



FAIR PAY - Pioneering equal and transparent pay initiatives

Πρακτικές και Εργαλεία για την προώθηση της Μισθολογικής Διαφάνειας στην Ελλάδα

Οι προκλήσεις της ενσωμάτωσης της Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970

2ο Εργαστήριο Διαβούλευσης

Αθήνα, 4 Νοεμβρίου 2025



Στόχοι 2ου Εργαστηρίου Διαβούλευσης

1ος στόχος/ Ανασκόπηση βασικών σημείων- συμπερασμάτων από το πρώτο εργαστήριο διαβούλευσης

Παρατίθεται συνοπτική θεματική αποτύπωση των κύριων σημείων από το περιεχόμενο της συζήτησης που διεξήχθη στο πλαίσιο του πρώτου εργαστηρίου διαβούλευσης στις 16 Οκτωβρίου 2025. Έχουν επισημανθεί ειδικότερα όσα σημεία συνιστούν προτάσεις (Βλ. Παράρτημα 1).

Θέματα διαβούλευσης

1. Follow up με βάση την εμπειρία στον φορέα- διερεύνηση πρόσθετων εργαλείων, δεδομένων, πηγών.
2. Τυχόν συμπληρωματικά θέματα προς συζήτηση, σε συνέχεια των αποτελεσμάτων της πρώτης διαβούλευσης.



2^{ος} στόχος/Παρουσίαση του πλαισίου υποστήριξης και των προτεινόμενων εργαλείων

- Δημιουργία ενός ολοκληρωμένου πλαισίου υποστήριξης των επιχειρήσεων, των φορέων και των εργαζομένων μέσα από την [ιστοσελίδα](#) του έργου.
- Λίστα ελέγχου (Check list) για “Μητρώο” αμοιβών και Αξιολόγηση θέσεων εργασίας: ως εργαλείο διάγνωσης του επιπέδου ετοιμότητας και προετοιμασίας των επιχειρήσεων (Παράρτημα 2)
- Σχέδιο Οδηγού για την συλλογή & υποβολή στοιχείων σχετικά με το μισθολογικό χάσμα (Παράρτημα 3)
- -Εργαλείο για την ανάλυση αμοιβών και τον υπολογισμό του μισθολογικού χάσματος
- Προετοιμασία Οδηγού για την ανάπτυξη ενός συστήματος ταξινόμησης και αξιολόγησης θέσεων εργασίας (job classification system) (Παράρτημα 4)

3^{ος} στόχος/Διαβούλευση επί της προετοιμασίας του πλαισίου και των εργαλείων υποστήριξης

Ειδικότεροι Στόχοι:

- α) να αξιολογηθεί ο βαθμός σύγκλισης με το πλαίσιο που διαφαίνεται ότι θα διαμορφώσει ο νόμος για την ενσωμάτωση της Οδηγίας.
- β) να σταθμιστεί/αξιολογηθεί από τους/τις συμμετέχοντες/ουσες ο βαθμός εφαρμοσιμότητας στην ελληνική πραγματικότητα (ως προς τη μέθοδο, χρόνο, προϋποθέσεις, τύπο επιχείρησης κλπ..)
- γ) να διατυπωθούν προτάσεις για προσθήκες, βελτιώσεις και να προσδιοριστεί περαιτέρω ο ρόλος των εταίρων/εμπλεκόμενων στη διαδικασία.



ΘΕΜΑΤΑ ΔΙΑΒΟΥΛΕΥΣΗΣ

Α. Ερωτήματα για το εργαλείο “Λίστα Ελέγχου- Check list”

- 1) Προτάσεις για προσθήκη θεματικών/ερωτήσεων στην προτεινόμενη λίστα ελέγχου
- 2) Πιθανές αναγκαίες προσαρμογές ώστε η λίστα ελέγχου να είναι πιο στοχευμένη στις μικρές επιχειρήσεις οι οποίες δεν διαθέτουν τμήμα HR
- 3) Η λίστα ελέγχου και ως εργαλείο αυτοαξιολόγησης των επιχειρήσεων (scoring)

Β. Ερωτήματα για το εργαλείο “Οδηγός Συλλογής και Υποβολής Στοιχείων Μισθολογικού Χάσματος” & Εργαλείο συλλογής στοιχείων αμοιβών και υπολογισμού μισθολογικού χάσματος

- 1) Αξιολόγηση δυνατότητας αυτόματης άντλησης στοιχείων συνδυαστικά από τα συστήματα ΕΡΓΑΝΗ- ΕΦΚΑ (ή/και άλλο) ώστε να υπολογίζεται σε κεντρικό επίπεδο το μισθολογικό χάσμα, ανά κλάδο και επιχείρηση, κατά το πρότυπο της Πορτογαλίας (Βαρόμετρο μισθολογικού χάσματος)- Προϋποθέσεις.
- 2) Testing εργαλείου από επιχειρήσεις σε πιλοτική φάση- feedback

Γ. Ερωτήματα για το εργαλείο “Job Classification System”

- 1) Προτάσεις για την επίτευξη της συμφωνίας που απαιτείται για την εφαρμογή ενός εργαλείου επαγγελματικής κατάταξης και αξιολόγησης των θέσεων εργασίας μεταξύ των εκπροσώπων των εργαζομένων, συνδικαλιστικών οργανώσεων και ενώσεων εργοδοτών.
- 2) Κοινό εργαλείο που να καλύπτει το σύνολο των εταιρειών vs διαφοροποίηση ανάλογα με το τον τύπο εταιρείας, το μέγεθος και τον κλάδο δραστηριότητας.
- 3) Καταλληλότητα συστημάτων ταξινόμησης επαγγελμαμάτων που υπάρχουν στην Ελλάδα (**βλ. Τεκμηρίωση στο Παράρτημα 4**) όσον αφορά στο σχεδιασμό του εργαλείου ταξινόμησης και αξιολόγησης θέσεων εργασίας
- 4) Πιλοτική αξιοποίηση επιλεγμένων επαγγελματικών περιγραμμάτων ΕΟΠΠΕΠ.



- 5) Τυχόν διαθέσιμα άλλα δεδομένα, προϋπάρχοντα εργαλεία από συνδικαλιστικούς, εργοδοτικούς, θεσμικούς, επιστημονικούς ή άλλους φορείς θα μπορούσαν να αξιοποιηθούν για το σχεδιασμό και την ανάπτυξη ενός τέτοιου εργαλείου προσαρμοσμένου στην ελληνική πραγματικότητα
- 6) Μορφές αποτελεσματικής υποστήριξης (π.χ. εγχειρίδιο, webinars, helpdesk) της εφαρμογής στις μικρές επιχειρήσεις

Παράρτημα 1

Βασικά σημεία 1^{ης} Διαβούλευσης

Θεματικές	Απόψεις- Προτεινόμενες ενέργειες
Προκλήσεις-Δυσκολίες εφαρμογής της Οδηγίας	- Θεωρείται ότι θα υπάρχει δυσκολία ως προς το πώς θα ζητήσει ανοιχτά στοιχεία ο/η εργαζόμενος/η. - Υπάρχει έλλειψη κουλτούρας διαφάνειας η οποία στηρίζεται σε απόψεις όπως α) δεν το γνωρίζουμε, β) γιατί είναι σημαντικό θέμα - ενώ τέθηκε θέμα ως προς το κόστος το οποίο όμως είναι υπολογίσιμο στην αρχή, αλλά μετά τα εργαλεία θα είναι πιο αυτοματοποιημένα και δεν θα επιβαρύνονται με κάποιο κόστος ✓ Το θέμα πρέπει να εξεταστεί μέσα στο ευρύτερο πλαίσιο των εργασιακών θεμάτων και σχέσεων: ανάλυση και άλλων μεταβλητών, παραμέτρων (πχ υπερωριακή αμοιβή κλπ..) ✓ Η Οδηγία να ενταχθεί στο πλαίσιο της ποιότητας της εργασίας και να μπει στις συλλογικές συμβάσεις εργασίας - Η Οδηγία είναι σύνθετη καθώς, εισάγει νέα στοιχεία (εθνικότητα/διαφορετικότητα) - Η ελληνική ιδιαιτερότητα και δυσκολία συνδέεται με το μέγεθος των επιχειρήσεων (μικρομεσαίες), οι μεγάλες επιχειρήσεις (εισηγμένες 35) δεν έχουν σοβαρά θέματα ως προς την εφαρμογή ✓ Να δοθεί ιδιαίτερη έμφαση στις μικρές επιχειρήσεις - Με βάση την εμπειρία από την εφαρμογή του «Σήματος Ισότητας», οι περισσότερες επιχειρήσεις δεν μπορούσαν να παρέχουν στοιχεία μισθοδοσίας κατά φύλο εργαζόμενου/ης - Προσοχή ως προς το πώς θα περιγραφούν οι αρμοδιότητες στον νόμο (να μην υπάρξουν επικαλύψεις/σύγχυση) ειδικότερα όσον αφορά στο ρόλο της Επιθεώρησης Εργασίας
Αποτελεσματικά μέτρα	✓ Ανάπτυξη διαλειτουργικότητας μεταξύ ΕΦΚΑ/ΔΥΠΑ/ΕΡΓΑΝΗ ✓ Ενίσχυση του ρόλου της Επιθεώρησης Εργασίας και της υφιστάμενης διασύνδεσης με το «ΕΡΓΑΝΗ» (θα μπορούσε να συνεισφέρει τεχνικά στην εφαρμογή της Οδηγίας) ✓ Αναγκαία η διάδραση μεταξύ Επιθεώρησης Εργασίας με την ομάδα που επεξεργάζεται την ενσωμάτωση της Οδηγίας - Μεγάλη πρόκληση: ποιος φορέας θα ελέγχει και αν θα διαθέτει εργαλεία και πόρους ✓ Κατά την εφαρμογή (κατά το πρότυπο Ισλανδίας) να παρέχεται πιστοποίηση equal pay για τις μεγάλες επιχειρήσεις και προαιρετικά για τις μικρές ✓ Να υπάρξει διασύνδεση με τα κριτήρια ESG (Περιβάλλον, Κοινωνία Διακυβέρνηση) και να συνεργάζονται οι επιχειρήσεις μεταξύ τους

	✓ Προτεραιότητα σε μέτρα «soft law» με φορείς εργοδοτών, πχ πρωτόκολλα συνεργασίας επιχειρήσεων με Γ.Γ Ισότητας με αντικείμενο την εφαρμογή του νέου πλαισίου • Θετική η εμπειρία από την εφαρμογή του «Σήματος» (Share) στις επιχειρήσεις, «λειτουργεί» (αναλογικά να προχωρήσουμε και με αυτό τον Οδηγό) ✓ Το εργαλείο- πλαίσιο να είναι όσο το δυνατόν πιο απλοποιημένο και διαφανές ώστε οι επιχειρήσεις να ξεπεράσουν τα διοικητικά εμπόδια • Να γίνει πιλοτική εφαρμογή των μέτρων ώστε να προκύψει τι ταιριάζει περισσότερο στις ελληνικές επιχειρήσεις	
Εμπόδια/επιπτώσεις για τους εργοδότες φορείς	• Για τις Μμε επιχειρήσεις η παραγωγή reports συνεπάγεται κόστος • Σημαντικό θέμα είναι ότι στην Ελλάδα περί το 97% είναι Μμε επιχειρήσεις, οι μικρές επιχειρήσεις θα χρειαστεί να διαμορφώσουν μια μισθολογική δομή (πώς καταρτίζουν τους μισθούς) • Να ληφθεί υπόψη ότι παρόλο που η Οδηγία αφορά στις μεγάλες επιχειρήσεις θα πρέπει να σκεφτόμαστε τις μικρές επιχειρήσεις (συχνά οικογενειακές) και την επίδραση που θα έχει σε αυτές (λίγοι υπάλληλοι, σε διαφορετικές θέσεις/ ανάγκη εκπαίδευσης) • Δυσκολίες που συνδέονται με τη συνειδητοποίηση και την ανάγκη ερμηνείας των στοιχείων που θα προκύψουν σχετικά με το μισθολογικό χάσμα	
Επιπτώσεις για τους/τις εργαζόμενους/ες	• Κίνδυνος εξατομίκευσης για τα εργασιακά (στις περιπτώσεις των μικρών επιχειρήσεων θέματα ατομικής διαπραγμάτευσης) • Δεν είναι συχνά μέλη μιας συλλογικής σύμβασης εργασίας • Κίνδυνος να τεθούν σε «black list» εργαζόμενοι/ες που θέτουν το ζήτημα της πρόσβασης σε πληροφόρηση	
Είδος υποστήριξης προς εργοδότες φορείς	✓ Να υποστηριχθούν οι εργοδοτικοί φορείς ώστε να ενταχθούν στη διαδικασία ✓ Επιμορφώσεις για θέματα ανάλυσης της εργασίας ✓ Κοινές οι απορίες των περισσότερων εταιρειών, οπότε να αναπτυχθεί ένα FAQ	
Είδος υποστήριξης προς εργαζόμενους/ες	✓ Να ενισχυθεί ο βαθμός εκπροσώπησης των εργαζομένων ✓ Να γίνει δειγματοληπτική έρευνα σε εργαζόμενες γυναίκες σχετικά με το πώς βιώνουν τις διαφορές στην εργασία	
Διαφορές δημόσιου/ιδιωτικού τομέα	• Να ληφθεί υπόψη ο αυξανόμενος αριθμός συμβασιούχων έργου στον δημόσιο τομέα ν (εργαζόμενοι με «μπλοκάκι») • Παρατηρείται μεγάλη απόκλιση μεταξύ της θέσης εργασίας στην προκήρυξη και στη θέση όπως προκύπτει στην πράξη • Τα κριτήρια αμοιβών δεν είναι με βάση τη θέση αλλά με βάση το «άτομο» (προφίλ, εκπαίδευση, χρόνια υπηρεσίας κλπ..)	
Απαιτούμενα στοιχεία-Κρίσιμοι δείκτες	✓ Συλλογή στοιχείων από το Υπ. Εργασίας, από το ΕΡΓΑΝΗ και όχι δημιουργία νέας εφαρμογής. Οι αρμόδιοι φορείς να δημοσιοποιούν τα στοιχεία και να υπάρχει και επιβράβευση. ✓ Ο ΕΦΚΑ έχει στοιχεία για τους μισθούς	

	• Ελληνική ιδιαιτερότητα: ύπαρξη μισθολογικών διαφορών και εντός κλάδων και σε περιφερειακό επίπεδο και δυσκολίες στο να αναλυθούν • Στο ΕΡΓΑΝΗ υπάρχουν επίσης εργαζόμενοι/ες-μισθωτοί/ές με μπλοκάκι ✓ Η ΔΥΠΑ διαθέτει στοιχεία και δείκτες ανά φύλο, θα μπορούσε να τα παραμετροποιήσει σε κεντρικό επίπεδο και να εξαχθούν στοιχεία για μέσο και διάμεσο έμφυλο μισθολογικό χάσμα • Πρόβλημα συνιστούν τα ποιοτικά στοιχεία όπως πχ οι αυξήσεις αμοιβών, οι προαγωγές (θέσεις ευθύνης), οι εκπαιδεύσεις: προτείνεται ένα ερωτηματολόγιο προς τους/τις εργαζόμενους/ες • Κρίσιμος παράγοντας είναι και η αξιολόγηση, η ερμηνεία των στοιχείων που θα προκύψουν από το reporting
Εφαρμογή συστήματος ταξινόμησης/αξιολόγησης θέσεων εργασίας (δυσκολίες/προτάσεις)	• Δεν υπάρχει τεχνογνωσία για την ανάλυση της εργασίας, πχ η ΔΥΠΑ διαθέτει; • Επαγγελματικά περιγράμματα (ΕΟΠΠΕΠ): ίσως μπορεί να αποτελούν μια καλή βάση • Μεγαλύτερη δυσκολία το σύστημα ταξινόμησης των θέσεων εργασίας γιατί αλλάζει τον τρόπο που βλέπουμε την εργασία (δεν βασιζόμαστε σε κάποια ταξινόμηση μέχρι τώρα) • Να ελεγχθεί αν τα επαγγελματικά περιγράμματα ΕΟΠΠΕΠ συμφωνούν με τα κριτήρια της Οδηγίας • Να ληφθεί υπόψη ο Οδηγός που επεξεργάζεται αυτή την περίοδο το ΕΙΓΕ και διαφοροποιείται ανάλογα με το μέγεθος της επιχείρησης (μικρές/μεσαίες/μεγάλες) • Προσαρμογή ESCO στην ελληνική πραγματικότητα

Παράρτημα 2

Λίστα Ελέγχου

	Μέγεθος επιχείρησης	☐ Λιγότεροι από 50 εργαζόμενοι ☐ 50 -99 εργαζόμενοι ☐ 100- 149 ☐ 150 – 249 ☐ Περισσότεροι από 250 εργαζόμενοι	
	Κλάδος /Τομέας :		
			Παρατηρήσεις
1	Τηρείτε ένα σύστημα διαχείρισης προσωπικού; (HRMS). Εάν ναι, προσδιορίστε	☐ Ναι / ☐ Όχι	
2	Έχετε προσλάβει ή απασχολείτε προσωπικό μέσω κάποιου προγράμματος; Αν ναι, προσδιορίστε	☐ Ναι / ☐ Όχι	
3	Τηρείτε στοιχεία σχετικά με το φύλο των εργαζομένων; Τι είδους; προσδιορίστε	☐ Ναι / ☐ Όχι	
4	Εφαρμόζετε ένα σύστημα αμοιβών; Αν ναι, προσδιορίστε (κριτήρια, μέθοδο, τυχόν εργαλεία)	☐ Ναι / ☐ Όχι	
5	Τα στοιχεία για τις αμοιβές είναι προσβάσιμα στους εργαζόμενους/ες;	☐ Ναι / ☐ Όχι	
6	Εφαρμόζετε ένα τυπικό σύστημα προαγωγών; Αν ναι, περιγράψτε κριτήρια, μέθοδο, διαδικασία	☐ Ναι / ☐ Όχι	
7	Έχει γίνει και καταγραφεί ένα είδος ανάλυσης των θέσεων εργασίας και ευθυνών με συγκεκριμένα κριτήρια; Αν ναι, προσδιορίστε	☐ Ναι / ☐ Όχι	
8	Οι εργαζόμενοι/ες ή εκπρόσωποί τους συμμετείχαν στη διαδικασία;	☐ Ναι / ☐ Όχι	
9	Εφαρμόζεται κάποια συλλογική σύμβαση εργασίας (κλαδική, τομεακή, άλλη..) ή άλλου είδους συμφωνία; Προσδιορίστε τι ρυθμίζει (αμοιβές, προαγωγές, άλλο)	☐ Ναι / ☐ Όχι	
10	Εφαρμόζετε ένα πλαίσιο κριτηρίων ESG (Environmental, Social, Governance) για την εταιρική διακυβέρνηση;	☐ Ναι / ☐ Όχι	

11	Έχετε αναπτύξει οποιαδήποτε πρωτοβουλία/δράση για την προώθηση της ισότητας των φύλων εντός της εταιρίας σας; Αν ναι, προσδιορίστε τον τύπο δράσης	☐ Ναι / ☐ Όχι	
12	Παρέχεται κατάρτιση/εκπαίδευση στους εργαζόμενους/ες; Προσδιορίστε	☐ Ναι / ☐ Όχι	
13	Έχει συγκροτηθεί στην εταιρεία σας κάποια επιτροπή/ομάδα εργασίας εργαζομένων για οποιοδήποτε θέμα; Αν ναι, προσδιορίστε	☐ Ναι / ☐ Όχι	
14	Υπάρχει σύλλογος εργαζομένων/συνδικαλιστικό όργανο;	☐ Ναι / ☐ Όχι	
15	Λαμβάνει η εταιρεία σας οποιοδήποτε είδος επιδότησης/επιχορήγησης (συμμετοχή σε προγράμματα ΕΣΠΑ/ΤΑΑ κ.ά) . Αν ναι, αναφέρατε συγκεκριμένα	☐ Ναι / ☐ Όχι	

Από την παρακάτω λίστα σημειώστε ποιες κατηγορίες στοιχείων είναι διαθέσιμες στην επιχείρησή σας:

- ☐ Δημογραφικά στοιχεία εργαζομένων (φύλο, ηλικία, οικογενειακή κατάσταση, ρόλος, αρχαιότητα κλπ.)
- ☐ Στοιχεία για αποδοχές (κλίμακες μισθών, μπόνους, επιδόματα κ.ά)
- ☐ Δεδομένα προαγωγών και επαγγελματικής εξέλιξης
- ☐ Δεδομένα προσλήψεων και αποχωρήσεων προσωπικού (τύπος σύμβασης, λόγοι αποχώρησης, κ.ά)
- ☐ Δεδομένα συμμετοχής σε προγράμματα εκπαίδευσης και ανάπτυξης
- ☐ Δείκτες αναφοράς ESG
- ☐ Άλλο: _____

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 3

Μισθολογικό χάσμα

Συλλογή- Επεξεργασία & Υποβολή στοιχείων

Τεχνικός Οδηγός (προσχέδιο)

Περιεχόμενα (ενδεικτικά)

Εισαγωγή -Σύνοψη (σε τι αφορά ο Οδηγός)

1. Θεσμικό Πλαίσιο (background): Οδηγία (ΕΕ) 2023/970 για τη διαφάνεια στις αμοιβές
2. Το μισθολογικό χάσμα μεταξύ γυναικών και ανδρών στην Ελλάδα (συνοπτική αναφορά στους βασικούς δείκτες)
3. Γιατί είναι σημαντικό να υπολογίζονται οι διαφορές στις αμοιβές μεταξύ ανδρών και γυναικών
4. Πεδίο εφαρμογής- Ποιες επιχειρήσεις και ποιους οργανισμούς αφορά η υποχρέωση υποβολής στοιχείων
5. Ποιες κατηγορίες εργαζομένων θα ληφθούν υπόψη για τον υπολογισμό;
6. Ποια είδη αμοιβών/αποδοχών περιλαμβάνονται στον τελικό υπολογισμό (εκτός του κύριου μισθού) π.χ.
 - Αμοιβή υπερωριών
 - Επιπλέον αμοιβή (για παράδειγμα, για νυχτερινές βάρδιες).
 - Επίδομα θέσης
 - Άλλα επιδόματα
 - Μπόνους ή αμοιβή βάσει απόδοσης
 - Οποιαδήποτε μορφή χρηματικής αποζημίωσης.....
7. Κατηγορίες στοιχείων που απαιτούνται
(θα δοθούν ορισμοί και ο τρόπος υπολογισμού για τα παρακάτω με παραδείγματα)



- α) μισθολογικό χάσμα των φύλων,
- β) μισθολογικό χάσμα των φύλων ως προς τα συμπληρωματικά ή μεταβλητά στοιχεία
- γ) διάμεσο μισθολογικό χάσμα των φύλων
- δ) διάμεσο μισθολογικό χάσμα των φύλων ως προς τα συμπληρωματικά ή μεταβλητά στοιχεία
- ε) ποσοστό των γυναικών και ανδρών εργαζομένων που λαμβάνουν συμπληρωματικά ή μεταβλητά στοιχεία
- στ) ποσοστό των γυναικών και ανδρών σε κάθε τεταρτημοριακό μισθολογικό κλιμάκιο
- ζ) μισθολογικό χάσμα των φύλων ανά κατηγορία εργαζομένων, κατανεμημένο ανά συνήθη βασικό μισθό και συμπληρωματικά ή μεταβλητά στοιχεία.

8. Συχνότητα υπολογισμού/υποβολής στοιχείων

9. Μητρώο αμοιβών

(Δεδομένα που χρειάζεται να εισαχθούν στο προτυποποιημένο υπολογιστικό εργαλείο)

✓ Σενάριο 1 : Πρότυπο αρχείο Ισπανίας ([Οδηγός Χρήστη](#))

✓ Σενάριο 2: Πρότυπο αρχείο Ν. Ζηλανδίας ([Gender pay gap toolkit](#))

Συνδυασμός: δημιουργία πρότυπο αρχείου για καταγραφή μισθολογικής δομής

10. Υποβολή στοιχείων -Reporting

11. Ανάλυση των αποτελεσμάτων

12. Διορθωτικά μέτρα-Σχέδιο δράσης

13. FAQ

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 4

Σύστημα Ταξινόμησης και Αξιολόγησης θέσεων εργασίας

Προετοιμασία Οδηγού

A/ Πλαίσιο αναφοράς με βάση την Οδηγία (ΕΕ) 2023/970

- ✓ Ίση αμοιβή για όμοια εργασία ή για εργασία της ίδιας αξίας
- ✓ Εργαλεία για την αξιολόγηση και σύγκριση της αξίας της εργασίας
- ✓ Ουδέτερα ως προς το φύλο συστήματα επαγγελματικής αξιολόγησης και κατάταξης (σε διαβούλευση με το EIGE)

Κριτήρια για την αξιολόγηση της αξίας της εργασίας :

- Δεξιότητες
- Προσπάθεια
- Ευθύνη
- Συνθήκες εργασίας

Σε συμφωνία με τους εκπροσώπους εργαζομένων

B/Συστήματα ταξινόμησης επαγγελματών στην Ελλάδα

Υπάρχουν διάφορα συστήματα ταξινόμησης επαγγελματών, αλλά όχι ένα ενιαίο, ολοκληρωμένο και θεσμοθετημένο σε εθνικό επίπεδο σύστημα όπως παρατηρείται σε άλλες χώρες (πχ. στον [Καναδά](#))

1. **ΕΛΣΤΑΤ** (Ελληνική Στατιστική Αρχή)

Χρησιμοποιεί τα παρακάτω συστήματα ταξινόμησης επαγγελματών:

ESCO (Ευρωπαϊκή ταξινόμηση δεξιοτήτων, ικανοτήτων και επαγγελμάτων)

Τι είναι: Η Ευρωπαϊκή Ταξινόμηση Δεξιοτήτων, Ικανοτήτων, Προσόντων και Επαγγελμάτων. Αναπτύχθηκε από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή (DG Employment) ως μέρος της στρατηγικής Ευρώπη 2020.

Σκοπός: Να δημιουργήσει μια κοινή γλώσσα για τις δεξιότητες, τα επαγγέλματα και τα προσόντα σε όλη την ΕΕ.

Συνδέει αγορά εργασίας, εκπαίδευση και κατάρτιση.

Περιεχόμενο:

Ορίζει ~3.000 επαγγέλματα.

Συνδέει κάθε επάγγελμα με δεξιότητες και ικανότητες.

Ευθυγραμμίζεται με την ISCO-08, αλλά έχει λεπτομερέστερη και πολυδιάστατη δομή (skills-occupations-qualifications)

ISCO-08 (International Standard Classification of Occupations)

Τι είναι: Η Διεθνής Στατιστική Ταξινόμηση Επαγγεμάτων της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας (ILO).

Έκδοση: Το “08” δηλώνει την έκδοση του 2008.
(Προηγούμενες: ISCO-88, ISCO-68, ISCO-58)

Σκοπός:

Να παρέχει διεθνώς συγκρίσιμα στατιστικά δεδομένα για τα επαγγέλματα (π.χ. απογραφή πληθυσμού, έρευνες εργατικού δυναμικού).

Δομή:

- 10 κύριες ομάδες (Major Groups)
- 43 δευτερεύουσες ομάδες
- 130 υποομάδες
- 436 μονάδες επαγγεμάτων

ΣΤΕΠ (Στατιστική Ταξινόμηση Επαγγεμάτων – Greece)

Τι είναι: Οι εθνικές προσαρμογές της ISCO για την Ελλάδα, εκδοθείσες από την ΕΛΣΤΑΤ (ή παλαιότερα ΕΣΥΕ).

Σκοπός:

Να αποτυπώσει τα επαγγέλματα όπως εφαρμόζονται στην ελληνική αγορά εργασίας, διατηρώντας συμβατότητα με το διεθνές πρότυπο (ISCO).

Εκδόσεις:

ΣΤΕΠ 71: βασισμένη στην ISCO-68

ΣΤΕΠ 81: βασισμένη στην ISCO-68/ISCO-88 (με εθνικές προσαρμογές)

ΣΤΕΠ 92: βασισμένη στην ISCO-88

(Επόμενη αντιστοίχιση με ISCO-08 δεν έχει ακόμη ολοκληρωθεί σε πλήρη εθνική έκδοση.)

Χρήση: Ελληνική στατιστική υπηρεσία, δημόσιες πολιτικές απασχόλησης (ΟΑΕΔ, ΕΛΣΤΑΤ), απογραφές.

2. Εθνικό Πλαίσιο Προσόντων (ΕΠΠ) – ΕΟΠΠΕΠ

Το Εθνικό Πλαίσιο Προσόντων (ΕΠΠ) συνδέει τα επαγγέλματα με τα επίπεδα προσόντων (1–8), σύμφωνα με το Ευρωπαϊκό Πλαίσιο Προσόντων (EQF).

Χρήση:



- Αντιστοίχιση επαγγελματικών προσόντων και τίτλων σπουδών με συγκεκριμένες επαγγελματικές δραστηριότητες,
- Ενοποίηση καταρτίσεων και πιστοποιήσεων δεξιοτήτων.

Αν και δεν είναι *job classification* με τη στενή έννοια, λειτουργεί ως **σύστημα αναφοράς επαγγελματικών ρόλων και επιπέδων ικανότητας**.

3. ΔΥΠΑ (Δημόσια Υπηρεσία Απασχόλησης)

Χρησιμοποιεί λειτουργικά **εσωτερικά συστήματα ταξινόμησης** επαγγελματών για:

- Την αντιστοίχιση ανέργων και θέσεων εργασίας,
- Την ανάπτυξη εργαλείων καθοδήγησης επαγγελματικού προσανατολισμού,
- Την καταγραφή δεξιοτήτων και επαγγελματικών προφίλ.

(ΕΛΕΣΠ 2010 σε συνδυασμό με κωδικοποιήσεις ISCO-08 και NACE Rev.2 για κλάδους οικονομικής δραστηριότητας).

3. Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας (ΣΣΕ)

- Οι κλαδικές και επιχειρησιακές ΣΣΕ συχνά περιέχουν κατηγοριοποίηση θέσεων εργασίας (π.χ. εργάτης, τεχνίτης, προϊστάμενος, διοικητικός υπάλληλος κ.λπ.) που **συνδέεται με μισθολογικές κλίμακες**.
- Δεν αποτελούν τυποποιημένο “*job classification system*”, αλλά στην πράξη λειτουργούν ως κανονιστικό εργαλείο ταξινόμησης εντός συγκεκριμένων κλάδων.



Σχέδιο Οδηγού

Περιεχόμενα (ενδεικτικά)

1. Εισαγωγή
2. Στόχος και πλαίσιο αναφοράς (τι προβλέπεται από την Οδηγία)
3. Βασικοί Ορισμοί (πχ)
 - Τι είναι ένα σύστημα ταξινόμησης και αξιολόγησης των θέσεων εργασίας;
 - Τι συστήματα υπάρχουν και σε τι διαφέρουν (συνοπτικά)
 - Τι σημαίνει «ίση εργασία», «εργασία ίσης αξίας»...
4. Γιατί η αξιολόγηση της εργασίας συνιστά τη βάση για τη διαμόρφωση των αμοιβών;
5. Τι είναι η ‘ουδέτερη ως προς το φύλο’ αξιολόγηση των θέσεων εργασίας (παραδείγματα & κατευθύνσεις)



6. Ποιες διαστάσεις/παράμετροι είναι κρίσιμες για την ανάπτυξη του συστήματος;
7. Ποια στάδια περιλαμβάνει ο σχεδιασμός και η ανάπτυξη ενός συστήματος ταξινόμησης και αξιολόγησης των θέσεων εργασίας;
8. Ποια στοιχεία καθορίζουν την επιτυχή εφαρμογή του συστήματος;