



Συμβούλιο
της Ευρωπαϊκής Ένωσης

Βρυξέλλες, 5 Μαρτίου 2021
(OR. en)

6750/21
ADD 3

SOC 119
EMPL 82
GENDER 13
ANTIDISCRIM 7

ΔΙΑΒΙΒΑΣΤΙΚΟ ΣΗΜΕΙΩΜΑ

Αποστολέας:	Για τη Γενική Γραμματέα της Ευρωπαϊκής Επιτροπής, η κα Martine DEPREZ, Διευθύντρια
Αποδέκτης:	κ. Jeppe TRANHOLM-MIKKELSEN, Γενικός Γραμματέας του Συμβουλίου της Ευρωπαϊκής Ένωσης
Αριθ. εγγρ. Επιτρ.:	SWD(2021) 42 final
Θέμα:	ΕΓΓΡΑΦΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΤΩΝ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ ΤΗΣ ΕΠΙΤΡΟΠΗΣ ΣΥΝΟΠΤΙΚΗ ΠΑΡΟΥΣΙΑΣΗ ΤΗΣ ΕΚΘΕΣΗΣ ΕΚΤΙΜΗΣΗΣ ΕΠΙΠΤΩΣΕΩΝ που συνοδεύει το έγγραφο Πρόταση ΟΔΗΓΙΑ ΤΟΥ ΕΥΡΩΠΑΪΚΟΥ ΚΟΙΝΟΒΟΥΛΙΟΥ ΚΑΙ ΤΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ 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

Διαβιβάζεται συνημμένως στις αντιπροσωπίες το έγγραφο - SWD(2021) 42 final.

σνημμ.: SWD(2021) 42 final



ΕΥΡΩΠΑΪΚΗ
ΕΠΙΤΡΟΠΗ

Βρυξέλλες, 4.3.2021
SWD(2021) 42 final

ΕΓΓΡΑΦΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΤΩΝ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ ΤΗΣ ΕΠΙΤΡΟΠΗΣ
ΣΥΝΟΠΤΙΚΗ ΠΑΡΟΥΣΙΑΣΗ ΤΗΣ ΕΚΘΕΣΗΣ ΕΚΤΙΜΗΣΗΣ ΕΠΙΠΤΩΣΕΩΝ

που συνοδεύει το έγγραφο

Πρόταση
ΟΔΗΓΙΑ ΤΟΥ ΕΥΡΩΠΑΪΚΟΥ ΚΟΙΝΟΒΟΥΛΙΟΥ ΚΑΙ ΤΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ

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

{COM(2021) 93 final} - {SEC(2021) 101 final} - {SWD(2021) 41 final}

Δελτίο συνοπτικής παρουσίασης	
Εκτίμηση επιπτώσεων της πρότασης για την ενίσχυση της αρχής της ισότητας της αμοιβής μεταξύ ανδρών και γυναικών μέσω της διαφάνειας	
A. Ανάγκη ανάληψης δράσης	
Ποιο είναι το πρόβλημα και γιατί είναι πρόβλημα σε επίπεδο ΕΕ;	
Η αποτελεσματική εφαρμογή του θεμελιώδους δικαιώματος ίσης αμοιβής μεταξύ γυναικών και ανδρών για όμοια εργασία ή για εργασία της αυτής αξίας, όπως κατοχυρώνεται στο άρθρο 157 της ΣΛΕΕ, παραμένει σημαντική πρόκληση για την ΕΕ. Οι ατομικές διακρίσεις στις αμοιβές και η συστημική μεροληψία στις μισθολογικές δομές αποτελούν μόνο μία από τις βασικές αιτίες του μισθολογικού χάσματος μεταξύ των φύλων, πέρα από άλλες αιτίες όπως ο οριζόντιος και ο κάθετος διαχωρισμός. Το μισθολογικό χάσμα μεταξύ των φύλων συσσωρεύεται και παραμένει στο 14 % στην Ευρωπαϊκή Ένωση συνολικά. Αυτό αποτελεί πρόβλημα τόσο σε επίπεδο εργαζομένων όσο και εργοδοτών. Η μη εφαρμογή αυτού του θεμελιώδους δικαιώματος θίγει την οικονομική ανεξαρτησία των γυναικών στη διάρκεια της εργασιακής τους ζωής και μετά απ' αυτήν. Αποτελεί επίσης πρόβλημα για την αποδοτική λειτουργία της αγοράς εργασίας και για τον ανταγωνισμό στην εσωτερική αγορά. Οι προσδοκίες σχετικά με τις μελλοντικές αποδοχές μπορούν να στρεβλώσουν την επιλογή θέσεων εργασίας εκ μέρους των γυναικών, τις αποφάσεις τους για τον χρόνο εργασίας και τα πρότυπα σταδιοδρομίας και, με τον τρόπο αυτό, να δημιουργήσουν σαφή κίνδυνο απώλειας παραγωγικότητας στην οικονομία γενικότερα, λόγω της μη ικανοποιητικής συμμετοχής των γυναικών στην αγορά εργασίας. Για τους εργοδότες, αυτή η μη αποδοτική χρήση των πόρων συνεπάγεται απώλεια παραγωγικότητας και κρυφό κόστος. Τέλος, η διαφορετική μεταχείριση γυναικών και ανδρών ως προς τις αμοιβές μπορεί επίσης να έχει επίπτωση στην ανταγωνιστικότητα των εργοδοτών, στον βαθμό που οι εργοδότες που δεν τηρούν την αρχή της ισότητας της αμοιβής, εφαρμόζοντας, ενδεχομένως, διαφορετικούς κανόνες από χώρα σε χώρα, μπορούν να επωφελούνται από αθέμιτο (και παράνομο) πλεονέκτημα. Οι ατομικές διακρίσεις στις αμοιβές και οι προκαταλήψεις λόγω φύλου στους μηχανισμούς καθορισμού των αμοιβών και στον τρόπο με τον οποίο εκτιμάται η εργασία των γυναικών μπορούν να διευκολύνονται από τα ακόλουθα: - έλλειψη μισθολογικής διαφάνειας σε επίπεδο μεμονωμένων εργαζομένων και εργοδοτών· - ανεπαρκή εφαρμογή της έννοιας «αμοιβή» και της έννοιας «εργασία της αυτής αξίας»· και - ανεπαρκή πρόσβαση στη δικαιοσύνη λόγω διαδικαστικών εμποδίων και ανεπαρκών μέσων έννομης προστασίας για τα θύματα. Η έλλειψη μισθολογικής διαφάνειας εμποδίζει τους εργαζομένους να αξιολογήσουν κατά πόσον γίνεται σεβαστό το δικαίωμά τους για ίση μεταχείριση ως προς τις αμοιβές· επίσης, υποκρύπτει την υποτίμηση της εργασίας των γυναικών λόγω των (συχνά μη συνειδητών) προκαταλήψεων στις μισθολογικές δομές. Τα προβλήματα όσον αφορά την ορθή εφαρμογή βασικών εννοιών κατά την αξιολόγηση της ίσης «αμοιβής» για όμοια εργασία ή για «εργασία της αυτής αξίας» περιπλέκουν την εφαρμογή του δικαιώματος ίσης αμοιβής τόσο για τους εργαζομένους όσο και για τους εργοδότες. Η ανεπαρκής πρόσβαση στη δικαιοσύνη, σε συνδυασμό με τον φόβο των εργαζομένων να υποστούν θυματοποίηση καθιστά ακόμη δυσκολότερη την άσκηση του δικαιώματός τους ίσης αμοιβής.	
Τι θα πρέπει να επιτευχθεί;	
Ο γενικός στόχος είναι η βελτίωση της εφαρμογής και της επιβολής της αρχής της ισότητας της αμοιβής για όμοια εργασία ή για εργασία της αυτής αξίας μεταξύ ανδρών και γυναικών, όπως ρυθμίζεται στο άρθρο 157 της ΣΛΕΕ και στην οδηγία 2006/54/ΕΚ. Οι ειδικοί στόχοι της πρωτοβουλίας είναι οι εξής: η ενδυνάμωση των εργαζομένων, ώστε να ασκούν πλήρως το δικαίωμά τους ίσης αμοιβής, με την αποκάλυψη περιπτώσεων εφαρμογής διακρίσεων, χάρη στη διαφάνεια, και με την παροχή, στους εργαζομένους, των απαραίτητων πληροφοριών και εργαλείων για να ενεργήσουν επ' αυτών· και η αντιμετώπιση της συστηματικής υποτίμησης της εργασίας των γυναικών σε επίπεδο εργοδότη, χάρη στη διαφάνεια και στην άρση των προκαταλήψεων στους μηχανισμούς καθορισμού των αμοιβών, που διαιωνίζουν την υποτίμηση της εργασίας των γυναικών.	

Και οι δύο αυτοί στόχοι θα μπορούσαν να υποστηριχθούν εφόσον αντιμετωπιστούν θέματα που δυσκολεύουν την εφαρμογή των βασικών νομικών εννοιών σε σχέση με την ισότητα της αμοιβής και την πρόσβαση στη δικαιοσύνη.

Ποια είναι η προστιθέμενη αξία της δράσης σε επίπεδο ΕΕ (επικουρικότητα);

Η δράση σε επίπεδο ΕΕ θα εξασφαλίσει ουσιαστική ισότητα αμοιβής μεταξύ ανδρών και γυναικών και θα δώσει τη δυνατότητα σε όλους τους πολίτες να διεκδικήσουν τα δικαιώματά τους με βάση τα ελάχιστα πρότυπα που ισχύουν σε όλα τα κράτη μέλη. Θα δημιουργήσει όχι μόνο εναρμονισμένα ελάχιστα πρότυπα για την προστασία των εργαζομένων αλλά και ίσους όρους αγοράς για τους εργοδότες που δραστηριοποιούνται στην εσωτερική αγορά, προλαμβάνοντας, με τον τρόπο αυτόν, τον αθέμιτο ανταγωνισμό. Μόνο μια συνεκτική και ολοκληρωμένη προσέγγιση σε επίπεδο ΕΕ μπορεί να διασφαλίσει ίσους όρους ανταγωνισμού για όλα τα κράτη μέλη και να αποτρέψει τους εργοδότες από την αναζήτηση αθέμιτων ανταγωνιστικών πλεονεκτημάτων μέσω μισθολογικών διακρίσεων. Τέλος, η δράση της ΕΕ απαιτείται βάσει της Συνθήκης και θα διαφυλάξει τη θεμελιώδη αρχή και το θεμελιώδες δικαίωμα της ίσης μεταχείρισης που κατοχυρώνεται στον Χάρτη των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της ΕΕ. Όπως καταδεικνύεται από την αξιολόγηση των οικείων διατάξεων της ΕΕ περί ισότητας της αμοιβής, την οποία διεξήγαγε η Επιτροπή το 2020, δεν πρόκειται να καταβληθούν συγκρίσιμες προσπάθειες για την προώθηση της ισότητας αμοιβής σε όλη την ΕΕ, αν δεν δοθεί ώθηση με την έκδοση νομοθετικής πράξης σε επίπεδο ΕΕ.

Β. Λύσεις

Ποιες είναι οι επιλογές για την επίτευξη των στόχων; Υπάρχει προτιμώμενη επιλογή; Αν όχι, γιατί;

Έχουν εξεταστεί οι ακόλουθες επιλογές:

επιλογή 0 - διατήρηση της υφιστάμενης κατάστασης·

επιλογή 1 - νομοθετική δράση για την εξασφάλιση διαφάνειας σε επίπεδο εργαζομένων. Εδώ περιλαμβάνεται η διαφάνεια των μισθολογικών πληροφοριών πριν και κατά τη διάρκεια της σχέσης εργασίας, με βάση:

την παροχή πληροφοριών προδραστικά από τους εργοδότες (υποεπιλογή 1Α)· ή
αίτημα των εργαζομένων, των εκπροσώπων τους ή φορέων ισότητας (υποεπιλογή 1Β)·

επιλογή 2 - νομοθετική δράση για τη δημιουργία συνθηκών διαφάνειας σε επίπεδο εργοδοτών. Εδώ περιλαμβάνονται τέσσερις υποεπιλογές διαφορετικού βαθμού φιλοδοξίας:

υποεπιλογή 2Α - πιστοποίηση της ισότητας της αμοιβής·

υποεπιλογή 2Β - κοινή αξιολόγηση των αμοιβών από τους εργοδότες και τους εκπροσώπους των εργαζομένων·

υποεπιλογή 2Γ - υποβολή στοιχείων σχετικά με τις αμοιβές σε συνδυασμό με κοινή αξιολόγηση των αμοιβών· και

υποεπιλογή 2Δ — ενισχυμένη υποβολή στοιχείων σχετικά με τις αμοιβές σε συνδυασμό με κοινή αξιολόγηση των αμοιβών, όταν υπάρχουν στατιστικά σημαντικές ενδείξεις ανισοτήτων στις αμοιβές λόγω φύλου· και

επιλογή 3 - νομοθετική δράση για τη διευκόλυνση της εφαρμογής και της επιβολής του υφιστάμενου νομικού πλαισίου (χωρίς μισθολογική διαφάνεια). Η επιλογή αυτή περιλαμβάνει αποσαφήνιση των υφιστάμενων βασικών εννοιών της «αμοιβής» και της «εργασίας της αυτής αξίας», βελτιωμένη πρόσβαση στη δικαιοσύνη και βελτιωμένους μηχανισμούς επιβολής.

Η προτιμώμενη δέσμη μέτρων αποτελεί συνδυασμό της **υποεπιλογής 1Β** (ενδυνάμωση των εργαζομένων μέσω μισθολογικών πληροφοριών πριν από την έναρξη της σχέσης εργασίας και δικαίωμα

αίτησης πληροφοριών στη διάρκεια της σχέσης εργασίας), της **υποεπιλογής 2Δ** (ενισχυμένη υποβολή στοιχείων σχετικά με τις αμοιβές και, όταν υπάρχουν στατιστικά σημαντικές ενδείξεις ανισοτήτων στις αμοιβές λόγω φύλου, κοινή αξιολόγηση των αμοιβών) και της **επιλογής 3** σε μια ενιαία νέα πρωτοβουλία. Πρόκειται για την πιο αναλογική και στοχευμένη λύση: επιτυγχάνει τόσο τον συνολικό στόχο όσο και τους ειδικούς, εξισορροπώντας την αποτελεσματικότητα με την αποδοτικότητα και συνεκτιμώντας την έλλειψη πραγματικών εξακριβωμένων δεδομένων σχετικά με τις διαστάσεις του προβλήματος, καθώς και την τρέχουσα οικονομική ύφεση που είναι αποτέλεσμα της πανδημίας COVID-19.

Η προβλεπόμενη δέσμη νομοθετικών μέτρων αποσκοπεί να δημιουργήσει συνθήκες διαφάνειας όσον αφορά τις αμοιβές και τις μισθολογικές δομές, ενδυναμώνοντας τους εργαζομένους και αντιμετωπίζοντας τη συστηματική υποτίμηση της γυναικείας εργασίας. Η δέσμη θα διασφαλίσει το δικαίωμα των εργαζομένων να έχουν πρόσβαση στις πληροφορίες που τους χρειάζονται για να εκτιμήσουν κατά πόσον αποτελούν, ενδεχομένως, θύματα μισθολογικών διακρίσεων λόγω φύλου. Θα δώσει επίσης τη δυνατότητα στους εργοδότες να εντοπίζουν και να ενεργούν κατά των διακρίσεων και των προκαταλήψεων στις μισθολογικές δομές. Η νομοθετική επιλογή περιλαμβάνει εξαιρέσεις προκειμένου να επιτυγχάνεται εξισορρόπηση μεταξύ, αφενός, του δικαιώματος ίσης αμοιβής και, αφετέρου, της πιθανής επιβάρυνσης και του κόστους των διάφορων μέτρων, καθώς και να εφαρμόζονται τα μέτρα με στοχευμένο τρόπο, εκεί όπου είναι περισσότερο αναγκαία. Οι εργοδότες που απασχολούν λιγότερους από 250 εργαζομένους δεν θα είναι υποχρεωμένοι να τους παρέχουν προδραστικά και σε τακτική βάση πληροφορίες σχετικά με τις αμοιβές ούτε να υποβάλλουν στοιχεία σχετικά με τις αμοιβές· ούτε θα είναι υποχρεωμένοι να διεξάγουν κοινές αξιολογήσεις. Στις εν λόγω οντότητες τα δικαιώματα των εργαζομένων θα προστατεύονται μέσω του δικαιώματός τους να ζητούν τις σχετικές πληροφορίες σχετικά με τις αμοιβές, σε συνδυασμό με την ενισχυμένη αντιστροφή του βάρους της απόδειξης και τη βελτιωμένη πρόσβαση στη δικαιοσύνη. Η δέσμη μέτρων συνεπάγεται επίσης καλύτερη εφαρμογή των βασικών εννοιών που συνδέονται με την ισότητα της αμοιβής.

Ποιες απόψεις διατύπωσαν οι διάφοροι ενδιαφερόμενοι; Ποιος υποστηρίζει την κάθε επιλογή;

Πραγματοποιήθηκαν εκτενείς διαβουλεύσεις με τα ενδιαφερόμενα μέρη τόσο για την παρούσα εκτίμηση επιπτώσεων όσο και για την προηγούμενη αξιολόγηση του νομικού πλαισίου της ΕΕ για την ισότητα της αμοιβής.

Οι **ιδιώτες** που απάντησαν στη διαβούλευση εξέφρασαν συνολική υποστήριξη. Το αποτέλεσμα αυτό συνάδει με τις ενδείξεις δημοσκοπήσεων, όπως μιας έρευνας Ευρωβαρομέτρου το 2017.

Οι περισσότεροι εργοδότες θα προτιμούσαν να δώσουν προτεραιότητα σε μέτρα για την αντιμετώπιση άλλων βασικών αιτίων του μισθολογικού χάσματος μεταξύ των φύλων. Θεωρούν ότι η πρωτοβουλία αυτή είναι λιγότερο αποτελεσματική ως προς τον σκοπό της μείωσης του μισθολογικού χάσματος μεταξύ των φύλων και, συνεπώς, αδικαιολόγητα δαπανηρή, ιδίως για τις ΜΜΕ. Τόνισαν πόσο δύσκολο είναι να αποτιμηθεί το τι συνιστά «εργασία της αυτής αξίας» και εξέφρασαν ανησυχίες σχετικά με την προστασία των δεδομένων. Αναφέρθηκαν επίσης στην αυτονομία των κοινωνικών εταίρων και στην ανάγκη διατήρησης των υφιστάμενων εργαλείων για την υποβολή στοιχείων σε εθνικό επίπεδο.

Οι **συνδικαλιστικές οργανώσεις** υποστηρίζουν γενικά την πρωτοβουλία και προτιμούν ακόμη πιο φιλόδοξες προσεγγίσεις, αν και ορισμένες οργανώσεις την αμφισβητούν για λόγους επικουρικότητας.

Τα **κράτη μέλη** έχουν διαφορετικές θέσεις αλλά τα περισσότερα την υποστηρίζουν (ιδίως εκείνα που έχουν ήδη θεσπίσει μέτρα διαφάνειας).

Γ. Επιπτώσεις της προτιμώμενης επιλογής

Ποια είναι τα οφέλη της προτιμώμενης επιλογής (ειδάλλως, των κυριότερων επιλογών);

Πέρα από τον κύριο σκοπό της επιβολής ενός θεμελιώδους δικαιώματος, τα μέτρα μισθολογικής διαφάνειας θα διευκολύνουν την αλλαγή νοοτροπίας σε θέματα ισότητας των φύλων και θα οδηγήσουν σε καλύτερα συντονισμένες και στοχευμένες δράσεις πολιτικής στον τομέα αυτόν. *Για τους εργαζομένους*, η μισθολογική διαφάνεια βελτιώνει την ικανοποίηση από την εργασία και την αφοσίωση σ' αυτή. Αυξάνει την ευαισθητοποίηση και ενδυναμώνει τους εργαζομένους, ιδίως τις γυναίκες, ώστε να αξιώνουν αποκατάσταση για αδικαιολόγητες μισθολογικές διαφορές σε ατομικό επίπεδο και για προκαταλήψεις λόγω φύλου στο πλαίσιο του καθορισμού των αμοιβών και της επαγγελματικής

αξιολόγησης. Για τους εργοδότες, η εφαρμογή της μισθολογικής διαφάνειας μεταφράζεται σε υψηλότερα ποσοστά διατήρησης των εργαζομένων, αυξημένη ελκυστικότητα και κερδοφορία. Το κοινωνικό σύνολο θα επωφεληθεί από περισσότερη ισότητα και (επίσης σημαντικό) βαθύτερη αντίληψη της ισότητας. Η μεγαλύτερη ισότητα στις αμοιβές βελτιώνει την κατανομή και τη χρήση των πόρων, μειώνει την ανισότητα και συμβάλλει στη βιώσιμη ανάπτυξη. Συνολικά, τα μέτρα μισθολογικής διαφάνειας μπορούν να επιφέρουν σημαντική αλλαγή συμπεριφοράς. Το εύρος των οφελών θα εξαρτηθεί από τον βαθμό συμμόρφωσης με τη νομοθεσία και από την έκταση των μέτρων παρακολούθησης τα οποία θα λάβουν οι εργοδότες.

Οι δυνητικές επιπτώσεις της δέσμης μέτρων, σύμφωνα με υποθετικές εκτιμήσεις, αφορούν συνολική **μείωση 3 ποσοστιαίων μονάδων του μέρους του μισθολογικού χάσματος μεταξύ των φύλων που δεν μπορεί να εξηγηθεί από άλλους παράγοντες**. Αυτό θα οδηγήσει σε **μείωση του ποσοστού «κινδύνου φτώχειας»** στην ΕΕ από 16,3 % κατά μέσο όρο σε περίπου 14,6 %, με σημαντικές διακυμάνσεις μεταξύ χωρών και τύπων νοικοκυριών. Και αυτό, με τη σειρά του, θα οδηγήσει σε συνολική αύξηση 6,9 % των συνολικών αποδοχών και συνολική μείωση της ανισότητας τόσο του αγοραίου όσο και του διαθέσιμου εισοδήματος. Το ποσοστό φτώχειας μειώνεται κυρίως στα **μονογονεϊκά νοικοκυριά, τα οποία αποτελούνται από γυναίκες σε ποσοστό 85 %**. Υπάρχουν επίσης **θετικές επιπτώσεις στους εθνικούς προϋπολογισμούς**: τα κρατικά έσοδα από άμεσους φόρους και κοινωνικές εισφορές θα αυξηθούν κατά περίπου 7,5 %, ενώ οι κοινωνικές μεταβιβάσεις (παροχές σε χρήμα) θα μειωθούν, κυρίως λόγω της μείωσης των παροχών βάσει ελέγχου πόρων, κατά περίπου 0,4 %.

Ποιο είναι το κόστος της προτιμώμενης επιλογής (ειδάλλως, των κυριότερων επιλογών);

Το **διοικητικό** κόστος για τα κράτη μέλη (για τη **μεταφορά στο εθνικό δίκαιο και την επιβολή**) αναμένεται να είναι περιορισμένο, όπως και το κόστος που συνδέεται με την παρακολούθηση της συμμόρφωσης.

Η δέσμη μέτρων θα συνεπάγεται εφάπαξ κόστος **συμμόρφωσης** για τους εργοδότες (που αναμένεται να είναι από χαμηλό έως μέτριο) και χαμηλότερο επαναλαμβανόμενο κόστος. Το συνολικό κόστος για κάθε εργοδότη εκτιμήθηκε ως εξής:

- παροχή πληροφοριών σχετικά με τις αμοιβές πριν από την πρόσληψη - 0 EUR·
- απάντηση σε ατομικό αίτημα παροχής πληροφοριών σχετικά με τις αμοιβές - 20 EUR (ενδεικτικό, για εταιρείες όλων των μεγεθών)·
- υποχρεωτική υποβολή στοιχείων για τις μέσες διαφορές αμοιβών μεταξύ των φύλων ανά κατηγορία εργαζομένων, 379-508 EUR έως 721-890 EUR (για εταιρείες με 250 + υπαλλήλους)· και
- διενέργεια πρόσθετης αξιολόγησης (εφόσον απαιτείται, για εταιρείες με 250 + εργαζομένους, όταν τα στοιχεία που υποβάλλονται για τις αμοιβές αποκαλύπτουν στατιστικά σημαντικό μισθολογικό χάσμα), 1 180-1 724 EUR έως 1 911-2 266 EUR ανά εργοδότη (αναμένεται να μειωθεί σε τυχόν μεταγενέστερες αξιολογήσεις).

Το συνολικό κόστος για την ΕΕ αναμένεται να είναι 26-50 εκατ. EUR για την υποβολή στοιχείων σχετικά με τις αμοιβές, στο οποίο προστίθεται, ενδεχομένως, επιπλέον κόστος για πιθανή κοινή αξιολόγηση των αμοιβών και για αιτήματα πληροφοριών σχετικά με τις αμοιβές, τα οποία εξαρτώνται, και τα δύο, από την έκταση των διακρίσεων σχετικά με τις αμοιβές.

Ποιες είναι οι επιπτώσεις στις ΜΜΕ και στην ανταγωνιστικότητα;

Οι εργοδότες με λιγότερους από 250 εργαζομένους εξαιρούνται από την προδραστική παροχή πληροφοριών στους εργαζομένους σχετικά με τις αμοιβές, από την υποβολή στοιχείων σχετικά με τα μισθολογικά χάσματα και από τη διενέργεια, υπό αίρεση, κοινής αξιολόγησης των αμοιβών. Τα μέτρα για την υποβολή στοιχείων και την αξιολόγηση των αμοιβών θα εφαρμοστούν στο 0,2 % των εταιρειών της ΕΕ (που αντιπροσωπεύουν το 33 % του εργατικού δυναμικού). Ωστόσο, όλοι οι εργαζόμενοι θα έχουν το δικαίωμα να ζητούν συγκεκριμένες πληροφορίες για τις αμοιβές και όλοι οι εργοδότες θα είναι υποχρεωμένοι να τις παρέχουν.

Η πρωτοβουλία αυτή αφορά πρωτίστως την εφαρμογή θεμελιώδους δικαιώματος της ΕΕ (του

δικαιώματος ίσης αμοιβής). Όπως ισχύει και για τους κοινωνικούς στόχους της ΕΕ, οι σκοποί αυτοί υπερισχύουν της οικονομικής διάστασης του δικαιώματος ίσης αμοιβής¹. Μόνο μια συνεκτική και ολοκληρωμένη προσέγγιση σε επίπεδο ΕΕ μπορεί να διασφαλίσει ίσους όρους ανταγωνισμού για όλα τα κράτη μέλη και να αποτρέψει τους εργοδότες από την αναζήτηση αθέμιτων ανταγωνιστικών πλεονεκτημάτων μέσω μισθολογικών διακρίσεων.

Θα υπάρξουν σημαντικές επιπτώσεις στους εθνικούς προϋπολογισμούς και στις εθνικές διοικήσεις;

Η προτιμώμενη επιλογή αναμένεται να έχει περιορισμένο κόστος εφαρμογής, τόσο συνολικά όσο και ειδικά για τις εθνικές διοικήσεις. Το κόστος μπορεί να ποικίλλει, ανάλογα με την υποστήριξη που επιλέγουν να διαθέσουν τα κράτη μέλη, σε προαιρετική βάση, προς τους εργοδότες (π.χ. ειδικές υποδομές πληροφορικής, αντικατάσταση της υποβολής στοιχείων για τις αμοιβές από υποβολή διοικητικών στοιχείων, καθοδήγηση και κατάρτιση σχετικά με συστήματα επαγγελματικής αξιολόγησης και κατάταξης ουδέτερα ως προς το φύλο).

Ταυτόχρονα, θα πρέπει να αναμένονται θετικές συνέπειες, αν και δεν είναι δυνατό να παρασχεθεί αξιόπιστη συνολική εκτίμηση. Η αύξηση των μισθών για τις γυναίκες (που θα εξαρτηθεί από το ποσό των μισθολογικών διακρίσεων που θα διορθωθεί ως αποτέλεσμα της παρούσας πρότασης) μπορεί να οδηγήσει σε αύξηση των κρατικών εσόδων (υψηλότερη εισπραξη φόρων εισοδήματος και εισφορών κοινωνικής ασφάλισης). Από την άλλη πλευρά, οι αυξήσεις των μέσων μισθών για τις γυναίκες ενδέχεται να αντισταθμιστούν από τη βραδύτερη αύξηση των μισθών των ανδρών με απροσδιόριστο συνολικό αποτέλεσμα. Στον βαθμό που οι αλλαγές αυτές θα ισχύουν περισσότερο για τους χαμηλόμισθους εργαζομένους, μπορεί επίσης να υπάρξει μείωση των κοινωνικών μεταβιβάσεων (σε χρήμα), η οποία θα εξηγείται κυρίως από τη μείωση των παροχών βάσει ελέγχου πόρων σε χρήμα (βλέπε παραπάνω, τμήμα σχετικά με τις παροχές).

Θα υπάρξουν άλλες σημαντικές επιπτώσεις;

Δεν εντοπίστηκαν δυνητικές **περιβαλλοντικές επιπτώσεις**.

Αναλογικότητα;

Η αρχή της αναλογικότητας τηρείται απολύτως, καθώς το πεδίο εφαρμογής των μέτρων ποικίλλει ανάλογα με το μέγεθος του εργοδότη, έτσι ώστε να αποφεύγονται το υπερβολικό κόστος και οι επιβαρύνσεις και, παράλληλα, να διαφυλάσσονται τα βασικά δικαιώματα των εργαζομένων. Η πρόταση λαμβάνει υπόψη, αφενός, την έλλειψη πραγματικών εξακριβωμένων δεδομένων σχετικά με τις μισθολογικές διακρίσεις και, αφετέρου, την οικονομική ύφεση που προκάλεσε η πανδημία COVID-19. Η προβλεπόμενη παρέμβαση είναι η ελάχιστη αναγκαία για την αποτελεσματική επιβολή της αρχής της ισότητας της αμοιβής σε όλα τα κράτη μέλη.

Δ. Παρακολούθηση

Πότε θα επανεξεταστεί η πολιτική;

Η Επιτροπή σκοπεύει να επανεξετάσει την εφαρμογή της πρωτοβουλίας για να αξιολογήσει τον βαθμό στον οποίο θα έχουν επιτευχθεί οι στόχοι πολιτικής. Η **αξιολόγηση** θα πρέπει να διενεργηθεί **8 χρόνια** μετά την προθεσμία για την εφαρμογή της νομοθεσίας, ενδεχομένως σε συντονισμό με τη δημοσίευση των στοιχείων για το μισθολογικό χάσμα λόγω φύλου (έρευνα SES²), έτσι ώστε να διευκολυνθεί η ουσιαστική αξιολόγηση των πρακτικών και των επιπτώσεων σε όλα τα κράτη μέλη.

¹ Υπόθεση 50/96, *Deutsche Telekom AG v Lilli Schröder*, ECLI:EU:C:2000:72, σ. 57.

² Έρευνα της ΕΕ για τη διάρθρωση των αποδοχών.