ΣΥΣΤΑΣΕΙΣ

ΣΥΣΤΑΣΗ ΤΗΣ ΕΠΙΤΡΟΠΗΣ

της 7ης Μαρτίου 2014

σχετικά με την ενίσχυση της αρχής της ισότητας της αμοιβής μεταξύ ανδρών και γυναικών μέσω της διαφάνειας

(Κείμενο που παρουσιάζει ενδιαφέρον για τον ΕΟΧ)

(2014/124/ΕΕ)

Η ΕΥΡΩΠΑΪΚΗ ΕΠΙΤΡΟΠΗ,

Έχοντας υπόψη τη Συνθήκη για τη λειτουργία της Ευρωπαϊκής Ένωσης, και ιδίως το άρθρο 292,

Εκτιμώντας τα ακόλουθα:

(1) Στα άρθρα 2 και 3 παράγραφος 3 της Συνθήκης για την Ευρωπαϊκή Ένωση κατοχυρώνεται η ισότητα μεταξύ γυναικών και ανδρών ως βασική αξία και καθήκον της Ένωσης.

(2) Στα άρθρα 8 και 10 της Συνθήκης για τη λειτουργία της Ευρωπαϊκής Ένωσης (ΣΛΕΕ) προβλέπεται ότι η Ένωση επιδιώκει να εξαλειφθούν οι ανισότητες, να προαχθεί η ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών και να καταπολεμηθεί κάθε διάκριση λόγω φύλου σε όλες τις δράσεις της.

(3) Με το άρθρο 157 παράγραφος 1 της ΣΛΕΕ, κάθε κράτος μέλος υποχρεούται να εξασφαλίζει την εφαρμογή της αρχής της ισότητας της αμοιβής μεταξύ ανδρών και γυναικών για όμοια εργασία ή για εργασία ίσης αξίας.

(4) Στο άρθρο 23 του Χάρτη των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης προβλέπεται ότι η ισότητα ανδρών και γυναικών πρέπει να εξασφαλίζεται σε όλους τους τομείς, μεταξύ άλλων στην απασχόληση, την εργασία και τις αποδοχές.

(5) Οι ίσες αμοιβές για ίση εργασία ή εργασία ίσης αξίας συνιστούν μία από τις πέντε προτεραιότητες που προβλέπονται στον Χάρτη για τα Δικαιώματα των Γυναικών, στον οποίο επαναλαμβάνεται η δέσμευση της Επιτροπής για δυναμική κινητοποίηση όλων των μηχανισμών, νομοθετικών και μη, για να κλείσει η ψαλίδα στις αμοιβές των φύλων. Η «Στρατηγική για την ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών 2010-2015» στηρίζεται στις προτεραιότητες του Χάρτη για τα Δικαιώματα των Γυναικών. Στη Στρατηγική προβλέπεται ότι η Επιτροπή θα διερευνήσει πιθανούς τρόπους βελτίωσης της διαφάνειας της αμοιβής.

(6) Στην οδηγία 2006/54/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου [1] προβλέπεται ότι για όμοια εργασία ή για εργασία ίσης αξίας, καταργούνται οι άμεσες και έμμεσες διακρίσεις λόγω φύλου όσον αφορά όλα τα στοιχεία και τους όρους αμοιβής. Ειδικότερα, όταν χρησιμοποιείται σύστημα επαγγελματικής κατάταξης για τον καθορισμό των αμοιβών, το σύστημα αυτό θα πρέπει να βασίζεται σε κοινά κριτήρια για τους εργαζόμενους άνδρες και γυναίκες και να εφαρμόζεται κατά τρόπο που να αποκλείει τις διακρίσεις που βασίζονται στο φύλο.

(7) Οι αποδοχές των γυναικών στην Ένωση εξακολουθούν κατά μέσο όρο να είναι κατά 16,2 % χαμηλότερες από εκείνες των ανδρών ανά ώρα εργασίας (Eurostat 2011), παρά τη σημαντική πρόοδο που έχουν σημειώσει οι γυναίκες από άποψη εκπαιδευτικών επιτευγμάτων και επαγγελματικής εμπειρίας. Το γεγονός αυτό υποδεικνύει την ύπαρξη ενός επίμονου χάσματος αμοιβών μεταξύ των φύλων, το οποίο μέχρι στιγμής μειώνεται με πολύ αργούς ρυθμούς.

(8) Η Επιτροπή, στην ανακοίνωσή της COM(2007) 424 τελικό [2], καταλήγει στο συμπέρασμα ότι οι γυναίκες εξακολουθούν να υφίστανται διακρίσεις ως προς την αμοιβή και άνιση μεταχείριση στην αγορά εργασίας, με αποτέλεσμα να μην μπορούν να αξιοποιήσουν πλήρως τις δυνατότητές τους. Οι κατάφωρες άμεσες διακρίσεις ως προς την αμοιβή για την ίδια ακριβώς εργασία αποτελούν πλέον μάλλον σπάνιο φαινόμενο. Ωστόσο, το ισχύον νομοθετικό πλαίσιο υπήρξε λιγότερο αποτελεσματικό όσον αφορά την εξασφάλιση της τήρησης της αρχής της ισότητας της αμοιβής για εργασία ίσης αξίας. Τέτοιου είδους διακρίσεις είναι λιγότερο πιθανό να αποτελέσουν αντικείμενο δικαστικής υπόθεσης όχι μόνο λόγω του ότι τα δυνητικά θύματα πιθανότατα δεν τις συνειδητοποιούν, αλλά και διότι είναι δυσκολότερο για τα θύματα διακρίσεων ως προς την αμοιβή να επιβάλουν αποτελεσματικά την αρχή της ισότητας της αμοιβής. Τα θύματα πρέπει να τεκμηριώσουν τα γεγονότα βάσει των οποίων τεκμαίρεται διάκριση προκειμένου να μεταφέρουν το βάρος της απόδειξης στον εργοδότη. Η αδιαφάνεια στη διάρθρωση των αμοιβών και η έλλειψη διαθέσιμων πληροφοριών σχετικά με τα επίπεδα των αμοιβών των εργαζομένων που εκτελούν την ίδια εργασία ή εργασία ίσης αξίας αποτελούν σημαντικούς παράγοντες που εντείνουν τις δυσκολίες αυτές.

[1] Οδηγία 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 (ΕΕ L 204 της 26.7.2006, σ. 23).

[2] Ανακοίνωση της Επιτροπής στο Συμβούλιο, στο Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, στην Ευρωπαϊκή Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή και στην Επιτροπή των Περιφερειών, της 18ης Ιουλίου 2007 — Καταπολέμηση των διαφορών στις αμοιβές των δύο φύλων.

(9) Στην ανακοίνωσή της COM(2010) 543 τελικό [1], η Επιτροπή απαριθμεί μεταξύ των προτεραιοτήτων της στο πεδίο της έξυπνης νομοθεσίας περαιτέρω βελτιώσεις όσον αφορά τη μεταφορά στο εθνικό δίκαιο, την εφαρμογή και την επιβολή της νομοθεσίας της ΕΕ.

(10) Το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο ενέκρινε στις 18 Νοεμβρίου 2008 [2] και τις 24 Μαΐου 2012 [3] ψηφίσματα για την ισότητα των αμοιβών μεταξύ ανδρών και γυναικών που περιείχαν συστάσεις σχετικά με τρόπους καλύτερης εφαρμογής της αρχής της ισότητας της αμοιβής. Οι συστάσεις αυτές περιλαμβάνουν τη θέσπιση μέτρων μισθολογικής διαφάνειας και συστημάτων επαγγελματικής αξιολόγησης και κατάταξης χωρίς διακρίσεις ως προς το φύλο.

(11) Στα συμπεράσματά του της 6ης Δεκεμβρίου 2010 σχετικά με την ενίσχυση της δέσμευσης και κλιμάκωση της δράσης για τη μείωση του μισθολογικού χάσματος μεταξύ των φύλων και την επανεξέταση της εφαρμογής του προγράμματος δράσης του Πεκίνου [4], το Συμβούλιο κάλεσε τα κράτη μέλη να θεσπίσουν μέτρα για την αντιμετώπιση των αιτιών του μισθολογικού χάσματος μεταξύ των φύλων και κυρίως μέτρα που προωθούν τη μισθολογική διαφάνεια και την επαγγελματική αξιολόγηση και κατάταξη χωρίς διακρίσεις ως προς το φύλο.

(12) Με την ανακοίνωση της Επιτροπής COM(2013) 83 final [5] τα κράτη μέλη καλούνται να καταβάλουν προσπάθειες για να μειώσουν την ψαλίδα των αμοιβών μεταξύ των δύο φύλων, να αντιμετωπίσουν τα άλλα εμπόδια στη συμμετοχή των γυναικών στην αγορά εργασίας και να ενθαρρύνουν τους εργοδότες να αντιμετωπίσουν τις διακρίσεις στον χώρο εργασίας στο πλαίσιο των προσπαθειών εφαρμογής μιας στρατηγικής για την ενεργό ένταξη.

(13) Στην έκθεση της Επιτροπής προς το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο και το Συμβούλιο COM(2013) 861 final [6] αναφέρεται ότι η εφαρμογή της αρχής της ισότητας της αμοιβής παρακωλύεται από έλλειψη διαφάνειας στα συστήματα αμοιβής, έλλειψη ασφάλειας δικαίου σχετικά με την έννοια της εργασίας ίσης αξίας και διαδικαστικά εμπόδια. Στα εν λόγω εμπόδια περιλαμβάνεται η έλλειψη πρόσβασης των εργαζομένων σε πληροφορίες που είναι αναγκαίες για να ασκήσουν με επιτυχία αγωγές για την ισότητα της αμοιβής, και ιδίως σε πληροφορίες σχετικά με τα επίπεδα αμοιβών κατηγοριών εργαζομένων που εκτελούν την ίδια εργασία ή εργασία ίσης αξίας.

(14) Η ανάληψη δράσης σε επίπεδο Ένωσης για τη διευκόλυνση της εφαρμογής της αρχής της ισότητας της αμοιβής θα συνδράμει τις εθνικές αρχές και τα συναφή ενδιαφερόμενα μέρη ώστε να εντείνουν τις προσπάθειές τους για την καταπολέμηση του χάσματος των αμοιβών μεταξύ των φύλων και των αντίστοιχων διακρίσεων μέσω της καλύτερης εφαρμογής των υφιστάμενων νομικών απαιτήσεων. Είναι αναγκαίο να ενισχυθεί η αποτελεσματική εφαρμογή της αρχής της ισότητας της αμοιβής στα κράτη μέλη, τηρώντας παράλληλα στο έπακρο την αρχή της επικουρικότητας.

(15) Η παρούσα σύσταση θα πρέπει να εστιάζει στη διαφάνεια των μισθολογικών κλιμακίων, η οποία είναι αναγκαία για την αποτελεσματική εφαρμογή της αρχής της ισότητας της αμοιβής. Η ενίσχυση της διαφάνειας μπορεί να φέρει στην επιφάνεια προκαταλήψεις και διακρίσεις ως προς το φύλο στη διάρθρωση των αμοιβών μιας επιχείρησης ή ενός οργανισμού. Διευκολύνει τους εργαζομένους, τους εργοδότες και τους κοινωνικούς εταίρους να αναλάβουν επαρκή δράση ώστε να διασφαλίσουν την εφαρμογή της αρχής της ισότητας της αμοιβής. Η παρούσα σύσταση θα πρέπει να παρουσιάσει μια εργαλειοθήκη μέτρων που έχουν σχεδιαστεί για να παράσχουν βοήθεια στα κράτη μέλη κατά την υιοθέτηση μιας εξατομικευμένης προσέγγισης για τη βελτίωση της μισθολογικής διαφάνειας. Τα κράτη μέλη θα πρέπει να ενθαρρυνθούν να εφαρμόσουν τα πλέον κατάλληλα μέτρα για τις ειδικές συνθήκες που επικρατούν σε καθένα από αυτά και να εφαρμόσουν τουλάχιστον ένα από τα βασικά μέτρα που προβλέπονται στην παρούσα σύσταση για την ενίσχυση της διαφάνειας (δικαίωμα υποβολής αιτήματος για παροχή πληροφοριών σχετικά με τις αμοιβές, υποβολή εταιρικών αναφορών, έλεγχοι σχετικά με τις αμοιβές, συλλογικές διαπραγματεύσεις για την εξασφάλιση ίσης αμοιβής).

(16) Παρέχοντας στους εργαζομένους τη δυνατότητα να ζητούν πληροφορίες σχετικά με τα επίπεδα των αμοιβών άλλων κατηγοριών εργαζομένων που εκτελούν την ίδια εργασία ή εργασία ίσης αξίας, συμπεριλαμβανομένων συμπληρωματικών ή μεταβαλλόμενων στοιχείων, όπως οι πληρωμές σε είδος και τα πριμ, και με τα στοιχεία να αναλύονται ανά φύλο, θα αυξηθεί η διαφάνεια της μισθολογικής πολιτικής μιας επιχείρησης ή ενός οργανισμού. Επίσης, θα βελτιωθούν οι πιθανότητες επιτυχημένης ατομικής προσφυγής ενώπιον των εθνικών δικαστηρίων σε περιπτώσεις διακρίσεων, κάτι που με τη σειρά του θα λειτουργήσει αποτρεπτικά.

(17) Η τακτική υποβολή αναφορών από τους εργοδότες σχετικά με τους μισθούς ανά κατηγορία εργαζομένου ή θέση, με τα στοιχεία να αναλύονται ανά φύλο, θα συμβάλει επίσης στη βελτίωση της μισθολογικής διαφάνειας και θα αποτελέσει μια αξιόπιστη βάση για τη διεξαγωγή συζητήσεων σχετικά με τη λήψη μέτρων για την εφαρμογή της αρχής της ισότητας της αμοιβής. Αυτού του είδους η συλλογική δημοσιοποίηση των μισθών δεν θα πρέπει να ζητείται από επιχειρήσεις και οργανισμούς που απασχολούν λιγότερους από 50 υπαλλήλους και πληρούν τα σχετικά με το εργατικό δυναμικό κριτήρια για τις μικρές επιχειρήσεις που περιέχονται στη σύσταση 2003/361/ΕΚ της Επιτροπής [7], διότι θα τις επιβάρυνε σε δυσανάλογο βαθμό.

---

[1] Ανακοίνωση της Επιτροπής προς το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, το Συμβούλιο, την Ευρωπαϊκή Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή και την Επιτροπή των Περιφερειών ,της 8ης Οκτωβρίου 2010 — Έξυπνη νομοθεσία στην Ευρωπαϊκή Ένωση.

[2] ΕΕ C 16 E της 22.1.2010, σ. 21.

[3] P7_TA(2012)0225.

[4] ΕΕ C 345 της 18.12.2010, σ. 1.

[5] Ανακοίνωση της Επιτροπής στο Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, το Συμβούλιο, την Ευρωπαϊκή Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή και την Επιτροπή των Περιφερειών, της 20ής Φεβρουαρίου 2013 — Στοχεύοντας στις κοινωνικές επενδύσεις για την ανάπτυξη και τη συνοχή – συμπεριλαμβανομένης της εφαρμογής του Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Ταμείου (2014-2020) (σ. 11).

[6] Έκθεση της Επιτροπής προς το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο και το Συμβούλιο 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.

[7] Σύσταση 2003/361/ΕC της Επιτροπής, της 6ης Μαΐου 2003, σχετικά με τον ορισμό των πολύ μικρών, των μικρών και των μεσαίων επιχειρήσεων (ΕΕ L 124 της 20.5.2003, σ. 36).

(18) Οι έλεγχοι σχετικά με τις αμοιβές θα διευκολύνουν την ανάλυση των αμοιβών από την άποψη της ισότητας των φύλων και θα επιτρέψουν να συναχθούν συμπεράσματα σχετικά με την εφαρμογή της αρχής της ισότητας της αμοιβής. Οι έλεγχοι σχετικά με τις αμοιβές θα μπορούσαν να αποτελέσουν τη βάση για τη διεξαγωγή συζητήσεων μεταξύ εργοδοτών και εκπροσώπων των εργαζομένων με στόχο την εξάλειψη των διακρίσεων ως προς την αμοιβή λόγω φύλου. Δεν θα πρέπει να απαιτείται από επιχειρήσεις και οργανισμούς που απασχολούν λιγότερους από 250 εργαζομένους και πληρούν τα σχετικά με το εργατικό δυναμικό κριτήρια για τις μεσαίου μεγέθους επιχειρήσεις που περιέχονται στη σύσταση 2003/361/ΕΚ να λαμβάνουν μέτρα όσον αφορά τους ελέγχους σχετικά με τις αμοιβές, διότι κάτι τέτοιο θα τις επιβάρυνε σε δυσανάλογο βαθμό.

(19) Η ενθάρρυνση των κοινωνικών εταίρων ή η επιβολή σε αυτούς της υποχρέωσης να συζητούν και να δίνουν ιδιαίτερη προσοχή σε ζητήματα ισότητας της αμοιβής στο πλαίσιο των συλλογικών διαπραγματεύσεων αποτελεί έναν ακόμα τρόπο αύξησης της μισθολογικής διαφάνειας και αντιμετώπισης του χάσματος των αμοιβών μεταξύ των φύλων.

(20) Η κατάρτιση μισθολογικών στατιστικών με ανάλυση ανά φύλο και η παροχή στη Eurostat έγκυρων και ολοκληρωμένων στατιστικών είναι ουσιώδους σημασίας για την ανάλυση και την παρακολούθηση των αλλαγών όσον αφορά το χάσμα των αμοιβών μεταξύ των φύλων σε ευρωπαϊκό επίπεδο. Με τον κανονισμό (ΕΚ) αριθ. 530/1999 του Συμβουλίου [1] τα κράτη μέλη καλούνται να καταρτίζουν διαρθρωτικές στατιστικές σχετικά με τις αποδοχές ανά τετραετία, οι οποίες να διευκολύνουν τον υπολογισμό του χάσματος των αμοιβών μεταξύ των φύλων. Για τα έτη 2006 και 2010, το χάσμα των αμοιβών μεταξύ των φύλων υπολογίστηκε μέσω των δεδομένων που συνελέγησαν στο πλαίσιο της έρευνας για τη διάρθρωση των αποδοχών. Για το διάστημα από το 2007 έως το 2009, τα δεδομένα σχετικά με το χάσμα των αμοιβών μεταξύ των φύλων διαβιβάζονταν σε εθελοντική βάση, συχνά με καθυστερήσεις και σε μορφή σχεδίου που θα υποβαλλόταν σε μεταγενέστερη επανεξέταση. Η παροχή υψηλής ποιότητας στατιστικών σε ετήσια βάση θα μπορούσε να αυξήσει τη διαφάνεια και να ενισχύσει περαιτέρω την ευαισθητοποίηση σχετικά με το πρόβλημα της ανισότητας μεταξύ των φύλων όσον αφορά τις αμοιβές. Η διαθεσιμότητα και η δυνατότητα σύγκρισης των δεδομένων αυτών έχει καθοριστική σημασία για την αξιολόγηση των εξελίξεων σε ολόκληρη την Ένωση.

(21) Η έλλειψη ορισμού για την εργασία ίσης αξίας, συμπεριλαμβανομένης μιας σαφούς ένδειξης όσον αφορά τα κριτήρια αξιολόγησης για τη σύγκριση διαφορετικών επαγγελμάτων, αποτελεί σημαντικό εμπόδιο για τα θύματα διακρίσεων ως προς την αμοιβή τα οποία προσφεύγουν ενώπιον των δικαστηρίων. Προκειμένου να αξιολογηθεί εάν οι εργαζόμενοι εκτελούν εργασία ίσης αξίας, πρέπει να ληφθούν υπόψη διάφοροι παράγοντες, συμπεριλαμβανομένων της φύσης της εργασίας, της κατάρτισης και των συνθηκών εργασίας. Η ένταξη ενός τέτοιου ορισμού και κριτηρίων επαγγελματικής αξιολόγησης και κατάταξης στην εθνική νομοθεσία θα συνδράμει τα θύματα των διακρίσεων ως προς την αμοιβή στην προσφυγή τους ενώπιον των εθνικών δικαστηρίων.

(22) Τα συστήματα επαγγελματικής αξιολόγησης και κατάταξης χωρίς διακρίσεις ως προς το φύλο είναι αποτελεσματικά για τη θέσπιση ενός διαφανούς συστήματος αμοιβών. Εντοπίζουν έμμεσες διακρίσεις ως προς την αμοιβή οι οποίες συνδέονται με την υποτίμηση επαγγελμάτων που ασκούνται συνήθως από γυναίκες, δεδομένου ότι μετρούν και συγκρίνουν επαγγέλματα με διαφορετικό περιεχόμενο αλλά ίση αξία, και στηρίζουν με τον τρόπο αυτό την αρχή της εργασίας ίσης αξίας. Τα κράτη μέλη, οι κοινωνικοί εταίροι και οι εργοδότες ενθαρρύνονται να προωθήσουν την ανάπτυξη και τη χρήση συστημάτων επαγγελματικής αξιολόγησης και κατάταξης χωρίς διακρίσεις ως προς το φύλο, αντλώντας έμπνευση από το παράρτημα 1 του εγγράφου εργασίας των υπηρεσιών της Επιτροπής που συνοδεύει την έκθεση σχετικά με την εφαρμογή της οδηγίας 2006/54/ΕΚ [2].

(23) Η συμμετοχή αρμόδιων για θέματα ισότητας φορέων έχει καίρια σημασία για την αποτελεσματική εφαρμογή της αρχής της ισότητας της αμοιβής. Οι εξουσίες και οι εντολές των εθνικών φορέων που είναι αρμόδιοι για την ισότητα μεταξύ των φύλων θα πρέπει συνεπώς να επαρκούν ώστε να καλύπτουν θέματα διακρίσεων ως προς την αμοιβή μεταξύ των φύλων, συμπεριλαμβανομένων τυχόν υποχρεώσεων που άπτονται της διαφάνειας. Τα διαδικαστικά και τα σχετικά με το κόστος εμπόδια με τα οποία έρχονται αντιμέτωπα τα θύματα διακρίσεων ως προς την αμοιβή θα πρέπει να μειωθούν μέσω της παροχής της δυνατότητας στους φορείς που είναι αρμόδιοι για θέματα ισότητας να εκπροσωπούν μεμονωμένα πρόσωπα. Με τον τρόπο αυτό θα μειωθεί ο κίνδυνος αντιδικίας για μεμονωμένους εργαζομένους και ενδεχομένως η δυνατότητα αυτή να λειτουργήσει ως μέσο αντιμετώπισης του πολύ μικρού σήμερα αριθμού υποθέσεων σχετικά με την ισότητα της αμοιβής που παραπέμπονται στα δικαστήρια.

(24) Μέσω των δραστηριοτήτων ευαισθητοποίησης, οι ενδιαφερόμενοι ενημερώνονται σχετικά με την ύπαρξη και τη σημασία της αρχής της ισότητας της αμοιβής. Τα κράτη μέλη θα πρέπει να ενθαρρυνθούν να προβούν σε ενέργειες ευαισθητοποίησης επιχειρήσεων και οργανισμών, κοινωνικών εταίρων και του ευρύτερου κοινού προκειμένου να προωθήσουν αποτελεσματικά την αρχή της ισότητας της αμοιβής, να κάνουν χρήση των μεθόδων επαγγελματικής αξιολόγησης και κατάταξης που δεν εισάγουν διακρίσεις ως προς το φύλο και να αντιμετωπίσουν γενικότερα το χάσμα αμοιβών μεταξύ των φύλων. Είναι επίσης απαραίτητη η ανάληψη δράσης σε επίπεδο επιχειρήσεων και οργανισμών,

ΕΞΕΔΩΣΕ ΤΗΝ ΠΑΡΟΥΣΑ ΣΥΣΤΑΣΗ:

I. ΑΝΤΙΚΕΙΜΕΝΟ

1. Με την παρούσα σύσταση παρέχεται καθοδήγηση στα κράτη μέλη με στόχο να τους παρασχεθεί συνδρομή για την καλύτερη και αποτελεσματικότερη εφαρμογή της αρχής της ισότητας της αμοιβής, ούτως ώστε να καταπολεμήσουν τις διακρίσεις στις αμοιβές και να συνεισφέρουν στην αντιμετώπιση του επίμονου χάσματος των αμοιβών μεταξύ των φύλων.

[1] Κανονισμός (ΕΚ) αριθ. 530/1999 του Συμβουλίου, της 9ης Μαρτίου 1999, για τις διαρθρωτικές στατιστικές σχετικά με τις αποδοχές και το κόστος εργασίας (ΕΕ L 63 της 12.3.1999, σ. 6).

[2] Έγγραφο εργασίας των υπηρεσιών της Επιτροπής που συνοδεύει την έκθεση της Επιτροπής προς το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο και το Συμβούλιο 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, SWD(2013) 512 final.

II. **ΜΙΣΘΟΛΟΓΙΚΗ ΔΙΑΦΑΝΕΙΑ**

2. Τα κράτη μέλη θα πρέπει να ενθαρρύνουν τους εργοδότες του δημόσιου και του ιδιωτικού τομέα καθώς και τους κοινωνικούς εταίρους να εγκρίνουν πολιτικές διαφάνειας σχετικά με τη σύνθεση και τη διάρθρωση των αποδοχών. Θα πρέπει να θεσπίσουν ειδικά μέτρα για την προώθηση της μισθολογικής διαφάνειας. Ειδικότερα, τα εν λόγω μέτρα θα πρέπει να περιλαμβάνουν μία ή περισσότερες από τις δράσεις που αναφέρονται στα σημεία 3 έως 6 στο πλαίσιο προσέγγισης προσαρμοσμένης στην εκάστοτε εγχώρια κατάσταση.

Δικαίωμα των εργαζομένων να ενημερώνονται σχετικά με τα επίπεδα των αμοιβών

3. Τα κράτη μέλη θα πρέπει να θεσπίσουν κατάλληλα και αναλογικά μέτρα ούτως ώστε να διασφαλιστεί ότι οι εργαζόμενοι είναι σε θέση να ζητούν πληροφορίες σχετικά με τα επίπεδα των αμοιβών, οι οποίες θα αναλύονται ανά φύλο, για κατηγορίες εργαζομένων που εκτελούν την ίδια εργασία ή εργασία ίσης αξίας. Οι πληροφορίες αυτές θα πρέπει να περιλαμβάνουν συμπληρωματικά ή μεταβαλλόμενα στοιχεία πέραν του καθορισμένου βασικού μισθού, όπως οι πληρωμές σε είδος και τα πριμ.

Υποβολή αναφορών σχετικά με τις αμοιβές

4. Τα κράτη μέλη θα πρέπει 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.

Έλεγχοι σχετικά με τις αμοιβές

5. Τα κράτη μέλη θα πρέπει 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. Οι εν λόγω έλεγχοι θα πρέπει να τίθενται στη διάθεση των εκπροσώπων των εργαζομένων και των κοινωνικών εταίρων, κατόπιν αιτήματος.

Συλλογικές διαπραγματεύσεις

6. Με την επιφύλαξη της αυτονομίας των κοινωνικών εταίρων και σύμφωνα με τις εθνικές νομοθεσίες και πρακτικές, τα κράτη μέλη θα πρέπει να διασφαλίσουν ότι το ζήτημα της ισότητας της αμοιβής, συμπεριλαμβανομένων των ελέγχων σχετικά με τις αμοιβές, θα συζητείται σε κατάλληλο επίπεδο στο πλαίσιο των συλλογικών διαπραγματεύσεων.

Στατιστικές και διοικητικά δεδομένα

7. Τα κράτη μέλη θα πρέπει να βελτιώσουν περαιτέρω τη διαθεσιμότητα επικαιροποιημένων δεδομένων σχετικά με το χάσμα των αμοιβών μεταξύ των φύλων, παρέχοντας στη Eurostat στατιστικές σε ετήσια βάση και εγκαίρως. Οι εν λόγω στατιστικές θα πρέπει να αναλύονται ανά φύλο, οικονομικό τομέα [1], ωράριο (πλήρες/μειωμένο), οικονομικό έλεγχο (δημόσια/ιδιωτική επιχείρηση) και ηλικία, και να υπολογίζονται σε ετήσια βάση.

8. Τα κράτη μέλη θα πρέπει επίσης να παρέχουν στην Επιτροπή στοιχεία σχετικά με τον αριθμό και τα είδη των υποθέσεων που αφορούν διακρίσεις ως προς την αμοιβή, στο πλαίσιο της κοινοποίησης σύμφωνα με το σημείο 18.

Προστασία των δεδομένων

9. Στον βαθμό που η παροχή τυχόν πληροφορίας στο πλαίσιο των μέτρων που λαμβάνονται δυνάμει των σημείων 3 έως 8 περιλαμβάνει τη δημοσιοποίηση δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα, η παροχή της εν λόγω πληροφορίας πρέπει να πραγματοποιείται σύμφωνα με την εθνική νομοθεσία περί προστασίας των δεδομένων, ιδίως τη νομοθεσία που αφορά την εφαρμογή της οδηγίας 95/46/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου [2].

Έννοια της εργασίας ίσης αξίας

10. Σύμφωνα με τη νομολογία του Δικαστηρίου της Ευρωπαϊκής Ένωσης, τα κράτη μέλη θα πρέπει να διευκρινίσουν την έννοια της «εργασίας ίσης αξίας» στη νομοθεσία τους. Η αξία της εργασίας θα πρέπει να εκτιμάται και να συγκρίνεται βάσει αντικειμενικών κριτηρίων, όπως οι εκπαιδευτικές και οι επαγγελματικές απαιτήσεις και οι απαιτήσεις που άπτονται της κατάρτισης, οι δεξιότητες, η προσπάθεια και η ευθύνη, οι εργασίες που εκτελούνται και η φύση των σχετικών καθηκόντων.

Συστήματα επαγγελματικής αξιολόγησης και κατάταξης

11. Τα κράτη μέλη θα πρέπει να προωθήσουν την ανάπτυξη και τη χρήση συστημάτων επαγγελματικής αξιολόγησης και κατάταξης χωρίς διακρίσεις ως προς το φύλο, μεταξύ άλλων στο πλαίσιο της ιδιότητάς τους ως εργοδοτών στον δημόσιο τομέα, με σκοπό την αποτροπή ή τον εντοπισμό και την καταπολέμηση τυχόν διακρίσεων όσον αφορά την αμοιβή που βασίζονται σε μισθολογικά κλιμάκια τα οποία μεροληπτούν υπέρ του ενός ή του άλλου φύλου. Θα πρέπει συγκεκριμένα να ενθαρρύνουν τους εργοδότες και τους κοινωνικούς εταίρους να καθιερώσουν συστήματα επαγγελματικής αξιολόγησης και κατάταξης χωρίς διακρίσεις ως προς το φύλο.

12. Όσον αφορά τα συστήματα επαγγελματικής αξιολόγησης και κατάταξης χωρίς διακρίσεις ως προς το φύλο, τα κράτη μέλη ενθαρρύνονται να αντλήσουν έμπνευση από το παράρτημα 1 του εγγράφου εργασίας των υπηρεσιών της Επιτροπής που συνοδεύει την έκθεση σχετικά με την εφαρμογή της οδηγίας 2006/54/ΕΚ.

[1] Τουλάχιστον NACE αναθ. 2, τομείς B έως S, εξαιρουμένου του O.

[2] Οδηγία 95/46/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 24ης Οκτωβρίου 1995, για την προστασία των φυσικών προσώπων έναντι της επεξεργασίας δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα και για την ελεύθερη κυκλοφορία των δεδομένων αυτών (ΕΕ L 281 της 23.11.1995, σ. 31).

III. ΟΡΙΖΟΝΤΙΕΣ ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ

Φορείς αρμόδιοι για θέματα ισότητας

13. Τα κράτη μέλη θα πρέπει να διασφαλίσουν ότι οι εξουσίες και οι εντολές των εθνικών τους φορέων που είναι αρμόδιοι για θέματα ισότητας καλύπτουν ζητήματα σχετικά με τις διακρίσεις ως προς την αμοιβή λόγω φύλου, συμπεριλαμβανομένων των υποχρεώσεων που άπτονται της διαφάνειας. Κατά περίπτωση, τα κράτη μέλη θα πρέπει να παρέχουν στους φορείς που είναι αρμόδιοι για θέματα ισότητας το δικαίωμα πρόσβασης στις πληροφορίες και τους ελέγχους που αναφέρονται στα σημεία 4 και 5 της παρούσας σύστασης.

14. Τα κράτη μέλη θα πρέπει να μειώσουν τα διαδικαστικά εμπόδια στην παραπομπή στα δικαστήρια υποθέσεων με αντικείμενο την ισότητα της αμοιβής, παρέχοντας τη δυνατότητα στους φορείς που είναι αρμόδιοι για θέματα ισότητας να εκπροσωπούν μεμονωμένα πρόσωπα σε υποθέσεις διακρίσεων ως προς την αμοιβή.

15. Τα κράτη μέλη θα πρέπει να διασφαλίσουν τη στενότερη συνεργασία και τον συντονισμό μεταξύ των εθνικών φορέων ισότητας και των εθνικών φορέων που ασκούν καθήκοντα επιθεώρησης της αγοράς εργασίας.

Παρακολούθηση και επιβολή

16. Τα κράτη μέλη θα πρέπει να διασφαλίσουν τη συνεχή παρακολούθηση της εφαρμογής της αρχής της ισότητας της αμοιβής και της εφαρμογής όλων των διαθέσιμων μέσων επανόρθωσης διακρίσεων ως προς την αμοιβή.

Δραστηριότητες ευαισθητοποίησης

17. Τα κράτη μέλη θα πρέπει να προβούν σε ενέργειες για την ευαισθητοποίηση δημόσιων και ιδιωτικών επιχειρήσεων και οργανισμών, κοινωνικών εταίρων και του ευρύτερου κοινού με σκοπό την προώθηση της ισότητας της αμοιβής, της αρχής της εργασίας ίσης αξίας και της μισθολογικής διαφάνειας, την καταπολέμηση των αιτίων που προκαλούν το χάσμα των αμοιβών μεταξύ των φύλων και τη δημιουργία εργαλείων που βοηθούν στην ανάλυση και την αξιολόγηση των ανισοτήτων ως προς τις αμοιβές.

IV. ΣΥΝΕΧΕΙΑ ΠΟΥ ΘΑ ΔΟΘΕΙ

18. Τα κράτη μέλη θα πρέπει να λάβουν τα αναγκαία μέτρα για τη διασφάλιση της εφαρμογής της παρούσας σύστασης και καλούνται να κοινοποιήσουν τα εν λόγω μέτρα στην Επιτροπή έως την 31η Δεκεμβρίου 2015, προκειμένου η Επιτροπή να είναι σε θέση να παρακολουθεί προσεκτικά την κατάσταση, να καταρτίσει έκθεση σχετικά με την πρόοδο που θα σημειωθεί όσον αφορά την εφαρμογή της παρούσας σύστασης και, στη βάση αυτή, να αξιολογήσει την ανάγκη για περαιτέρω μέτρα.

V. ΤΕΛΙΚΕΣ ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ

19. Η παρούσα σύσταση απευθύνεται σε όλα τα κράτη μέλη. Απευθύνεται επίσης στους κοινωνικούς εταίρους, ιδίως στα κράτη μέλη όπου σύμφωνα με τις εθνικές νομοθεσίες και πρακτικές, οι κοινωνικοί εταίροι υπέχουν ειδική ευθύνη για την εφαρμογή της αρχής της ισότητας της αμοιβής μέσω της σύναψης συλλογικών συμβάσεων.

Βρυξέλλες, 7 Μαρτίου 2014.

Για την Επιτροπή

Viviane REDING

Αντιπρόεδρος