



## Μισθολογική διαφάνεια: η Επιτροπή προτείνει μέτρα για την εξασφάλιση ίσης αμοιβής για όμοια εργασία

Βρυξέλλες, 4 Μαρτίου 2021

Η Ευρωπαϊκή Επιτροπή υπέβαλε σήμερα [πρόταση](#) σχετικά με τη μισθολογική διαφάνεια, ώστε να εξασφαλιστεί ότι οι γυναίκες και οι άνδρες στην ΕΕ λαμβάνουν ίση αμοιβή για όμοια εργασία. Η πρόταση, που έθεσε ως [πολιτική προτεραιότητα](#) η κ. **φον ντερ Λάιεν**, πρόεδρος της Ευρωπαϊκής Επιτροπής, προβλέπει μέτρα μισθολογικής διαφάνειας, όπως η πληροφόρηση των ατόμων που αναζητούν εργασία σχετικά με τις αμοιβές, το δικαίωμα πληροφόρησης σχετικά με τα επίπεδα αμοιβών για εργαζομένους που εκτελούν όμοια εργασία, καθώς και οι υποχρεώσεις των μεγάλων εταιρειών να υποβάλλουν στοιχεία σχετικά με το μισθολογικό χάσμα μεταξύ των φύλων. Η πρόταση ενισχύει επίσης τα μέσα που έχουν στη διάθεσή τους οι εργαζόμενοι ώστε να διεκδικούν τα δικαιώματά τους και διευκολύνει την πρόσβαση στη δικαιοσύνη. Οι εργοδότες δεν θα έχουν τη δυνατότητα να ζητούν από τα άτομα που αναζητούν εργασία το μισθολογικό ιστορικό τους και θα πρέπει να παρέχουν ανωνυμοποιημένα μισθολογικά δεδομένα κατόπιν αιτήματος των εργαζομένων. Οι εργαζόμενοι θα έχουν επίσης το δικαίωμα αποζημίωσης για μισθολογικές διακρίσεις.

Νέα μέτρα που λαμβάνουν υπόψη τις επιπτώσεις από την πανδημία COVID-19 τόσο στους εργοδότες όσο και στις γυναίκες, που επλήγησαν σοβαρά, θα ενισχύσουν την ευαισθητοποίηση σχετικά με τους όρους αμοιβής εντός μιας εταιρείας και θα θέσουν στη διάθεση των εργοδοτών και των εργαζομένων περισσότερα εργαλεία, ούτως ώστε να αντιμετωπιστούν οι μισθολογικές διακρίσεις στον χώρο εργασίας. Έτσι, θα αντιμετωπιστεί μια σειρά από σοβαρούς παράγοντες που συμβάλλουν στο υφιστάμενο μισθολογικό χάσμα και έχουν ιδιαίτερη σημασία κατά τη διάρκεια της πανδημίας COVID-19, παράγοντες που επιδεινώνουν τις ανισότητες μεταξύ των φύλων και αυξάνουν τον κίνδυνο έκθεσης των γυναικών στη φτώχεια.

Η κ. Ούρσουλα **φον ντερ Λάιεν**, πρόεδρος της Ευρωπαϊκής Επιτροπής, δήλωσε: «*Η όμοια εργασία αξίζει ίση αμοιβή. Και για να έχουμε ίση αμοιβή χρειαζόμαστε διαφάνεια. Οι γυναίκες πρέπει να γνωρίζουν αν οι εργοδότες τους τις μεταχειρίζονται δίκαια. Όταν δεν συμβαίνει αυτό, πρέπει να έχουν τη δύναμη να αντισταθούν και να λάβουν την αμοιβή που αξίζουν.*»

Η αντιπρόεδρος για θέματα αξιών και διαφάνειας, κ. Βιέρα **Γιούροβα**, δήλωσε: «*Είναι καιρός τόσο για τις γυναίκες όσο και για τους άνδρες να αποκτήσουν τη δύναμη να διεκδικούν τα δικαιώματά τους. Θέλουμε να ενδυναμώσουμε τα άτομα που αναζητούν εργασία και τους εργαζομένους, να τους δώσουμε τα εργαλεία για να απαιτούν δίκαιους μισθούς, να γνωρίζουν και να διεκδικούν τα δικαιώματά τους. Γι' αυτό ακριβώς πρέπει οι εργοδότες να επιδεικνύουν μεγαλύτερη διαφάνεια όσον αφορά τη μισθολογική πολιτική που εφαρμόζουν. Όχι πια δύο μέτρα και δύο σταθμά, όχι πια δικαιολογίες.*»

Η επίτροπος Ισότητας, κ. Χέλενα **Ντάλι**, δήλωσε: «*Η πρόταση για τη μισθολογική διαφάνεια αποτελεί σημαντικό βήμα προς την επιβολή της αρχής της ίσης αμοιβής για όμοια εργασία ή για εργασία της αυτής αξίας μεταξύ γυναικών και ανδρών. Θα δώσει στους εργαζομένους τη δύναμη να επιβάλουν το δικαίωμά τους ίσης αμοιβής και θα οδηγήσει στον τερματισμό των προκαταλήψεων λόγω φύλου στις αμοιβές. Η πρόταση θα επιτρέψει επίσης να διαπιστωθεί, να αναγνωριστεί και να αντιμετωπιστεί ένα πρόβλημα που επιθυμούμε να εξαλείψουμε από την υπογραφή της Συνθήκης της Ρώμης το 1957. Οι γυναίκες δικαιούνται αναγνώριση, ίση μεταχείριση και εκτίμηση της εργασίας τους, όπως τις αξίζουν, και η Επιτροπή δεσμεύεται να εξασφαλίσει ότι οι χώροι εργασίας ανταποκρίνονται στον στόχο αυτό.*»

### Μισθολογική διαφάνεια και καλύτερη επιβολή της ισότητας αμοιβής

Η νομοθετική πρόταση επικεντρώνεται σε δύο βασικά στοιχεία της ισότητας της αμοιβής: μέτρα για τη διασφάλιση της μισθολογικής διαφάνειας για τους εργαζομένους και τους εργοδότες, καθώς και για την καλύτερη πρόσβαση θυμάτων μισθολογικών διακρίσεων στη δικαιοσύνη.

### Μέτρα μισθολογικής διαφάνειας:

- **Μισθολογική διαφάνεια για τα άτομα που αναζητούν εργασία** – Οι εργοδότες θα πρέπει να παρέχουν πληροφορίες σχετικά με το αρχικό επίπεδο ή το εύρος της αμοιβής στην προκήρυξη της θέσης εργασίας ή πριν από τη συνέντευξη επιλογής. Οι εργοδότες δεν θα έχουν τη

δυνατότητα να ρωτούν τους υποψήφιους εργαζομένους σχετικά με το μισθολογικό ιστορικό τους.

- **Δικαίωμα πληροφόρησης των εργαζομένων** – Οι εργαζόμενοι θα έχουν το δικαίωμα να ζητούν από τον εργοδότη τους πληροφορίες σχετικά με το επίπεδο αμοιβής τους και τα μέσα επίπεδα αμοιβής, κατανεμημένες ανά φύλο, για κατηγορίες εργαζομένων που κάνουν όμοια εργασία ή εργασία της αυτής αξίας.
- **Υποβολή στοιχείων για το μισθολογικό χάσμα μεταξύ των φύλων** – Οι εργοδότες με τουλάχιστον 250 εργαζόμενους πρέπει να δημοσιεύουν πληροφορίες σχετικά με το μισθολογικό χάσμα μεταξύ των γυναικών και των ανδρών που απασχολούνται στην εταιρεία τους. Για εσωτερικούς σκοπούς, θα πρέπει επίσης να παρέχουν πληροφορίες σχετικά με το μισθολογικό χάσμα μεταξύ γυναικών και ανδρών ανά κατηγορία εργαζομένων που κάνουν όμοια εργασία ή εργασία της αυτής αξίας.
- **Κοινή αξιολόγηση των αμοιβών** – Όταν από τα στοιχεία που υποβάλλονται για τις αμοιβές προκύπτει μισθολογικό χάσμα μεταξύ των φύλων ύψους τουλάχιστον 5 % και ο εργοδότης δεν μπορεί να δικαιολογήσει το χάσμα αυτό με αντικειμενικούς, ουδέτερους ως προς το φύλο παράγοντες, θα πρέπει, σε συνεργασία με εκπροσώπους των εργαζομένων, να διενεργεί αξιολόγηση των αμοιβών.

#### **Βελτίωση της πρόσβασης των θυμάτων μισθολογικών διακρίσεων στη δικαιοσύνη:**

- **Παροχή αποζημίωσης στους εργαζομένους** – οι εργαζόμενοι που υπέστησαν μισθολογικές διακρίσεις λόγω φύλου μπορούν να λάβουν αποζημίωση και μάλιστα τις οφειλόμενες αναδρομικές αποδοχές και συναφή επιμίσθια ή πληρωμές σε είδος.
- **Βάρος της απόδειξης στον εργοδότη** - ο εργοδότης και όχι ο εργαζόμενος θα έχει εξ ορισμού την υποχρέωση να αποδείξει ότι δεν υπήρξαν μισθολογικές διακρίσεις.
- **Πρόστιμα μεταξύ των κυρώσεων** – Τα κράτη μέλη θα πρέπει να θεσπίσουν ειδικές κυρώσεις για παραβάσεις του κανόνα περί ισότητας της αμοιβής, και μάλιστα ελάχιστο επίπεδο προστίμων.
- **Φορείς ισότητας και εκπρόσωποι των εργαζομένων** μπορούν να εκπροσωπούν τους εργαζομένους σε νομικές ή διοικητικές διαδικασίες καθώς και να ηγούνται **συλλογικών διεκδικήσεων ίσης αμοιβής**.

Η πρόταση λαμβάνει υπόψη τη σημερινή δύσκολη κατάσταση των εργοδοτών, ιδίως στον ιδιωτικό τομέα, και διατηρεί την αναλογικότητα των μέτρων, ενώ παράλληλα εξασφαλίζει ευελιξία στις μικρές και μεσαίες επιχειρήσεις (ΜΜΕ), και ενθαρρύνει τα κράτη μέλη να αξιοποιήσουν τους διαθέσιμους πόρους για την υποβολή στοιχείων. Οι ετήσιες δαπάνες για την υποβολή στοιχείων σχετικά με τις αμοιβές που θα επιβαρύνουν τους εργοδότες υπολογίζονται μεταξύ 379 και 890 ευρώ για επιχειρήσεις με 250 και άνω εργαζομένους.

#### **Επόμενα βήματα**

Η σημερινή πρόταση θα υποβληθεί στο Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο και στο Συμβούλιο προς έγκριση. Μόλις εγκριθεί, τα κράτη μέλη θα έχουν στη διάθεσή τους δύο έτη για να μεταφέρουν την οδηγία στο εθνικό τους δίκαιο και να κοινοποιήσουν τα σχετικά κείμενα στην Επιτροπή. Η Επιτροπή θα προβεί σε αξιολόγηση της προτεινόμενης οδηγίας μετά από οκτώ έτη.

#### **Ιστορικό**

Το δικαίωμα της ίσης αμοιβής μεταξύ γυναικών και ανδρών για όμοια εργασία ή για εργασία της αυτής αξίας αποτελεί θεμελιώδη αρχή της Ευρωπαϊκής Ένωσης από τη Συνθήκη της Ρώμης το 1957. Η απαίτηση εξασφάλισης ισότητας της αμοιβής ορίζεται στο άρθρο 157 της ΣΛΕΕ και στην [οδηγία για την αρχή των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα εργασίας και απασχόλησης](#).

Τον Μάρτιο του 2014 η Ευρωπαϊκή Επιτροπή εξέδωσε [ύσταση](#) σχετικά με την ενίσχυση της αρχής της ισότητας της αμοιβής μεταξύ ανδρών και γυναικών μέσω της διαφάνειας. Παρά τη σύσταση αυτή η ουσιαστική εφαρμογή και επιβολή της αρχής αυτής στην πράξη παραμένει μείζων πρόκληση στην Ευρωπαϊκή Ένωση. Το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο και το Συμβούλιο έχουν απευθύνει επανειλημμένες εκκλήσεις για την ανάληψη δράσης στον τομέα αυτό. Τον Ιούνιο του 2019 το Συμβούλιο κάλεσε την Επιτροπή να αναπτύξει [συγκεκριμένα μέτρα](#) για την αύξηση της μισθολογικής διαφάνειας.

Η κ. **φον ντερ Λάιεν**, πρόεδρος της Ευρωπαϊκής Επιτροπής, ανακοίνωσε ότι μια από τις [πολιτικές προτεραιότητες](#) για την παρούσα Επιτροπή είναι τα δεσμευτικά μέτρα μισθολογικής διαφάνειας. Η δέσμευση αυτή επιβεβαιώθηκε στη [στρατηγική για την ισότητα των φύλων 2020-2025](#) και σήμερα η Επιτροπή υποβάλλει πρόταση για τον σκοπό αυτόν.

#### **Για περισσότερες πληροφορίες**

[Ερωτήσεις & Απαντήσεις — Μισθολογική διαφάνεια: η Επιτροπή προτείνει μέτρα για την εξασφάλιση](#)

[ισησ αμοιβής για όμοια εργασία](#)

[Πρόταση οδηγίας σχετικά με τη μισθολογική διαφάνεια για την ενίσχυση της αρχής της ισότητας της αμοιβής](#)

[Εκτίμηση επιπτώσεων](#)

[Συνοπτική παρουσίαση της εκτίμησης επιπτώσεων](#)

[Ενημερωτικό δελτίο - Μισθολογική διαφάνεια: ίση αμοιβή γυναικών και ανδρών για όμοια εργασία](#)

[Δράση της ΕΕ για την ισότητα της αμοιβής](#)

IP/21/881

Αρμόδιοι επικοινωνίας:

[Christian WIGAND](#) (+32 2 296 22 53)

[Katarzyna KOLANKO](#) (+ 32 2 296 34 44)

[Jördis FERROLI](#) (+32 2 299 27 29)

Ερωτήσεις του κοινού: [Europe Direct](#) τηλεφωνικά [00 800 67 89 10 11](#) ή με [ηλεκτρονικό μήνυμα](#)

Related media



[Social Europe - The European Pillar of Social Rights](#)

[Pay transparency : Commission proposes measures to ensure equal pay for equal work](#)