

Τι είναι η Pay Transparency Directive;

Πρόκειται για την **Οδηγία 2023/970** της Ευρωπαϊκής Ένωσης, σχεδιασμένη να ενισχύσει την ισότητα αμοιβών για εργασία ίσης αξίας μεταξύ ανδρών, γυναικών, και να συμπεριλάβει την προστασία μη-δυσάδων ταυτοτήτων

Κύρια στοιχεία της Οδηγίας:

- Απαγορεύει τη μυστικότητα των μισθών και την καταχώριση ρήτρων εμπιστευτικότητας.
- Δίνει στους εργαζόμενους το δικαίωμα να ζητούν πληροφορίες για τις αμοιβές, κατά βραχυπρόθεσμο και μακροπρόθεσμο πλαίσιο, κατηγοριοποιημένες κατά φύλο και ρόλο
- Επιβάλλει **αναφορά μισθολογικού χάσματος (gender pay gap reporting)** σε εργοδότες με τουλάχιστον 100 εργαζόμενους.
- Αν το χάσμα ξεπερνά το 5%, επιβάλλεται **κοινή αξιολόγηση (joint pay assessment)** με εκπροσώπους εργαζομένων
- Μισθολογικές πολιτικές πρέπει να στηρίζονται σε αντικειμενικά, ουδέτερα ως προς το φύλο κριτήρια (job evaluation systems)
- Μεταβίβαση του βάρους της απόδειξης: εργοδότης πρέπει να αποδείξει ότι δεν υπάρχει διάκριση
- Εγκαθίστανται κυρώσεις, αποζημιώσεις, και εφαρμοσμένες κυρώσεις για παραβάσεις

Χρονοδιάγραμμα

- Η Οδηγία ψηφίστηκε από το Ευρωκοινοβούλιο και το Συμβούλιο της ΕΕ το 2023
- Όλα τα κράτη-μέλη πρέπει να την ενσωματώσουν ως εθνικό δίκαιο έως **7 Ιουνίου 2026**

Εφαρμογή στην Ελλάδα: Τι αλλάζει

Σύμφωνα με διαθέσιμες αναλύσεις:

- Προς το παρόν, η **Ελλάδα δεν έχει υποχρέωση αναφοράς του gender pay gap**
- **Παραδοτέα μεταρρύθμισης:**

- **Ιούνιος 2026:** Όλοι οι εργοδότες στην Ελλάδα θα πρέπει να:
 - Αναγράφουν εύρος μισθού σε αγγελίες ή πριν από συνέντευξη.
 - Απαγορεύουν την ερώτηση για προηγούμενες αμοιβές.
 - Δίνουν στους εργαζόμενους το δικαίωμα να ζητούν πληροφορίες για τις αμοιβές τους και το μέσο μισθό συναδέλφων ίσης αξίας.
 - Καταργούνται ρήτρες μη κοινοποίησης μισθών
- **Αναφορές ποσού (reporting):**
 - **Εργοδότες με ≥ 250 υπαλλήλους:** ετήσια αναφορά, πρώτη μέχρι **7 Ιουνίου 2027** (με δεδομένα του 2026).
 - **150–249 εργαζόμενοι:** αναφορά κάθε τρία χρόνια, επίσης αρχής γενομένης το 2027.
 - **100–149 εργαζόμενοι:** πρώτη αναφορά το 2031, κάθε τρία χρόνια
- Τα υπόλοιπα ρυθμιστικά στοιχεία—όπως δημόσια διαθεσιμότητα αναφορών, shift απόδειξης, κύρωση κ.λπ.—αναμένονται να ενσωματωθούν κατ' ελάχιστο από την Ελλάδα όπως ορίζει η Οδηγία

Επιπτώσεις στην ελληνική αγορά εργασίας

1. Δικαιώματα των εργαζομένων

- Αυξημένη διαφάνεια: εργαζόμενοι θα γνωρίζουν πού βρίσκονται σε σχέση με άλλους συναδέλφους.
- Νέες δυνατότητες διεκδίκησης δικαιοσύνης και αποζημίωσης σε περίπτωση ανισότητας.

2. Αλλαγές στις διαδικασίες προσλήψεων

- Αγγελίες με σαφή εύρος μισθών ενισχύουν την ισότητα και βελτιώνουν την προετοιμασία των υποψηφίων.

3. Προετοιμασία επιχειρήσεων

- Επιβάρυνση για HR και νομικές υπηρεσίες: εσωτερικές αξιολογήσεις, ανάλυση δεδομένων, επικαιροποίηση πολιτικών.

- Εργοδότες καλούνται να διαφοροποιήσουν τα συστήματά τους ώστε να είναι gender-neutral και τεκμηριωμένα

4. Κυρώσεις και διαφάνεια

- Κυρώσεις και αποζημιώσεις ενισχύουν την ανάγκη συμμόρφωσης.
- Κίνδυνος για δημόσια φήμη εταιρειών που δεν τηρούν τις υποχρεώσεις.

5. Επιπτώσεις στην αγορά

- Η διαφάνεια μπορεί να μειώσει το gender pay gap, όπως δείχνουν μελέτες σε Δανία, Ηνωμένο Βασίλειο, Καναδά (μείωση κατά 13%, 18%, 20–40%)
- Ωστόσο, ταυτόχρονα υπάρχουν αμφιλεγόμενα αποτελέσματα:
 - ο Μείωση κινήτρων για εργαζόμενους υψηλής απόδοσης ("back-stiffening")
 - ο Πιθανή μείωση συνολικής παραγωγικότητας λόγω αυξημένων διαδικασιών
 - ο Κίνδυνος outsourcing ή "δημιουργική" αποζημίωση για να καλυφθούν οι αποκαλύψεις

Συνοπτικός Πίνακας

Κατηγορία	Περιγραφή
Δικαιώματα εργαζομένων	Πρόσβαση σε πληροφορίες μισθών, απαγόρευση μυστικότητας
Υποχρεώσεις εργοδοτών στην Ελλάδα	Εύρος μισθών σε αγγελίες, απαγόρευση ερώτησης μισθού, αναφορές
Χρονοδιάγραμμα	Ιούνιος '26 για όλες τις διατάξεις, αναφορές 2027–2031 ανάλογα με μέγεθος
Ανάλυση επιπτώσεων	Μείωση ανισότητας, αλλά ανάγκη προσαρμογών, πιθανά μειονεκτήματα