

ΑΝΑΚΟΙΝΩΣΗ Νο 171 / 28-5-2026

Ήρθε η ώρα για την καθιέρωση της αρχής της ίσης αμοιβής

Η Οδηγία για την Ισότιμη Αμοιβή στοχεύει στην ενίσχυση και εφαρμογή της αρχής της ίσης αμοιβής για ίση εργασία ή εργασία ίσης αξίας μεταξύ ανδρών και γυναικών, διασφαλίζοντας δίκαιες και χωρίς διακρίσεις αποδοχές. («αρχή της ισότητας της αμοιβής»)

Αγαπητοί συνάδελφοι,

Η μεγάλη ανταπόκρισή σας στη χθεσινή μας ανακοίνωση (Νο 170/ 27-05-2026: Για την Έρευνα Γνώμης “WeSay” 2026) δημιούργησε και πλήθος ερωτηματικών για την ψήφιση του Νομοσχεδίου που φωτίζει με διαφάνεια και χωρίς διακρίσεις τις αποδοχές των εργαζομένων.

Για πολλούς φάνηκε ουτοπικό.

Όμως δεν είναι.

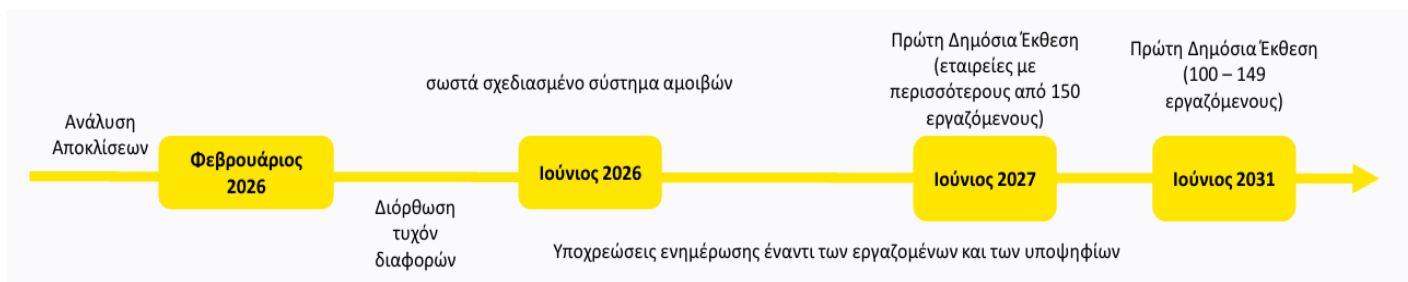
Είναι εφαρμογή του Ευρωπαϊκού Κοινοτικού Δικαίου.



Νέα Οδηγία ΕΕ για την Ισότητα Αμοιβών Ανδρών και Γυναικών

Οδηγία (ΕΕ) 2023/970 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου για την ενίσχυση της εφαρμογής της αρχής της ίσης αμοιβής για ίση εργασία ή εργασία ίσης αξίας μεταξύ ανδρών και γυναικών μέσω μηχανισμών διαφάνειας των αμοιβών και επιβολής τους.

- Τα κράτη μέλη πρέπει να μεταφέρουν την οδηγία = οι υποχρεώσεις θα ισχύσουν το αργότερο έως τις 7 Ιουνίου 2026
- Το σχέδιο του ελληνικού νόμου δεν έχει ακόμη δημοσιευτεί
- Η παρούσα οδηγία ισχύει τόσο για εταιρείες του ιδιωτικού όσο και για του δημόσιου τομέα



Τι περιλαμβάνει η Οδηγία και προφανώς ο αναμενόμενος Νόμος της Κυβέρνησης.

Καθιέρωση του συστήματος αμοιβών

Συστήματα αμοιβών

Πρέπει να επιτρέψει την αξιολόγηση του κατά πόσον οι εργαζόμενοι βρίσκονται σε συγκρίσιμη κατάσταση όσον αφορά την αξία της εργασίας, βάσει καθιερωμένων κριτηρίων:

1. Αντικειμενικό, ουδέτερο ως προς το φύλο
2. Συμφωνημένο με τους εκπροσώπους των εργαζομένων, εάν είναι διαθέσιμο
3. Δεν πρέπει να βασίζεται άμεσα ή έμμεσα στο φύλο των εργαζομένων
4. Περιλαμβάνει δεξιότητες, προσπάθεια, ευθύνες και συνθήκες εργασίας
5. Μπορεί επίσης να συμπεριληφθεί οποιοσδήποτε άλλος παράγοντας που σχετίζεται με μια συγκεκριμένη εργασία ή θέση
6. Εφαρμόζονται με αντικειμενικά ουδέτερο ως προς το φύλο τρόπο, εξαιρουμένης οποιασδήποτε άμεσης ή έμμεσης διάκρισης λόγω φύλου
7. Ιδίως, δεν πρέπει να υποτιμά τις σχετικές «ήπιες» δεξιότητες

Σημαντική κατάκτηση

Οι εκπρόσωποι των εργαζομένων (και εν προκειμένω το Σωματείο μας UNION EUROBANK, ως το πλέον αντιπροσωπευτικό), θα έχουν λόγο στην συγκρίσιμη κατάσταση όσον αφορά την αξία της εργασίας βάσει των ως άνω κριτηρίων.

Νέα υποχρέωση ενημέρωσης για τους εργαζομένους

- Επίπεδα ανταμοιβής
- Εξέλιξη αμοιβής

Υποχρέωση ετήσιας ενημέρωσης των εργαζομένων σχετικά με το δικαίωμά τους να ζητούν πληροφορίες σχετικά με τη μέση αμοιβή για την κατηγορία εργασίας τους, καθώς και τα κριτήρια καθορισμού της.

Το δικαίωμα των εργαζομένων να ζητούν και να λαμβάνουν γραπτές πληροφορίες σχετικά με:

- Επίπεδα ατομικής ανταμοιβής
- μέσα επίπεδα αμοιβής ανά φύλο για κατηγορίες εργαζομένων που εκτελούν την ίδια εργασία ή εργασία ίσης αξίας
- Υποχρέωση του εργοδότη να παρέχει σχετικές πληροφορίες εντός δύο μηνών από την υποβολή του αιτήματος

Δεν πρέπει να εμποδίζονται οι εργαζόμενοι να αποκαλύπτουν πληροφορίες σχετικά με την αμοιβή τους για τους σκοπούς της επιβολής της αρχής της ίσης αμοιβής → η ρητή απαγόρευση των ρητών συμβατικού απορρήτου

Τι γίνεται αν το χάσμα αμοιβών μεταξύ των φύλων είναι υψηλότερο από 5%;

1. **Μισθολογικό Χάσμα μεταξύ των φύλων** που δεν δικαιολογείται από αντικειμενικά, ουδέτερα ως προς το φύλο κριτήρια – αποκατάσταση εντός εύλογου χρονικού διαστήματος
2. **Κοινή Αξιολόγηση εφόσον:**
 - Οι εκθέσεις αποδοχών καταδεικνύουν μισθολογικό χάσμα μεταξύ των φύλων τουλάχιστον 5% για οποιαδήποτε κατηγορία εργαζομένων.
 - Ο εργοδότης δεν αιτιολόγησε τη διαφορά με αντικειμενικά και ουδέτερα ως προς το φύλο κριτήρια.
 - Ο εργοδότης δεν αποκατέστησε τη μη δικαιολογημένη διαφορά εντός 6 μηνών από την υποβολή της έκθεσης αποδοχών.
3. **Κυρώσεις** για κάθε παραβίαση των δικαιωμάτων και υποχρεώσεων που σχετίζονται με την αρχή της ίσης αμοιβής:
 - Διασφάλιση αποτελεσματικής αποτρεπτικότητας, συμπεριλαμβανομένων προστίμων και δικαιώματος πλήρους αποζημίωσης.
 - Ειδικές κυρώσεις σε περίπτωση επανειλημμένων παραβάσεων.
 - Αντιστροφή του βάρους απόδειξης σε περίπτωση διαφοράς.

Με συναδελφικούς χαιρετισμούς

Για το Δ.Σ. του Union Eurobank

Ο Πρόεδρος
Στάθης Χαρίτος

Ο Γεν. Γραμματέας
Γιάννης Σιδεράτος

Βρείτε μας στο [Viber](#)

