητά τα συστήματα επαγγελματικής αξιολόγησης και κατάταξης που χρησιμοποιούνται για τον καθορισμό της αμοιβής να είναι ουδέτερα ως προς το φύλο[44]. Ορισμένα κράτη μέλη έχουν καθιερώσει πρακτικά εργαλεία, όπως οδηγούς και καταλόγους ελέγχου για επαγγελματική αξιολόγηση χωρίς προκαταλήψεις λόγω φύλου, καθώς και επιμορφωτικά προγράμματα για τους εργοδότες· αυτά αποσκοπούν να υποστηρίξουν την εφαρμογή συστημάτων επαγγελματικής αξιολόγησης και κατάταξης ουδέτερων ως προς το φύλο από τις εταιρείες[45].

---

38 Π.χ. CZ, DK, EE, ES, FR, NL, PL, RO, SK.

39 Το άρθρο 20 του οργανικού νόμου αριθ. 3/2007 της 22ας Μαρτίου 2007, για την πραγματική ισότητα ανδρών και γυναικών, προβλέπει ότι η προοπτική του φύλου πρέπει να ενσωματωθεί αποτελεσματικά στις στατιστικές και τις μελέτες.

40 Ο νόμος περί ίσης αμοιβής (άρθρο 5α) περιέχει κανόνες για στατιστικές κατανεμημένες ανά φύλο. Ο εν λόγω νόμος απαιτεί από τις εταιρείες με τουλάχιστον 35 εργαζομενους, στις οποίες τουλάχιστον δέκα άτομα κάθε φύλου απασχολούνται με τα ίδια εργασιακά καθήκοντα, είτε να καταρτίζουν ετησίως μισθολογικές στατιστικές ανά φύλο είτε να συμφωνούν με τους εργαζομένους για την κατάρτιση έκθεσης για την ίση αμοιβή τουλάχιστον ανά τριετία.

41 Π.χ. CY CZ, DE, FR, HR, HU, IE, PL, PT, RO, SK, SE και UK.

42 Βλέπε υποθέσεις C-237/85, C-262/88, C-400/93, C-381/99, C-333/97, C-471/08, C-194/08. Βλ. επίσης αιτιολογική σκέψη 9 της οδηγίας 2006/54/ΕΚ.

43 AT, LT.

44 Π.χ. AT, BE, CY, IT, LT, PT, SI.

45 Π.χ. BE, CY, EE, ES, FR, NL, SE.

Παρακολούθηση και επιβολή

Η σύσταση παροτρύνει τα κράτη μέλη να διασφαλίσουν ότι η εφαρμογή της αρχής της ίσης αμοιβής παρακολουθείται συστηματικά και ότι επιβάλλονται όλα τα διαθέσιμα ένδικα μέσα για την καταπολέμηση των μισθολογικών διακρίσεων.

Σε διάφορα κράτη μέλη, οι επιθεωρήσεις εργασίας σε περιφερειακό ή ομοσπονδιακό επίπεδο παρακολουθούν τις διακρίσεις στις αμοιβές[46]. Ως μέρος της εθνικής διοίκησης, οι επιθεωρήσεις εργασίας είναι επιφορτισμένες με τη διενέργεια επιθεωρήσεων για να διασφαλίζεται η συμμόρφωση με τη νομοθεσία. Σε ορισμένες χώρες, οι επιθεωρήσεις εργασίας μπορούν να επιβάλλουν διοικητικές κυρώσεις για τη μη τήρηση της αρχής της ίσης αμοιβής[47].

Στο Βέλγιο, μια εταιρεία με τουλάχιστον 50 εργαζομένους μπορεί να διορίσει μέλος του προσωπικού της ως διαμεσολαβητή, ο οποίος θα δώσει συμβουλές για την κατάρτιση και την εφαρμογή του σχεδίου που αποσκοπεί στην ανάπτυξη ουδέτερης ως προς το φύλο μισθολογικής δομής στην εταιρεία, καθώς και σχετικά με τα πιθανά μέτρα για την αντιμετώπιση καταγγελιών που αφορούν διακρίσεις στην αμοιβή λόγω φύλου.

Δύο κράτη μέλη ανέφεραν ότι καθιέρωσαν ειδικές κυρώσεις για να αποθαρρύνουν τις διακρίσεις. Ειδικότερα, η Γαλλία επιβάλλει κύρωση έως και σε ποσοστό 1 % της μισθοδοσίας για εταιρείες με περισσότερους από πενήντα εργαζομένους, εάν αυτές παραβιάζουν τις υποχρεώσεις τους για ίση αμοιβή. Στις Κάτω Χώρες, οι εταιρείες που εφαρμόζουν διακρίσεις εξαιρούνται από τις διαδικασίες σύναψης δημόσιων συμβάσεων και οι ισχύουσες συμβάσεις τους με την κυβέρνηση μπορούν να λήξουν.

Φορείς ισότητας

Σύμφωνα με τις διατάξεις της οδηγίας 2006/54/ΕΚ[48], όλοι οι φορείς ισότητας παρέχουν ανεξάρτητη συνδρομή προς τα θύματα διακρίσεων ως προς την αμοιβή. Ωστόσο, τα καθήκοντα και οι αρμοδιότητες των φορέων ισότητας ποικίλλουν σημαντικά μεταξύ των κρατών μελών. Μόνο σε μερικά κράτη μέλη[49] ο ρόλος των φορέων ισότητας περιλαμβάνει την εκπροσώπηση και τη συνδρομή των ατόμων όταν προσφεύγουν ενώπιον των εθνικών δικαστηρίων. Σε ορισμένα άλλα κράτη μέλη[50], οι φορείς ισότητας έχουν ευρύτερη αρμοδιότητα να ακούν και να αποφαίνονται σχετικά με καταγγελίες για διακρίσεις λόγω φύλου. Εάν οι φορείς για την ισότητα των φύλων ασκούσαν περισσότερο την εξουσία τους για την παροχή ανεξάρτητης συνδρομής σε θύματα διακρίσεων, θα ήταν ευκολότερη η πρόσβαση στη δικαιοσύνη για τα θύματα των διακρίσεων, ενώ παράλληλα θα διασφαλιζόταν η αποτελεσματικότητα του νομικού πλαισίου για την ισότητα των αμοιβών.

Επομένως, η σύσταση παροτρύνει τα κράτη μέλη να διασφαλίσουν ότι οι αρμοδιότητες και η εντολή των εθνικών τους φορέων ισότητας καλύπτουν θέματα που αφορούν τις διακρίσεις στις αμοιβές λόγω φύλου, συμπεριλαμβανομένων των υποχρεώσεων διαφάνειας. Επιπλέον, όπου αυτό ισχύει, ζητείται από τα κράτη μέλη να δώσουν στους φορείς ισότητας το δικαίωμα πρόσβασης σε μισθολογικές πληροφορίες και σε ελέγχους των αμοιβών.

---

46 Π.χ. CY, CZ, ES, FR, LV, PL.

47 Αυτό ισχύει, π.χ., στη Λετονία.

48 Άρθρο 20 παράγραφος 2.

49 Π.χ. AT, FI, SE.

50 Π.χ. BE, FR, NL.

Σε ορισμένα κράτη μέλη[51], η εντολή του φορέα ισότητας καλύπτει επίσης τις υποχρεώσεις των εργοδοτών για διαφάνεια όσον αφορά τις διακρίσεις στις αμοιβές λόγω φύλου, ιδίως το δικαίωμα πρόσβασης σε μισθολογικές πληροφορίες και σε ελέγχους των αμοιβών.

4. ΠΡΑΚΤΙΚΗ ΕΦΑΡΜΟΓΗ ΚΑΙ ΑΝΤΙΚΤΥΠΟΣ ΤΩΝ ΜΕΤΡΩΝ ΓΙΑ ΤΗ ΜΙΣΘΟΛΟΓΙΚΗ ΔΙΑΦΑΝΕΙΑ ΣΕ ΕΘΝΙΚΟ ΕΠΙΠΕΔΟ

Δεν υπάρχει λεπτομερής οικονομική ανάλυση για τον ακριβή αντίκτυπο που έχει η καθιέρωση των μέτρων για τη μισθολογική διαφάνεια σε εθνικό επίπεδο. Ως εκ τούτου, είναι δύσκολο να παρασχεθούν μετρήσιμα στοιχεία για τον αντίκτυπο του εκάστοτε μέτρου.

Ωστόσο, έρευνες που διενεργήθηκαν σε εθνικό επίπεδο δείχνουν ότι υπάρχει συσχέτιση μεταξύ των εν λόγω μέτρων και της βελτίωσης της συνολικής κατάστασης όσον αφορά την ίση αμοιβή και τις ίσες ευκαιρίες των ανδρών και των γυναικών στην απασχόληση γενικότερα. Μερικά παραδείγματα που ενέπνευσαν τη σύσταση του 2014 αναδεικνύουν ορισμένες από τις συνέπειες αυτές:[52]

Ένα παράδειγμα αφορά το ζήτημα του **δικαιώματος των εργαζομένων για πληροφορίες σχετικές με τις αμοιβές** στην Πορτογαλία, όπου το 2009 θεσπίστηκε η υποχρέωση των εργοδοτών να παρέχουν στους εργαζομένους πληροφορίες σχετικά με τις μέσες αποδοχές ανά κατηγορία εργαζομένων. Τα ενδιαφερόμενα μέρη θεωρούν ότι η διάταξη αυτή αποτελεί σημαντικό αίτιο για το σχετικά μικρό χάσμα αμοιβών λόγω φύλου στη χώρα αυτή.

Η σουηδική νομοθεσία περί ίσης μεταχείρισης καθιέρωσε την υποχρέωση των εργοδοτών να **υποβάλλουν τακτικά έκθεση για την κατάσταση των αμοιβών**, στην οποία πρέπει να περιλαμβάνεται ανάλυση των μισθολογικών πρακτικών και της μισθολογικής ψαλίδας σε σχέση με το φύλο. Σε εθνική μελέτη που διενεργήθηκε το 2011 αναφέρεται ότι, από τα διάφορα μέτρα που εφάρμοσε η κυβέρνηση, η υποχρέωση χαρτογράφησης των μισθών είχε τον μεγαλύτερο αντίκτυπο όσον αφορά την αντιμετώπιση των μισθολογικών διακρίσεων. Επιπλέον, η επανεξέταση που διενεργήθηκε από τον διαμεσολαβητή για την ισότητα καταλήγει στο συμπέρασμα ότι, μεταξύ 2006 και 2008, περίπου 6 000 άτομα ωφελήθηκαν από μισθολογική προσαρμογή ως αποτελέσμα της υποχρέωσης αυτής.

Η Γαλλία αποτελεί παράδειγμα για την **ενσωμάτωση της ίσης αμοιβής στις συλλογικές διαπραγματεύσεις:** η νομοθεσία που θεσπίστηκε το 2006 υποχρεώνει τους εργοδότες και τις συνδικαλιστικές οργανώσεις να συζητούν σε ετήσια βάση το μισθολογικό χάσμα μεταξύ των φύλων, στη διάρκεια συλλογικών διαπραγματεύσεων σε επίπεδο επιχείρησης και τομέα. Ως αποτέλεσμα της καθιέρωσης της υποχρέωσης αυτής, το ποσοστό συλλογικών συμβάσεων που διευθετούν το μισθολογικό χάσμα μεταξύ των φύλων έχει αυξηθεί σημαντικά (από 3 % το 2007 σε 10 % το 2010). Επιπλέον, οι περισσότερες από αυτές τις συλλογικές συμβάσεις όχι μόνο περιλαμβάνουν σύντομη ανάλυση της κατάστασης, αλλά παρουσιάζουν και συγκεκριμένους δείκτες και κατάλογο μέτρων για την εξάλειψη του μισθολογικού χάσματος μεταξύ των φύλων.

Αυτά τα συγκεκριμένα παραδείγματα εφαρμογής —τα οποία απηχούν τρία από τα τέσσερα βασικά μέτρα διαφάνειας που προτείνονται στη σύσταση— με τον αντίκτυπό τους, καταδεικνύουν ότι τα μέτρα που πηγάζουν από τη σύσταση έχουν τη δυνατότητα να συμβάλουν στη συνολική μείωση των μισθολογικών διακρίσεων και του μισθολογικού χάσματος μεταξύ των φύλων.

---

51 Π.χ. EE, FI, SE.

52 Βλ. επίσης την εκτίμηση επιπτώσεων που συνοδεύει τη σύσταση [SWD(2014) 59 final].

5. ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ ΚΑΙ ΠΕΡΑΙΤΕΡΩ ΠΟΡΕΙΑ

Η σύσταση παρέχει για πρώτη φορά μια «εργαλειοθήκη» με συγκεκριμένα μέτρα για τη διαφάνεια των αμοιβών, τα οποία αποβλέπουν στο να αντιμετωπίσουν την ανισότητα των αμοιβών και το επίμονο μισθολογικό χάσμα μεταξύ των φύλων. Παροτρύνει τα κράτη μέλη να θεσπίσουν τουλάχιστον ένα από αυτά τα μέτρα προώθησης της διαφάνειας, για να αντιμετωπίσουν τις διακρίσεις στις αμοιβές. Πρόκειται για μη δεσμευτικό νομικό μέσο, το οποίο δεν επιβάλλει τυπικές υποχρεώσεις στα κράτη μέλη.

Η ανάλυση των πληροφοριών που παρείχαν τα κράτη μέλη και άλλοι ενδιαφερόμενοι παράγοντες αποκαλύπτει ότι, παρότι τα περισσότερα κράτη μέλη έχουν λάβει ορισμένα μέτρα για να αυξήσουν τη διαφάνεια των αμοιβών, το ένα τρίτο των κρατών μελών δεν έχει λάβει κανένα τέτοιο μέτρο.

Επιπλέον, μόνο μια μικρή ομάδα κρατών μελών, βασιζόμενη στη σύσταση, επανεξέτασε το νομικό της σύστημα για να ενισχύσει την αρχή της ίσης αμοιβής μεταξύ ανδρών και γυναικών, καθιερώνοντας μέτρα μισθολογικής διαφάνειας, είτε όπως προτείνεται στη σύσταση είτε με άλλο τρόπο.

Η ισότητα των φύλων είναι μία από τις θεμελιώδεις αρχές της Ευρωπαϊκής Ένωσης, όμως δεν έχει ακόμα γίνει πραγματικότητα στον χώρο της εργασίας. Οι γυναίκες στην ΕΕ κερδίζουν κατά μέσο όρο περίπου 16 % λιγότερα χρήματα ανά ώρα σε σχέση με τους άνδρες, σε όλο το φάσμα των οικονομικών τομέων. Αυτό το μισθολογικό χάσμα μεταξύ των δύο φύλων έχει μείνει στάσιμο τα τελευταία πέντε έτη και, με τον σημερινό ρυθμό εξέλιξης, θα κλείσει μόνο στην αρχή της επόμενης χιλιετίας. Μια μελέτη του Ευρωπαϊκού Ινστιτούτου για την Ισότητα των Φύλων καταδεικνύει ότι η ανισότητα ως προς τις αμοιβές δεν βλάπτει μόνο τις γυναίκες αλλά αποτελεί κόστος για την κοινωνία εν γένει. Υπάρχει στενή σχέση μεταξύ του μισθολογικού χάσματος μεταξύ των φύλων, της παιδικής φτώχειας και των ελλείψεων δεξιοτήτων. Επιπλέον, η ανεπαρκής χρήση των δεξιοτήτων των γυναικών σε μια κοινωνία συνεπάγεται επίσης και κόστος για την οικονομία γενικότερα[53].

Σήμερα, παρά την αρχή της ίσης αμοιβής, οι διακρίσεις εξακολουθούν να υπάρχουν στην εργασία: μια γυναίκα μπορεί να αμείβεται λιγότερο από έναν άνδρα για την ίδια ακριβώς εργασία, ενώ οι εργασίες που συνήθως εκτελούνται από γυναίκες αμείβονται λιγότερο από εκείνες που συνήθως εκτελούνται από άνδρες, ακόμα και όταν είναι ίσης αξίας. Η μυστικότητα που περιβάλλει τα επίπεδα των αμοιβών δυσχεραίνει τον εντοπισμό των περιπτώσεων διακρίσεων. Ακόμα και αν οι περισσότεροι Ευρωπαίοι (69 %) έχουν επίγνωση της ύπαρξης μισθολογικού χάσματος μεταξύ των φύλων στην οικονομία, οι εργαζόμενοι δεν πιστεύουν ότι ένα τέτοιο χάσμα υπάρχει στη δική τους εταιρεία, ενώ μόνο το 26 % των Ευρωπαίων γνωρίζουν τη νομική εγγύηση σχετικά με την ίση αμοιβή για ίση εργασία. Το ένα τρίτο των εργαζομένων δεν γνωρίζει τις αποδοχές των συναδέλφων του και το ποσοστό είναι ακόμα μεγαλύτερο για τις γυναίκες. Μια πρόσφατη μελέτη δείχνει ότι οι Ευρωπαίοι θα υποστήριζαν περισσότερη διαφάνεια στον χώρο εργασίας: σχεδόν τα δύο τρίτα των ατόμων

[53] EIGE (2017), *Economic Benefits of Gender Equality in the European Union. How closing the gender gaps in labour market activity and pay leads to economic growth (Τα οικονομικά οφέλη της ισότητας των φύλων στην Ευρωπαϊκή Ένωση. Πώς η εξάλειψη του χάσματος μεταξύ των δύο φύλων στην αγορά εργασίας και στις αμοιβές οδηγεί στην οικονομική ανάπτυξη),* διαθέσιμο στην ιστοσελίδα: http://eige.europa.eu/rdc/eige-publications .

θα ήταν υπέρ της δημοσίευσης του μέσου όρου των αμοιβών που καταβάλλονται στον οργανισμό ή στην εταιρεία όπου εργάζονται, ανά φύλο και είδος εργασίας[54].

Για να αντιμετωπιστεί το μισθολογικό χάσμα μεταξύ των φύλων και να γίνει πραγματικότητα η αρχή της ίσης αμοιβής, η Επιτροπή θα συνεχίσει να παρακολουθεί τη συμμόρφωση των κρατών μελών με την αρχή της ίσης αμοιβής, λαμβάνοντας και μέτρα όπου αυτό κριθεί σκόπιμο αλλά και στο πλαίσιο του ετήσιου Ευρωπαϊκού Εξαμήνου.

Ωστόσο, η έλλειψη ορατής προόδου όσον αφορά την καταπολέμηση των διακρίσεων, καθώς και το επίμονο μισθολογικό χάσμα μεταξύ των φύλων και η περιορισμένη εφαρμογή της σύστασης, υποδηλώνουν την πιθανή ανάγκη για περαιτέρω στοχευμένα μέτρα σε επίπεδο ΕΕ. Η ύπαρξη πραγματικής διαφάνειας ως προς τις αμοιβές θα επιτρέψει στους πολίτες να αντιληφθούν αν υφίστανται τυχόν διακρίσεις και θα βελτιώσει την εφαρμογή της αρχής της ίσης αμοιβής στην πράξη.

[54] Ευρωβαρόμετρο 465.