



Βρυξέλλες, 6.12.2013
COM(2013) 861 final

**ΕΚΘΕΣΗ ΤΗΣ ΕΠΙΤΡΟΠΗΣ ΠΡΟΣ ΤΟ ΕΥΡΩΠΑΪΚΟ ΚΟΙΝΟΒΟΥΛΙΟ ΚΑΙ ΤΟ
ΣΥΜΒΟΥΛΙΟ**

**Έκθεση σχετικά με την εφαρμογή της οδηγίας 2006/54/ΕΚ 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)**

{SWD(2013) 512 final}

ΕΚΘΕΣΗ ΤΗΣ ΕΠΙΤΡΟΠΗΣ ΠΡΟΣ ΤΟ ΕΥΡΩΠΑΪΚΟ ΚΟΙΝΟΒΟΥΛΙΟ ΚΑΙ ΤΟ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟ

Έκθεση σχετικά με την εφαρμογή της οδηγίας 2006/54/ΕΚ 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. ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Στις 5 Ιουλίου 2006, το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο και το Συμβούλιο εξέδωσαν την 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) (εφεξής «η οδηγία»)¹. Η εν λόγω οδηγία ενοποιεί και εκσυγχρονίζει το κεκτημένο της ΕΕ στον τομέα αυτό με τη συγχώνευση προηγούμενων οδηγιών² και την εισαγωγή ορισμένων καινοτόμων στοιχείων. Βασίζεται στο άρθρο 157 παράγραφος 3 της Συνθήκης για τη λειτουργία της Ευρωπαϊκής Ένωσης (ΣΛΕΕ).

Η παρούσα έκθεση αξιολογεί την ενσωμάτωση των καινοτόμων στοιχείων της οδηγίας στο εθνικό δίκαιο από τα κράτη μέλη και την αποτελεσματικότητα της εφαρμογής και υλοποίησής της³. Η παρούσα έκθεση δεν θίγει τυχόν διαδικασίες παράβασης σχετικά με την ενσωμάτωση της οδηγίας στο εθνικό δίκαιο.

Το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο έχει επανειλημμένα ζητήσει ενίσχυση της δράσης για να βελτιωθεί η εφαρμογή των διατάξεων για την ισότητα της αμοιβής σε ευρωπαϊκό επίπεδο και έχει εγκρίνει σχετικά ψηφίσματα το 2008⁴ και το 2012⁵.

Στη στρατηγική της Επιτροπής για την ισότητα μεταξύ γυναικών και ανδρών 2010-2015⁶ καθορίστηκαν τρόποι για την αποτελεσματικότερη εφαρμογή, στην πράξη, της αρχής της ίσης αμοιβής και δράσεις για τη μείωση του επίμονου χάσματος αμοιβών μεταξύ των φύλων. Η Επιτροπή δρομολόγησε μελέτη για να αξιολογήσει τις επιλογές όσον αφορά την ενίσχυση της εφαρμογής της αρχής αυτής, όπως η βελτίωση της εφαρμογής και της υλοποίησης των υφιστάμενων υποχρεώσεων και μέτρων που αποβλέπουν στην ενίσχυση της διαφάνειας της αμοιβής.

Η παρούσα έκθεση περιλαμβάνει τμήμα το οποίο αξιολογεί τον τρόπο με τον οποίο εφαρμόζονται στην πράξη οι διατάξεις για την ισότητα της αμοιβής. Για την καλύτερη προώθηση και διευκόλυνση της εφαρμογής των διατάξεων για την ισότητα της αμοιβής στην πράξη, η παρούσα έκθεση συνοδεύεται από έγγραφο εργασίας των υπηρεσιών της Επιτροπής, το οποίο αποτελείται από τέσσερα παραρτήματα: (1) τμήμα για τα συστήματα επαγγελματικής αξιολόγησης και κατάταξης χωρίς διακρίσεις ως προς το φύλο· (2) περίληψη της νομολογίας του Δικαστηρίου της Ευρωπαϊκής Ένωσης (ΔΕΕ) για την ισότητα της

¹ ΕΕ L 204 της 26.7.2006, σσ. 23-36.

² Οδηγία 75/117/ΕΟΚ του Συμβουλίου, ΕΕ L 45 της 19.2.1975, σ. 19· οδηγία 76/207/ΕΟΚ του Συμβουλίου, ΕΕ L 39 της 14.2.1976, σ. 40· οδηγία 2002/73/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, ΕΕ L 269 της 5.10.2001, σ. 15· οδηγία 86/378/ΕΟΚ του Συμβουλίου, ΕΕ L 225 της 12.8.1986, σ. 40· οδηγία 96/97/ΕΚ του Συμβουλίου, ΕΕ L 46 της 17.2.1997, σ. 20· οδηγία 97/80/ΕΚ του Συμβουλίου, ΕΕ L 14 της 20.1.1998, σ. 6· οδηγία 98/52/ΕΚ του Συμβουλίου, ΕΕ L 205 της 22.7.1998, σ. 66.

³ Σύμφωνα με το άρθρο 31 της οδηγίας.

⁴ P6_TA(2008)0544.

⁵ P7_TA-PROV(2012)0225.

⁶ COM(2010) 491.

αμοιβής: (3) παραδείγματα εθνικής νομολογίας για την ισότητα της αμοιβής και (4) περιγραφή των παραγόντων που προκαλούν το χάσμα αμοιβών μεταξύ των φύλων, δράσεις της Επιτροπής για την αντιμετώπισή του και παραδείγματα των βέλτιστων εθνικών πρακτικών.

2. ΠΡΟΟΔΟΣ ΩΣ ΠΡΟΣ ΤΗΝ ΕΝΣΩΜΑΤΩΣΗ ΚΑΙ ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΕΣ ΠΑΡΑΒΑΣΗΣ

Από τους ελέγχους συμμόρφωσης που διενήργησε η Επιτροπή προέκυψαν ερωτήματα ως προς τη συμμόρφωση της εθνικής νομοθεσίας 26 κρατών μελών με τα καινοτόμα στοιχεία της οδηγίας⁷. Σε δύο κράτη μέλη η ενσωμάτωση είναι επαρκώς σαφής και σύμφωνη με τα εν λόγω καινοτόμα στοιχεία ώστε δεν απαιτούνται περαιτέρω πληροφορίες⁸.

Μερικά από τα στοιχεία της οδηγίας προέρχονται από προηγούμενες οδηγίες, που καταργήθηκαν στο πλαίσιο της διαδικασίας αναδιατύπωσης. Η ενσωμάτωση αυτών των παλαιότερων στοιχείων της οδηγίας βρισκόταν ήδη υπό παρακολούθηση ως μέρος των ελέγχων συμμόρφωσης των προηγούμενων οδηγιών, και πιο πρόσφατα της οδηγίας 2002/73/ΕΚ⁹. Αρχικά, το 2006, είχαν κινηθεί διαδικασίες παράβασης κατά 23 κρατών μελών λόγω μη συμμόρφωσης με την οδηγία 2002/73/ΕΚ. Όλες αυτές οι διαδικασίες εκτός από μία¹⁰ περατώθηκαν, διότι τα κράτη μέλη πέτυχαν να συμμορφώσουν τους εθνικούς τους νόμους με το δίκαιο της ΕΕ. Η τελευταία εκκρεμής υπόθεση αφορά την υποχρέωση επαρκούς προστασίας των εργαζομένων που επιστρέφουν στην εργασία τους μετά από άδεια μητρότητας, υιοθεσίας ή πατρότητας. Η υπόθεση αυτή παραπέμφθηκε στο ΔΕΕ στις 24 Ιανουαρίου 2013¹¹.

3. ΑΝΤΙΚΤΥΠΟΣ ΤΗΣ ΟΔΗΓΙΑΣ

Δεδομένου ότι η οδηγία κυρίως ενοποιεί το δίκαιο της ΕΕ για την ίση μεταχείριση με τη συγκέντρωση, τον εκσυγχρονισμό και την απλούστευση των διατάξεων προηγούμενων οδηγιών και την ενσωμάτωση της νομολογίας του ΔΕΕ, η υποχρέωση ενσωμάτωσης στο εθνικό δίκαιο εφαρμόζεται μόνο στις διατάξεις που συνεπάγονται ουσιώδεις αλλαγές¹². Οι καινοτομίες αυτές αφορούν:

- (1) τον ορισμό της αμοιβής¹³.
- (2) τη ρητή επέκταση της εφαρμογής της ίσης μεταχείρισης στα επαγγελματικά συστήματα κοινωνικής ασφάλισης και στα συνταξιοδοτικά συστήματα για συγκεκριμένες κατηγορίες εργαζομένων, όπως οι δημόσιοι υπάλληλοι¹⁴.

⁷ Οι ανησυχίες αυτές εκφράστηκαν μέσω του συστήματος της Επιτροπής «EU Pilot», το οποίο συνίσταται στη διαδικασία ανταλλαγής διοικητικών επιστολών πριν από τυχόν διαδικασία παράβασης δυνάμει του άρθρου 258 της ΣΛΕΕ.

⁸ NL, FR.

⁹ ΕΕ L 269 της 5.10.2002, σ. 15.

¹⁰ NL

¹¹ Η υπόθεση αφορά τη μη συμμόρφωση του δικαίου των Κάτω Χωρών με το άρθρο 2 παράγραφος 7 της οδηγίας 76/207/ΕΟΚ όπως τροποποιήθηκε με την οδηγία 2002/73/ΕΚ, που ορίζει ότι οι εργαζόμενοι που επιστρέφουν από άδεια μητρότητας, υιοθεσίας ή πατρότητας δικαιούνται να επιστρέψουν στην εργασία τους ή σε ανάλογη θέση και να επωφεληθούν από οποιαδήποτε βελτίωση των συνθηκών εργασίας, την οποία θα δικαιούνταν κατά την απουσία τους. Η νομοθεσία των Κάτω Χωρών δεν περιλαμβάνει τις απαιτούμενες ρητές διατάξεις σχετικά με το θέμα αυτό, γεγονός που δημιουργεί αμφιβολίες όσον αφορά τον παρεχόμενο βαθμό προστασίας και καθιστά δυσχερή τη θέση των πολιτών όσον αφορά την ενημέρωση σχετικά με τα δικαιώματά τους και την άσκηση των δικαιωμάτων αυτών.

¹² Άρθρο 33 εδάφιο 3.

¹³ Άρθρο 2 παράγραφος 1 στοιχείο ε).

¹⁴ Άρθρο 7 παράγραφος 2.

- (3) τη ρητή επέκταση των οριζοντίων διατάξεων (δηλαδή των διατάξεων για την προάσπιση των δικαιωμάτων, την αποζημίωση ή αντιστάθμιση και το βάρος απόδειξης) στα επαγγελματικά συστήματα κοινωνικής ασφάλισης¹⁵. και
- (4) τη ρητή αναφορά στις διακρίσεις που απορρέουν από την αλλαγή φύλου¹⁶.

Σε γενικές γραμμές, η εφαρμογή στα κράτη μέλη δεν εστιάστηκε ειδικά στις καινοτομίες αυτές. Ορισμένα κράτη μέλη ενσωμάτωσαν ρητά την οδηγία είτε με νέα νομοθεσία είτε με σημαντικές τροποποιήσεις της υφιστάμενης νομοθεσίας τους¹⁷. Σε δύο κράτη μέλη, η οδηγία ενσωματώθηκε μαζί με άλλες οδηγίες για τη μη διακριτική μεταχείριση¹⁸. Σε δύο άλλα κράτη μέλη, η ενσωμάτωση κρίθηκε αναγκαία μόνο σε σχέση με τα επαγγελματικά συστήματα κοινωνικής ασφάλισης¹⁹ και την επιστροφή από άδεια μητρότητας²⁰.

Η ενσωμάτωση στο εθνικό δίκαιο δεν κρίθηκε αναγκαία από ορισμένα κράτη μέλη διότι η ενσωμάτωση προηγούμενων οδηγιών επαρκούσε για τη συμμόρφωση με τις απαιτήσεις της παρούσας οδηγίας²¹.

3.1. Ορισμός της αμοιβής

Στο άρθρο 2 παράγραφος 1 στοιχείο ε) της οδηγίας η αμοιβή ορίζεται με τους ίδιους όρους όπως στο άρθρο 157 παράγραφος της ΣΛΕΕ, δηλαδή ως «*οι συνήθεις βασικοί ή κατώτατοι μισθοί ή αποδοχές και όλα τα άλλα οφέλη, που λαμβάνει ο εργαζόμενος άμεσα ή έμμεσα, σε χρήματα ή σε είδος, από τον εργοδότη βάσει της σχέσης εργασίας*». Στα περισσότερα κράτη μέλη, η έννοια της αμοιβής καθορίζεται στην εθνική νομοθεσία και αντιστοιχεί στον ορισμό αυτό²². Σε άλλα κράτη μέλη, ο νομικός ορισμός της αμοιβής δεν είναι ταυτόσημος με τον ορισμό της οδηγίας, αλλά το γενικό αποτέλεσμα φαίνεται να είναι το ίδιο²³ ή τα εθνικά δικαστήρια ερμηνεύουν τον όρο «αμοιβή» σύμφωνα με τη νομολογία του ΔΕΕ²⁴.

Σε ορισμένα κράτη μέλη, η αμοιβή δεν ορίζεται ρητά στην εθνική νομοθεσία²⁵. Για παράδειγμα, βάσει της εθνικής νομοθεσίας ενός κράτους μέλους οι γυναίκες δικαιούνται ίση μεταχείριση όσον αφορά τους συμβατικούς όρους (που περιλαμβάνουν την αμοιβή αλλά δεν περιορίζονται σ' αυτή) με τους αντίστοιχους άνδρες συναδέλφους τους²⁶.

3.2. Συνταξιοδοτικά συστήματα για συγκεκριμένες κατηγορίες εργαζομένων, όπως οι δημόσιοι υπάλληλοι

Το άρθρο 7 παράγραφος 2 ενσωματώνει μερικά στοιχεία της πάγιας νομολογίας του ΔΕΕ και επομένως διευκρινίζει ότι τα συνταξιοδοτικά συστήματα για συγκεκριμένες κατηγορίες εργαζομένων, όπως οι δημόσιοι υπάλληλοι, πρέπει να θεωρούνται ως επαγγελματικά συνταξιοδοτικά συστήματα και, επομένως, ως αμοιβή για τον σκοπό του άρθρου 157 παράγραφος 2, ακόμη και αν αποτελούν τμήμα γενικού εκ του νόμου συστήματος²⁷. Στην

¹⁵ Άρθρα 17-19.

¹⁶ Αιτιολογική σκέψη 3.

¹⁷ CZ, DK, EE, EL, HR, IT, CY, LT, PT, SI, SK, SE, UK.

¹⁸ FR, PL.

¹⁹ Ρουμανία, όπου εκκρεμεί η νομοθεσία σχετικά με τα συστήματα αυτά.

²⁰ BG.

²¹ BE, DE, IE, ES, LV, LU, HU, MT, NL, AT, FI.

²² BE, BG, CZ, DK, IE, EL, ES, FR, HR, CY, LT, LU, HU, MT, PT, RO, SI, SK.

²³ EE, PL. Στην Εσθονία οι δραστηριότητες ενός εργοδότη θεωρούνται ότι εισάγουν διακρίσεις εάν προβλέπονται όροι για αποδοχές ή οφέλη που είναι λιγότερο ευνοϊκοί για εργαζόμενο του ενός φύλου σε σύγκριση με εργαζόμενο του αντίθετου φύλου για την ίδια εργασία ή εργασία ίσης αξίας.

²⁴ NL. Βλέπε υποθέσεις 80/70, 43/75, 12/81, C-262/88, C-360/90, C-200/91, C-400/93, C-281/97, C-366/99, στον δικτυακό τόπο <http://curia.europa.eu/>.

²⁵ DE, IT, LV, AT, FI, SE, UK.

²⁶ UK.

²⁷ Υποθέσεις C-7/93 και C-351/00.

πλειονότητα των κρατών μελών, η διάταξη αυτή εφαρμόστηκε είτε με ρητή διάταξη είτε εμμέσως όπου η εθνική νομοθεσία δεν κάνει διακρίσεις μεταξύ κατηγοριών εργαζομένων²⁸. Σε μεγάλο αριθμό κρατών μελών είτε δεν έγινε ενσωμάτωση στο εθνικό δίκαιο είτε αυτή είναι ασαφής²⁹. Μεταξύ αυτών των κρατών μελών: σε δυο κράτη μέλη φαίνεται να υπάρχει διαφορετική ηλικία συνταξιοδότησης για άνδρες και γυναίκες τόσο στον ιδιωτικό όσο και στον δημόσιο τομέα³⁰. η εθνική νομοθεσία τεσσάρων κρατών μελών για τα επαγγελματικά συστήματα κοινωνικής ασφάλισης δεν περιλαμβάνει διατάξεις για την ίση μεταχείριση³¹ και οι διατάξεις ενός κράτους μέλους για την ίση μεταχείριση σε επαγγελματικά συστήματα κοινωνικής ασφάλισης δεν επεκτείνονται στους δημόσιους υπαλλήλους³².

3.3. Επέκταση των οριζόντιων διατάξεων στα επαγγελματικά συστήματα κοινωνικής ασφάλισης

Μια από τις σημαντικές καινοτομίες της οδηγίας είναι η επέκταση των οριζόντιων διατάξεων του Τίτλου III στα επαγγελματικά συστήματα κοινωνικής ασφάλισης³³. Η προηγούμενη οδηγία για τα επαγγελματικά συστήματα κοινωνικής ασφάλισης³⁴ δεν προέβλεπε ρητά τις διατάξεις αυτές, που περιλαμβάνουν την προάσπιση των δικαιωμάτων³⁵, την αποζημίωση ή αντιστάθμιση³⁶, το βάρος απόδειξης³⁷, τους φορείς που είναι αρμόδιοι για την ισότητα³⁸, τον κοινωνικό διάλογο³⁹ και τον διάλογο με τις μη κυβερνητικές οργανώσεις⁴⁰. Η ενοποίηση του δικαίου της ΕΕ για την ίση μεταχείριση στην οδηγία αποτέλεσε ευκαιρία για τη ρητή επέκταση της εφαρμογής αυτών των οριζόντιων διατάξεων στα επαγγελματικά συστήματα κοινωνικής ασφάλισης. Στην πλειονότητα των κρατών μελών, οι οριζόντιες διατάξεις ενσωματώθηκαν στην εθνική νομοθεσία και εφαρμόζονται στα επαγγελματικά συστήματα κοινωνικής ασφάλισης⁴¹. Σε τέσσερα κράτη μέλη, αυτό δεν φαίνεται να ισχύει για όλες τις οριζόντιες διατάξεις της οδηγίας⁴². Σε ένα κράτος μέλος δεν είναι σαφές κατά πόσον ο φορέας που είναι αρμόδιος για την ισότητα μπορεί να δραστηριοποιείται στα επαγγελματικά συστήματα κοινωνικής ασφάλισης⁴³. Σε άλλο κράτος μέλος, το πλαίσιο του νόμου κατά των διακρίσεων, που περιλαμβάνει τις οριζόντιες διατάξεις, θα αρχίσει να ισχύει μόλις θεσπιστεί η νομοθεσία για τα επαγγελματικά συνταξιοδοτικά συστήματα⁴⁴. Σε δύο κράτη μέλη, η νομοθεσία για τα επαγγελματικά συστήματα κοινωνικής ασφάλισης δεν φαίνεται να περιλαμβάνει διατάξεις για την ίση μεταχείριση⁴⁵. Σε άλλο κράτος μέλος, όπου επί του

²⁸ BE, BG, CZ, DE, EE, IE, EL, FR, CY, LT, LU, NL, AT, FI, UK. Στην Ουγγαρία, η νομοθεσία δεν κάνει διάκριση μεταξύ κατηγοριών εργαζομένων και δεν υφίστανται ειδικά συνταξιοδοτικά συστήματα για δημόσιους υπαλλήλους.

²⁹ DK, EL, ES, HR, IT, LV, MT, PL, PT, RO, SI, SK, SE.

³⁰ IT, SK.

³¹ LV, PL, PT, SE.

³² RO.

³³ Μολονότι αυτά τα συστήματα δεν αναφέρονταν ρητά στους οριζόντιους κανόνες, η διευκρίνιση του Δικαστηρίου της Ευρωπαϊκής Ένωσης ότι η επαγγελματική σύνταξη αποτελεί (ετεροχρονισμένη) αμοιβή συνεπάγεται ότι οι προϋφιστάμενοι οριζόντιοι κανόνες για την ισότητα της αμοιβής και τις συνθήκες εργασίας (συμπεριλαμβανομένης της αμοιβής) εφαρμόζονται και σε αυτά τα συστήματα.

³⁴ Οδηγία 86/378/EOK του Συμβουλίου.

³⁵ Άρθρο 17.

³⁶ Άρθρο 18.

³⁷ Άρθρο 19.

³⁸ Άρθρο 20.

³⁹ Άρθρο 21.

⁴⁰ Άρθρο 22.

⁴¹ BE, BG, CZ, EE, IE, EL, ES, FR, IT, CY, LV, LT, LU, HU, MT, NL, AT, SE, UK (εξακολουθούν να υπάρχουν αμφιβολίες για τη Βόρεια Ιρλανδία).

⁴² DE, SI, SK, FI.

⁴³ DK

⁴⁴ RO

⁴⁵ PL, PT.

παρόντος δεν υφίστανται επαγγελματικά συστήματα κοινωνικής ασφάλισης, δεν είναι σαφές κατά πόσον η εθνική νομοθεσία που περιλαμβάνει τις σχετικές οριζόντιες διατάξεις θα εφαρμοζόταν αν θεσπίζονταν ανάλογα συστήματα⁴⁶.

3.4. Αλλαγή φύλου

Η αιτιολογική σκέψη 3 της οδηγίας αναφέρεται στη νομολογία του ΔΕΕ, που προβλέπει ότι η αρχή της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών δεν μπορεί να περιορισθεί στην απαγόρευση διακρίσεων με βάση το γεγονός ότι ένα πρόσωπο ανήκει στο ένα ή στο άλλο φύλο και ότι έχει επίσης εφαρμογή στις διακρίσεις που απορρέουν από την αλλαγή φύλου ενός προσώπου⁴⁷. Πολύ λίγα κράτη μέλη ενσωμάτωσαν ρητά αυτό το καινοτόμο στοιχείο⁴⁸. Δύο κράτη μέλη περιέλαβαν τους όρους «γενετήσια ταυτοποίηση ή ταυτοποίηση φύλου»⁴⁹ και «ταυτότητα φύλου»⁵⁰ στους λόγους διακριτικής μεταχείρισης. Η εθνική νομοθεσία δύο κρατών μελών ήδη προέβλεπε την εισαγωγή της «γενετήσιας ταυτότητας» στους όρους διακριτικής μεταχείρισης⁵¹. Φαίνεται ότι οι όροι αυτοί περιλαμβάνουν την αλλαγή φύλου αλλά δεν περιορίζονται σ' αυτή. Σε ένα κράτος μέλος ο διαμεσολαβητής για την ισότητα εξέδωσε κατευθυντήριες γραμμές που προβλέπουν ότι οι λόγοι διακριτικής μεταχείρισης καλύπτουν όλους τους διευφυλικούς και όχι μόνο εκείνους που έχουν αλλάξει φύλο⁵². Σε τέσσερα κράτη μέλη, όπου δεν υπάρχουν ειδικά μέτρα εφαρμογής, τα εθνικά δικαστήρια κατά την ερμηνεία της εγχώριας νομοθεσίας για την ίση μεταχείριση αποφάνθηκαν ότι η νομοθεσία αυτή απαγορεύει τις διακρίσεις για λόγους αλλαγής φύλου⁵³. Σε τρία άλλα κράτη μέλη, όπου επίσης δεν υπάρχουν ειδικά μέτρα εφαρμογής, προβάλλεται η άμεση επίπτωση της νομολογίας του ΔΕΕ στην εθνική νομοθεσία⁵⁴. Σε ορισμένα άλλα κράτη μέλη, όπου αυτή η καινοτομία δεν ενσωματώθηκε ειδικά στο εθνικό δίκαιο και όπου δεν υπάρχει προϋφιστάμενη ρητή αναφορά της εθνικής νομοθεσίας για την ισότητα στην απαγόρευση των διακρίσεων για λόγους αλλαγής φύλου, οι υφιστάμενοι λόγοι απαγόρευσης των διακρίσεων ενδέχεται να είναι επαρκώς μη εξαντλητικοί ώστε να καλύπτουν τις διακρίσεις για λόγους αλλαγής φύλου. Για παράδειγμα, σε ένα κράτος μέλος, είναι δυνατό οι διακρίσεις για λόγους αλλαγής φύλου να καλύπτονται από τις διακρίσεις για λόγους «προσωπικών περιστάσεων»⁵⁵. Ωστόσο, τα περισσότερα κράτη μέλη δεν αξιοποίησαν την ευκαιρία που δόθηκε από την οδηγία για να συμπεριλάβουν σαφώς το δικαίωμα των ανθρώπων που βρίσκονται στη διαδικασία αλλαγής φύλου ή που έχουν ολοκληρώσει τη διαδικασία αυτή, να μην υφίστανται διακρίσεις στην εθνική τους νομοθεσία.

3.5. Γενική αξιολόγηση

Τα κράτη μέλη ήταν υποχρεωμένα να ενσωματώσουν στο εθνικό τους δίκαιο μόνο τα καινοτόμα στοιχεία της οδηγίας. Σε γενικές γραμμές δεν φαίνεται να χρησιμοποίησαν αυτή την ευκαιρία για να επανεξετάσουν συνολικότερα τα εθνικά τους συστήματα ώστε να απλουστεύσουν και να εκσυγχρονίσουν τη νομοθεσία για την ίση μεταχείριση.

Επί του παρόντος, οι υπηρεσίες της Επιτροπής υποβάλλουν λεπτομερείς ερωτήσεις σε 26 κράτη μέλη όσον αφορά την ενσωμάτωση στο εθνικό τους δίκαιο και την εφαρμογή. Τα υπό

⁴⁶ HR.

⁴⁷ Υποθέσεις C-13/94, C-117/01 και C-423/04.

⁴⁸ BE (η περιφέρεια των Βρυξελλών φαίνεται να αποτελεί εξαίρεση), CZ, EL, UK.

⁴⁹ SK.

⁵⁰ MT.

⁵¹ DE, HU.

⁵² FI.

⁵³ DK, IE, ES, FR.

⁵⁴ CY, AT. Στην Κροατία, ο νόμος για την ισότητα των φύλων προβλέπει ότι η ερμηνεία και η εφαρμογή των διατάξεων του δεν μπορούν να αντιβαίνουν το δίκαιο της ΕΕ.

⁵⁵ SI.

συζήτηση θέματα θα πρέπει να επιλυθούν κατά προτεραιότητα. Η μελλοντική πρόκληση για όλα τα κράτη μέλη θα συνίσταται στη μετάβαση από την ορθή ενσωμάτωση της οδηγίας στο εθνικό δίκαιο στην εξασφάλιση της πλήρους εφαρμογής και άσκησης των δικαιωμάτων που προβλέπονται στην οδηγία στην πράξη.

4. ΕΦΑΡΜΟΓΗ ΣΤΗΝ ΠΡΑΞΗ ΤΩΝ ΔΙΑΤΑΞΕΩΝ ΓΙΑ ΤΗΝ ΙΣΟΤΗΤΑ ΤΗΣ ΑΜΟΙΒΗΣ

Μολονότι η αρχή της ισότητας της αμοιβής αποτελούσε πάντα αναπόσπαστο τμήμα των Συνθηκών από τη Συνθήκη της Ρώμης και εφεξής, και κατόπιν αναπτύχθηκε περαιτέρω στο δίκαιο της ΕΕ και στους εθνικούς νόμους των κρατών μελών, εξακολουθούν να υπάρχουν προβλήματα στην αποτελεσματική εφαρμογή της στην πράξη.

Το άρθρο 4 της οδηγίας θεσπίζει την αρχή της ισότητας της αμοιβής και προβλέπει ότι, για όμοια εργασία ή για εργασία της αυτής αξίας, απαγορεύονται οι άμεσες και έμμεσες διακρίσεις λόγω φύλου όσον αφορά όλα τα στοιχεία και τους όρους αμοιβής. Η οδηγία προβλέπει ότι όταν χρησιμοποιούνται συστήματα επαγγελματικής κατάταξης για τον καθορισμό των αμοιβών, τα συστήματα αυτά πρέπει να βασίζονται σε κοινά κριτήρια για τους εργαζόμενους άνδρες και γυναίκες και να επιβάλλονται κατά τρόπο που να αποκλείει τις διακρίσεις που βασίζονται στο φύλο.

Τα κράτη μέλη εφαρμόζουν την αρχή της ισότητας της αμοιβής ιδίως μέσω της νομοθεσίας για την ισότητα και των εργατικών κωδίκων. Ορισμένα κράτη μέλη ενέγραψαν την αρχή αυτή στις συνταγματικές τους διατάξεις⁵⁶. Λίγα κράτη μέλη ψήφισαν νόμους ειδικά για την εφαρμογή της αρχής της ισότητας της αμοιβής⁵⁷ και μερικά ενσωμάτωσαν τη διάταξη μέσω των συλλογικών συμβάσεων εργασίας⁵⁸.

Η νομοθεσία των περισσότερων κρατών μελών απαγορεύει ρητά τις διακρίσεις στην αμοιβή⁵⁹. Ωστόσο, παρά τα εθνικά νομικά πλαίσια που απαγορεύουν τις διακρίσεις στην αμοιβή, η εφαρμογή της αρχής της ισότητας της αμοιβής στην πράξη παραμένει προβληματική. Αυτό προκύπτει από το επίμονο χάσμα αμοιβών μεταξύ των φύλων και τον χαμηλό αριθμό των υποθέσεων διακρίσεων στην αμοιβή που εξετάζονται από τα εθνικά δικαστήρια στα περισσότερα κράτη μέλη.

Επί του παρόντος, αυτό το χάσμα αμοιβών μεταξύ φύλων ανέρχεται κατά μέσο όρο στο 16,2% στα κράτη μέλη της ΕΕ⁶⁰. Μολονότι οι εκτιμήσεις ως προς το ποσοστό του συνολικού χάσματος αμοιβών μεταξύ φύλων που απορρέει από τις διακρίσεις στην αμοιβή - οι οποίες απαγορεύονται από το άρθρο 157 της ΣΛΕΕ και από το άρθρο 4 της οδηγίας - διαφέρουν, φαίνεται να γίνεται γενικά αποδεκτό ότι μεγάλο τμήμα του χάσματος αυτού μπορεί να οφείλεται σε πρακτικές διακριτικής μεταχείρισης⁶¹. Μολονότι οι άμεσες διακρίσεις όσον αφορά την ίδια ακριβώς εργασία φαίνεται να έχουν μειωθεί σημαντικά, υπάρχουν ουσιαστικά προβλήματα με την αξιολόγηση της εργασίας που εκτελείται κυρίως από γυναίκες ή άνδρες, ιδίως όταν αυτή η αξιολόγηση διενεργείται μέσω συλλογικών συμβάσεων.

⁵⁶ EL, ES, IT, HU, PL, PT, RO, SI, SK, FI.

⁵⁷ DK, EL, CY.

⁵⁸ BE, DK.

⁵⁹ Ορισμένα κράτη μέλη (π.χ. BE, DE, PL, SE) δεν προβλέπουν αυτή τη ρητή απαγόρευση, αλλά η γενική απαγόρευση των διακρίσεων λόγω φύλου φαίνεται να καλύπτει και τις διακρίσεις στην αμοιβή.

⁶⁰ Διαδικτυακή βάση δεδομένων της Eurostat 2011, στη διεύθυνση <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/table.do?tab=table&init=1&plugin=1&language=en&pcode=tsdsc340>.

⁶¹ Βλέπε για παράδειγμα την έκθεση της βελγικής προεδρίας του 2010 «Το χάσμα αμοιβών μεταξύ φύλων στα κράτη μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης: ποσοτικοί και ποιοτικοί δείκτες», στη διεύθυνση: <http://register.consilium.europa.eu/pdf/en/10/st16/st16516-ad02.en10.pdf>.

Ο αριθμός των υποθέσεων για διακρίσεις στην αμοιβή που παραπέμπονται στα εθνικά δικαστήρια είναι χαμηλός ή πολύ χαμηλός στα περισσότερα κράτη μέλη, με μόνο λίγες εξαιρέσεις⁶². Ταυτόχρονα, οι υποθέσεις σχετικά με την ισότητα της αμοιβής είναι χρονοβόρες⁶³. Ωστόσο, λόγω της έλλειψης δεδομένων και της αναποτελεσματικής παρακολούθησης σε πολλά κράτη μέλη, δεν υπάρχουν εκτενείς πληροφορίες σχετικά με τις αποφάσεις των δικαστηρίων όσον αφορά τις διακρίσεις στην αμοιβή. Επομένως, η πλήρης αξιολόγηση και ποσοτικοποίηση των διακρίσεων στην αμοιβή μεταξύ ανδρών και γυναικών είναι δυσχερής⁶⁴.

Ο χαμηλός αριθμός υποθέσεων στην εθνική νομολογία σχετικά με την ισότητα της αμοιβής μπορεί να καταδεικνύει έλλειψη αποτελεσματικής πρόσβασης στη δικαιοσύνη για τα θύματα των διακρίσεων στην αμοιβή μεταξύ φύλων. Η αποτελεσματική εφαρμογή των διατάξεων για την αρχή της ισότητας της αμοιβής στην πράξη μπορεί να παρακωλύεται από τρεις παράγοντες: (i) την έλλειψη σαφήνειας και ασφάλειας του δικαίου σχετικά με την έννοια της εργασίας ίσης αξίας· (ii) την έλλειψη διαφάνειας στα συστήματα αμοιβής και (iii) διαδικαστικά εμπόδια. Αυτά τα τρία εμπόδια συζητούνται παρακάτω.

4.1. Ορισμός και εφαρμογή της έννοιας της «εργασίας ίσης αξίας» και συστήματα αξιολόγησης εργασίας που χρησιμοποιούνται για τον καθορισμό της αμοιβής

Στο επίπεδο της ΕΕ, δεν υφίσταται ορισμός της εργασίας ίσης αξίας ή τυχόν σαφή κριτήρια αξιολόγησης για τη σύγκριση διαφορετικών εργασιών. Ωστόσο, το ΔΕΕ έχει επανειλημμένα διευκρινίσει την έννοια της ισότητας της αμοιβής⁶⁵. Στο παράρτημα 2 του εγγράφου εργασίας των υπηρεσιών της Επιτροπής περιλαμβάνεται πλήρης επισκόπηση της νομολογίας του ΔΕΕ. Η αιτιολογική σκέψη 9 της οδηγίας προβλέπει ότι, σύμφωνα με τη νομολογία του ΔΕΕ, προκειμένου να εξακριβώνεται αν οι εργαζόμενοι εκτελούν την ίδια εργασία ή εργασία ίσης αξίας, θα πρέπει να προσδιορίζεται κατά πόσον οι εν λόγω εργαζόμενοι μπορούν να θεωρούνται ότι ευρίσκονται σε συγκρίσιμη κατάσταση, λαμβάνοντας υπόψη ένα φάσμα παραγόντων, όπως τη φύση της εργασίας και τις συνθήκες κατάρτισης και εργασίας.

Η νομοθεσία των περισσότερων κρατών μελών δεν εξηγεί τι θα πρέπει να νοείται ως εργασία ίσης αξίας και αφήνει την ερμηνεία της έννοιας αυτής στη διακριτική ευχέρεια των εθνικών δικαστηρίων. Δώδεκα κράτη μέλη⁶⁶ έχουν εισαγάγει ορισμό αυτής της έννοιας στη νομοθεσία τους και προβλέπουν ένα αναλυτικό πλαίσιο ή τα σημαντικότερα κριτήρια για τη σύγκριση της αξίας διαφορετικών εργασιών. Στις περισσότερες περιπτώσεις, η νομοθεσία απαριθμεί τις δεξιότητες, την προσπάθεια, την ευθύνη και τις συνθήκες εργασίας ως τους κύριους παράγοντες για την εκτίμηση της αξίας της εργασίας. Η ένταξη αυτού του ορισμού στους εθνικούς νόμους θα μπορούσε να αποτελεί σημαντικό πλεονέκτημα για τα θύματα των διακρίσεων στην αμοιβή, που θα τα βοηθούσε να ασκούν τις αγωγές τους ενώπιον των εθνικών δικαστηρίων. Ορισμένα κράτη μέλη που δεν έχουν ανάλογες ειδικές διατάξεις εξήγησαν ότι η

⁶² Π.χ. ΙΕ, UK. Το 2011, στο Ηνωμένο Βασίλειο, στο πλαίσιο της εκτίμησης επιπτώσεων σχετικά με τα νομοθετικά μέτρα για την προώθηση της ισότητας της αμοιβής, υπολογίστηκε ότι ασκούνταν ετησίως στα εργατικά δικαστήρια 28 000 αγωγές σχετικά με την ισότητα της αμοιβής.

⁶³ Αυτό ισχύει και στο Ηνωμένο Βασίλειο. Στις ετήσιες στατιστικές των βρετανικών δικαστηρίων για την περίοδο 2011-2012 σημειώνεται ότι οι υποθέσεις για την ισότητα της αμοιβής αποτελούν την κατηγορία υποθέσεων των οποίων η πρόοδος είναι η πλέον αργή, βλ. <http://www.justice.gov.uk/downloads/statistics/tribs-stats/ts-annual-stats-2011-12.pdf>.

⁶⁴ Σε ορισμένα κράτη μέλη δεν υπάρχουν ειδικές στατιστικές για τον αριθμό και τα είδη των υποθέσεων που αφορούν τις διακρίσεις στην αμοιβή.

⁶⁵ Βλέπε υποθέσεις 237/85, C-262/88, C-400/93, C-381/99. Βλέπε επίσης την αιτιολογική σκέψη 9 της οδηγίας.

⁶⁶ CZ, ΙΕ, FR, HR, CY, HU, PL, PT, RO, SK, SE, UK.

έννοια έχει αναπτυχθεί από τα εθνικά τους δικαστήρια⁶⁷ ή προβλέπεται στις παρατηρήσεις⁶⁸ ή στο προπαρασκευαστικό έργο της νομοθεσίας για την ισότητα της αμοιβής⁶⁹.

Ένας τρόπος καθορισμού της εργασίας ίσης αξίας είναι η χρήση **επαγγελματικών συστημάτων αξιολόγησης και κατάταξης χωρίς διακρίσεις ως προς το φύλο**. Ωστόσο, η οδηγία δεν υποχρεώνει τα κράτη μέλη να θεσπίσουν τέτοια συστήματα και η διαθεσιμότητά τους σε εθνικό επίπεδο ποικίλλει σε μεγάλο βαθμό. Μολονότι η νομοθεσία μερικών κρατών μελών εξασφαλίζει ρητά ότι τα συστήματα επαγγελματικής αξιολόγησης και κατάταξης που χρησιμοποιούνται για τον καθορισμό της αμοιβής δεν εισάγουν διακρίσεις ως προς το φύλο⁷⁰, σε άλλα κράτη μέλη αυτό δεν προβλέπεται ρητά στις νομικές τους διατάξεις⁷¹. Σε μερικά κράτη μέλη, οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας εγγυώνται την επαγγελματική αξιολόγηση χωρίς διακρίσεις ως προς το φύλο⁷². Τα πρακτικά μέσα που έχουν σχεδιαστεί για να βοηθούν τη θέσπιση συστημάτων επαγγελματικής αξιολόγησης και αμοιβής χωρίς διακρίσεις ως προς το φύλο διαφέρουν επίσης ανά κράτος μέλος. Μερικά κράτη μέλη έχουν εκπονήσει οδηγούς και καταλόγους ελέγχου για την επαγγελματική αξιολόγηση και κατάταξη που επιτρέπουν την αξιολόγηση της εργασίας με περισσότερο αντικειμενικό τρόπο και την αποφυγή προκαταλήψεων ως προς το φύλο. Αυτά τα συγκεκριμένα εργαλεία καταρτίζονται κυρίως από τους φορείς που είναι αρμόδιοι για την ισότητα των φύλων⁷³ ή από τις εθνικές αρχές⁷⁴. Ορισμένα κράτη μέλη διαθέτουν προγράμματα κατάρτισης για να βοηθούν τους εργοδότες να εφαρμόζουν επαγγελματικά συστήματα κατάταξης χωρίς διακρίσεις ως προς το φύλο⁷⁵.

Το παράρτημα 1 του εγγράφου εργασίας των υπηρεσιών της Επιτροπής που συνοδεύει την παρούσα έκθεση, σχετικά με τα επαγγελματικά συστήματα αξιολόγησης και κατάταξης χωρίς διακρίσεις ως προς το φύλο, θα μπορούσε να συμβάλει στην καλύτερη εφαρμογή της αρχής της ισότητας της αμοιβής στην πράξη.

4.2. Διαφάνεια της αμοιβής

Η ενίσχυση της διαφάνειας των μισθών μπορεί να φέρει στην επιφάνεια προκαταλήψεις ως προς το φύλο και διακρίσεις στις δομές αμοιβών σε μια επιχείρηση ή σε ένα κλάδο και να επιτρέψει στους εργαζόμενους, τους εργοδότες ή τους κοινωνικούς εταίρους να αναλάβουν τη δέουσα δράση για να εξασφαλίσουν την εφαρμογή της αρχής της ισότητας της αμοιβής. Σύμφωνα με το άρθρο 21 παράγραφοι 3 και 4 της οδηγίας, ορισμένα κράτη μέλη έχουν θεσπίσει ειδικά μέτρα διαφάνειας των μισθών. Αυτά μπορούν να διακριθούν σε μέτρα που δημοσιοποιούν την αμοιβή μεμονωμένων εργαζομένων και σε μέτρα που δημοσιοποιούν συλλογικά πληροφορίες σχετικά με τις αμοιβές κατηγοριών εργαζομένων. Μολονότι τα μέτρα που προβλέπουν την εξατομικευμένη δημοσιοποίηση των μισθών μπορεί να βοηθήσουν σε μεμονωμένες υποθέσεις και να έχουν προληπτικό αποτέλεσμα, η συλλογική δημοσιοποίηση των μισθών μπορεί να αποτελέσει τη βάση για γενικότερα μέτρα που στοχεύουν στη μείωση του χάσματος των αμοιβών μεταξύ φύλων.

Σε περιπτώσεις εικαζόμενης διακριτικής μεταχείρισης στην αμοιβή, σε μερικά κράτη μέλη ο εργοδότης υποχρεούται να παράσχει στον εργαζόμενο πληροφορίες για την αμοιβή, που θα τον βοηθήσουν να αξιολογήσει κατά πόσον υπήρχε διακριτική μεταχείριση⁷⁶. Σε μερικά

⁶⁷ DK, DE, EL, ES, LV, AT.

⁶⁸ AT.

⁶⁹ FI.

⁷⁰ Π.χ. EL, FR, IT, CY, LT, AT, SI.

⁷¹ Π.χ. BE, DE, EE, IE, HR, LV, LU, HU, PL, FI.

⁷² Π.χ. στο Βέλγιο.

⁷³ Π.χ. BE, NL, PT, SE, UK.

⁷⁴ Π.χ. BE, EE, LU, AT.

⁷⁵ Π.χ. BE, EE, CY, SE.

⁷⁶ Π.χ. BG, EE, IE, SK, FI.

κράτη μέλη, οι πληροφορίες αυτές μπορούν να ληφθούν από τον εκπρόσωπο του εργαζομένου, με τη συναίνεση του εργαζομένου⁷⁷. Εάν απορριφθεί η δημοσιοποίηση, σε μερικά κράτη μέλη αυτή μπορεί να επιτευχθεί μέσω των δικαστηρίων⁷⁸. Σε μερικά κράτη μέλη, οι κανονισμοί περιλαμβάνουν την υποχρέωση μνείας των κατώτατων νόμιμων μισθών κατά τη δημοσίευση θέσεων εργασίας⁷⁹, ή καθιστούν παράνομο για έναν εργοδότη να εμποδίζει τους εργαζόμενους να δημοσιοποιήσουν την αμοιβή τους σε άλλους, όταν σκοπός της εν λόγω δημοσιοποίησης είναι να διαπιστωθεί κατά πόσον υπάρχει σύνδεσμος μεταξύ των διαφορών στην αμοιβή και προστατευόμενου χαρακτηριστικού στοιχείου, όπως το φύλο⁸⁰. Οι φορείς ορισμένων κρατών μελών που είναι αρμόδιοι για την ισότητα δικαιούνται να ζητούν πληροφορίες σχετικά με την αμοιβή⁸¹, για παράδειγμα, αριθμητικά στοιχεία για εισοδήματα συγκρίσιμων εργαζομένων από το ίδρυμα κοινωνικής ασφάλισης⁸². Ωστόσο, οι πληροφορίες για την αμοιβή συχνά θεωρούνται εμπιστευτικές βάσει της εθνικής νομοθεσίας για την προστασία των δεδομένων και της ιδιωτικής ζωής. Ως εκ τούτου, σε πολλά κράτη μέλη, οι εργοδότες δεν μπορούν να ανακοινώσουν τέτοιες πληροφορίες. Μπορεί να απαγορεύεται στους εργαζόμενους, ακόμη και δυνάμει της σύμβασης εργασίας τους, να ενημερώσουν άλλους εργαζόμενους για την αμοιβή τους. Συνήθως, η δημοσιοποίηση πληροφοριών για την αμοιβή είναι περισσότερο προβληματική στον ιδιωτικό τομέα από ό,τι στον δημόσιο.

Όσον αφορά τα συλλογικά μέτρα, ορισμένα κράτη μέλη ενθαρρύνουν την προώθηση του σχεδιασμού ισότητας και, αφενός, υποχρεώνουν τους εργοδότες να αξιολογούν τακτικά τις πρακτικές και τις διαφορές στις αμοιβές και, αφετέρου, εκπονούν σχέδιο δράσης για την ισότητα της αμοιβής⁸³. Η υποχρέωση αυτή συνήθως βαρύνει μεγαλύτερους εργοδότες. Οι παραβάσεις αυτής της υποχρέωσης μπορεί να συνεπάγονται χρηματικές κυρώσεις⁸⁴. Επίσης, ορισμένα κράτη μέλη ζητούν από τους εργοδότες να εκπονούν μελέτες σχετικά με την αμοιβή⁸⁵, ενώ άλλα απαιτούν από τους εργοδότες να συγκεντρώνουν στατιστικά στοιχεία σχετικά με την απασχόληση με βάση το φύλο⁸⁶. Σε μερικά κράτη μέλη οι εργοδότες υποχρεούνται σε περιοδικά διαστήματα να παρέχουν στους εκπροσώπους των εργαζομένων γραπτή έκθεση σχετικά με την υφιστάμενη κατάσταση στην επιχείρηση όσον αφορά την ισότητα των φύλων, που να περιλαμβάνει λεπτομέρειες για την αμοιβή⁸⁷.

4.3. Διαδικαστικά εμπόδια στις υποθέσεις για την ισότητα της αμοιβής

Τα θύματα των διακρίσεων στην αμοιβή αντιμετωπίζουν ορισμένα εμπόδια στην πρόσβαση στη δικαιοσύνη, μεταξύ άλλων, χρονοβόρες και δαπανηρές δικαστικές διαδικασίες, προθεσμίες, έλλειψη αποτελεσματικών κυρώσεων και επαρκούς αποζημίωσης, και περιορισμένη πρόσβαση στις πληροφορίες που είναι αναγκαίες για την άσκηση αγωγής για την ισότητα της αμοιβής.

Οι μεμονωμένοι εργαζόμενοι συχνά έχουν περιορισμένη πρόσβαση στις πληροφορίες που είναι αναγκαίες για να ασκήσουν με επιτυχία αγωγή για την ισότητα της αμοιβής, όπως οι πληροφορίες σχετικά με την αμοιβή προσώπων που εκτελούν την ίδια εργασία ή εργασία ίσης αξίας. Αυτό αποτελεί εμπόδιο στην αποτελεσματική εφαρμογή του κανόνα της

⁷⁷ Π.χ. FI.

⁷⁸ Π.χ. CZ, LV.

⁷⁹ Π.χ. AT.

⁸⁰ Π.χ. UK.

⁸¹ Π.χ. EE, SE.

⁸² Π.χ. AT.

⁸³ Π.χ. BE, ES, FR, FI, SE.

⁸⁴ Αυτό συμβαίνει στη Γαλλία.

⁸⁵ Π.χ. FI, SE.

⁸⁶ Π.χ. DK, EE.

⁸⁷ Π.χ. BE, DK, FR, IT, LU, AT.

αντιστροφής του βάρους της απόδειξης, ο οποίος προβλέπεται στο άρθρο 19 της οδηγίας, και απαιτεί από το θύμα να επικαλεστεί πρώτα τα πραγματικά περιστατικά από τα οποία τεκμαίρεται η ύπαρξη διάκρισης. Μόνο τότε ο εργοδότης υποχρεούται να αποδείξει ότι δεν υπήρξε διάκριση. Η εφαρμογή του κανόνα της αντιστροφής του βάρους της απόδειξης παραμένει προβληματική σε ορισμένα κράτη μέλη όπου φαίνεται ότι υπάρχει υψηλότερο όριο για την αντιστροφή από το προβλεπόμενο στην οδηγία⁸⁸.

Οι δαπάνες για τη νομική συνδρομή και τις δικαστικές διαδικασίες είναι συχνά υψηλές και βαρύνουν το θύμα. Επίσης, η αποζημίωση και η αντιστάθμιση που μπορεί να επιτευχθούν συχνά είναι περιορισμένες⁸⁹. Επομένως, ο **ενεργός ρόλος των φορέων που είναι αρμόδιοι για την ισότητα των φύλων και των συνδικαλιστικών οργανώσεων** στην παροχή ανεξάρτητης συνδρομής στα θύματα διακρίσεων θα τα βοηθούσε να αποκτήσουν πρόσβαση στη δικαιοσύνη και θα εξασφάλιζε την αποτελεσματικότητα του νομικού πλαισίου για την ισότητα της αμοιβής. Θα μείωνε επίσης τον κίνδυνο αντιδικίας για τους μεμονωμένους εργαζόμενους και θα μπορούσε να αποτελεί πιθανή λύση έναντι του πολύ μικρού αριθμού υποθέσεων που αφορούν την ισότητα της αμοιβής. Ως εκ τούτου, η συμμετοχή των φορέων που είναι αρμόδιοι για την ισότητα των φύλων έχει ουσιώδη σημασία για την αποτελεσματική εφαρμογή της αρχής της ισότητας της αμοιβής. Ωστόσο, τα καθήκοντα και οι εξουσίες των εθνικών φορέων που είναι αρμόδιοι για την ισότητα των φύλων είναι πολύ διαφορετικά και μόνο σε μερικά κράτη μέλη ο ρόλος των φορέων που είναι αρμόδιοι για την ισότητα περιλαμβάνει την εκπροσώπηση μεμονωμένων προσώπων σε αγωγές αυτού του είδους⁹⁰. Επίσης, οι συνδικαλιστικές οργανώσεις⁹¹ και οι ΜΚΟ μπορούν να εκπροσωπούν τα μεμονωμένα πρόσωπα.

Η οδηγία απαιτεί από τα κράτη μέλη να λαμβάνουν **προληπτικά μέτρα** σχετικά τις παραβάσεις της αρχής της ισότητας της αμοιβής⁹², αφήνοντας εκ νέου την επιλογή των μέτρων σ' αυτά τα κράτη μέλη. Τα προληπτικά μέτρα μπορούν να περιλαμβάνουν τη διεξαγωγή ερευνών που έχουν ως στόχο να προλάβουν την ανισότητα της αμοιβής, τη διοργάνωση κατάρτισης για τους ενδιαφερόμενους, καθώς και δραστηριότητες για την ενίσχυση της ευαισθητοποίησης στο θέμα.

5. ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ ΚΑΙ ΜΕΛΛΟΝΤΙΚΗ ΠΟΡΕΙΑ

Η οδηγία καθιέρωσε ορισμένες σημαντικές καινοτομίες που έχουν ως στόχο να κάνουν πιο συνεκτική τη νομοθεσία της ΕΕ στον τομέα αυτό, να την ευθυγραμμίσουν με τη νομολογία του ΔΕΕ και, τέλος, να ενισχύσουν την αποτελεσματικότητα και την προσβασιμότητα του δικαίου για τους επαγγελματίες του χώρου και το ευρύ κοινό.

Όσον αφορά την ορθή ενσωμάτωση των καινοτομιών αυτών στο εθνικό δίκαιο, οι υπηρεσίες των Επιτροπής έχουν ακόμα ερωτήματα που αφορούν τα περισσότερα κράτη μέλη. Αυτά τα εναπομένοντα ζητήματα θα διευκρινιστούν κατά προτεραιότητα, αν χρειαστεί και μέσω διαδικασιών παράβασης. Για το μέλλον, η κύρια πρόκληση που αντιμετωπίζουν όλα τα κράτη μέλη είναι η ορθή εφαρμογή και υλοποίηση στην πράξη των δικαιωμάτων της οδηγίας αυτής.

⁸⁸ Π.χ. CY, MT, BG. Η Ρουμανία πρόσφατα τροποποίησε τη νομοθεσία της για να εξαλείψει αυτό το πρόβλημα.

⁸⁹ Στις περισσότερες περιπτώσεις η αποζημίωση ισούται με τα διαφυγόντα κέρδη με βάση τη διαφορά μισθών μεταξύ του καταγγέλλοντος και του προσώπου αναφοράς. Σε μερικά κράτη μέλη περιλαμβάνεται επίσης και η ηθική βλάβη. Το εθνικό νομικό πλαίσιο για τις κυρώσεις διαφοροποιείται σε μεγάλο βαθμό μεταξύ των κρατών μελών.

⁹⁰ Π.χ. BE, BG, EE, IE, IT, HU, MT, AT, SK, FI, SE, UK.

⁹¹ Π.χ. σε BE, DK, FR, SE, UK.

⁹² Άρθρο 26 της οδηγίας.

Η πρακτική εφαρμογή των διατάξεων για την ισότητα της αμοιβής στα κράτη μέλη φαίνεται να αποτελεί ένα από τις πιο προβληματικά ζητήματα της οδηγίας. Αυτό αποδεικνύεται από το επίμονο χάσμα αμοιβών μεταξύ των φύλων, το οποίο μπορεί να προκαλείται σε μεγάλο βαθμό από τις διακρίσεις στις αμοιβές και από τον χαμηλό αριθμό των αγωγών που ασκούνται από μεμονωμένα πρόσωπα ενώπιον των εθνικών δικαστηρίων.

Τα κράτη μέλη θα πρέπει να χρησιμοποιούν τα εργαλεία που προβλέπονται στο επισυναπτόμενο έγγραφο εργασίας των υπηρεσιών της Επιτροπής για να βελτιώσουν την αποτελεσματικότητα της εφαρμογής της αρχής της ισότητας της αμοιβής και να αντιμετωπίσουν το επίμονο χάσμα αμοιβών μεταξύ των φύλων.

Η Επιτροπή θα συνεχίσει να παρακολουθεί εκτενώς την εφαρμογή της αρχής της ισότητας της αμοιβής. Σύμφωνα με τη στρατηγική «Ευρώπη 2020», εκτός από τις δραστηριότητες ενίσχυσης της ευαισθητοποίησης και διάδοσης των βέλτιστων πρακτικών, η Επιτροπή θα συνεχίσει να προωθεί ειδικές ανά χώρα συστάσεις που αντιμετωπίζουν τις αιτίες του χάσματος αμοιβών μεταξύ των φύλων κατά τη διάρκεια της ετήσιας διαδικασίας του ευρωπαϊκού εξαμήνου.

Επιπλέον, η Επιτροπή σχεδιάζει εντός του 2014 να εγκρίνει μη νομοθετική πρωτοβουλία με στόχο, αφενός, να προωθήσει και να διευκολύνει την αποτελεσματική εφαρμογή της αρχής της ισότητας της αμοιβής στην πράξη και, αφετέρου, να συνδράμει τα κράτη μέλη στην εξεύρεση των κατάλληλων προσεγγίσεων για τη μείωση του επίμονου χάσματος αμοιβών μεταξύ φύλων⁹³. Η πρωτοβουλία αυτή είναι πιθανό να εστιάζεται στη διαφάνεια των μισθών.

⁹³ Πρόγραμμα εργασίας της Επιτροπής 2014, COM(2013) 739 final, στη διεύθυνση http://ec.europa.eu/atwork/pdf/cwp_2014_annex_el.pdf.