

ΑΝΑΚΟΙΝΩΣΗ Νο 005 / 04-06-2024

Σύμμαχος στα αιτήματά μας το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο και το Συμβούλιο της Ευρώπης

Μισθοί εργαζομένων: Διαφάνεια και Αυξήσεις. Υποχρεωτικό πλαίσιο μέχρι 07/06/2026

Συμφωνεί η Κυβέρνηση σύμφωνα με την Υπουργό
Κοινωνικής Συνοχής και Οικογένειας κα Σοφία Ζαχαράκη

Μισθοί: Διαφάνεια και Αυξήσεις υποχρεωτικά εντός διετίας (07/06/2026)

Εξίσωση μισθών μεταξύ ανδρών και γυναικών, που τώρα υπολογίζεται ότι έχουν απόσταση 13%, φέρνει η ενσωμάτωση Κοινοτικής Οδηγίας για την ενίσχυση της εφαρμογής της αρχής της ισότητας της αμοιβής μεταξύ ανδρών και γυναικών για όμοια εργασία ή για εργασία της αυτής αξίας, μέσω της μισθολογικής διαφάνειας και μηχανισμών επιβολής.

Η ενσωμάτωση της οδηγίας αναμένεται μέχρι το 2026, σύμφωνα με την υπουργό Κοινωνικής Συνοχής και Οικογένειας, Σοφία Ζαχαράκη.

Σύμφωνα με όσα αναφέρει εισαγωγικό σημείωμα της εν λόγω Κοινοτικής Οδηγίας, σκοπός της είναι να θεσπίζει ελάχιστους κανόνες για την ενίσχυση:

- Του σεβασμού της αρχής ίσης αμοιβής μεταξύ ανδρών και γυναικών για όμοια εργασία ή για εργασία της αυτής αξίας.
- Της απαγόρευσης κάθε άμεσης ή έμμεσης μισθολογικής διάκρισης λόγω φύλου.
- Της μισθολογικής διαφάνειας και στην ισχυρότερη επιβολή του δικαιώματος στην ισότητα της αμοιβής.

Βασικά σημεία

Η Οδηγία ισχύει για:

- Για εργοδότες του δημόσιου και του ιδιωτικού τομέα.
- Για όλους τους εργαζομένους που έχουν σύμβαση ή σχέση εργασίας, κατά τα οριζόμενα στον Νόμο, τις Συλλογικές Συμβάσεις ή/και την πρακτική.

Ίση αμοιβή για ίδια εργασία ή εργασία ίσης αξίας

Τα κράτη-μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης (Ε.Ε.) διασφαλίζουν ότι οι εργοδότες διαθέτουν μισθολογικές δομές που αποκλείουν κάθε μισθολογική διάκριση λόγω φύλου.

Η αξιολόγηση της συγκρίσιμης εργασίας πρέπει να βασίζεται σε κριτήρια που περιλαμβάνουν τις δεξιότητες, την προσπάθεια, την ευθύνη και τις συνθήκες εργασίας, καθώς και άλλα κριτήρια που κρίνονται συναφή για τη συγκεκριμένη εργασία ή θέση. Τα κριτήρια πρέπει να εφαρμόζονται με αντικειμενικό, ουδέτερο ως προς το φύλο τρόπο, αποκλείοντας κάθε άμεση ή έμμεση διάκριση λόγω φύλου.

Τα μέτρα μισθολογικής διαφάνειας ορίζουν ότι:

Οι αιτούντες εργασία:

- Έχουν το δικαίωμα ενημέρωσης από τον μελλοντικό εργοδότη, πριν από μια συνέντευξη, σχετικά με την αρχική αμοιβή της θέσης εργασίας ή το εύρος της και, κατά περίπτωση, λεπτομέρειες σχετικά με τις διατάξεις της Συλλογικής Σύμβασης που εφαρμόζει ο εργοδότης σε σχέση με τη θέση.

Οι εργαζόμενοι:

- Έχουν το δικαίωμα να ζητούν (απευθείας ή μέσω των εκπροσώπων των εργαζομένων ή του φορέα ισότητας) πληροφορίες σχετικά με το ατομικό τους επίπεδο αμοιβής και τα μέσα επίπεδα αμοιβής, καταναμημένα ανά φύλο, για κατηγορίες εργαζομένων που εκτελούν όμοια εργασία ή εργασία της αυτής αξίας με αυτούς.
- Δεν θα εμποδίζονται να γνωστοποιούν τις αμοιβές τους για τους σκοπούς της επιβολής της αρχής της ισότητας της αμοιβής.

Οι εργοδότες:

- Δεν μπορούν ζητούν στους αιτούντες εργασία πληροφορίες σχετικά με την τρέχουσα ή την προηγούμενη αμοιβή τους.
- Διασφαλίζουν ότι οι προκηρύξεις κενών θέσεων εργασίας και οι τίτλοι εργασίας είναι ουδέτεροι ως προς το φύλο και ότι οι διαδικασίες πρόσληψης δεν εισάγουν διακρίσεις.
- Καθιστούν εύκολα προσβάσιμα στους εργαζομένους τους τα κριτήρια που χρησιμοποιούνται για τον καθορισμό της αμοιβής, των επιπέδων αμοιβής και της μισθολογικής εξέλιξης των εργαζομένων και τα εν λόγω κριτήρια είναι αντικειμενικά και ουδέτερα ως προς το φύλο.
- Πληροφορούν σε ετήσια βάση όλους τους εργαζομένους τους για το δικαίωμά τους να ζητούν και να λαμβάνουν εγγράφως πληροφορίες σχετικά με το ατομικό επίπεδο αμοιβής τους και τα μέσα επίπεδα αμοιβής, καταναμημένα ανά φύλο για τους συναδέλφους που εκτελούν όμοια εργασία ή εργασία της αυτής αξίας.
- Παρέχουν πληροφορίες, όπως σχετικά με το μισθολογικό χάσμα μεταξύ των φύλων και το ποσοστό των γυναικών και ανδρών εργαζομένων που λαμβάνουν συμπληρωματικά ή μεταβλητά στοιχεία (η εν λόγω απαίτηση θα εισαχθεί σταδιακά από την 7^η Ιουνίου 2027, για εργοδότες με περισσότερους από 100 εργαζομένους, ανάλογα με το μέγεθος της επιχείρησης).
- Συνεργάζονται με τους εκπροσώπους των εργαζομένων για τον εντοπισμό, την αποκατάσταση και την πρόληψη των μεροληπτικών μισθολογικών διαφορών όταν η υποβολή μισθολογικών στοιχείων αποκαλύπτει ένα μισθολογικό χάσμα των φύλων άνω του 5% το οποίο δεν μπορεί να δικαιολογηθεί με αντικειμενικά, ουδέτερα ως προς το φύλο κριτήρια και δεν αντιμετωπίστηκε εντός 6 μηνών.

Τα κράτη-μέλη:

- Διασφαλίζουν τη διαθεσιμότητα αναλυτικών εργαλείων ή μεθοδολογιών ανάλυσης για την αξιολόγηση και τη σύγκριση της αξίας διαφόρων θέσεων εργασίας σε επίπεδο εργοδότη.
- Παρέχουν τεχνική βοήθεια και κατάρτιση για να βοηθήσει τους εργοδότες με λιγότερους από 250 εργαζομένους να συμμορφωθούν με τις υποχρεώσεις της Οδηγίας.
- Λαμβάνουν μέτρα για να εξασφαλίσουν την ενεργό συμμετοχή των κοινωνικών εταίρων, με την επιφύλαξη της αυτονομίας των κοινωνικών εταίρων και σύμφωνα με την εθνική νομοθεσία και πρακτική.

Μέσα έννομης προστασίας και επιβολή

Τα κράτη-μέλη πρέπει να διασφαλίζουν ότι:

- Οι εργαζόμενοι έχουν το δικαίωμα να προσφύγουν στο δικαστήριο για να επιβάλουν τα δικαιώματά τους για ίση αμοιβή, εάν αποτύχει ο συμβιβασμός.
- Οι ενώσεις, οι οργανισμοί, οι φορείς ισότητας, οι εκπρόσωποι των εργαζομένων και άλλες οντότητες με έννομο συμφέρον να διασφαλίζουν την ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών μπορούν να συμμετέχουν σε διοικητικές ή νομικές διαδικασίες.
- Οι εργαζόμενοι των οποίων τα δικαιώματα έχουν παραβιαστεί μπορούν να ζητήσουν πλήρη αποζημίωση, συμπεριλαμβανομένων των αναδρομικών, σχετικών επιμισθίων ή πληρωμών σε είδος, αποζημίωσης για απώλεια ευκαιριών και μη υλικής ζημίας.

Οι αρμόδιες αρχές ή τα εθνικά δικαστήρια μπορούν να διατάξουν:

- Τη διακοπή της παράβασης και την εφαρμογή της αρχής της ίσης αμοιβής.
- Τη γνωστοποίηση κάθε σχετικού αποδεικτικού στοιχείου από τους εργοδότες.
- Οι εργοδότες πρέπει να αποδεικνύουν ότι δεν προβαίνουν σε διακρίσεις, εάν ασκηθεί δικογραφία σε βάρος τους.
- Η προθεσμία παραγραφής για την έγερση αξιώσεων ίσης αμοιβής έχει διάρκεια τουλάχιστον 3 ετών.
- Οι κυρώσεις, οι οποίες θα πρέπει να περιλαμβάνουν πρόστιμα, είναι αποτελεσματικές, αναλογικές και αποτρεπτικές.
- Κατά την εκτέλεση δημόσιων συμβάσεων ή συμβάσεων παραχώρησης, οι οικονομικοί φορείς (συμπεριλαμβανομένης της αλυσίδας υπεργολαβίας) συμμορφώνονται με τις υποχρεώσεις τους που σχετίζονται με την αρχή της ισότητας της αμοιβής.
- Οι εργαζόμενοι και οι εκπρόσωποί τους δεν θυματοποιούνται με το σκεπτικό ότι έχουν ασκήσει τα δικαιώματά τους σχετικά με την ισότητα της αμοιβής.

Οριζόντιες διατάξεις

Οι φορείς ισότητας είναι αρμόδιοι για θέματα που εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής της Οδηγίας για τη μισθολογική διαφάνεια.

Τα κράτη-μέλη:

- Πρέπει να παρέχουν στους οικείους φορείς ισότητας επαρκείς πόρους για την αποτελεσματική άσκηση των αρμοδιοτήτων τους όσον αφορά τον σεβασμό του δικαιώματος ίσης αμοιβής.
- Πρέπει να διασφαλίζουν τη συνεπή και συντονισμένη παρακολούθηση και υποστήριξη για την εφαρμογή της αρχής της ισότητας των αμοιβών.

- Μπορούν να εφαρμόζουν ευνοϊκότερους όρους για τους εργαζόμενους από εκείνους που προβλέπονται στην Οδηγία.
- Πρέπει να παρέχουν εθνικά δεδομένα στην Eurostat, ετησίως, από την 31^η Ιανουαρίου 2028, για τον υπολογισμό του μισθολογικού χάσματος μεταξύ των φύλων.
- Πρέπει να ενημερώνουν την Ευρωπαϊκή Επιτροπή έως την 7^η Ιουνίου 2031 σχετικά με την εφαρμογή της νομοθεσίας - με αυτόν τον τρόπο θα παρέχεται η συμβολή για την έκθεση της Επιτροπής προς το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο και το Συμβούλιο της Ευρωπαϊκής Ένωσης έως την 7^η Ιουνίου 2033.
- Από πότε εφαρμόζονται οι κανόνες.

Η Οδηγία πρέπει να μεταφερθεί στο εθνικό δίκαιο έως την 7^η Ιουνίου 2026. Οι εν λόγω κανόνες θα πρέπει επίσης να ισχύουν από τη συγκεκριμένη ημερομηνία.

Οι γυναίκες στην Ε.Ε. κερδίζουν κατά μέσο όρο 13% λιγότερα από τους άνδρες συναδέλφους τους. Το μισθολογικό χάσμα μεταξύ των δύο φύλων έχει σε μεγάλο βαθμό παραμείνει στάσιμο την τελευταία δεκαετία.

Η στρατηγική της Ε.Ε. για την ισότητα των φύλων 2020-2025 (βλ. σύνοψη) αποτελεί τη βάση των εργασιών της Επιτροπής για την ισότητα των φύλων και καθορίζει τους στόχους της πολιτικής, συμπεριλαμβανομένης της μισθολογικής διαφάνειας και των βασικών πρωτοβουλιών κατά τη διάρκεια αυτής της περιόδου.

Η αρχή της ισότητας της αμοιβής κατοχυρώνεται στο άρθρο 157 της Συνθήκης για τη λειτουργία της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Αυτό απαιτεί από τα κράτη μέλη να διασφαλίζουν την «εφαρμογή της αρχής της ισότητας της αμοιβής μεταξύ ανδρών και γυναικών για όμοια εργασία ή για εργασία της αυτής αξίας».

Οι απαγορεύσεις των διακρίσεων λόγω φύλου όσον αφορά όλα τα στοιχεία και τους όρους αμοιβής ορίζονται στο άρθρο 4 της Οδηγίας 2006/54ΕΚ (βλ. σύνοψη).

Βασικοί όροι

Αμοιβή: Βασικός ή κατώτατος μισθός ή αποδοχές, συμπεριλαμβανομένων των παροχών σε χρήμα ή σε είδος που λαμβάνει ένας εργαζόμενος ή μία εργαζόμενη άμεσα ή έμμεσα.

Διάκριση: Περιλαμβάνει παρενόχληση και σεξουαλική παρενόχληση, λιγότερο ευνοϊκή μεταχείριση και εντολή προς διακριτική μεταχείριση ενός προσώπου λόγω φύλου, διατομεακές διακρίσεις και αναφορές σε άμεσες και έμμεσες διακρίσεις.

Βασικό κείμενο

Οδηγία (Ε.Ε.) 2023/970 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 10^{ης} Μαΐου 2023 για την ενίσχυση της εφαρμογής της αρχής της ισότητας της αμοιβής μεταξύ ανδρών και γυναικών για όμοια εργασία ή για εργασία της αυτής αξίας, μέσω της μισθολογικής διαφάνειας και μηχανισμών επιβολής (ΕΕ L 132 της 17.5.2023, σ. 21-44).

Πηγή: [newsbomb.gr](https://www.newsbomb.gr)

ΠΡΑΞΕΙΣ
όχι λόγια!

Με συναδελφικούς χαιρετισμούς

Για το Δ.Σ. του Union Eurobank

Ο Πρόεδρος
Στάθης Χαρίτος

Ο Γεν. Γραμματέας
Γιάννης Σιδεράτος

Η Γραμματέας Ισότητας & Γυναικών
Γωγώ Βαμβακά