

ΑΝΑΚΟΙΝΩΣΗ Νο 174 / 05-06-2026

## Η ρηξικέλευθη πρόταση του Σωματείου μας

### Καθολική Αρχή της Ίσης Αμοιβής για όλους τους εργαζομένους που παρέχουν όμοια εργασία στον ίδιο εργοδότη

Αγαπητοί συνάδελφοι,

Όπως - πρώτοι και μοναδικοί εμείς - σας είχαμε ενημερώσει (βλ. [Ανακ. Νο 171/28-05-2026](#)), ήρθε η ώρα για την καθιέρωση της αρχής της ίσης αμοιβής για ίση εργασία μεταξύ ανδρών και γυναικών, αφού το σχετικό Νομοσχέδιο του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης που ενσωματώνει την Οδηγία της Ευρωπαϊκής Ένωσης 2023/970, τέθηκε, στις 3 Ιουνίου, σε Δημόσια Διαβούλευση.

Με αυτό το σχέδιο Νόμου εισάγονται μέτρα ενίσχυσης της μισθολογικής διαφάνειας, ιδίως προς την πρόσβαση των εργαζομένων σε πληροφορίες σχετικά με τις αμοιβές, την διαφάνεια και τις διαδικασίες πρόσληψης και την υποχρέωση υποβολής στοιχείων για **το μισθολογικό χάσμα μεταξύ των φύλων**.

Ενισχύονται, επίσης, οι μηχανισμοί εφαρμογής και προστασίας των δικαιωμάτων των εργαζομένων για πιο αποτελεσματικές διαδικασίες ελέγχου, δικαστικής προστασίας και αποκατάστασης.

Η Δημόσια Διαβούλευση θα ολοκληρωθεί την 17<sup>η</sup> Ιουνίου 2026 και ώρα 08:10 μ.μ.

## ΙΣΟΤΗΤΑ ΑΜΟΙΒΩΝ ΓΙΑ ΟΛΟΥΣ

### Η συμμετοχή του Union στη Διαβούλευση

Το Σωματείο μας για άλλη μια φορά πρωτοπορεί θεσμικά και προτείνει τέσσερα (4) σημεία βελτιώσεων του σχετικού Νομοσχεδίου με κορυφαία την διάταξη της **“Καθολικής αρχής της Ίσης Αμοιβής για όμοια εργασία ή εργασία ίσης αξίας”**

### ΠΡΟΤΑΣΗ Union Eurobank ΓΙΑ ΤΗΝ ΔΗΜΟΣΙΑ ΔΙΑΒΟΥΛΕΥΣΗ

Για να διασφαλιστεί η ισότητα της αμοιβής για όμοια εργασία ή για εργασία ίσης αξίας και μεταξύ ατόμων του ίδιου φύλου, η νομοθετική πρόβλεψη πρέπει να μετατοπίσει το κέντρο βάρους της προστασίας από το «φύλο» (έμφυλη διάκριση) στην καθολική απαγόρευση των αυθαίρετων διακρίσεων και στην αντικειμενικότητα των συστημάτων αξιολόγησης.

Η Ευρωπαϊκή Οδηγία 2023/970 επικεντρώνεται στην έμφυλη ισότητα, αλλά η εθνική ενσωμάτωση μπορεί να εισάγει ευρύτερες διατάξεις. Η νομοθετική πρόβλεψη που πρέπει να γίνει περιλαμβάνει τις εξής τέσσερις (4) συγκεκριμένες παρεμβάσεις:

### **1. Επαναδιατύπωση του Σκοπού και του Πεδίου Εφαρμογής**

Η βασική διάταξη του Νόμου δεν πρέπει να αναφέρει μόνο την ισότητα «μεταξύ ανδρών και γυναικών», αλλά **να καθιερώνει την καθολική αρχή της ίσης αμοιβής για όλους τους εργαζομένους που παρέχουν όμοια εργασία στον ίδιο εργοδότη.**

Προτεινόμενη Νομοθετική Φράση: «Κάθε εργοδότης υποχρεούται να διασφαλίζει ίση αμοιβή για όμοια εργασία ή για εργασία στην οποία αποδίδεται ίση αξία, ανεξαρτήτως φύλου, ηλικίας, οικογενειακής κατάστασης ή οποιουδήποτε άλλου προσωπικού χαρακτηριστικού, απαγορευμένης κάθε άμεσης ή έμμεσης μισθολογικής διάκρισης μεταξύ εργαζομένων που τελούν υπό τις ίδιες ή παρόμοιες συνθήκες».

### **2. Θεσμοθέτηση «Ουδέτερων» Συστημάτων Αξιολόγησης Θέσεων Εργασίας**

Το νομοσχέδιο πρέπει να επιβάλλει στους εργοδότες τη χρήση συστημάτων ταξινόμησης και αξιολόγησης θέσεων εργασίας που βασίζονται αποκλειστικά σε αντικειμενικά και τυποποιημένα κριτήρια. Όταν τα κριτήρια είναι τυποποιημένα, αποκλείεται η αυθαίρετη (ευνοιοκρατική) διαφοροποίηση μισθών ακόμα και μεταξύ ατόμων του ίδιου φύλου.

Τα κριτήρια πρέπει να είναι αυστηρά:

- Επαγγελματικές δεξιότητες και τίτλοι σπουδών.
- Φυσική, πνευματική ή ψυχική προσπάθεια.
- Επίπεδο ευθύνης (λήψη αποφάσεων, διαχείριση προσωπικού).
- Συνθήκες και επικινδυνότητα της εργασίας.

### **3. Διεύρυνση της Έννοιας του «Κατηγόρηματος Σύγκρισης» (Comparator)**

Στο δίκαιο της ισότητας, για να αποδείξει ένας εργαζόμενος τη διάκριση, πρέπει να συγκριθεί με έναν συνάδελφό του. Η νομοθεσία πρέπει να ορίσει ρητά ότι ο «συγκρινόμενος εργαζόμενος» μπορεί να ανήκει στο ίδιο ή σε διαφορετικό φύλο.

Προτεινόμενη Πρόβλεψη: «Για τη διαπίστωση της τήρησης της αρχής της ίσης αμοιβής, ως μέτρο σύγκρισης μπορεί να χρησιμοποιηθεί οποιοσδήποτε εργαζόμενος του ίδιου εργοδότη που εκτελεί όμοια εργασία ή εργασία ίσης αξίας, ανεξαρτήτως του φύλου του».

### **4. Καθιέρωση Αντικειμενικών Λόγων Διαφοροποίησης (Safe Harbors)**

Για να μην εγκλωβιστεί η αγορά εργασίας, ο Νόμος πρέπει να επιτρέπει μισθολογικές διαφορές (ακόμα και στο ίδιο φύλο) μόνο εάν ο εργοδότης αποδείξει εγγράφως ότι αυτές βασίζονται σε αντικειμενικούς, διαφανείς και δικαιολογημένους παράγοντες, όπως:

- Η πραγματική προϋπηρεσία στην συγκεκριμένη θέση.
- Η αποδεδειγμένη απόδοση (βάσει προκαθορισμένου και διαφανούς συστήματος αξιολόγησης-KPIs).
- Η εργασία σε βάρδιες, η νυχτερινή απασχόληση ή η γεωγραφική τοποθεσία.

Αγαπητοί συνάδελφοι,

Η εποχή της α δ ι α φ ά ν ε ι α ς στις αμοιβές (τακτικές και έκτακτες), αλλά και στις προαγωγές και στις υπηρεσιακές βαθμίδες (Grades), πρέπει να τεθεί στο περιθώριο, με τα όπλα που μας δίνει αυτή η ριζοσπαστική νομοθεσία που εισάγει στη χώρα μας το Ευρωπαϊκό Κοινοτικό Δίκαιο.

Προτείνεται η Αντιστροφή του Βάρους της Απόδειξης: Εφόσον ο εργαζόμενος πιθανολογήσει την μισθολογική διάκριση, ο εργοδότης υποχρεούται να αποδείξει ότι η διαφορά βασίζεται σε αντικειμενικά κριτήρια. Κατοχυρώνεται η ακυρότητα αντεκδίκησης για κάθε καταγγελία σύμβασης ή η δυσμενής μεταβολή ως αντίτιμο για την διεκδίκηση της μισθολογικής ισότητας.

Επιβάλλεται ως अपαράβατος κανόνας η διατήρηση της ανθρώπινης εποπτείας σε κάθε διαδικασία λήψης αποφάσεων που επηρεάζει τις αμοιβές, αποτρέποντας την αποκλειστική εκχώρηση της επαγγελματικής κρίσης σε απρόσωπα συστήματα. Τέλος, η Διοίκηση υποχρεούται, στο πλαίσιο των διαδικασιών ενημέρωσης και διαβούλευσης του Προεδρικού Διατάγματος 240/2006, να χορηγεί σε ετήσια βάση στην πλέον αντιπροσωπευτική συνδικαλιστική οργάνωση πλήρη και ανωνυμοποιημένη στατιστική αναφορά των μισθολογικών δεδομένων.

Το Σωματείο μας, ως το πλέον αντιπροσωπευτικό του συνόλου του Προσωπικού της Τράπεζας, έχει καταθέσει τις προτάσεις του αρμοδίως (με κοινοποίηση και στην Ο.Τ.Ο.Ε.), αλλά και θα παρακολουθήσει την υλοποίηση της πολύ σημαντικής εξέλιξης στην εργατική νομοθεσία που αποτελεί ικανοποίηση ενός διαχρονικού και πάγιου αιτήματός μας, με τίτλο ΔΙΑΦΑΝΕΙΑ.

Με συναδελφικούς χαιρετισμούς

**Για το Δ.Σ. του Union Eurobank**

**Ο Πρόεδρος  
Στάθης Χαρίτος**

**Ο Γεν. Γραμματέας  
Γιάννης Σιδεράτος**

Βρείτε μας στο [Viber](#)

