

ΓΝΩΜΗ ΤΗΣ Ο.Κ.Ε.

ΓΙΑ ΤΟ

ΣΧΕΔΙΟ ΝΟΜΟΥ

«Ενίσχυση της εφαρμογής της ισότητας της αμοιβής μεταξύ ανδρών και γυναικών για όμοια εργασία ή για εργασία ίσης αξίας και λοιπές διατάξεις — Ενσωμάτωση Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970»

Ιούνιος 2026

[1]

ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ

Στις 4 Ιουνίου 2026 εστάλη στην Ο.Κ.Ε. προς γνωμοδότηση από το Τμήμα Α΄ της Διεύθυνσης Νομοπαρασκευαστικής Διαδικασίας της Γενικής Γραμματείας Νομικών και Κοινοβουλευτικών Θεμάτων της Προεδρίας της Κυβέρνησης, το Σχέδιο Νόμου του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης με τίτλο «Ενίσχυση της εφαρμογής της ισότητας της αμοιβής μεταξύ ανδρών και γυναικών για όμοια εργασία ή για εργασία ίσης αξίας και λοιπές διατάξεις — Ενσωμάτωση Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970».

Για την επεξεργασία του εν λόγω Σχεδίου Νόμου συγκροτήθηκε Επιτροπή Εργασίας αποτελούμενη από την **κα Κατερίνα Δασκαλάκη**, τους κ.κ. **Ιωάννη Παπαργύρη, Φώτη Κολεβέντη, Μανώλη Πεπόνη, Κωνσταντίνο Μπάρδα** και την **κα Δήμητρα - Ινές Αγγελή**.

Ως Πρόεδρος της Επιτροπής Εργασίας ορίστηκε ο **κ. Φώτης Κολεβέντης**, Αντιπρόεδρος της Ο.Κ.Ε.

Στις εργασίες της Επιτροπής Εργασίας συμμετείχαν ως εμπειρογνώμονες ο **κ. Γαβριήλ Αμίτσης**, Καθηγητής Δικαίου Κοινωνικής Ασφάλειας και Διευθυντής του Ερευνητικού Εργαστηρίου Κοινωνικής Διοίκησης στο Τμήμα Διοίκησης Επιχειρήσεων-Τομέας Κοινωνικής Πολιτικής του Πανεπιστημίου Δυτικής Αττικής, ο **Δρ Ανδρέας Ματθαίου**, Δικηγόρος, Διδάκτωρ Νομικής και ο **κ. Γιώργος Θανόπουλος**, Προϊστάμενος Μονάδας Έρευνας, Τεκμηρίωσης και Ανάλυσης του ΙΜΕ ΓΣΕΒΕΕ.

Από πλευράς Ο.Κ.Ε. συμμετείχε και είχε τον επιστημονικό συντονισμό του έργου της Επιτροπής η **κα Χριστίνα Κουτσιούμπα**, Επιστημονική Συνεργάτης της Ο.Κ.Ε.

Η Επιτροπή Εργασίας ολοκλήρωσε το έργο της σε τρεις (3) συνεδριάσεις στις 17 Ιουνίου 2026.

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

ΕΙΣΑΓΩΓΗ	5
ΟΔΗΓΙΑ ΕΕ 2023/970	7
ΣΚΟΠΙΜΟΤΗΤΑ ΚΑΙ ΠΑΡΟΥΣΙΑΣΗ ΝΟΜΟΣΧΕΔΙΟΥ	18
ΣΧΟΛΙΑ Ο.Κ.Ε. ΕΠΙ ΤΗΣ ΑΡΧΗΣ ΤΟΥ Ν/Σ	27
ΘΕΣΕΙΣ ΕΠΙ ΤΩΝ ΑΡΘΡΩΝ	31
ΓΕΝΙΚΕΣ ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ Ο.Κ.Ε.	54

Γνώμη της Ο.Κ.Ε. επί του Σχ/Ν του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης

«Ενίσχυση της εφαρμογής της ισότητας της αμοιβής μεταξύ ανδρών και
γυναικών για όμοια εργασία ή για εργασία ίσης αξίας και λοιπές διατάξεις —
Ενσωμάτωση Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970»

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Το μισθολογικό χάσμα μεταξύ ανδρών και γυναικών (Gender Pay Gap) αποτελεί ένα από τα πιο σύνθετα προβλήματα που σταθερά καλείται να αντιμετωπίσει η κοινωνία και η αγορά εργασίας τόσο σε εγχώριο, όσο και σε διεθνές και ευρωπαϊκό επίπεδο. Η διαφορά στις αποδοχές μεταξύ ανδρών και γυναικών αποτελεί μια από τις δημοφιλέστερες μορφές άνισης μεταχείρισης, που μπορεί να λειτουργήσει ως τροχοπέδη για την κοινωνική ευημερία και την ανάπτυξη.

Η προστασία όλων των ατόμων έναντι των διακρίσεων αποτελεί θεμελιώδες ατομικό δικαίωμα που έχει αναγνωρισθεί στο πλαίσιο της διεθνούς έννομης τάξης από τον **Οργανισμό Ηνωμένων Εθνών** (Οικουμενική Διακήρυξη των Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων, Σύμβαση για την εξάλειψη κάθε μορφής διάκρισης σε βάρος των γυναικών, Σύμφωνο για τα Ατομικά και τα Πολιτικά Δικαιώματα, Σύμφωνο για τα Οικονομικά, Κοινωνικά και Πολιτιστικά Δικαιώματα, Σύμβαση για τα Δικαιώματα του Παιδιού και Σύμβαση για τα Δικαιώματα των Ατόμων με Αναπηρία), τη **Διεθνή Οργάνωση Εργασίας** (Διεθνής Σύμβαση Εργασίας Νο. 100/1951 για την ισότητα της αμοιβής μεταξύ ανδρών και γυναικών, Διεθνής Σύμβαση Εργασίας Νο. 111/1958 για τις Διακρίσεις στην απασχόληση και την εργασία, Διεθνής Σύμβαση Εργασίας Νο. 190/2019 για την εξάλειψη της βίας και παρενόχλησης στον χώρο της εργασίας) και το **Συμβούλιο της Ευρώπης** (Ευρωπαϊκή Σύμβαση για την Προστασία των Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων και των Θεμελιωδών Ελευθεριών, Αναθεωρημένος Ευρωπαϊκός Κοινωνικός Χάρτης). Παράλληλα, η καταπολέμηση των διακρίσεων αποτελεί μία βασική αρμοδιότητα της **Ευρωπαϊκής Ένωσης** που αναγνωρίζεται

ρητώς στο επίπεδο του πρωτογενούς δικαίου και ασκείται μέσω μηχανισμών του παράγωγου δεσμευτικού δικαίου (Οδηγίες).

Το μισθολογικό χάσμα αποτελεί φαινόμενο πολυπαραγοντικό και οφείλεται μεταξύ άλλων: α) στην ανισορροπία ρόλων με συνέπεια την συγκέντρωση ανδρών σε υψηλότερα αμειβόμενες ηγετικές θέσεις (senior roles) και την περιορισμένη πρόσβαση των γυναικών σε ανώτερες διευθυντικές (glass ceiling), β) στον επαγγελματικό διαχωρισμό σύμφωνα με τον οποίο τομείς και θέσεις εργασίας (εκπαίδευση, υγεία, κοινωνική φροντίδα) όπου κυριαρχούν οι γυναίκες τείνουν να προσελκύουν χαμηλότερες αμοιβές και γ) στην διακοπή σταδιοδρομίας ή την επιλογή εργασίας μερικής απασχόλησης των γυναικών για να αναλάβουν ρόλο μη αμειβόμενου οικιακού εργαζομένου και φροντιστή συχνότερα σε σχέση με τους άνδρες. Παρά τις υφιστάμενες θεσμικές προσπάθειες, η μερική εισοδηματική ανισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών εξακολουθεί να είναι επίμονη.

Σύμφωνα με τα πλέον πρόσφατα στοιχεία της ΕΛΣΤΑΤ, το μη προσαρμοσμένο μισθολογικό χάσμα στην Ελλάδα διαμορφώνεται στο 13,4%. Η ανισότητα αυτή μάλιστα φαίνεται να αυξάνεται με την πάροδο του χρόνου, φτάνοντας ποσοστό 21,5 για τις γυναίκες των 65 ετών και άνω (ΕΛΣΤΑΤ, 2026). Έτσι το μισθολογικό χάσμα καταλήγει να οδηγεί και σε χάσμα στις συντάξεις (Gender Pension Gap), δεδομένου ότι το ύψος των συντάξιμων αποδοχών του ασφαλιστικού βίου αποτελεί τη βάση υπολογισμού για το ανταποδοτικό μέρος του ποσού της σύνταξης στη χώρα μας.

Όπως αναλυτικά αναφέρεται στην έκθεση ανάλυσης συνεπειών «...η υπό ενσωμάτωση Οδηγία (ΕΕ) 2023/970 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 10ης Μαΐου 2023 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 (L 132) και οι αξιολογούμενες ρυθμίσεις του Μέρους Α' του σχεδίου νόμου, εντάσσονται στο ενωσιακό πλαίσιο αντιμετώπισης του μισθολογικού χάσματος μεταξύ ανδρών και γυναικών και ανταποκρίνονται στη διαχρονική αδυναμία πλήρους εφαρμογής της αρχής της ισότητας της αμοιβής, παρά τη θεμελίωσή της ήδη από τη Συνθήκη της

Ρώμης (1957), στην οποία η Ελλάδα προσχώρησε με τη Συνθήκη Προσχώρησης της Ελλάδας στις Ευρωπαϊκές Κοινότητες, που κυρώθηκε με τον ν. 945/1979 (Α' 170).

Σύμφωνα με το ισχύον πλαίσιο του Κεφαλαίου Β' του Τμήματος Ι του Μέρους Β' του Βιβλίου Πρώτου του Κώδικα Εργατικού Δικαίου (π.δ. 62/2025, Α' 121), με το οποίο ενσωματώθηκε στο εθνικό δίκαιο η Οδηγία 2006/54/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 5ης Ιουλίου 2006, για την εφαρμογή της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα εργασίας και απασχόλησης (L 204), αλλά και με βάση το άρθρο 22 του Συντάγματος, όλοι οι εργαζόμενοι, ανεξάρτητα από φύλο ή άλλη διάκριση, έχουν δικαίωμα ίσης αμοιβής για παρεχόμενη εργασία ίσης αξίας.

Παρά την ύπαρξη του σχετικού προστατευτικού πλαισίου, από τα στατιστικά δεδομένα προκύπτει ότι στην Ευρωπαϊκή Ένωση, υφίσταται ακόμη μισθολογικό χάσμα και οι γυναίκες υστερούν και ως προς τις αμοιβές και ως προς την ανάληψη θέσεων ευθύνης και ως προς τα ποσοστά απασχόλησης. Η έλλειψη διαφάνειας όσον αφορά τα επίπεδα αμοιβής εντός των οργανισμών διατηρεί μια κατάσταση στην οποία οι μισθολογικές διακρίσεις λόγω φύλου παραμένουν απαρατήρητες ή, όταν υπάρχουν σχετικές υπόνοιες, είναι δύσκολο να αποδειχθούν. Ως εκ τούτου, προβλέπονται δεσμευτικά μέτρα για τη βελτίωση της μισθολογικής διαφάνειας και την ενθάρρυνση των οργανισμών να επανεξετάσουν τις μισθολογικές τους δομές, ώστε να εξασφαλιστεί ίση αμοιβή για γυναίκες και άνδρες που εκτελούν όμοια εργασία ή εργασία ίσης αξίας...».

ΟΔΗΓΙΑ ΕΕ 2023/970

Η Οδηγία 2023/970 της 10ης Μαΐου 2023 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 εισάγει ειδικές ρήτρες καταπολέμησης του μισθολογικού χάσματος μεταξύ ανδρών και γυναικών, ενισχύοντας ουσιαστικά το πλαίσιο της Οδηγίας 2006/54/ΕΚ υπό το πρίσμα των πορισμάτων αξιολόγησης της εφαρμογής της την περίοδο 2010-

2023 που τεκμηρίωσαν ότι το μισθολογικό χάσμα των φύλων στην ΕΕ μειώθηκε ελάχιστα κατά την τελευταία δεκαετία. Το μισθολογικό χάσμα μεταξύ των φύλων στην ΕΕ προσέγγιζε στο 13% το 2023 (με σημαντικές διακυμάνσεις μεταξύ των Κρατών Μελών) και οφείλεται όπως προαναφέρθηκε σε διαφορετικούς παράγοντες, όπως τα έμφυλα στερεότυπα, η διαιώνιση της «γυάλινης οροφής» και του «κολλώδους δαπέδου», ο οριζόντιος διαχωρισμός, συμπεριλαμβανομένης της υπερεκπροσώπησης των γυναικών σε χαμηλά αμειβόμενες θέσεις εργασίας, και η άνιση κατανομή των ευθυνών φροντίδας. Επιπλέον, επηρεάζεται σε πολύ σημαντική έκταση από τις άμεσες και έμμεσες μισθολογικές διακρίσεις λόγω φύλου.

A. Το περιεχόμενο της Οδηγίας 2023/970

1. Η Οδηγία θεσπίζει ελάχιστες απαιτήσεις προκειμένου να ενισχυθούν η εφαρμογή της αρχής της ισότητας της αμοιβής για όμοια εργασία ή για εργασία της αυτής αξίας μεταξύ ανδρών και γυναικών («αρχή της ισότητας της αμοιβής», όπως κατοχυρώνεται στο άρθρο 157 ΣΛΕΕ) και η απαγόρευση των διακρίσεων που προβλέπεται στο άρθρο 4 της Οδηγίας 2006/54/ΕΚ¹, ιδίως μέσω της μισθολογικής διαφάνειας και της ενίσχυσης των μηχανισμών επιβολής.

2. Το προσωπικό πεδίο εφαρμογής της Οδηγίας αφορά:

- ❑ τους εργοδότες του δημόσιου και του ιδιωτικού τομέα
- ❑ όλους τους εργαζομένους που έχουν σύμβαση ή σχέση εργασίας σύμφωνα με την εθνική νομοθεσία, τις συλλογικές συμβάσεις και/ή τις πρακτικές που ισχύουν σε κάθε Κράτος Μέλος, λαμβανομένης υπόψη της νομολογίας του Δικαστηρίου της ΕΕ
- ❑ τους αιτούντες απασχόληση για τους σκοπούς του άρθρου 5.

¹ Η διάταξη αυτή προβλέπει:

«Για όμοια εργασία ή για εργασία στην οποία αποδίδεται η αυτή αξία, καταργούνται οι άμεσες και έμμεσες διακρίσεις λόγω φύλου όσον αφορά όλα τα στοιχεία και τους όρους αμοιβής. Ειδικότερα, όταν χρησιμοποιείται σύστημα επαγγελματικής κατάταξης για τον καθορισμό των αμοιβών, το σύστημα αυτό βασίζεται σε κοινά κριτήρια για τους εργαζόμενους άνδρες και γυναίκες και επιβάλλεται κατά τρόπο που να αποκλείει τις διακρίσεις που βασίζονται στο φύλο».

3. Η Οδηγία εξειδικεύει τις πλέον κρίσιμες νομικές έννοιες για την αποτελεσματική εφαρμογή της, εισάγοντας τους ακόλουθους ορισμούς:

α) «αμοιβή»: οι συνήθεις βασικοί ή κατώτατοι μισθοί ή αποδοχές και κάθε άλλη αντιπαροχή, σε χρήμα ή σε είδος, που λαμβάνει ένας εργαζόμενος ή μία εργαζόμενη άμεσα ή έμμεσα (συμπληρωματικά ή μεταβλητά στοιχεία) ως αντιπαροχή για εργασία του ή της από τον εργοδότη του ή της

β) «επίπεδο αμοιβής»: οι ακαθάριστες ετήσιες αποδοχές και οι αντίστοιχες ακαθάριστες ωριαίες αποδοχές

γ) «μισθολογικό χάσμα των φύλων»: η διαφορά στα μέσα επίπεδα αμοιβής μεταξύ γυναικών και ανδρών εργαζομένων ενός εργοδότη, εκφρασμένη ως ποσοστό του μέσου επιπέδου αμοιβής των ανδρών εργαζομένων

δ) «διάμεσο επίπεδο αμοιβής»: το επίπεδο αμοιβής στο οποίο οι μισοί εργαζόμενοι ενός εργοδότη αμείβονται περισσότερο και οι μισοί από αυτούς αμείβονται λιγότερο

ε) «διάμεσο μισθολογικό χάσμα των φύλων»: η διαφορά μεταξύ του διάμεσου επιπέδου αμοιβής των γυναικών και του διάμεσου επιπέδου αμοιβής των ανδρών εργαζομένων ενός εργοδότη, εκφρασμένη ως ποσοστό του διάμεσου επιπέδου αμοιβής των ανδρών εργαζομένων

στ) «τεταρτημοριακό μισθολογικό κλιμάκιο»: καθεμία από τέσσερις ίσες ομάδες εργαζομένων στις οποίες διαιρούνται ανάλογα με τα επίπεδα αμοιβής τους, από το χαμηλότερο στο υψηλότερο

ζ) «εργασία της αυτής αξίας»: εργασία που προσδιορίζεται ως της αυτής αξίας σύμφωνα με τα αμερόληπτα και αντικειμενικά, ουδέτερα ως προς το φύλο κριτήρια που αναφέρονται στο άρθρο 4 παράγραφος 4²

² Η διάταξη αυτή προβλέπει:

«Οι μισθολογικές δομές είναι τέτοιες ώστε να μπορεί να αξιολογείται αν οι εργαζόμενοι βρίσκονται σε συγκρίσιμη κατάσταση όσον αφορά την αξία της εργασίας βάσει αντικειμενικών, ουδέτερων ως προς το φύλο κριτηρίων που συμφωνούνται με τους εκπροσώπους των εργαζομένων, εφόσον υπάρχουν τέτοιοι εκπρόσωποι. Τα κριτήρια αυτά δεν βασίζονται άμεσα ή έμμεσα στο φύλο των εργαζομένων. Περιλαμβάνουν δεξιότητες, προσπάθεια, ευθύνη και συνθήκες εργασίας, και, εφόσον συντρέχει λόγος, κάθε άλλον παράγοντα ο οποίος κρίνεται συναφής για τη συγκεκριμένη εργασία ή θέση. Εφαρμόζονται

η) «κατηγορία εργαζομένων»: οι εργαζόμενοι που εκτελούν όμοια εργασία ή εργασία της αυτής αξίας, όπως ομαδοποιούνται με μη αυθαίρετο τρόπο βάσει των αμερόληπτων και αντικειμενικών, ουδέτερων ως προς το φύλο κριτηρίων που αναφέρονται στο άρθρο 4 παράγραφος 4, από τον εργοδότη των εργαζομένων και, κατά περίπτωση, σε συνεργασία με τους εκπροσώπους των εργαζομένων σύμφωνα με την εθνική νομοθεσία και/ή πρακτική

θ) «άμεση διάκριση»: η κατάσταση στην οποία ένα πρόσωπο υφίσταται, για λόγους φύλου, μεταχείριση λιγότερο ευνοϊκή από αυτήν που υφίσταται, υπέστη ή θα υφίστατο ένα άλλο πρόσωπο σε συγκρίσιμη κατάσταση

ι) «έμμεση διάκριση»: η κατάσταση στην οποία μια φαινομενικά ουδέτερη διάταξη, κριτήριο ή πρακτική θέτει σε ιδιαίτερα μειονεκτική θέση πρόσωπα του ενός φύλου σε σύγκριση με πρόσωπα του άλλου φύλου, εκτός αν αυτή η διάταξη, το κριτήριο ή η πρακτική δικαιολογείται αντικειμενικά βάσει νόμιμου στόχου, και τα μέσα για την επίτευξη του εν λόγω στόχου είναι πρόσφορα και αναγκαία

ια) «επιθεώρηση εργασίας»: ο φορέας ή οι φορείς που είναι αρμόδιοι σύμφωνα με την εθνική νομοθεσία και/ή πρακτική, να ασκούν καθήκοντα ελέγχου και επιθεώρησης στην αγορά εργασίας, με την επιφύλαξη ότι, όταν προβλέπεται στο εθνικό δίκαιο, τα καθήκοντα αυτά μπορούν να ασκούνται από τους κοινωνικούς εταίρους

ιβ) «φορέας ισότητας»: ο φορέας ή οι φορείς που ορίζονται σύμφωνα με το άρθρο 20 της Οδηγίας 2006/54/ΕΚ

ιγ) «εκπρόσωποι των εργαζομένων»: οι εκπρόσωποι των εργαζομένων σύμφωνα με την εθνική νομοθεσία και/ή πρακτική.

4. Η Οδηγία εισάγει τις ακόλουθες κύριες υποχρεώσεις για τα Κράτη Μέλη:

με αντικειμενικό, ουδέτερο ως προς το φύλο τρόπο, αποκλείοντας κάθε άμεση ή έμμεση διάκριση λόγω φύλου. Ειδικότερα, δεν υποτιμούνται οι σχετικές μη τεχνικές δεξιότητες».

α) λήψη των αναγκαίων μέτρων για να διασφαλίζουν ότι οι εργοδότες διαθέτουν μισθολογικές δομές που διασφαλίζουν ίση αμοιβή για όμοια εργασία ή για εργασία της αυτής αξίας³ (παρ. 1 του άρθρου 4)

β) λήψη των αναγκαίων μέτρων, σε συνεννόηση με τους φορείς ισότητας, για να διασφαλίζουν τη διάθεση εργαλείων ή μεθοδολογιών ανάλυσης και την εύκολη πρόσβαση σε αυτά προς στήριξη και καθοδήγηση των εργοδοτών κατά την αξιολόγηση και τη σύγκριση της αξίας της εργασίας (παρ. 2 του άρθρου 4)

γ) λήψη τεκμηριωμένης απόφασης περί απαλλαγής των εργοδοτών που απασχολούν λιγότερους από 50 εργαζομένους από την υποχρέωση ενημέρωσης των εργαζομένων τους ως προς τα κριτήρια μισθολογικής εξέλιξης (παρ. 1 του άρθρου 6)

δ) λήψη των αναγκαίων μέτρων για να διασφαλίζουν ότι οι εργοδότες παρέχουν τις ακόλουθες πληροφορίες σχετικά με την οργάνωση τους (παρ. 1 του άρθρου 9):

- το μισθολογικό χάσμα των φύλων
- το μισθολογικό χάσμα των φύλων ως προς τα συμπληρωματικά ή μεταβλητά στοιχεία
- το διάμεσο μισθολογικό χάσμα των φύλων
- το διάμεσο μισθολογικό χάσμα των φύλων ως προς τα συμπληρωματικά ή μεταβλητά στοιχεία
- το ποσοστό των γυναικών και ανδρών εργαζομένων που λαμβάνουν συμπληρωματικά ή μεταβλητά στοιχεία

³ Οι μισθολογικές δομές πρέπει να είναι τέτοιες ώστε να μπορεί να αξιολογείται εάν οι εργαζόμενοι βρίσκονται σε συγκρίσιμη κατάσταση όσον αφορά την αξία της εργασίας βάσει αντικειμενικών, ουδέτερων ως προς το φύλο κριτηρίων που συμφωνούνται με τους εκπροσώπους των εργαζομένων, εφόσον υπάρχουν τέτοιοι εκπρόσωποι. Τα κριτήρια αυτά δεν βασίζονται άμεσα ή έμμεσα στο φύλο των εργαζομένων. Περιλαμβάνουν δεξιότητες, προσπάθεια, ευθύνη και συνθήκες εργασίας, και, εφόσον συντρέχει λόγος, κάθε άλλον παράγοντα ο οποίος κρίνεται συναφής για τη συγκεκριμένη εργασία ή θέση. Εφαρμόζονται με αντικειμενικό, ουδέτερο ως προς το φύλο τρόπο, αποκλείοντας κάθε άμεση ή έμμεση διάκριση λόγω φύλου. Ειδικότερα, δεν υποτιμούνται οι σχετικές μη τεχνικές δεξιότητες.

- το ποσοστό των γυναικών και ανδρών σε κάθε τεταρτημοριακό μισθολογικό κλιμάκιο
- το μισθολογικό χάσμα των φύλων ανά κατηγορία εργαζομένων, κατανεμημένο ανά συνήθη βασικό μισθό και συμπληρωματικά ή μεταβλητά στοιχεία

ε) συλλογή των πληροφοριών που προβλέπονται στα στοιχεία α) έως στ) παρ. 1 του άρθρου 9 με βάση διοικητικά δεδομένα, όπως δεδομένα που παρέχουν οι εργοδότες στις φορολογικές αρχές ή στις αρχές κοινωνικής ασφάλισης (παρ. 8 του άρθρου 9)

στ) λήψη των αναγκαίων μέτρων για να διασφαλίζουν ότι οι εργοδότες ότι οι εργοδότες που υπόκεινται σε υποβολή μισθολογικών στοιχείων σύμφωνα με το άρθρο 9 διενεργούν, σε συνεργασία με τους εκπροσώπους των εργαζομένων τους, κοινή αξιολόγηση των αμοιβών, όταν πληρούνται όλες οι ακόλουθες προϋποθέσεις (παρ. 1 του άρθρου 10):

- η υποβολή μισθολογικών στοιχείων καταδεικνύει διαφορά στο μέσο επίπεδο αμοιβής μεταξύ γυναικών και ανδρών εργαζομένων της τάξης τουλάχιστον του 5 % σε οποιαδήποτε κατηγορία εργαζομένων
- ο εργοδότης δεν έχει δικαιολογήσει αυτή τη διαφορά στο μέσο επίπεδο αμοιβής βάσει αντικειμενικών, ουδέτερων ως προς το φύλο κριτηρίων
- ο εργοδότης δεν έχει διορθώσει αυτή την αδικαιολόγητη διαφορά στο μέσο επίπεδο αμοιβής εντός έξι μηνών μετά την ημερομηνία υποβολής των μισθολογικών στοιχείων

ζ) παροχή υποστήριξης, με τη μορφή τεχνικής βοήθειας και κατάρτισης, σε εργοδότες με λιγότερους από 250 εργαζομένους και στους ενδιαφερόμενους εκπροσώπους των εργαζομένων, προκειμένου να διευκολυνθεί η συμμόρφωση τους με τις υποχρεώσεις της Οδηγίας (άρθρο 11)

η) λήψη των αναγκαίων μέτρων για να διασφαλίζουν την αποτελεσματική συμμετοχή των κοινωνικών εταίρων, μέσω της διεξαγωγής συζητήσεων σχετικά με τα

δικαιώματα και τις υποχρεώσεις που απορρέουν από την Οδηγία, κατά περίπτωση, κατόπιν αιτήματός τους (άρθρο 13)

θ) λήψη των κατάλληλων μέτρων για την προώθηση του ρόλου των κοινωνικών εταίρων και την ενθάρρυνση της άσκησης του δικαιώματος συλλογικών διαπραγματεύσεων σχετικά με μέτρα για την αντιμετώπιση των μισθολογικών διακρίσεων και των δυσμενών επιπτώσεών τους στην αποτίμηση των θέσεων εργασίας που εκτελούνται κυρίως από εργαζομένους ενός φύλου (άρθρο 13)

ι) λήψη των αναγκαίων μέτρων για να διασφαλίζουν ότι, μετά από ενδεχόμενη προσφυγή σε διαδικασία συμβιβασμού, διατίθενται για όλους τους εργαζομένους, οι οποίοι θεωρούν ότι θίγονται από τη μη εφαρμογή της αρχής της ισότητας της αμοιβής, δικαστικές διαδικασίες⁴ για την επιβολή των δικαιωμάτων και υποχρεώσεων που σχετίζονται με την αρχή της ισότητας της αμοιβής (άρθρο 14)

ια) λήψη των αναγκαίων μέτρων για να διασφαλίζουν ότι οι ενώσεις, οι οργανισμοί, οι φορείς ισότητας και οι εκπρόσωποι των εργαζομένων ή άλλες νομικές οντότητες που έχουν, σύμφωνα με κριτήρια προβλεπόμενα στην εθνική νομοθεσία, έννομο συμφέρον να διασφαλίζουν την ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών, μπορούν να κινήσουν κάθε διοικητική ή δικαστική διαδικασία σχετικά με εικαζόμενη προσβολή των δικαιωμάτων ή παράβαση των υποχρεώσεων που σχετίζονται με την αρχή της ισότητας της αμοιβής (άρθρο 15)

ιβ) λήψη των αναγκαίων μέτρων για να διασφαλίζουν ότι κάθε εργαζόμενος που υπέστη ζημία ως αποτέλεσμα προσβολής οποιουδήποτε δικαιώματος ή παράβασης οποιασδήποτε υποχρέωσης που σχετίζεται με την αρχή της ισότητας της αμοιβής έχει το δικαίωμα να διεκδικήσει και να λάβει πλήρη αποζημίωση ή αποκατάσταση⁵ για την εν λόγω ζημία (άρθρο 16)

⁴ Οι διαδικασίες αυτές πρέπει να είναι εύκολα προσβάσιμες στους εργαζομένους και στα πρόσωπα που ενεργούν για λογαριασμό τους, ακόμη και μετά τη λήξη της εργασιακής σχέσης στο πλαίσιο της οποίας εικάζεται ότι έχει σημειωθεί η διάκριση.

⁵ Η αποζημίωση ή η αποκατάσταση περιλαμβάνει πλήρη απόδοση αναδρομικών και σχετικών επιμισθίων ή πληρωμών σε είδος, αποζημίωση για απώλεια ευκαιριών, μη υλική ζημία, οποιαδήποτε ζημία η οποία προκαλείται από άλλους σχετικούς παράγοντες που ενδέχεται να περιλαμβάνουν διατομεακές διακρίσεις, καθώς και τόκους υπερημερίας.

ιγ) λήψη των αναγκαίων μέτρων για να διασφαλίζουν ότι σε περίπτωση προσβολής δικαιώματος ή παράβασης υποχρέωσης που σχετίζεται με την αρχή της ισότητας της αμοιβής, οι αρμόδιες αρχές ή τα εθνικά δικαστήρια μπορούν, σύμφωνα με την εθνική νομοθεσία, κατόπιν αιτήματος του ενάγοντος και με έξοδα του εναγομένου, να εκδίδουν (παρ. 1 του άρθρου 17):

- διάταξη να αρθεί η παραβίαση
- διάταξη να ληφθούν μέτρα για τη συμμόρφωση με τα δικαιώματα ή τις υποχρεώσεις που σχετίζονται με την αρχή της ισότητας της αμοιβής

ιδ) λήψη των αναγκαίων μέτρων για να διασφαλίζουν ότι όταν ένας εργαζόμενος που θεωρεί ότι έχει θιγεί από τη μη τήρηση της αρχής της ισότητας της αμοιβής αποδεικνύει ενώπιον αρμόδιας αρχής ή εθνικού δικαστηρίου πραγματικά περιστατικά από τα οποία τεκμαίρεται η ύπαρξη άμεσης ή έμμεσης διάκρισης, εναπόκειται στον εναγόμενο να αποδείξει ότι δεν υπήρξε άμεση ή έμμεση μισθολογική διάκριση (παρ. 1 του άρθρου 18)

ιε) λήψη των αναγκαίων μέτρων για να διασφαλίζουν ότι, στις διοικητικές ή δικαστικές διαδικασίες σχετικά με εικαζόμενη άμεση ή έμμεση διάκριση όσον αφορά αμοιβή, όταν ο εργοδότης δεν έχει εφαρμόσει τις υποχρεώσεις μισθολογικής διαφάνειας, όπως προβλέπονται στα άρθρα 5, 6, 7, 9 και 10 της Οδηγίας, εναπόκειται στον εργοδότη να αποδείξει ότι δεν υπήρξε τέτοια διάκριση (παρ. 2 του άρθρου 18)

ιστ) λήψη των αναγκαίων μέτρων για να διασφαλίζουν ότι, σε διαδικασίες που αφορούν αξίωση ίσης αμοιβής, οι αρμόδιες αρχές ή τα εθνικά δικαστήρια είναι σε θέση να διατάσσουν τον εναγόμενο να γνωστοποιήσει κάθε σχετικό αποδεικτικό στοιχείο που τελεί υπό τον έλεγχο του εναγομένου, σύμφωνα με την εθνική νομοθεσία και πρακτική (παρ. 1 του άρθρου 20)

ιζ) λήψη των αναγκαίων μέτρων για να διασφαλίζουν ότι οι αρμόδιες αρχές και τα εθνικά δικαστήρια έχουν την εξουσία να διατάσσουν τη γνωστοποίηση αποδεικτικών στοιχείων που περιέχουν εμπιστευτικές πληροφορίες, εφόσον το κρίνουν σκόπιμο στο πλαίσιο της αξίωσης ίσης αμοιβής (παρ. 2 του άρθρου 20)

ιη) λήψη των αναγκαίων μέτρων για να διασφαλίζουν ότι οι εθνικοί κανόνες που εφαρμόζονται στις προθεσμίες παραγραφής για την έγερση αξιώσεων ίσης αμοιβής καθορίζουν την έναρξη των εν λόγω προθεσμιών, τη διάρκεια τους και τις περιστάσεις υπό τις οποίες μπορούν να ανασταλούν ή να διακοπούν (παρ. 1 του άρθρου 21)

ιθ) λήψη των αναγκαίων μέτρων για να διασφαλίζουν ότι, σε περίπτωση που ο εναγόμενος κερδίσει σε διαδικασία που αφορά αξίωση για μισθολογικές διακρίσεις, τα εθνικά δικαστήρια μπορούν να κρίνουν, σύμφωνα με το εθνικό δίκαιο, κατά πόσον ο ηττηθείς ενάγων είχε βάσιμους λόγους να ασκήσει την αγωγή και, εάν ναι, κατά πόσον είναι σκόπιμο να μην υποχρεωθεί ο ενάγων να καταβάλει τα δικαστικά έξοδα (άρθρο 22)

ιυ) θέσπιση κανόνων για την επιβολή αποτελεσματικών, αναλογικών και αποτρεπτικών κυρώσεων σε περίπτωση προσβολής των δικαιωμάτων και παράβασης των υποχρεώσεων που σχετίζονται με την αρχή της ισότητας της αμοιβής (παρ. 1 του άρθρου 23)

ικ) λήψη των αναγκαίων μέτρων για να διασφαλίζουν ότι, κατά την εκτέλεση δημόσιων συμβάσεων ή συμβάσεων παραχώρησης, οι οικονομικοί φορείς συμμορφώνονται με τις υποχρεώσεις τους που σχετίζονται με την αρχή της ισότητας της αμοιβής (παρ. 1 του άρθρου 24)

ιλ) θέσπιση κανόνων για την προστασία των εργαζομένων, συμπεριλαμβανομένων των εργαζομένων που είναι εκπρόσωποι των εργαζομένων, έναντι της απόλυσης ή άλλης δυσμενούς μεταχείρισης που συνιστά αντίδραση ενός εργοδότη σε καταγγελία εντός της οργάνωσης του εργοδότη ή σε οποιαδήποτε διοικητική ή δικαστική διαδικασία για τον σκοπό της επιβολής οποιωνδήποτε δικαιωμάτων ή υποχρεώσεων που σχετίζονται με την αρχή της ισότητας της αμοιβής (παρ. 2 του άρθρου 25)

ιμ) λήψη των αναγκαίων μέτρων για να διασφαλίζουν την στενή συνεργασία και συντονισμό μεταξύ των επιθεωρήσεων εργασίας, των φορέων ισότητας⁶ και, κατά

⁶ Παράλληλα, τα Κράτη Μέλη είναι υποχρεωμένα να παρέχουν στους οικείους φορείς ισότητας επαρκείς πόρους που απαιτούνται για την αποτελεσματική άσκηση των αρμοδιοτήτων τους όσον αφορά τον σεβασμό του δικαιώματος ίσης αμοιβής.

περίπτωση, των κοινωνικών εταίρων όσον αφορά την αρχή της ισότητας της αμοιβής (παρ. 2 του άρθρου 28)

ιν) λήψη των αναγκαίων μέτρων για να διασφαλίζουν τη συνεπή και συντονισμένη παρακολούθηση και υποστήριξη για την εφαρμογή της αρχής της ισότητας της αμοιβής και την επιβολή όλων των διαθέσιμων μέσων έννομης προστασίας (παρ. 1 του άρθρου 29)

ιπ) παροχή σε ετήσια βάση στην Eurostat επικαιροποιημένων εθνικών στατιστικών δεδομένων⁷ για τον υπολογισμό του μισθολογικού χάσματος μεταξύ των φύλων σε μη προσαρμοσμένη μορφή (άρθρο 31).

B. Η μεταφορά της Οδηγίας 2023/970 από τα Κράτη Μέλη

(α) Τα Κράτη Μέλη είναι υποχρεωμένα να μεταφέρουν την Οδηγία στο εθνικό δίκαιο έως τις 7 Ιουνίου 2026 και να ενημερώσουν άμεσα την Ευρωπαϊκή Επιτροπή⁸. Παράλληλα, πρέπει να διασφαλίσουν ότι οι διατάξεις μεταφοράς της Οδηγίας, καθώς και οι ήδη ισχύουσες σχετικές διατάξεις, γνωστοποιούνται με κάθε πρόσφορο μέσο στους ενδιαφερομένους.

(β) Τα Κράτη Μέλη δεν είναι υποχρεωμένα να συστήσουν νέους φορείς για την εφαρμογή της Οδηγίας αλλά έχουν τη δυνατότητα να αναθέτουν καθήκοντα που απορρέουν από αυτή σε συσταθέντες φορείς, συμπεριλαμβανομένων των κοινωνικών εταίρων, σύμφωνα με την εθνική νομοθεσία και/ή πρακτική, υπό την προϋπόθεση ότι θα συμμορφώνονται με τις υποχρεώσεις της Οδηγίας (Σκέψη 23 του Προοιμίου της Οδηγίας).

⁷ Τα εν λόγω στοιχεία κατανέμονται ανά φύλο, οικονομικό τομέα, ωράριο (πλήρες/μειωμένο), οικονομικό έλεγχο (δημόσια/ιδιωτική επιχείρηση) και ηλικία και υπολογίζονται σε ετήσια βάση. Πρέπει να αποσταλούν από τα Κράτη Μέλη μετά από τις 31 Ιανουαρίου 2028 για το έτος αναφοράς 2026.

⁸ Κατά την ενημέρωση της Επιτροπής, τα Κράτη Μέλη παρέχουν επίσης σύνοψη των αποτελεσμάτων αξιολόγησης όσον αφορά τον αντίκτυπο των μέτρων μεταφοράς στο εθνικό δίκαιο σε εργαζομένους και εργοδότες με λιγότερους από 250 εργαζομένους, και αναφέρουν πού δημοσιεύθηκε η εν λόγω αξιολόγηση.

(γ) Τα Κράτη Μέλη είναι υποχρεωμένα να ενημερώσουν την Ευρωπαϊκή Επιτροπή έως τις 7 Ιουνίου 2031 σχετικά με την εφαρμογή της Οδηγίας και τον αντίκτυπο της στην πράξη.

Η παραπάνω Οδηγία έχει δεχτεί κριτική τόσο για λόγους στόχευσης, όσο και μεθοδολογικής προσέγγισης.

Όσον αφορά το ζήτημα της μεθοδολογίας βασικό επιχείρημα αποτελεί ότι η ύπαρξη μισθολογικών ανισοτήτων δεν οφείλονται πάντοτε σε σκόπιμες διακρίσεις, αλλά μπορεί να οφείλονται σε αμοιβές προσδιορισθείσες σε γενικές γραμμές πρωτίστως από την παραγωγικότητα, τις δεξιότητες και τη θέση στο πλαίσιο επιδίωξης των επιχειρήσεων υψηλότερων αποδόσεων και κατ' επέκταση κέρδους. Βασικό επιχείρημα όσον αφορά την στόχευση της Οδηγίας αποτελεί η παρατήρηση ότι βασίζεται για την συμμόρφωση κατά κύριο λόγο στη λογική της κύρωσης, παραλείποντας να θεσπίσει κίνητρα συμμόρφωσης. Ειδικότερα αναφέρεται ότι στο κείμενό της δεν προβλέπεται κάποιου είδους κίνητρο⁹ για επιχειρήσεις που θα εφαρμόσουν τις υποχρεώσεις για την μισθολογική ισότητα και ότι ένα σύστημα που θα συνδύαζε κίνητρα με κυρώσεις θα είχε περισσότερες πιθανότητες αποτελεσματικής εφαρμογής.

Παράλληλα, έχουν αναδειχθεί ουσιαστικά, πρακτικά και θεσμικά ζητήματα που αφορούν άμεσα τις επιχειρήσεις, ιδίως τις μικρές και πολύ μικρές.

Η κριτική αυτή έχει διατυπωθεί στις 5 Ιουνίου 2026 -δύο μέρες πριν από τη λήξη της προθεσμίας ενσωμάτωσης- από τους οι ευρωπαϊούς εργοδοτικούς κοινωνικού εταίρους, οι οποίοι δημοσίευσαν κοινή δήλωση, επαναβεβαιώνοντας την προσήλωσή τους στην αρχή της ίσης αμοιβής, αλλά ζητώντας την ένταξη της Οδηγίας σε προσωρινό μηχανισμό «stop-the-clock», επικαλούμενοι σημαντικές νομικές, τεχνικές και επιχειρησιακές προκλήσεις που εμφανίστηκαν κατά τη διαδικασία ενσωμάτωσης σε μεγάλη πλειοψηφία κρατών μελών.

⁹ αντιθέτως ότι το σύστημα οικοδομείται γύρω από αντιστροφή βάρους απόδειξης (άρθρο 18), κυρώσεις (άρθρο 23), κοινές αξιολογήσεις (άρθρο 10) και δικαστικές διαδικασίες (άρθρο 14)

Παράλληλα, δύο κράτη μέλη ανακοίνωσαν ότι θα καθυστερήσουν την εφαρμογή. Συγκεκριμένα, η Σουηδία ανακοίνωσε στις 26 Μαρτίου 2026 αναστολή ενσωμάτωσης και ζήτησε επαναδιαπραγμάτευση, επικαλούμενη ασυμβατότητα με το σουηδικό μοντέλο εργασιακών σχέσεων και δυσανάλογο διοικητικό βάρος, ενώ η Ολλανδία ανακοίνωσε από τον Σεπτέμβριο του 2025 ότι δεν θα συμμορφωθούν πριν από την 1η Ιανουαρίου 2027.

Θα πρέπει να σημειωθεί ότι στις ανωτέρω προθέσεις, η Ε.Ε. απάντησε με κατηγορηματική άρνηση. Μέχρι στιγμής, έως και τις αρχές Ιουνίου 2026 μόνο τέσσερα κράτη μέλη, η Σλοβακία, η Ιταλία, η Μάλτα και η Λιθουανία είχαν ολοκληρώσει πλήρη ενσωμάτωση, ενώ έντεκα δεν είχαν δημοσιεύσει ούτε σχέδιο νόμου.

ΣΚΟΠΙΜΟΤΗΤΑ ΚΑΙ ΠΑΡΟΥΣΙΑΣΗ ΝΟΜΟΣΧΕΔΙΟΥ

Με το Σχέδιο Νόμου (Σχ/Ν) με τίτλο «Ενίσχυση της εφαρμογής της ισότητας της αμοιβής μεταξύ ανδρών και γυναικών για όμοια εργασία ή για εργασία ίσης αξίας και λοιπές διατάξεις — Ενσωμάτωση Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970» η πολιτεία θεσπίζει ελάχιστες απαιτήσεις για την ενίσχυση της εφαρμογής της αρχής της ισότητας αμοιβής μεταξύ ανδρών και γυναικών μέσω της μισθολογικής διαφάνειας. Ο στόχος είναι η αντιμετώπιση του μισθολογικού χάσματος των φύλων που ανερχόταν σε 13% κατά μέσο όρο στην ΕΕ το 2020 (αιτ. παρ. 15). Περαιτέρω, προβαίνει και σε ρυθμίσεις σε ζητήματα που αφορούν, μεταξύ άλλων, τη δημιουργία Ψηφιακού Μητρώου Συλλογικών Ρυθμίσεων Εργασίας, την πρόσβαση στο Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ II, την εξ αποστάσεως διεξαγωγή εργατικών διαφορών, την άδεια μητρότητας σε διακρατικές υιοθεσίες, την αδειοδότηση σταθμών ΔΥΠΑ, καθώς και συνταξιοδοτικές και ασφαλιστικές ρυθμίσεις.

Σε αυτήν την κατεύθυνση, το αρμόδιο Υπουργείο Δικαιοσύνης ανάρτησε στην επίσημη ιστοσελίδα της δημόσιας διαβούλευσης¹⁰ Σχέδιο Νόμου με σκοπό να

¹⁰ <https://www.opengov.gr/minlab/?p=6416>

ενισχύσει την αποτελεσματικότητα του υφιστάμενου πλαισίου και να εξαλείψει σταδιακά το μισθολογικό χάσμα μεταξύ ανδρών και γυναικών για όμοια ή ίσης αξίας εργασία. Συγκεκριμένα, αναφέρεται ότι με το σχέδιο νόμου εισάγονται μέτρα ενίσχυσης της μισθολογικής διαφάνειας, ιδίως ως προς την πρόσβαση των εργαζομένων σε πληροφορίες σχετικά με τις αμοιβές, τη διαφάνεια κατά τις διαδικασίες πρόσληψης και την υποχρέωση υποβολής στοιχείων για το μισθολογικό χάσμα μεταξύ των φύλων. Παράλληλα, ενισχύονται οι μηχανισμοί εφαρμογής και προστασίας των δικαιωμάτων των εργαζομένων μέσω αποτελεσματικότερων διαδικασιών ελέγχου, δικαστικής προστασίας και αποκατάστασης. Περαιτέρω, με το σχέδιο νόμου αντιμετωπίζονται κρίσιμα ζητήματα που αφορούν τις συλλογικές ρυθμίσεις εργασίας, ζητήματα κοινωνικής ασφάλισης και τη λειτουργία εποπτευόμενων φορέων.

Με το νέο αυτό νομοσχέδιο επιχειρείται μια συνολική αντιμετώπιση των προαναφερθέντων ζητημάτων εντός **45 άρθρων**, τα οποία κατανέμονται σε τρία (3) Μέρη (Μέρος Α' έως Γ').

Το πρώτο μέρος (Μέρος Α') με τίτλο «ΕΝΣΩΜΑΤΩΣΗ ΤΗΣ ΟΔΗΓΙΑΣ (ΕΕ) 2023/970 ΤΟΥ ΕΥΡΩΠΑΪΚΟΥ ΚΟΙΝΟΒΟΥΛΙΟΥ ΚΑΙ ΤΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ ΤΗΣ 10ης ΜΑΙΟΥ 2023 ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΝΙΣΧΥΣΗ ΤΗΣ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ ΤΗΣ ΑΡΧΗΣ ΤΗΣ ΙΣΟΤΗΤΑΣ ΤΗΣ ΑΜΟΙΒΗΣ ΜΕΤΑΞΥ ΑΝΔΡΩΝ ΚΑΙ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΓΙΑ ΟΜΟΙΑ ΕΡΓΑΣΙΑ Ή ΓΙΑ ΕΡΓΑΣΙΑ ΤΗΣ ΑΥΤΗΣ ΑΞΙΑΣ, ΜΕΣΩ ΤΗΣ ΜΙΣΘΟΛΟΓΙΚΗΣ ΔΙΑΦΑΝΕΙΑΣ ΚΑΙ ΜΗΧΑΝΙΣΜΩΝ ΕΠΙΒΟΛΗΣ» αποτελείται από επτά (7) Κεφάλαια.

Στο Κεφάλαιο Α' (άρθρα 1 και 2) περιλαμβάνεται ως σκοπός του νόμου η εξασφάλιση της εφαρμογής της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα εργασίας και απασχόλησης, όσον αφορά: α) την πρόσβαση στην απασχόληση, συμπεριλαμβανομένης της επαγγελματικής εξέλιξης, και στην επαγγελματική κατάρτιση, συμπεριλαμβανομένης της εκπαίδευσης με σκοπό την απασχόληση («vocational training»), β) τις συνθήκες και τους όρους εργασίας, συμπεριλαμβανομένης της αμοιβής και γ) τα επαγγελματικά συστήματα κοινωνικής ασφάλισης, όπως προβλέπεται από τις διατάξεις της Οδηγίας 2006/54/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, καθώς η ενίσχυση της εφαρμογής

της αρχής της ίσης αμοιβής για όμοια εργασία ή για εργασία ίσης αξίας μεταξύ ανδρών και γυναικών («αρχή της ισότητας της αμοιβής») και της απαγόρευσης των διακρίσεων που προβλέπεται στο άρθρο 4 της Οδηγίας 2006/54/ΕΚ, του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, ιδίως μέσω της μισθολογικής διαφάνειας και της ενίσχυσης των μηχανισμών επιβολής. Ως αντικείμενό του ορίζεται α) η ενσωμάτωση της Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970 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, β) η θέσπιση υποχρέωσης ύπαρξης και διάθεσης μισθολογικών δομών που διασφαλίζουν την ίση αμοιβή, βάσει αντικειμενικών, ουδέτερων προς το φύλο κριτηρίων, γ) η ρύθμιση υποχρεώσεων μισθολογικής διαφάνειας πριν από την έναρξη της απασχόλησης, κατά τη διάρκεια και μετά από τη λήξη της, δ) η ρύθμιση του δικαιώματος πρόσβασης των εργαζομένων στις πληροφορίες αυτές, ε) η θέσπιση υποχρέωσης υποβολής στοιχείων σχετικά με το μισθολογικό χάσμα των φύλων, στ) η κοινή αξιολόγηση αμοιβών με τους εκπροσώπους των εργαζομένων, ζ) η ενίσχυση του σταθερού θεσμικού κοινωνικού διαλόγου σχετικά με την αρχή της ισότητας της αμοιβής, η) η διασφάλιση, για τους θιγόμενους, πρόσβασης σε αποτελεσματικά ένδικα μέσα και διαδικασίες επανόρθωσης, θ) ο ορισμός του Συνηγόρου του Πολίτη ως φορέα ισότητας και παρακολούθησης της αρχής της ισότητας της αμοιβής και ι) η ενίσχυση του Συνηγόρου του Πολίτη και της Επιθεώρησης Εργασίας για την εφαρμογή της αρχής της ισότητας της αμοιβής.

Στο Κεφάλαιο Β' με τίτλο ΠΕΔΙΟ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ ΚΑΙ ΟΡΙΣΜΟΙ (άρθρα 3 έως 6) περιλαμβάνονται τροποποιήσεις στον Κώδικα Εργατικού Δικαίου αναφορικά με το πεδίο εφαρμογής (τροποποίηση άρθρου 47ΚΕΔ), τους ορισμούς (τροποποίηση άρθρων 35 και 48 ΚΕΔ) και την αρχή ίσης μεταχείρισης (τροποποίηση άρθρου 36 ΚΕΔ). Ειδικότερα, ορίζεται ότι οι προτεινόμενες ρυθμίσεις καλύπτουν τόσο το δημόσιο και ιδιωτικό τομέα, κάθε μορφή σχέσης εργασίας, σύμβαση έργου/έμμισθη εντολή, ελεύθερους επαγγελματίες και καταρτιζόμενους. Τα άρθρα που ειδικότερα ρυθμίζουν ζητήματα διαφάνειας εφαρμόζονται σε εργοδότες/εργαζομένους εξαρτημένης εργασίας, με εξαιρέσεις για τον δημόσιο τομέα. Με τις προτεινόμενες ρυθμίσεις επικαιροποιούνται ορισμένοι ορισμοί (άμεση/έμμεση διάκριση,

παρενόχληση, αμοιβή) ενώ εισάγονται και νέοι (διατομεακές διακρίσεις, επίπεδο/διάμεσο επίπεδο αμοιβής, μισθολογικό χάσμα, τεταρτημοριακά κλιμάκια, εργασία ίσης αξίας, κατηγορία εργαζομένων, εκπρόσωποι εργαζομένων-με σύσταση τριμελών/πενταμελών επιτροπών ελλείψει σωματείου), ενώ στην έννοια της διάκρισης συμπεριλαμβάνονται ρητά με τις προτεινόμενες ρυθμίσεις α) η λιγότερο ευνοϊκή μεταχείριση λόγω άσκησης δικαιωμάτων του Κεφαλαίου και β) οι διατομεακές διακρίσεις. Τέλος, επεκτείνεται η προστασία από διακρίσεις σε γονείς και φροντιστές που κάνουν χρήση αδειών πατρότητας, φροντίδας, υιοθεσίας/αναδοχής.

Στο Κεφάλαιο Γ' με τίτλο ΥΠΟΧΡΕΩΣΕΙΣ ΜΙΣΘΟΛΟΓΙΚΗΣ ΔΙΑΦΑΝΕΙΑΣ (άρθρα 7 έως 13) περιλαμβάνονται προσθήκες και τροποποιήσεις στον Κώδικα Εργατικού Δικαίου αναφορικά με την όμοια εργασία και εργασία ίσης αξίας – τη διαφάνεια του καθορισμού των αμοιβών και της πολιτικής μισθολογικής εξέλιξης – τη δυνατότητα πρόσβασης στην πληροφόρηση (τροποποίηση άρθρου 37 ΚΕΔ), τη μισθολογική διαφάνεια πριν από την έναρξη της απασχόλησης (τροποποίηση άρθρου 41 ΚΕΔ), το δικαίωμα πληροφόρησης (προσθήκη άρθρου 56Α ΚΕΔ), την υποβολή στοιχείων σχετικά με το μισθολογικό χάσμα μεταξύ γυναικών και ανδρών εργαζομένων (προσθήκη άρθρου 56Β ΚΕΔ), την κοινή αξιολόγηση αμοιβών (προσθήκη άρθρου 56Γ ΚΕΔ), την προστασία δεδομένων (προσθήκη άρθρου 56Δ ΚΕΔ) και τον κοινωνικό διάλογο για την ισότητα των αμοιβών (προσθήκη άρθρου 57 ΚΕΔ). Αναλυτικότερα, προβλέπεται υποχρέωση των εργοδοτών να διαθέτουν τεκμηριωμένες μισθολογικές δομές με αντικειμενικά, ουδέτερα ως προς το φύλο κριτήρια (δεξιότητες, προσπάθεια, ευθύνη, συνθήκες), καθώς και δικαίωμα πρόσβασης εργαζομένων στα κριτήρια (με απαλλαγή επιχειρήσεων που απασχολούν λιγότερους από 50 εργαζομένους κατά το σκέλος της μισθολογικής εξέλιξης) και τεχνική στήριξη του κράτους προς επιχειρήσεις που απασχολούν περισσότερους από 250 εργαζομένους. Προβλέπεται δικαίωμα υποψηφίων σε πληροφόρηση για αρχική αμοιβή ή εύρος αυτής πριν τη συνέντευξη, με ρητή απαγόρευση ερωτήσεων για μισθολογικό ιστορικό και υποχρέωση εργοδοτών για έγγραφη χορήγηση ατομικού και μέσου επιπέδου αμοιβής ανά φύλο για όμοια εργασία εντός δύο (2) μηνών από την πρόσληψη και για ετήσια ενημέρωση εργαζομένων με δυνατότητα άρνησης σε

καταχρηστικά αιτήματα, ενώ προβλέπεται και απαγόρευση ρητρών εχεμύθειας που εμποδίζουν γνωστοποίηση αμοιβής σε ατομικές ή συλλογικές συμβάσεις εργασίας ή κανονισμούς για το σκοπούς αρχής ισότητας της αμοιβής. Προβλέπεται επίσης, υποχρέωση για εργοδότες που απασχολούν από 100 εργαζομένους και άνω να υποβάλλουν επτά (7) κατηγορίες στοιχείων εντός συγκεκριμένων χρονοδιαγραμμάτων, ενώ όταν διαπιστώνονται μισθολογικές διαφορές αντικειμενικά αδικαιολόγητες προβλέπονται διορθωτικά μέτρα εντός έξι (6) μηνών, σε συνεργασία με τους εκπροσώπους των εργαζομένων, την Επιθεώρηση Εργασίας και τον Συνήγορο του Πολίτη. Περαιτέρω, για τις ως άνω περιπτώσεις και στην περίπτωση που δεν έχουν ληφθεί διορθωτικά μέτρα προβλέπεται κοινή αξιολόγηση αμοιβών όταν διαπιστωθεί διαφορά μεγαλύτερη του 5% σε κατηγορία εργαζομένων, η οποία διενεργείται σε συνεργασία με τους εκπροσώπους των εργαζομένων και απαιτείται εφαρμογή μέτρων εντός ενός (1) έτους από την κοινοποίηση της αξιολόγησης. Επιπλέον, προβλέπεται χρήση δεδομένων μόνο για την ισότητα αμοιβής για λόγους GDPR και τίθενται ειδικότερες δικλίδες προστασίας για την περίπτωση που θα μπορούσε να αποκαλυφθεί η αμοιβή ταυτοποίησης εργαζομένου. Τέλος, ως αρμόδιοι φορείς για την ενίσχυση του κοινωνικού διαλόγου για τα ως άνω ζητήματα και εκτός πλαισίου συλλογικών διαπραγματεύσεων, ορίζεται η Ο.Κ.Ε και το Τμήμα Ισότητας των Φύλων του Ανωτάτου Συμβουλίου Εργασίας εντός των αρμοδιοτήτων που ορίζεται για την καθεμία.

Στο Κεφάλαιο Δ' με τίτλο ΜΕΣΑ ΕΝΝΟΜΗΣ ΠΡΟΣΤΑΣΙΑΣ (άρθρα 14 έως 20) περιλαμβάνονται προσθήκες και τροποποιήσεις στον Κώδικα Εργατικού Δικαίου αναφορικά με την προάσπιση των δικαιωμάτων – τις διαδικασίες για λογαριασμό ή προς υποστήριξη των εργαζομένων (τροποποίηση άρθρου 52 ΚΕΔ), τις αστικές και διοικητικές κυρώσεις – το δικαίωμα αποζημίωσης – την έναρξη παραγραφής (τροποποίηση άρθρου 53 ΚΕΔ) και αναφορικά με άλλα μέσα έννομης προστασίας (τροποποίηση άρθρου 573 ΚΕΔ), με την μετακύλιση του βάρους της απόδειξης, την απόδειξη περί όμοιας εργασίας ή εργασίας ίσης αξίας και την πρόσβαση σε αποδεικτικά στοιχεία (τροποποίηση άρθρου 54 ΚΕΔ), τη διάρκεια παραγραφής αξιώσεων κατά του Δημοσίου και τον χρόνο έναρξής της (τροποποίηση άρθρων 140 και 141 ν.4270/2014) και την θυματοποίηση και προστασία από

λιγότερο ευνοϊκή μεταχείριση (τροποποίηση άρθρου 44 ΚΕΔ). Ειδικότερα, ρυθμίζεται το δικαίωμα για δικαστική/διοικητική προσφυγή, καθορίζεται δυνατότητα Συνηγόρου του Πολίτη και συνδικαλιστικών οργανώσεων να ενεργούν για λογαριασμό και προς υποστήριξη του θιγομένου, προβλέπεται πλήρης αποζημίωση χωρίς ανώτατο όριο (θετική/αποθετική ζημία, ηθική βλάβη, διαφορές αποδοχών, τοκοφορία), καθώς και διοικητικές κυρώσεις, ενώ ως χρόνος έναρξη της παραγραφής ορίζεται ο χρόνος γνώσης της παράβασης. Δίνεται στην Επιθεώρηση Εργασίας σε σύμπραξη με τον ΣΤΠ, δυνατότητα έκδοσης εντολής συμμόρφωσης και επιβολής προστίμου διαδοχικά ανά τρίμηνο σε περίπτωση μη συμμόρφωσης. Ορίζεται ότι το βάρος απόδειξης ανήκει στον εργοδότη όταν δεν τηρεί υποχρεώσεις διαφάνειας. Όσον αφορά το Δημόσιο ορίζεται τριετής παραγραφή και ότι αυτή δεν αρχίζει πριν ο θιγόμενος λάβει γνώση της παράβασης για αξιώσεις ίσης αμοιβής. Τέλος, περιλαμβάνεται ρητή απαγόρευση δυσμενούς μεταχείρισης/καταγγελίας σύμβασης/σχέσης εργασίας ως αντίδραση σε καταγγελία ή διαδικασία για την ισότητα αμοιβής.

Στο Κεφάλαιο Ε' με τίτλο ΜΕΣΑ ΕΝΝΟΜΗΣ ΠΡΟΣΤΑΣΙΑΣ (άρθρα 21 έως 27) περιλαμβάνονται προσθήκες και τροποποιήσεις στον Κώδικα Εργατικού Δικαίου και σε σχετικές διατάξεις αναφορικά με τον ορισμό φορέα ισότητας και παρακολούθησης (τροποποίηση άρθρου 55 ΚΕΔ), τη συμπλήρωση της αποστολής και των αρμοδιοτήτων του Συνηγόρου του Πολίτη, την παροχή συνδρομής προς τον Συνήγορο του Πολίτη, τη σύσταση θέσεων στον Συνήγορο του Πολίτη για την άσκηση των αρμοδιοτήτων του (τροποποίηση ν.3094/2003), την σύσταση Τμήματος για την παρακολούθηση της ίσης μεταχείρισης και της ίσης αμοιβής στην εργασία στην Επιθεώρηση Εργασίας (προσθήκη άρθρου 567Α ΚΕΔ) και τη διενέργεια εργατικών διαφορών σχετικά με την εικαζόμενη άμεση ή έμμεση διάκριση ως προς την αμοιβή λόγω φύλου (προσθήκη άρθρου 570Α ΚΕΔ). Ειδικότερα, ως φορέας ισότητας και παρακολούθησης ορίζεται ο Συνήγορος του Πολίτη σε συντονισμό με την Επιθεώρηση Εργασίας και την Εθνική Αρχή Διαφάνειας. Προβλέπεται συμπλήρωση της αποστολής και των αρμοδιοτήτων του (με πρόβλεψη ηλεκτρονικής βάσης δεδομένων και πλατφόρμας σύγκρισης), θεσπίζεται υποχρέωση συνδρομής από πλευράς αρμόδιων Υπουργείων, ενώ ενισχύεται η στελέχωσή του με εικοσιπέντε (25)

θέσεις ειδικών επιστημόνων και πέντε (5) θέσεις πληροφορικής. Όσον αφορά την Επιθεώρηση Εργασίας, συστήνεται με τις προτεινόμενες διατάξεις Τμήμα παρακολούθησης ίσης μεταχείρισης και ίσης αμοιβής, με αρμοδιότητα τήρησης μητρώου εργοδοτών κατά των οποίων έχει επιβληθεί διοικητική κύρωση για παράβαση της αρχής της ισότητας της αμοιβής. Τέλος, ορίζεται αναλυτικά ειδική διαδικασία εργατικής διαφοράς ενώπιον της Επιθεώρησης Εργασίας για εικαζόμενη μισθολογική διάκριση με σύμπραξη του ΣτΠ στο μέτρο της αρμοδιότητάς του, προβλέπεται ότι οι διαφορές στις αμοιβές τις οποίες ο εργοδότης δεν δικαιολογεί τεκμαίρονται ότι εισάγουν διακρίσεις, ενώ εξαιρεί της διαδικασίας αυτής προσωπικό απασχολούμενο στο δημοσίου τομέα.

Στο Κεφάλαιο ΣΤ' με τίτλο ΔΙΑΒΙΒΑΣΗ ΣΤΟΙΧΕΙΩΝ ΚΑΙ ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ (άρθρα 28 έως 29) περιέχονται ρυθμίσεις που αφορούν στα στατιστικά στοιχεία και τη διάδοση πληροφοριών. Ειδικότερα, θεσπίζεται υποχρέωση για ετήσια διαβίβαση στοιχείων στη Eurostat (αρχής γενομένης από το έτος 2026 με προθεσμία έως 31/1/2028), ενώ προβλέπεται υποχρέωση λήψης ενεργών μέτρων διάδοσης πληροφοριών για την ισότητα αμοιβών από τους ανωτέρω αρμόδιους φορείς.

Στο Κεφάλαιο Ζ' με τίτλο ΜΕΤΑΒΑΤΙΚΕΣ ΚΑΙ ΕΞΟΥΣΙΟΔΟΤΙΚΕΣ ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ (άρθρο 30) ορίζεται ως περίοδος αναφοράς πρώτης εφαρμογής του άρθρου 56B παρ. 4 έως 31/12/2026, ενώ προβλέπεται η έκδοση σειράς ΥΑ για ζητήματα πρόστιμων, ψηφιακής πλατφόρμας και ρυθμίσεων σχετικά με τον δημόσιο τομέα.

Το δεύτερο μέρος (Μέρος Β') με τίτλο «ΛΟΙΠΕΣ ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ ΑΡΜΟΔΙΟΤΗΤΑΣ ΥΠΟΥΡΓΕΙΟΥ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ» αποτελείται από τρία (3) Κεφάλαια.

Το ΚΕΦΑΛΑΙΟ Α' που αφορά σε ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ ΑΡΜΟΔΙΟΤΗΤΑΣ ΓΕΝΙΚΗΣ ΓΡΑΜΜΑΤΕΙΑΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΩΝ ΣΧΕΣΕΩΝ (άρθρο 32 έως 36) περιλαμβάνει τροποποιήσεις στον Κώδικα Εργατικού Δικαίου αναφορικά με τη δημιουργία Ψηφιακού Μητρώου Συλλογικών Ρυθμίσεων Εργασίας (τροποποίηση άρθρου 398 ΚΕΔ) στο Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ II για ηλεκτρονική κατάθεση ΣΣΕ και πρόβλεψη μείωσης

πρωτοτύπων από τρία σε δύο, αναφορικά με την πρόσβαση στο Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ II (τροποποίηση άρθρου άρθρο 577 ΚΕΔ) οργανώσεων σε ανωνυμοποιημένα στοιχεία, τη διευκόλυνση πρόσβασης στην Επιθεώρηση Εργασίας (τροποποίηση άρθρου 569 ΚΕΔ) δίνοντας δυνατότητα αποστάσεως συζήτηση εργατικής διαφοράς όπου δεν εδρεύει αρμόδια υπηρεσία, την ένταξη παιδιού σε διακρατική υιοθεσία (τροποποίηση άρθρων 236 και 238 ΚΕΔ) από το χρόνο φυσική παράδοση του παιδιού και την άδεια αναψυχής διευθυντικών στελεχών (τροποποίηση άρθρου 220 ΚΕΔ), εντάσσοντας εργαζομένους που έχουν μία από τις ιδιότητες της περ. α) του άρθρου 2 της Διεθνούς Συμβάσεως της Διεθνούς Διασκέψεως της Εργασίας της Ουασιγκτόνως, που κυρώθηκε με το άρθρο πρώτο του ν. 2269/1920 στο πεδίο εφαρμογής.

Το Κεφάλαιο Β' αφορά σε ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ ΓΙΑ ΤΗ ΔΗΜΟΣΙΑ ΥΠΗΡΕΣΙΑ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ (Δ.ΥΠ.Α.) (άρθρο 37) σε ρύθμιση για παράταση προθεσμίας αδειοδότησης Μονάδων Προσχολικής Αγωγής Δ.ΥΠ.Α. έως 31/12/2027 (σε τροποποίηση του άρθρου 39 ν.5006/2022) και για πυρασφάλεια έως 31/8/2026.

Το Κεφάλαιο Γ' που αφορά σε ΣΥΝΤΑΞΙΟΔΟΤΙΚΕΣ ΡΥΘΜΙΣΕΙΣ ΚΑΙ ΑΛΛΕΣ ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ ΑΡΜΟΔΙΟΤΗΤΑΣ ΓΕΝΙΚΗΣ ΓΡΑΜΜΑΤΕΙΑΣ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΑΣΦΑΛΙΣΕΩΝ (άρθρο 38 έως 44) περιλαμβάνει ρυθμίσεις σχετικά με την ενοποίηση προϋποθέσεων συνταξιοδότησης νοσηλευτών, βοηθών, οδηγών/διασωστών ΕΣΥ και ΕΚΑΒ, προβλέποντας προϋποθέσεις συνταξιοδότησης για τις ειδικότητες αυτές και πρόσθετη ειδική εισφορά ΒΑΕ, ρυθμίσεις σχετικά με τις προϋποθέσεις χορηγίας αιρετών Α' και Β' βαθμού Τοπικής Αυτοδιοίκησης, με την προαιρετική υπαγωγή στην επικουρική ασφάλιση προσώπων Γενικής Κυβέρνησης (τροποποίηση άρθρου 37 ν.4052/2012), με την διατήρηση υποχρεωτικού χαρακτήρα υπαγωγής στα Αλληλοβοηθητικά Ταμεία (άρθρο 98 ν.5078/2023) κατόπιν σχετικού αιτήματος, την αναζήτηση αχρεωστήτως καταβληθεισών παροχών e-Ε.Φ.Κ.Α. με παρακράτηση 1/10 της σύνταξης και ελάχιστο ποσό τα 50€, παράταση συγκρότησης της Επενδυτικής Επιτροπής Εταιρείας Αξιοποίησης Ακίνητης Περιουσίας e-Ε.Φ.Κ.Α. έως 31/12/2028 και με την παράταση συμβάσεων καθαριότητας e-Ε.Φ.Κ.Α. έως 30/6/2027.

Στο τρίτο μέρος (Μέρος Γ') με τίτλο «ΕΝΑΡΞΗ ΙΣΧΥΟΣ» (άρθρο 26) ορίζεται ότι η ισχύς του υπό επεξεργασία νομοσχεδίου αρχίζει κατόπιν της ψήφισής του από τη δημοσίευση στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως, εκτός αν κάτι προβλέπεται ειδικά από τις επιμέρους διατάξεις του.

Επισημαίνεται ότι το υπό διαβούλευση σχέδιο νόμου¹¹ αναρτήθηκε στην πλατφόρμα της Ανοιχτής Διακυβέρνησης στις 03/06/2026 ώρα 20:15, με καταληκτική ημέρα ώρα ολοκλήρωσης της διαδικασίας στις 17/06/2026 ώρα 20:15. Δηλαδή συνολικά, 14 ημέρες. Απεστάλη δε στην Ο.Κ.Ε. προς διατύπωση Γνώμης στις 04/06/2026 από το Τμήμα Α' της Διεύθυνσης Νομοπαρασκευαστικής Διαδικασίας της Γενικής Γραμματείας Νομικών και Κοινοβουλευτικών Θεμάτων της Προεδρίας της Κυβέρνησης.

Ο χρόνος για την αποδοτική επεξεργασία του νομοθετικού υλικού (σ/ν), σε ένα τόσο καίριο και σύνθετο πεδίο πολιτικής δεν κρίνεται επαρκής για τον αναγνώστη, τους επιστημονικούς και τους κοινωνικούς φορείς. Όπως έχει επανειλημμένα υπογραμμίσει σε προηγούμενες Γνώμες της, η Ο.Κ.Ε. εκτιμά ότι ο επίσημος χρόνος της διαβούλευσης θα πρέπει να είναι ικανός, ώστε να μπορεί να εκπονηθεί μια πλήρης και συμπεριληπτική γνωμοδότηση, κατόπιν της προβλεπόμενης εκ του νόμου διαδικασίας και των απαραίτητων συνεδριάσεων των οργάνων της. Στις δε περιπτώσεις κατά τις οποίες εισάγεται αναθεωρημένη έκδοση προς ψήφιση στο Ελληνικό Κοινοβούλιο, θα πρέπει να προβλέπεται επιπλέον χρόνος μιας εβδομάδας για την αξιολόγηση των επικαιροποιημένων προτεινόμενων διατάξεων.

Άλλωστε, σύμφωνα με τον ιδρυτικό νόμο της Ο.Κ.Ε. 2232/1994 (άρθρο 2 παρ. 2) ορίζεται ότι η **Ο.Κ.Ε. διατυπώνει τη γνώμη της μέσα σε προθεσμία, η οποία δεν μπορεί να είναι μικρότερη των τριάντα (30) ημερών και μεγαλύτερη των σαράντα πέντε (45) ημερών από τη γνωστοποίηση σε αυτή του θέματος.** Μόνο μετά την πάροδο της προθεσμίας των σαράντα πέντε (45) ημερών η έλλειψη σχετικής γνώμης δεν εμποδίζει τη λήψη σχετικής απόφασης. Στο επόμενο εδάφιο του ίδιου άρθρου

¹¹ <https://www.opengov.gr/minlab/?p=6416>

αναφέρεται η δυνατότητα σύντμησης της εν λόγω προθεσμίας σε δεκαπέντε μέρες, μόνο όμως σε εξαιρετικά επείγουσες περιπτώσεις.

Το συγκεκριμένο σχέδιο νόμου δεν είναι δυνατόν να αξιολογηθεί αν εμπίπτει στην κατηγορία του εξαιρετικά κατεπείγοντος, καθώς αφενός τίποτα σχετικό δεν αναφέρεται ούτε στο περιεχόμενο του, ούτε στην σχετική αλληλογραφία που το συνοδεύει, ενώ δεν μπορεί να διαγνωσθεί τέτοια επείγουσα περίπτωση με άλλον τρόπο.

Σύμφωνα με τα παραπάνω, η Ο.Κ.Ε., επιτελώντας τον θεσμικό της ρόλο στα ζητήματα προώθησης των αρχών της ίσης μεταχείρισης και λήψης μέτρων κατά των διακρίσεων (κατ' άρθρο 18 του ν. 3304/2005 με το οποίο συμπληρώθηκε το άρθρο 1 του ιδρυτικού της ν. 2232/1994), λαμβάνοντας παράλληλα υπόψη τις σύγχρονες ανάγκες ιδίως σε σχέση με την ενίσχυση της ανταγωνιστικότητας, τη βελτίωση της παραγωγικότητας της οικονομίας, την προσέλκυση επενδύσεων και τον περιορισμό της γραφειοκρατίας, υιοθετεί την ανάγκη εισαγωγής ενός ενισχυμένου πλαισίου διαφάνειας της αρχής «ίση αμοιβή για ίση εργασία», διατυπώνοντας παράλληλα στην παρούσα γνωμοδότηση παρατηρήσεις της ως προς συγκεκριμένες, αλλά σημαντικές σημειακές παρεμβάσεις του νομοσχεδίου και καλεί την πολιτεία να βελτιώσει τις εν λόγω διατάξεις προς τον σκοπό της αποτελεσματικής εφαρμογής των προτεινόμενων ρυθμίσεων κατά τα κατωτέρω ειδικώς αναφερόμενα. Τονίζει την σημασία της ουσιαστικής διενέργειας του κοινωνικού διαλόγου (ιδίως μέσω της Ο.Κ.Ε. ως συνταγματικά κατοχυρωμένου και αναγνωρισμένου φορέα), ως εν δυνάμει εγγυητή της πρακτικής αποτελεσματικότητας των υπό ψήφιση ρυθμίσεων και αρωγός σε κάθε προσπάθεια προς το σκοπό της καλής νομοθέτησης.

ΣΧΟΛΙΑ Ο.Κ.Ε. ΕΠΙ ΤΗΣ ΑΡΧΗΣ ΤΟΥ Ν/Σ

Αρχικά όσον αφορά το Μέρος Α' θα πρέπει να σημειωθεί ότι η Ελλάδα ανήκει στις χώρες που σε γενικές γραμμές προχωρά την ενσωμάτωση της Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970 εντός των ορισθεισών προθεσμιών.

Η επιλογή αυτή κρίνεται ορθή ως προς την τήρηση κοινοτικών υποχρεώσεων. Όπως αναφέρεται στην έκθεση ανάλυσης συνεπειών η Οδηγία και οι αξιολογούμενες ρυθμίσεις εισάγουν διαδικασίες, μεθοδολογία και μηχανισμούς επιβολής, ώστε οι κανόνες του ενωσιακού και εθνικού δικαίου για ίση μισθολογική μεταχείριση των φύλων να γίνουν πράξη.

Συγκεκριμένα, οι νέες ρυθμίσεις διαρθρώνονται γύρω από δύο άξονες: αφενός, την ενίσχυση της μισθολογικής διαφάνειας, προκειμένου οι εργαζόμενοι και, κατά περίπτωση, οι αιτούντες απασχόληση να έχουν πρόσβαση σε συγκρίσιμα και αξιόπιστα στοιχεία για τις αμοιβές τους, και αφετέρου, τη διεύρυνση και την ενίσχυση των μηχανισμών εφαρμογής και επιβολής της αρχής της ισότητας της αμοιβής, συμπεριλαμβανομένης της πρόσβασης σε αποτελεσματικά ένδικα μέσα και της αποκατάστασης των θιγόμενων εργαζομένων. Ωστόσο δεν θα πρέπει να παραγνωριστούν σοβαρά ζητήματα εφαρμογής που αναλύονται στη συνέχεια.

Το υφιστάμενο μέχρι σήμερα ουσιαστικό νομικό πλαίσιο (όπως οριοθετείται από τις ήδη ισχύουσες συνταγματικές και λοιπές κανονιστικές ρυθμίσεις του εθνικού, διεθνούς και κοινοτικού δικαίου) εγγυάται την εφαρμογή της αρχής της ισότητας των φύλων και της αποφυγής διακρίσεων (και στο πεδίο των εργασιακών σχέσεων κατά τρόπο σχετικά πλήρη από θεωρητική σκοπιά. Φυσικά, το ισχύον εγγυητικό πλαίσιο είναι επιδεκτικό συμπληρώσεων, και τέτοιες συμπληρώσεις εισάγονται με το προς ψήφιση Ν.Σ. (π.χ. εφαρμογή υποχρέωσης μισθολογικής ενημέρωσης επεκτείνεται και στο προσυμβατικό στάδιο πριν την πρόσληψη, διευκρινίζεται ότι στις περιπτώσεις απαγορευμένης διακριτικής μεταχείρισης των εργαζομένων λόγω φύλου υπάγονται και οι διακρίσεις λόγω αλλαγής φύλου κ.λ.π.)

Το κύριο ζήτημα όμως, είναι η αποτελεσματική εφαρμογή της νομικής αυτής αρχής στην πράξη. Η αποτελεσματική πρακτική εφαρμογή συχνά υπονομεύεται από αντικειμενικά και δικονομικά εμπόδια.

Από πρακτική σκοπιά το σημαντικότερο εμπόδιο είναι ότι στην Ελλάδα κυριαρχούν οι μικρές και πολύ μικρές επιχειρήσεις. Άρα, η στατιστική αποτύπωση της όποιας ενδεχόμενης άνισης μεταχείρισης των φύλων είναι συχνά δυσχερής έως αδύνατη. Παρατηρείται σχετικά ότι ενώ οι ρυθμίσεις της Οδηγίας και του παρόντος

Ν.Σ. αναφέρονται σε πολλά σημεία τους «εκπροσώπους των εργαζομένων», στις μικρές επιχειρήσεις -αλλά και σε κάποιες μεγαλύτερες- δεν υπάρχουν επιχειρησιακά σωματεία, ενώ παράλληλα στην Ελλάδα δεν υφίσταται ο θεσμός των «Συμβουλίων Εργαζομένων», αντίθετα με αρκετές άλλες χώρες της Ε.Ε. Τούτου δοθέντος η πρακτική εφαρμογή του δικαιώματος στην ίση μεταχείριση των φύλων, αλλά και ορισμένων ειδικότερων ρυθμίσεων τόσο της ίδιας της Οδηγίας, όσο και της μεταφοράς της στο ελληνικό δίκαιο με το υπό ψήφιση Ν.Σ. είναι ιδιαίτερα δυσχερές.

Όσον αφορά την αποτελεσματική δικαστική προστασία του δικαιώματος στην ίση μεταχείριση των εργαζομένων αξίζει να επισημανθούν συνοπτικά τα εξής:

Μέχρι σήμερα στο ελληνικό δίκαιο το δικαίωμα πληροφόρησης των εργαζομένων και ιδιαίτερα της πρόσβασης σε συγκριτικά μισθολογικά και λοιπά εργοδοτικά στοιχεία είναι σε κάποιο βαθμό περιορισμένο, αμφισβητούμενο θεωρητικά και στερούμενο αποτελεσματικών μηχανισμών προστασίας . Παράλληλα, οι εργαζόμενοι όταν επικαλούνται δυσμενή διάκριση – άνιση μεταχείριση, ιδίως ενώπιον των Δικαστηρίων, έχουν το βάρος να πληροφορηθούν, να διαπιστώσουν, να επικαλεστούν ορισμένα και να αποδείξουν (ή έστω να προσκομίσουν στοιχεία από τα οποία συνάγεται εκ πρώτης όψεως η άνιση μεταχείριση κατά την έννοια του - *κακοδιατυπωμένου πάντως*- άρθρου 25 του Κώδικα Ατομικού Εργατικού Δικαίου) για όλα τα στοιχεία που συγκροτούν τον ισχυρισμό τους. Μάλιστα η πλήρης εκπλήρωση αυτών των υποχρεώσεων τους ερμηνεύεται περιοριστικά από τα δικαστήρια.

Τούτου δοθέντος, οι σχετικές με την πληροφόρηση των εργαζομένων ρυθμίσεις της Οδηγίας Ε.Ε. 2023/1970 όπως μεταφέρονται στο εθνικό δίκαιο με το υπό ψήφιση νομοσχέδιο έχουν ιδιαίτερη σημασία.

Αποφασιστικής σημασίας ζήτημα για την ουσιαστική εφαρμογή των προτεινόμενων διατάξεων, αποτελεί το γεγονός ότι κρίσιμα ζητήματα όπως πχ μέθοδοι υπολογισμού μισθολογικού χάσματος, δεν έχουν ακόμα θεσπιστεί, ενώ υφίστανται σημαντικοί χρονικοί περιορισμοί. Στο πλαίσιο αυτό θα πρέπει να σημειωθεί ότι δεδομένης της ανάγκης έκδοσης δευτερογενούς νομοθεσίας (άρθρα 30 και 32 Ν.Σ.) για την εφαρμογή αρκετών διατάξεων του νομοσχεδίου είναι

αναγκαίο να υπάρξει επαρκής διαβούλευση με τους κοινωνικούς εταίρους πριν την έκδοση των σχετικών ΥΑ και ΚΥΑ.

Σημαντικό, επίσης, κρίνεται ο νομοθέτης να αντιμετωπίζει στην εθνική έννομη τάξη διατάξεις προερχόμενες από ενσωμάτωση Οδηγιών που αφορούν σε διαμόρφωση κοινωνικών πολιτικών, με στόχο την ενίσχυση της προστασίας των δικαιωμάτων των εργαζομένων και τη διασφάλιση κοινών κανόνων σε ευρωπαϊκό επίπεδο, ως πλέγμα ρυθμίσεων και να υιοθετεί μεθόδους αποφυγής δαιδαλωδών διαδικασιών, χωρίς όμως έκπτωση στα υπό προστασία δικαιώματα.

Τέλος, θα πρέπει να υπογραμμιστεί ότι, δεδομένης και της δομής της επιχειρηματικότητας στη χώρα μας, το αυξημένο διοικητικό και οικονομικό κόστος συμμόρφωσης ενδέχεται να επηρεάσει σημαντικά τις μικρομεσαίες και μικρότερες επιχειρήσεις, οι οποίες διαθέτουν περιορισμένες οργανωτικές και τεχνικές δυνατότητες προσαρμογής σε τόσο σύνθετα συστήματα αναφοράς και τεκμηρίωσης. Οι προτεινόμενες ρυθμίσεις είναι σημαντικό να λαμβάνουν υπόψη τη δυνατότητα των επιχειρήσεων να ανταποκριθούν χωρίς υπέρμετρο διοικητικό κόστος, εντός λειτουργικού πλαισίου κανόνων, που θα στοχεύει στην καταπολέμηση των διακρίσεων, την σταδιακή συρρίκνωση του μισθολογικού χάσματος μέχρι την πλήρη εξάλειψή του, στηρίζοντας παράλληλα την ανταγωνιστικότητα, την παραγωγικότητα και τις επενδύσεις, με την συνδρομή και αρωγή του κοινωνικού διαλόγου.

Ειδικότερα, στο Μέρος Β προβλέπεται μεταξύ άλλων η δημιουργία ενιαίου ψηφιακού συστήματος καταγραφής ΣΣΕ, συλλογικών συμφωνιών και διαιτητικών αποφάσεων στο ΕΡΓΑΝΗ II, με δημόσια πρόσβαση στο περιεχόμενο και την ισχύ τους. Στο πλαίσιο αυτό εισάγεται η υποχρεωτική αναφορά κωδικών Στατιστικής Ταξινόμησης Επαγγελματών (ΣτΕΠ) σε κάθε ΣΣΕ. Ως προς τη συγκεκριμένη πρόβλεψη, κρίνεται σκόπιμο να διασφαλιστεί ότι η εφαρμογή της διάταξης θα πραγματοποιηθεί με τον πλέον αποτελεσματικό τρόπο και σε συνάρτηση με την Εθνική Κοινωνική Συμφωνία. Προς την κατεύθυνση αυτή, προτείνεται η διάταξη να συνοδευτεί από κατευθυντήριες οδηγίες αποτρέποντας ενδεχόμενες παρερμηνείες ως προς τη λειτουργία της στην πράξη.

Τέλος, στο πλαίσιο των κανόνων καλής νομοθέτησης, ορθότερο θα ήταν η ενσωμάτωση της Οδηγίας να αποτελεί ένα αυτοτελές νομοθέτημα, ενώ οι επιμέρους λοιπές διατάξεις να ενταχθούν στα νομοθετήματα με τα οποία τελούν σε νομική και συστηματική ενότητα.

ΘΕΣΕΙΣ ΕΠΙ ΤΩΝ ΑΡΘΡΩΝ

Στη συγκεκριμένη ενότητα αξιολογούνται οι προτεινόμενες ρυθμίσεις του υπό επεξεργασία νομοσχεδίου με ανάλυση κατ' άρθρο.

ΜΕΡΟΣ Α΄ ΕΝΣΩΜΑΤΩΣΗ ΤΗΣ ΟΔΗΓΙΑΣ (ΕΕ) 2023/970 ΤΟΥ ΕΥΡΩΠΑΪΚΟΥ ΚΟΙΝΟΒΟΥΛΙΟΥ ΚΑΙ ΤΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ ΤΗΣ 10ης ΜΑΙΟΥ 2023 ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΝΙΣΧΥΣΗ ΤΗΣ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ ΤΗΣ ΑΡΧΗΣ ΤΗΣ ΙΣΟΤΗΤΑΣ ΤΗΣ ΑΜΟΙΒΗΣ ΜΕΤΑΞΥ ΑΝΔΡΩΝ ΚΑΙ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΓΙΑ ΟΜΟΙΑ ΕΡΓΑΣΙΑ Ή ΓΙΑ ΕΡΓΑΣΙΑ ΤΗΣ ΑΥΤΗΣ ΑΞΙΑΣ, ΜΕΣΩ ΤΗΣ ΜΙΣΘΟΛΟΓΙΚΗΣ ΔΙΑΦΑΝΕΙΑΣ ΚΑΙ ΜΗΧΑΝΙΣΜΩΝ ΕΠΙΒΟΛΗΣ

Άρθρο 4 Ορισμοί – Τροποποίηση άρθρου 35 Κώδικα Εργατικού Δικαίου (παρ. 1 άρθρου 3 Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970)

Ως προς την έννοια της «αμοιβής» στο άρθρο 35 παρ. ε, ζ και η, ορίζονται τα εξής:

«Άρθρο 35. Ορισμοί

...ε) «Αμοιβή»: οι συνήθεις βασικοί ή κατώτατοι μισθοί ή αποδοχές και κάθε άλλη αντιπαροχή, σε χρήμα ή σε είδος, που λαμβάνει ένας εργαζόμενος ή μία εργαζόμενη άμεσα ή έμμεσα (συμπληρωματικά ή μεταβλητά στοιχεία) ως αντιπαροχή για εργασία του ή της από τον εργοδότη του ή της.

.....

η) «Επίπεδο αμοιβής»: οι ακαθάριστες ετήσιες αποδοχές και οι ακαθάριστες ωριαίες αποδοχές.

θ) «Μισθολογικό χάσμα των φύλων»: η διαφορά στα μέσα επίπεδα αμοιβής μεταξύ γυναικών και ανδρών εργαζομένων ενός εργοδότη, εκφρασμένη ως ποσοστό του μέσου επιπέδου αμοιβής των ανδρών εργαζομένων.»

Από τον συνδυασμό των παραπάνω ρυθμίσεων

Οι παραπάνω ρυθμίσεις συνιστούν λεκτικά ορθή μεταφορά της Οδηγίας Ε.Ε. 2073/1990. Η προσθήκη της έννοιας των διατομεακών (intersectional) διακρίσεων είναι σε θετική κατεύθυνση, αν και περιορισμένης πρακτικής σημασίας.

Περαιτέρω, το πρόβλημα της έλλειψης νομικής εκπροσώπησης των εργαζομένων είναι σημαντικό για την εφαρμογή των ρυθμίσεων του Ν.Σ.

Στην Ανάλυση Συνεπειών Ρύθμισης αναφέρονται για το ζήτημα αυτό τα ακόλουθα:

«Επιπλέον, σύμφωνα με την αιτιολογική σκέψη 43 της Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970, σε περίπτωση που δεν υπάρχουν εκπρόσωποι των εργαζομένων, θα πρέπει να ορίζονται από τους εργαζομένους εκπρόσωποι για τον σκοπό των κοινών αξιολογήσεων των αμοιβών. Επομένως, προβλέπεται ότι αποκλειστικά για τους σκοπούς της κοινής αξιολόγησης του άρθρου 56Γ του Κώδικα Εργατικού Δικαίου, εφόσον προκύψει τέτοια ανάγκη, εάν δεν υπάρχουν εκπρόσωποι, οι εργαζόμενοι θα εκπροσωπούνται από επιτροπή εργαζομένων της επιχείρησης, αναλόγως του μεγέθους της. Ως μέλη της επιτροπής θα ορίζονται οι αρχαιότεροι εργαζόμενοι της επιχείρησης, κατά το πρότυπο της παρ. 4 του άρθρου 355 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου. Περαιτέρω, η διάταξη δίνει τη διακριτική ευχέρεια στους εργαζομένους να επιλέξουν άλλον τρόπο εκπροσώπησης εφόσον το επιθυμούν (όπως ορίζοντας απευθείας άλλους ή συγκαλώντας γενική συνέλευση) διασφαλίζοντας ότι δίνεται προτεραιότητα στη βούληση των εργαζομένων ως προς την εκπροσώπησή τους».

Άρθρο 5 Αρχή ίσης μεταχείρισης – Απαγόρευση διακρίσεων – Τροποποίηση άρθρου 36 Κώδικα Εργατικού Δικαίου (περ. α), β), γ) και ε) παρ. 2 άρθρου 3 Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970)

Το άρθρο 5 του Ν.Σ. εισάγει κάποιες θετικές νομοτεχνικές αποσαφηνίσεις στο ισχύον καθεστώς.

Άρθρο 6 Ορισμοί – Τροποποίηση άρθρου 48 Κώδικα Εργατικού Δικαίου (περ. δ) παρ. 2 άρθρου 3 Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970)

Το άρθρο 6 του Ν.Σ. εισάγει νομοτεχνικές βελτιώσεις που ίσως αποδειχθούν κρίσιμες για μικρές κατηγορίες εργαζομένων.

Άρθρο 7 Όμοια εργασία και εργασία ίσης αξίας – Διαφάνεια του καθορισμού των αμοιβών και της πολιτικής μισθολογικής εξέλιξης – Δυνατότητα πρόσβασης στην πληροφόρηση - Τροποποίηση άρθρου 37 Κώδικα Εργατικού Δικαίου (άρθρα 4 παρ. 1 και 4, 6, 8 και 11 Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970) και Άρθρο 8 Μισθολογική διαφάνεια πριν από την έναρξη της απασχόλησης – Τροποποίηση άρθρου 41 Κώδικα Εργατικού Δικαίου (άρθρα 5 και 8 Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970)

Οι τελευταίες παράγραφοι του άρθρου 7 του Ν.Σ. έχουν βασική σημασία για την υποστήριξη των εργοδοτών από την Πολιτεία στην εκπλήρωση των υποχρεώσεων τους για μισθολογική διαφάνεια. Όμως οι σχετικές ρυθμίσεις δεν είναι αρκετά λεπτομερείς και δεν συνοδεύονται από εξουσιοδοτικές διατάξεις και πρόβλεψη εξειδίκευσης τους με Υ.Α. Αυτή η έλλειψη είναι πιθανόν να υπονομεύσει σοβαρά τόσο την ασφάλεια δικαίου, όσο και την πρακτική δυνατότητα αποτελεσματικής εφαρμογής των λοιπών παραγράφων του άρθρου 7, οι οποίες συνιστούν και τον πυρήνα της επιχειρούμενης νομοθετικής ρύθμισης. Επίσης, δεν προβλέπεται και κάποιας μορφής υλική υποστήριξη για τις επιχειρήσεις οι οποίες θα χρειαστεί να προσαρμοστούν στη νέα νομική συνθήκη.

Αναλυτικότερα, το άρθρο 7 Ν.Σ., που τροποποιεί το άρθρο 37 ΚΕΔ, υποχρεώνει τους εργοδότες να διαθέτουν μισθολογικές δομές τεκμηριωμένες εγγράφως, με διαδικασία αναθεώρησης, σαφή προσδιορισμό στοιχείων αμοιβής ανά κατηγορία εργαζομένων και αντικειμενική εφαρμογή (παρ. 2 άρθρου 37 ΚΕΔ). Η Οδηγία (άρθρο 4) απαιτεί γενικά ύπαρξη μισθολογικών δομών, αλλά δεν εξειδικεύει υποχρέωση έγγραφης τεκμηρίωσης. Το νομοσχέδιο εισάγει αυστηρότερο -

συγκριτικά με την Οδηγία- καθεστώς που αυξάνει τον διοικητικό φόρτο ιδίως για επιχειρήσεις χωρίς εξειδικευμένα τμήματα HR (ανθρωπίνου δυναμικού).

Το άρθρο 7 Ν.Σ. (παρ. 6 και 7 άρθρου 37 ΚΕΔ) προβλέπει δύο επίπεδα υποστήριξης για τις επιχειρήσεις. Πρώτον, διάθεση εργαλείων και μεθοδολογιών από το Υπουργείο Εργασίας, τη Γεν. Γραμματεία Ισότητας και τον Συνήγορο του πολίτη. Δεύτερον, τεχνική βοήθεια και κατάρτιση σε εργοδότες με λιγότερους από 250 εργαζόμενους μέσω οδηγιών, προτύπων μισθολογικών δομών, προγραμμάτων κατάρτισης και κέντρου υποστήριξης. Η ρύθμιση είναι προς την σωστή κατεύθυνση αλλά κρίνεται ελλιπής, καθώς για την εφαρμογή της απαιτείται να εκδοθεί ΚΥΑ (άρθρο 57Α παρ. 1 ΚΕΔ), ενώ δεν φαίνεται να προβλέπεται προϋπολογισμός για την κάλυψη των αναγκών των επιχειρήσεων, όπως για παράδειγμα στην πεδίο της αναγκαίας κατάρτισης και εκπαίδευσης.

Επιπλέον, πρέπει να επισημανθεί ότι οι βασικές υποχρεώσεις διαφάνειας (άρθρα 7 και 8) ισχύουν για όλους τους εργοδότες ανεξαρτήτως μεγέθους επιχείρησης. Ειδικότερα, η υποχρέωση αντικειμενικών μισθολογικών δομών (παρ. 2 άρθρου 37 ΚΕΔ), η ενημέρωση υποψηφίων για αμοιβή (παρ. 3 άρθρου 41 ΚΕΔ) και η απαγόρευση ερωτήσεων για μισθολογικό ιστορικό (παρ. 4 άρθρου 41 ΚΕΔ) δεσμεύουν και την πολύ μικρή επιχείρηση (1 έως 9 εργαζόμενοι). Αυτές οι υποχρεώσεις είναι καινοφανείς για τη συντριπτική πλειοψηφία των μικρών επιχειρήσεων και θα απαιτήσουν εξωτερική συμβουλευτική υποστήριξη.

Επιπροσθέτως, η Ο.Κ.Ε. στο πλαίσιο του θεσμικού της ρόλου θεωρεί ότι η προτεινόμενη ρύθμιση πρέπει να αναδιατυπωθεί ως εξής σε σχέση με την παρ. 7 του άρθρου 37 Κώδικα Εργατικού Δικαίου:

«Το Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης υποστηρίζει τους Εθνικούς Κοινωνικούς Εταίρους και την Ο.Κ.Ε. για να παρέχουν συμβουλευτικές και εκπαιδευτικές υπηρεσίες σε εργοδότες με λιγότερους από διακόσιους πενήντα (250) εργαζόμενους και στους ενδιαφερόμενους εκπροσώπους των εργαζομένων τους, με σκοπό τη διευκόλυνση της συμμόρφωσης των επιχειρήσεων προς όλες τις υποχρεώσεις που απορρέουν από το παρόν άρθρο, καθώς και από τα άρθρα 41, 56Α, 56Β και 56Γ. Με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης

ρυθμίζονται ειδικότερα ουσιαστικά ή διαδικαστικά ζητήματα για την εφαρμογή της παρούσας διάταξης».

Άρθρο 8 Μισθολογική διαφάνεια πριν από την έναρξη της απασχόλησης – Τροποποίηση άρθρου 41 Κώδικα Εργατικού Δικαίου (άρθρα 5 και 8 Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970)

Όσον αφορά το άρθρο 8, οι δυο πρώτες παράγραφοί του δεν φαίνεται να μεταβάλλουν το ισχύον καθεστώς. Επαναλαμβάνουν τα ήδη ισχύοντα, αλλά με περισσότερο ρητό και σαφή τρόπο.

Όσον αφορά στην προτεινόμενη απαγόρευση στον εργοδότη για υποβολή στα άτομα που αιτούνται απασχόληση ερωτήσεων σχετικά με το μισθολογικό ιστορικό τους κατά τη διάρκεια των τωρινών ή των προηγούμενων εργασιακών σχέσεών τους, κατά τη διάρκεια συνέντευξης για θέση εργασίας, αν και πρόκειται για ρύθμιση καινοτόμο και φιλόδοξη, εκτιμάται ότι θα είναι μικρής πρακτικής σημασίας, καθώς στην συντριπτική τους πλειοψηφία οι συνεντεύξεις πραγματοποιούνται προφορικά.

Άρθρο 9 Δικαίωμα πληροφόρησης – Προσθήκη άρθρου 56Α στον Κώδικα Εργατικού Δικαίου (άρθρα 7 και 8 Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970)

Οι λοιπές ρυθμίσεις του άρθρου 9 (όπως και του άρθρου 8) αφορούν τον πυρήνα της νομοθετικής μεταρρύθμισης, δεδομένου ότι χωρίς επαρκή πληροφόρηση η άσκηση του δικαιώματος στην ίση μεταχείριση είναι ομοίως περιορισμένης πρακτικής σημασίας.

Άρθρο 10 Υποβολή στοιχείων σχετικά με το μισθολογικό χάσμα μεταξύ γυναικών και ανδρών εργαζομένων – Προσθήκη άρθρου 56Β στον Κώδικα Εργατικού Δικαίου (άρθρο 9 Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970)

Οι ρυθμίσεις του άρθρου 10 αφορούν μια μικρή μειοψηφία ελληνικών επιχειρήσεων. Ακόμα και αυτές όμως οι επιχειρήσεις είναι πιθανόν να χρειαστούν κάποια υποστήριξη - καθοδήγηση και για το σκοπό αυτό θα έπρεπε να έχουν προβλεφθεί κάποιοι αντίστοιχοι μηχανισμοί ενημέρωσης – καθοδήγησης – επιμόρφωσης.

Άρθρο 11 Κοινή αξιολόγηση αμοιβών – Προσθήκη άρθρου 56Γ στον Κώδικα Εργατικού Δικαίου (άρθρο 10 Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970) και Άρθρο 12 Προστασία δεδομένων – Προσθήκη άρθρου 56Δ στον Κώδικα Εργατικού Δικαίου (άρθρο 12 Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970)

Σημαντική είναι η πρόβλεψη υποστήριξης των υπόχρεων εργοδοτών από τις υπηρεσίες του Συνηγόρου του Πολίτη και της Επιθεώρησης Εργασίας. Η ρύθμιση όμως έχει ανάγκη εξειδίκευσης, καθώς και πρόβλεψης των αναγκών για την κάλυψη του σχετικού κόστους χρηματοδοτικών μέσων, τουλάχιστον για εκείνες τις επιχειρήσεις που θα δυσκολευτούν να απορροφήσουν τις σχετικές δαπάνες.

Άρθρο 13 Κοινωνικός διάλογος για την ισότητα των αμοιβών – Προσθήκη παρ. 4 στο άρθρο 57 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου (άρθρα 13 και 30 Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970)

Η παράγραφος 4 του άρθρου 13 ορίζει ότι το Τμήμα Ισότητας των Φύλων στην Εργασία του Ανώτατου Συμβουλίου Εργασίας ορίζεται ως αρμόδιο για την αποτελεσματική συμμετοχή των κοινωνικών εταίρων σε συζητήσεις για τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις που απορρέουν από τις διατάξεις περί ίσης αμοιβής, για την προώθηση του ρόλου τους και την ενθάρρυνση της άσκησης του δικαιώματος συλλογικών διαπραγματεύσεων για την αντιμετώπιση μισθολογικών διακρίσεων, καθώς και για την αντιμετώπιση δυσμενών συνεπειών στην αποτίμηση θέσεων εργασίας που εκτελούνται κυρίως από εργαζόμενους του ενός φύλου. Η ρύθμιση αυτή αξιολογείται θετικά. Για να αποδώσει ωστόσο τα αναμενόμενα αποτελέσματα, κρίνεται σκόπιμο η εφαρμογή της να διασφαλίζει τη συμμετοχή του συνόλου των εθνικών κοινωνικών εταίρων.

Άρθρο 14 Προάσπιση των δικαιωμάτων – Διαδικασίες για λογαριασμό ή προς υποστήριξη των εργαζομένων – Τροποποίηση άρθρου 52 Κώδικα Εργατικού Δικαίου (άρθρα 14 και 15 Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970)

Για το άρθρο αυτό στην Ανάλυση Συνεπειών Ρύθμισης αναφέρονται μεταξύ άλλων, τα εξής:

Αναφορικά με την ενσωμάτωση του άρθρου 15 της Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970, η βασική αλλαγή σε σχέση με το άρθρο 17 της Οδηγίας 2006/54 είναι ότι το άρθρο 15 της Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970 επεκτείνει την ικανότητα δικαστικής εκπροσώπησης των εργαζομένων και των αιτούντων απασχόληση που θίγονται από την παραβίαση της αρχής της ισότητας της αμοιβής στους φορείς ισότητας για την εφαρμογή της αρχής της ισότητας της αμοιβής και στους εκπροσώπους των εργαζομένων. Με την προτεινόμενη διατύπωση ενισχύεται η υφιστάμενη πρόβλεψη με ρητή αναφορά στον Συνήγορο του Πολίτη, όπως απαιτείται από το άρθρο 15 της Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970, που μνημονεύει ρητά τους φορείς ισότητας. Στο ελληνικό δίκαιο ο Συνήγορος του Πολίτη στερείται αυτοτελούς ικανότητας διαδικού και δικαστικής εκπροσώπησης. Παρότι έχει διοικητική και οικονομική αυτοτέλεια, δεν έχει ίδια νομική προσωπικότητα, γιατί είναι ενταγμένος στο νομικό πρόσωπο του Ελληνικού Δημοσίου, γι' αυτό του δίνεται ρητή ενεργητική νομιμοποίηση με το άρθρο 22 του σχεδίου νόμου. Ο Συνήγορος του Πολίτη θα μπορεί να προσδιορίσει τους όρους και τις προϋποθέσεις αυτής της εκπροσώπησης του θιγόμενου προσώπου βάσει των ειδικών χαρακτηριστικών που εμφανίζει η υπόθεσή του.

Περαιτέρω, διευκρινίζεται ότι το δικαίωμα δικαστικής εκπροσώπησης του θιγόμενου, με τη συναίνεσή του, έχουν και οι συνδικαλιστικές οργανώσεις, οι οποίες καταλαμβάνονται ήδη από την αναφορά σε «νομικά πρόσωπα και ενώσεις προσώπων», ώστε να μην καταλείπεται καμία αμφιβολία ως προς την ικανοποίηση της σχετικής απαίτησης της Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970.

Σύμφωνα με τη σκέψη 47 της Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970, η δυνατότητα εκπροσώπησης μεμονωμένων προσώπων από τους εκπροσώπους των εργαζομένων αποτελεί κρίσιμο μηχανισμό άρσης διαδικαστικών εμποδίων και μείωσης του κόστους προσφυγής στη δικαιοσύνη. Στο ελληνικό νομικό σύστημα, η δυνατότητα αυτή παρέχεται ήδη τόσο σε επιχειρησιακά σωματεία και ενώσεις προσώπων στο επίπεδο της επιχείρησης, όσο και, ελλείψει αυτών, σε κλαδικά και ομοιοεπαγγελματικά σωματεία.

Επίσης η διατύπωση *«κατόπιν συναίνεσης του φερόμενου ως θύματος προσβολής ή παράβασης υποχρέωσης»*, πρέπει να αντικατασταθεί με τη διατύπωση

«.....κατόπιν έγγραφης εξουσιοδότησης του φερόμενου ως θύματος προσβολής ή παράβασης υποχρέωσης..». Η έννοια της «συναίνεσης» δεν έχει κάποιο νόημα συμβατό με τις ισχύουσες δικονομικές διατάξεις και σε κάθε περίπτωση στην προτεινόμενη ρύθμιση δεν ορίζεται κάτι σχετικό με τον τρόπο απόδειξης της συναίνεσης.

Άρθρο 15 Αστικές και διοικητικές κυρώσεις – Δικαίωμα αποζημίωσης – Έναρξη παραγραφής – Τροποποίηση άρθρου 53 Κώδικα Εργατικού Δικαίου (άρθρα 16, 21 και 23 Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970)

Στο ελληνικό δίκαιο η αποζημίωση του θιγόμενου από παραβατικές συμπεριφορές μόνο έμμεσα και εκ του αποτελέσματος μπορεί να συνδέεται με την αποτροπή και την τιμωρία των παραβάσεων. Δεν υφίσταται η έννοια των «Punitive Damages», δηλαδή αποζημιώσεων προσαυξημένων για τιμωρητικούς λόγους όπως σε ορισμένα αλλοδαπά δίκαια. Αντίστοιχο ρόλο αυτό επιτελούν κατά περίπτωση ορισμένες προβλέψεις της νομοθεσίας που προβλέπουν την επιβολή στους παραβάτες επιπλέον της αποζημίωσης και κάποιας επιπρόσθετης αστικής ποινής, δηλαδή μιας χρηματικής αξίωσης υπέρ των παθόντων που προβλέπεται νομοθετικά- όχι με στόχο την αποκατάσταση της όποιας υλικής ή ηθικής ζημίας τους- αλλά ως μέτρο που αποσκοπεί στην αποτροπή και καταστολή των παραβατικών συμπεριφορών. Η πρόβλεψη αστικών ποινών έχει και μια επιπρόσθετη λειτουργία. Εξασφαλίζει ότι η δίκη θα έχει κάποιο θετικό οικονομικό αποτέλεσμα για τον παθόντα ακόμη και αν αυτός δεν μπορέσει να επικαλεστεί ορισμένα και να αποδείξει το μέγεθος της βλάβης που έχει υποστεί και την αιτιώδη συνάφεια με την αντίστοιχη παραβατική συμπεριφορά του αντιδίκου του.

Στο άρθρο 15 παρ. 1 του Ν.Σ. με τη σημερινή του διατύπωση συγχέονται δυο διακριτές στην ελληνική νομική επιστήμη έννοιες (ήτοι της χρηματικής αποζημίωσης και της αστικής ποινής) και από τη σύγχυση αυτή τίθεται σε κίνδυνο η αναγκαία για την αποτελεσματική πρακτική εφαρμογή της διάταξης προβλεψιμότητα και ασφάλεια δικαίου. Επιπλέον η αποτελεσματικότητα της εισαγωγής νέων νομικών εννοιών εντελώς άγνωστων στο εθνικό δίκαιο είναι πάντα αμφισβητήσιμη.

Προτείνεται να αναδιατυπωθεί η διάταξη ως ακολούθως:

Άρθρο 15 παρ. 1 εδ. 1

«Η παραβίαση της κατά το παρόν Κεφάλαιο απαγόρευσης διακρίσεων λόγω φύλου και η προσβολή δικαιώματος ή η παραβίαση υποχρέωσης που σχετίζεται με την αρχή της ισότητας της αμοιβής και τη μισθολογική διαφάνεια γεννούν, εκτός των άλλων, και αξίωση προς πλήρη αποζημίωση του θύματος, η οποία καλύπτει τη θετική και την αποθετική ζημία, καθώς και την ηθική βλάβη, και αποσκοπεί στην πλήρη αποκατάσταση του θύματος, χωρίς να υπόκειται σε ανώτατο όριο. Η αποζημίωση είναι πλήρης, πραγματική και ανάλογη προς τη σοβαρότητα της παράβασης καθώς και της προσβολής και της ζημίας που προκλήθηκε. Για τον προσδιορισμό της αποζημίωσης κατά τα ανωτέρω, στην περίπτωση της παραβίασης της αρχής της ισότητας της αμοιβής μεταξύ γυναικών και ανδρών, λαμβάνονται υπόψη ιδίως η αξίωση για αναδρομικά ποσά και σχετικά επιμίσθια ή πληρωμές σε είδος, τόκοι υπερημερίας ανεξαρτήτως χρονικού περιορισμού, η απώλεια εισοδήματος και επαγγελματικών ευκαιριών, καθώς και οι ζημίες που προκλήθηκαν από μισθολογικές διακρίσεις λόγω φύλου που διασταυρώνονται με άλλους προστατευόμενους λόγους διακρίσεων».

Άρθρο 16 Άλλα μέσα έννομης προστασίας – Προσθήκη παρ. 3Α στο άρθρο 573 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου (άρθρο 17 Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970)

Στο άρθρο 16 του Ν.Σ. προβλέπεται ότι η Επιθεώρηση Εργασίας (*ή η Εθνική Αρχή Διαφάνειας αντιστοίχως*) λαμβάνει μια σειρά μέτρα για την αποκατάσταση της νομιμότητας και την καταστολή των παραβάσεων, συνεργαζόμενη υποχρεωτικά με το Συνήγορο του Πολίτη. Δεν προσδιορίζεται πουθενά η μορφή και το πλαίσιο της υποχρεωτικής αυτής συνεργασίας. Επιπλέον, η πρόβλεψη υποχρεωτικής εμπλοκής δυο διαφορετικών φορέων στην ίδια διαδικασία συχνά θα προκαλεί καθυστέρηση των σχετικών διαδικασιών, καθώς και αύξηση του διοικητικού κόστους και της ταλαιπωρίας των εμπλεκόμενων ιδιωτών.

ΜΕΡΟΣ Β΄ ΛΟΙΠΕΣ ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ ΑΡΜΟΔΙΟΤΗΤΑΣ ΥΠΟΥΡΓΕΙΟΥ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ

Άρθρο 32 Δημιουργία Ψηφιακού Μητρώου Συλλογικών Ρυθμίσεων Εργασίας – Τροποποίηση άρθρου 398 Κώδικα Εργατικού Δικαίου

Με την προτεινόμενη ρύθμιση προβλέπεται η δημιουργία ενιαίου ψηφιακού συστήματος καταγραφής ΣΣΕ, συλλογικών συμφωνιών και διαιτητικών αποφάσεων στο ΕΡΓΑΝΗ II, με δημόσια πρόσβαση στο περιεχόμενο και την ισχύ τους. Στο πλαίσιο αυτό εισάγεται η υποχρεωτική αναφορά κωδικών Στατιστικής Ταξινόμησης Επαγγελμάτων (ΣΤΕΠ) σε κάθε ΣΣΕ.

Επισημαίνεται ότι οι κλαδικές ΣΣΕ προσδιορίζουν το πεδίο εφαρμογής τους βάσει της οικονομικής δραστηριότητας ενός κλάδου, έτσι όπως έχει κατ' ελάχιστον οριστεί με την Εθνική Κοινωνική Συμφωνία.

Προκειμένου να διασφαλιστεί η αποτελεσματική εφαρμογή της διάταξης σε συνάρτηση και με το πλαίσιο της Εθνικής Κοινωνικής Συμφωνίας, προτείνεται η εν λόγω αναφορά για την χρήση των κωδικών ΣΤΕΠ να συνοδευτεί από κατευθυντήριες οδηγίες αποτρέποντας ενδεχόμενες παρερμηνείες ως προς τη λειτουργία τους στην πράξη.

Άρθρο 34 Διευκόλυνση πρόσβασης των εργαζομένων στην Επιθεώρηση Εργασίας - Τροποποίηση παρ. 6 άρθρου 569 Κώδικα Εργατικού Δικαίου

Στην παρ. 6 του άρθρου 569 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου (Π.Δ. 62/2025), με το οποίο κωδικοποιήθηκε το άρθρο 122 του ν. 4808/2021 (Α' 101), περί της επίλυσης εργατικών διαφορών, προστίθεται νέο δεύτερο εδάφιο, και η παρ. 6 του άρθρου 569 διαμορφώνεται ως εξής:

«6. Κατά τη συζήτηση της εργατικής διαφοράς τα μέρη υποχρεούνται να παρασταθούν αυτοπροσώπως είτε με νόμιμο εκπρόσωπο είτε με άλλο εξουσιοδοτημένο πρόσωπο. Η συζήτηση της εργατικής διαφοράς μπορεί να γίνει και εξ' αποστάσεως με τη χρήση τεχνολογικών μέσων, εφόσον στον τόπο παροχής της εργασίας ή κατοικίας του εργαζομένου δεν εδρεύει αρμόδια υπηρεσία της Επιθεώρησης Εργασίας....».

Για τη διασφάλιση της ορθής εφαρμογής της διάταξης, προτείνεται να προστεθεί «λαμβάνοντας επαρκή μέτρα ώστε να διασφαλίζεται η ταυτότητα των

συμμετεχόντων προσώπων, η συμμετοχή των προσώπων που δικαιούνται να συμμετέχουν ή να παρίστανται καθώς και η ασφάλεια της ηλεκτρονικής σύνδεσης», κατά τα πρότυπα του άρθ. 125 του ν. 4548/2018».

Η διάταξη αυτή κρίνεται απαραίτητο να εξειδικευτεί, με ΚΥΑ, για τη διεξαγωγή ασφαλών διαδικτυακών συναντήσεων και απομακρυσμένων συσκέψεων. Η ηλεκτρονική πλατφόρμα που θα επιλεγθεί πρέπει να παρέχει τα εξής χαρακτηριστικά:

- Κύρια τεχνολογία: Βασίζεται στην τεχνολογία της Zoom, προσφέροντας παράλληλα ένα ασφαλές, ελεγχόμενο και αποκλειστικά διαχειριζόμενο περιβάλλον για τη δημόσια διοίκηση.

- Διαχείριση δικαιωμάτων χρήσης: Οι χρήστες διακρίνονται σε «Συντονιστές», οι οποίοι έχουν τη δυνατότητα προγραμματισμού και διαχείρισης συναντήσεων, και σε «Απλούς Χρήστες», οι οποίοι συμμετέχουν στις συναντήσεις μέσω σχετικής πρόσκλησης.

- Νομικό Πλαίσιο και τήρηση πρακτικών: Παρέχεται η δυνατότητα ηλεκτρονικής καταγραφής των συνεδριάσεων συλλογικών οργάνων, σύμφωνα με το ισχύον θεσμικό πλαίσιο, διευκολύνοντας τη σύνταξη, τεκμηρίωση και αρχειοθέτηση των επίσημων πρακτικών των συνεδριάσεων.

Άρθρο 35 Ένταξη του παιδιού στην οικογένεια σε περίπτωση διακρατικής υιοθεσίας - Τροποποίηση παρ. 2 άρθρου 236 και παρ. 1 άρθρου 238 Κώδικα Εργατικού Δικαίου

Η Ο.Κ.Ε. θεωρεί ότι η νέα ρύθμιση διασφαλίζει την εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης μεταξύ θετών μητέρων που υιοθετούν τέκνο στην ημεδαπή και εκείνων που υιοθετούν τέκνο στην αλλοδαπή, ως προς τον χρόνο έναρξης της άδειας μητρότητας και της ειδικής παροχής προστασίας της μητρότητας.

Άρθρο 38 Ενοποίηση προϋποθέσεων συνταξιοδότησης των εργαζομένων στα Νοσοκομεία, στα Κέντρα Υγείας του Εθνικού Συστήματος Υγείας (Ε.Σ.Υ.) και στο

Εθνικό Κέντρο Άμεσης Βοήθειας (Ε.Κ.Α.Β.), με τις ειδικότητες των νοσηλευτών, βοηθών νοσηλευτών, οδηγών και βοηθών ασθενοφόρων διασωστών.

Η ένταξη των ασφαλισμένων στο δημόσιο «νοσηλευτών, βοηθών νοσηλευτών, οδηγών και βοηθών ασθενοφόρων διασωστών» στο αντίστοιχο καθεστώς ασφάλισης και συνταξιοδότησης που ισχύει για όσους συναδέλφους τους απασχολούνται στους ίδιους χώρους και στα ίδια καθήκοντα, αλλά υπάγονται στις διατάξεις του τέως Ι.Κ.Α. – Τ.Ε.Α.Μ. για τους εργαζόμενους στα Βαρέα και Ανθυγιεινά Επαγγέλματα έχει εξαγγελθεί επανειλημμένα και πλέον με την παραπάνω διάταξη περνά στο στάδιο της υλοποίησης.

Τα αναφερόμενα στην Ανάλυση Συνεπειών Ρύθμισης για το άρθρο 38 του Ν.Σ. δεν συμπίπτουν με το κείμενο της νομοθετικής ρύθμισης.

Στην Ανάλυση Συνεπειών Ρύθμισης αναγράφεται για το άρθρο 38 ότι:

«Με την αξιολογούμενη ρύθμιση εντάσσονται στο καθεστώς των Βαρέων και Ανθυγιεινών Επαγγελμάτων (Β.Α.Ε.) τόσο ως προς την κύρια, όσο και ως προς την επικουρική ασφάλιση, εργαζόμενοι με τις ειδικότητες των νοσηλευτών – βοηθών νοσηλευτών, οδηγών και βοηθών ασθενοφόρων – διασωστών, που υπηρετούν στα Νοσοκομεία και στα Κέντρα Υγείας του Εθνικού Συστήματος Υγείας (Ε.Σ.Υ.), συμπεριλαμβανομένων των Μονάδων Ψυχικής Υγείας του Ε.Σ.Υ. που μεταφέρθηκαν στις Δ.Υ.ΠΕ. δυνάμει του άρθρου 6 του ν. 5129/2024 (Α' 124), καθώς και στο Εθνικό Κέντρο Άμεσης Βοήθειας (Ε.Κ.Α.Β.) και οι οποίοι υπάγονται στη συνταξιοδοτική προστασία του του Δημοσίου. Με τη νέα ρύθμιση εξομοιώνονται οι προϋποθέσεις συνταξιοδότησης όσων ασφαρίζονται στο δημόσιο και δεν εμπίπτουν στην προστασία του Κανονισμού Β.Α.Ε., με εκείνες που ισχύουν για τους εργαζόμενους των αντίστοιχων ειδικοτήτων που υπάγονται στην ασφάλιση του πρώην Ι.Κ.Α. Ε.Τ.Α.Μ. και που ειδικότερα εμπίπτουν στις περιπτώσεις 31 και 51 της υπό στοιχεία Φ10221/οικ.26816/929/2.12.2011 απόφασης του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης (Β' 2778), και οι οποίοι είτε απασχολούνται με τις ως άνω ειδικότητες στον ιδιωτικό τομέα είτε έχουν προσληφθεί στο Δημόσιο από 1ης.1.2011 και εφεξής (άρθρο 2 του ν. 3865/2010).

Στον Κώδικα των Β.Α.Ε. (Απόφαση Υπουργού Κοινωνικών Ασφαλίσεων υπ. αριθμ. Φ10221/οικ.26816/929 -ΦΕΚ Β' 2778/02/12/2011), όπως ισχύει, ορίζεται αντιστοίχως ότι υπάγονται στα Β.Α.Ε. οι απασχολούμενοι σε συγκεκριμένους χώρους και εργασίες με τις παρακάτω ειδικότητες, ως εξής:

«31) Νοσηλευτικά Ιδρύματα, Κλινικές, Μικροβιολογικά και Βιοχημικά Εργαστήρια, Υγειονομικές Μονάδες Ασφαλιστικών Οργανισμών.

Νοσοκόμοι-νοσηλευτές, παρασκευαστές και βοηθοί αυτών, θαλαμηπόλοι Ψυχιατρικών Νοσοκομείων και Κλινικών, Συντηρητές Πειραματόζων, Συσκευαστές ορών-εμβολίων, παρασκευαστές τραπέζης αίματος, βιολόγοι εργαστηρίων παροχής Υπηρεσιών Υγείας, καθώς και οι αντίστοιχες ειδικότητες των εργαζομένων στα Δημόσια Νοσοκομεία, καθαρίστριες.

32) Ακτινολογικά και ακτινοθεραπευτικά εργαστήρια

Οι απασχολούμενοι αποκλειστικά σε ακτινολογικούς θαλάμους και εμφανίσεις.»

Το άρθρο 38 του Ν.Σ. έχει ως εξής:

«Άρθρο 38 Ενοποίηση προϋποθέσεων συνταξιοδότησης των εργαζομένων στα Νοσοκομεία, στα Κέντρα Υγείας του Εθνικού Συστήματος Υγείας (Ε.Σ.Υ.) και στο Εθνικό Κέντρο Άμεσης Βοήθειας (Ε.Κ.Α.Β.), με τις ειδικότητες των νοσηλευτών, βοηθών νοσηλευτών, οδηγών και βοηθών ασθενοφόρων διασωστών.

Εργαζόμενοι στα Νοσοκομεία και στα Κέντρα Υγείας του Εθνικού Συστήματος Υγείας (Ε.Σ.Υ.), καθώς και στο Εθνικό Κέντρο Άμεσης Βοήθειας (Ε.Κ.Α.Β.), και συγκεκριμένα σε Κλινικές, Μικροβιολογικά και Βιοχημικά Εργαστήρια των ανωτέρω, με τις ειδικότητες των νοσηλευτών, βοηθών νοσηλευτών, οδηγών και βοηθών ασθενοφόρων διασωστών, οι οποίοι υπάγονται στη συνταξιοδοτική προστασία του δημοσίου και απασχολούνται αποκλειστικά στις ως άνω ειδικότητες, για τις οποίες εργαζόμενοι των αντίστοιχων ειδικοτήτων που υπάγονται στην ασφάλιση του πρώην Ι.Κ.Α.-Ε.Τ.Α.Μ. εμπίπτουν στις περ. 31 και 51 της υπό στοιχεία Φ10221/οικ.26816/929/2.12.2011 απόφασης του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικής

Ασφάλισης (Β' 2778), δικαιούνται σύνταξης από τον Κλάδο Κύριας Ασφάλισης και λοιπών παροχών του e-Ε.Φ.Κ.Α. με τη συμπλήρωση του εξηκοστού δεύτερου (62ου) έτους της ηλικίας τους, εφόσον έχουν τουλάχιστον δεκαπέντε (15) συντάξιμα έτη, εκ των οποίων δώδεκα (12) έτη αποκλειστικά στις ειδικότητες αυτές και τρία (3) έτη τουλάχιστον τα τελευταία δεκαεπτά (17) έτη, πριν από τη συμπλήρωση του ανωτέρω ορίου ηλικίας ή την υποβολή αίτησης συνταξιοδότησης. Για τη θεμελίωση συνταξιοδοτικού δικαιώματος για επικουρική σύνταξη εφαρμόζεται το άρθρο 96Α του ν. 4387/2016 (Α' 85).

Για τα πρόσωπα της παρ. 1 καταβάλλεται πρόσθετη ειδική εισφορά βαρέων και ανθυγιεινών επαγγελματιών, η οποία ανέρχεται:

α) για τον κλάδο κύριας σύνταξης σε ποσοστό τρία κόμμα εξήντα τοις εκατό (3,60%), επιμεριζόμενη σε ποσοστό δύο κόμμα είκοσι τοις εκατό (2,20%) για τον ασφαλισμένο και ένα κόμμα σαράντα τοις εκατό (1,40%) για τον εργοδότη, και

β) για τον κλάδο επικουρικής ασφάλισης πρόσθετη ειδική εισφορά σε ποσοστό δύο τοις εκατό (2%), επιμεριζόμενη σε ποσοστό ένα κόμμα είκοσι πέντε τοις εκατό (1,25%) για τον ασφαλισμένο και μηδέν κόμμα εβδομήντα πέντε τοις εκατό (0,75%) για τον εργοδότη.

Οι εισφορές της παρούσας υπολογίζονται επί των αποδοχών επί των οποίων υπολογίζονται οι εισφορές κύριας και επικουρικής ασφάλισης.

Η υπαγωγή στις ρυθμίσεις των παρ. 1 και 2 διενεργείται μόνο κατόπιν αίτησης των εργαζομένων, η οποία υποβάλλεται στις αρμόδιες υπηρεσίες εκκαθάρισης μισθοδοσίας του φορέα απασχόλησης εντός αποκλειστικής προθεσμίας έξι (6) μηνών από την έναρξη ισχύος του παρόντος άρθρου. Η υπαγωγή εκκινεί από την πρώτη ημέρα του μεθεπόμενου μήνα της υποβολής της αίτησης. Η αίτηση του προηγούμενου εδαφίου είναι κοινή για κύρια και επικουρική ασφάλιση.

α) Σε όσους εργαζόμενους επιθυμούν, παρέχεται η δυνατότητα αναγνώρισης κατόπιν εξαγοράς, του χρόνου πραγματικής απασχόλησής τους στις ειδικότητες της παρ. 1 έως και την ημερομηνία υπαγωγής κατά την παρ. 3, προκειμένου να συμπληρώσουν τις ελάχιστες προϋποθέσεις χρόνου ασφάλισης, ήτοι δώδεκα (12) έτη

απασχόλησης αποκλειστικά στις ειδικότητες αυτές και τρία (3) έτη τουλάχιστον τα τελευταία δεκαεπτά (17) έτη πριν από τη συμπλήρωση του ορίου ηλικίας της παρ. 1 ή την υποβολή αίτησης συνταξιοδότησης.

β) Στην περίπτωση αναγνώρισης κατόπιν εξαγοράς στον κύριο φορέα του χρόνου πραγματικής απασχόλησης στις ειδικότητες της παρ. 1 έως και την ημερομηνία υπαγωγής κατά την παρ. 3, προκειμένου να συμπληρωθούν οι ελάχιστες προϋποθέσεις χρόνου ασφάλισης για την κύρια ασφάλιση, ο ασφαλισμένος υποχρεούται στην αναγνώριση κατόπιν εξαγοράς και στον επικουρικό φορέα ίδιου χρονικού διαστήματος με αυτόν που αναγνώρισε στον κύριο φορέα. Η αίτηση για την εξαγορά είναι κοινή για κύρια και επικουρική ασφάλιση.

γ) Η αίτηση για την αναγνώριση υποβάλλεται στις αρμόδιες υπηρεσίες εκκαθάρισης μισθοδοσίας του φορέα απασχόλησης.

Η αναγνώριση πραγματοποιείται με την καταβολή από τον ασφαλισμένο για κάθε μήνα αναγνωριζόμενου χρόνου ασφάλισης της πρόσθετης ειδικής εισφοράς βαρέων και ανθυγιεινών επαγγελματιών ασφαλισμένου και εργοδότη κύριας και επικουρικής ασφάλισης στο ποσοστό που ισχύει κατά τον χρόνο υποβολής της αίτησης εξαγοράς και επί των συντάξιμων αποδοχών του ασφαλισμένου κατά τον μήνα υποβολής της αίτησης εξαγοράς. Η αναγνώριση λαμβάνει χώρα με πράξη της αρμόδιας υπηρεσίας εκκαθάρισης μισθοδοσίας του φορέα απασχόλησης.

Μετά την εξόφληση του ποσού της εξαγοράς εκδίδεται βεβαίωση από την εν λόγω αρμόδια υπηρεσία, η οποία τίθεται στον υπηρεσιακό φάκελο του ασφαλισμένου.

δ) Η αναγνώριση μπορεί να γίνει με εφάπαξ καταβολή ή με δόσεις ισάριθμες των αναγνωριζόμενων μηνών απασχόλησης. Σε περίπτωση θεμελίωσης συνταξιοδοτικού δικαιώματος πριν από τον χρόνο εξόφλησης του συνολικού ποσού εξαγοράς, παρακρατείται κάθε μήνα από τη σύνταξη και μέχρι την εξόφληση ποσό ίσο με ποσοστό ενός τετάρτου (1/4) του ποσού της σύνταξης. Για τον Κλάδο Επικουρικής Ασφάλισης του ε-Ε.Φ.Κ.Α. εφαρμόζεται το άρθρο 46 του ν. 4670/2020 (Α' 43) και για το νομικό πρόσωπο δημοσίου δικαίου με την επωνυμία «Ταμείο

Επικουρικής Κεφαλαιοποιητικής Ασφάλισης» (Τ.Ε.Κ.Α.) εφαρμόζεται το άρθρο 64 του ν. 4826/2021 (Α' 160).

ε) Ο χρόνος που αναγνωρίζεται είναι πραγματικός χρόνος ασφάλισης και ως τέτοιος δεν συμπεριλαμβάνεται στο προβλεπόμενο από το άρθρο 17 του ν. 3865/2010 (Α' 120) και το άρθρο 64 του ν. 4826/2021 ανώτατο όριο αναγνωριζόμενου χρόνου ασφάλισης.

α) Για τα πρόσωπα της παρ. 1 που προσλαμβάνονται από την έναρξη ισχύος του παρόντος άρθρου και εφεξής, τα οποία υπάγονται στο ασφαλιστικό και συνταξιοδοτικό καθεστώς του πρώην Ι.Κ.Α.-Ε.Τ.Α.Μ., σύμφωνα με το άρθρο 2 του ν. 3865/2010 και για τα οποία καταβάλλεται πρόσθετη ειδική εισφορά βαρέων και ανθυγιεινών επαγγελματιών στην κύρια ασφάλιση, για την κάλυψή τους ως προς την επικουρική ασφάλιση καταβάλλεται η πρόσθετη ειδική εισφορά υπέρ επικουρικής ασφάλισης της παρ. 2.

β) Για τα πρόσωπα της παρ. 1 που έχουν ήδη προσληφθεί μέχρι την έναρξη ισχύος του παρόντος άρθρου, τα οποία υπάγονται στο ασφαλιστικό και συνταξιοδοτικό καθεστώς του πρώην Ι.Κ.Α.-Ε.Τ.Α.Μ., σύμφωνα με το άρθρο 2 του ν. 3865/2010 και για τα οποία καταβάλλεται ήδη πρόσθετη ειδική εισφορά βαρέων και ανθυγιεινών επαγγελματιών στην κύρια ασφάλιση, για την κάλυψή τους ως προς την επικουρική ασφάλιση καταβάλλεται υποχρεωτικά η πρόσθετη ειδική εισφορά υπέρ επικουρικής ασφάλισης της παρ. 2.

Για την εφαρμογή του άρθρου 96Α του ν. 4387/2016 και του άρθρου 52 του ν. 4826/2021 σύμφωνα με τις ρυθμίσεις του παρόντος άρθρου, τα πρόσωπα της περ. β) της παρούσας παραγράφου υποχρεούνται στην αναγνώριση κατόπιν εξαγοράς και στον επικουρικό φορέα τόσο χρονικού διαστήματος, όσο απαιτείται για τη συμπλήρωση των ελάχιστων προϋποθέσεων χρόνου ασφάλισης για τη συνταξιοδότηση με τις διατάξεις περί βαρέων και ανθυγιεινών επαγγελματιών του πρώην Ι.Κ.Α.-Ε.Τ.Α.Μ.. Η αίτηση για την αναγνώριση υποβάλλεται στις αρμόδιες υπηρεσίες εκκαθάρισης μισθοδοσίας του φορέα απασχόλησης. Η αναγνώριση γίνεται με την καταβολή από τον ασφαλισμένο για κάθε μήνα αναγνωριζόμενου χρόνου ασφάλισης της πρόσθετης ειδικής εισφοράς βαρέων και ανθυγιεινών

επαγγελματών υπέρ επικουρικής ασφάλισης ασφαλισμένου και εργοδότη, στο ποσοστό που ισχύει κατά τον χρόνο υποβολής της αίτησης εξαγοράς και επί των συντάξιμων αποδοχών του ασφαλισμένου κατά τον μήνα υποβολής της αίτησης εξαγοράς. Η αναγνώριση λαμβάνει χώρα με πράξη της αρμόδιας υπηρεσίας εκκαθάρισης μισθοδοσίας του φορέα απασχόλησης. Μετά την εξόφληση του ποσού της εξαγοράς εκδίδεται βεβαίωση από την εν λόγω αρμόδια υπηρεσία, η οποία τίθεται στον υπηρεσιακό φάκελο του ασφαλισμένου. Ο χρόνος που αναγνωρίζεται είναι πραγματικός χρόνος ασφάλισης και δεν συμπεριλαμβάνεται στο προβλεπόμενο από το άρθρο 64 του ν. 4826/2021 ανώτατο όριο αναγνωριζόμενου χρόνου ασφάλισης. Σε περίπτωση θεμελίωσης συνταξιοδοτικού δικαιώματος πριν από τον χρόνο εξόφλησης του συνολικού ποσού εξαγοράς, ως προς τον Κλάδο Επικουρικής Ασφάλισης του ε-Ε.Φ.Κ.Α. εφαρμόζεται το άρθρο 46 του ν. 4670/2020 και ως προς το Τ.Ε.Κ.Α. εφαρμόζεται το άρθρο 64 του ν. 4826/2021.

Με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης, δύναται να καθορίζονται η διαδικασία υπαγωγής στις ρυθμίσεις του παρόντος άρθρου και κάθε άλλο θέμα σχετικό με την εφαρμογή του.»

Δηλαδή, ενώ η ένταξη των ασφαλισμένων νοσηλευτών κ.λ.π. αναφερόμενων στον Κώδικα Β.Α.Ε. εργαζομένων εξαρτάται μόνο από το αν αυτοί απασχολούνται σε Νοσηλευτικά Ιδρύματα κ.λ.π. με τη νέα διάταξη για την ένταξη των πρώην ασφαλισμένων του δημοσίου τίθεται και μια πρόσθετη προϋπόθεση οι νοσηλευτές κ.λ.π. να απασχολούνται «συγκεκριμένα σε Κλινικές, Μικροβιολογικά και Βιοχημικά Εργαστήρια των ανωτέρω».

Η νομοθετική διαδικασία κατάρτισης του Πίνακα ΒΑΕ σύμφωνα με τις διατάξεις του αρ.17 του ν.3863/2010 και το άρθ. 20 του Ν. 3790/2009 είναι :

1. Στο Υπουργείο Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας συνιστάται διαρκής Επιτροπή Κρίσεως Βαρέων και Ανθυγιεινών Επαγγελματιών με αρμοδιότητα τη γνωμοδότηση για την υπαγωγή εργασιών, ειδικοτήτων ή χώρων εργασίας στα βαρέα και ανθυγιεινά επαγγέλματα του Ι ΚΑ - ΕΤΑΜ ή άλλων Φορέων Κοινωνικής Ασφάλισης. Η Επιτροπή γνωμοδοτεί με βάση τα επιστημονικά και τεχνικά δεδομένα, τις κρατούσες διεθνώς αντιλήψεις και τις πραγματικές συνθήκες εργασίας, όπως

εκάστοτε διαμορφώνονται. Η Επιτροπή είναι ενδεκαμελής και προεδρεύεται από εγνωσμένου κύρους επιστήμονα με γνώσεις του εργασιακού και ιατρικού χώρου. Σε αυτή συμμετέχουν εκπρόσωποι του Υπουργείου Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας, του ΙΚΑ-ΕΤΑΜ, εκπρόσωποι των κοινωνικών εταίρων και επιστημονικών φορέων και ινστιτούτων συναφών προς την εργασία, το περιβάλλον και την ιατρική.

Η σύνθεση, η συγκρότηση και ο τρόπος λειτουργίας της Επιτροπής καθορίζονται με απόφαση του Υπουργού Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας.

2. Με κοινές αποφάσεις των Υπουργών Οικονομίας και Οικονομικών και Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας, ύστερα από γνώμη της Επιτροπής της προηγούμενης παραγράφου, υπάγονται στον κατάλογο Βαρέων και Ανθυγιεινών, χώροι, ειδικότητες και επαγγέλματα.

3. Με κοινή απόφαση των Υπουργών Οικονομίας και Οικονομικών και Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας καθορίζονται, με βάση το πόρισμα της Ειδικής Επιστημονικής Επιτροπής που συστάθηκε με τις 2/31774/0022/19.7.2007 (ΦΕΚ 326/2007), 2/319/0022/3.3.2008 (ΦΕΚ 107/2008), οικ.11111/728/23.4.2008 (ΦΕΚ 203/2008) κοινές υπουργικές αποφάσεις, τα επαγγέλματα, οι ειδικότητες ή οι χώροι εργασίας, που υπάγονται στον Κανονισμό Βαρέων και Ανθυγιεινών Επαγγελμάτων του ΙΚΑ-ΕΤΑΜ ή άλλων Φορέων Κοινωνικής Ασφάλισης για όσους ασφαλίζονται για πρώτη φορά. Ο χρόνος έναρξης ισχύος της ρύθμισης αυτής θα καθορίζεται στην απόφαση. Με την ίδια κοινή υπουργική απόφαση εντάσσονται από την ίδια ημερομηνία στο καθεστώς των Βαρέων και Ανθυγιεινών Επαγγελμάτων νέα επαγγέλματα, ειδικότητες ή χώροι εργασίας, που θα προταθούν από την Επιτροπή, που συστάθηκε με την Φ80000/7558/410/6.7.2009 υπουργική απόφαση (ΦΕΚ ΥΟΔ 291/7.7.2009), βάσει των επιστημονικών και τεχνικών δεδομένων, των κρατουσών διεθνών αντιλήψεων και των πραγματικών συνθηκών εργασίας. Η Επιτροπή γνωμοδοτεί μέχρι την έναρξη λειτουργίας της Επιτροπής της παραγράφου 1.

Συνεπώς, για λόγους ορθής νομοθέτησης, θα ήταν σκόπιμο να ακολουθηθεί η παραπάνω νομοθετική διαδικασία.

Περαιτέρω και με τη νέα διάταξη δεν επιτυγχάνεται πλήρως η ίση ή ανάλογη κοινωνικοασφαλιστική μεταχείριση για όλους τους νοσηλευτές, βοηθούς νοσηλευτές κ.λ.π. , είτε ασφαλίζονται στο τέως συνταξιοδοτικό σύστημα του δημοσίου, είτε στο τέως Ι.Κ.Α. – Ε.Τ.Α.Μ. Η παραπάνω αναντιστοιχία εγείρει προβληματισμούς και ως προς τη συνταγματικότητα και ως προς την δικαιοπολιτική θεμελίωση της. Επιπλέον, η σύνδεση της ειδικότητας με την απασχόληση σε συγκεκριμένους χώρους δημιουργεί διοικητική - ασφαλιστική πολυπλοκότητα και πεδίο αμφισβητήσεων, δεδομένου ότι η μετακίνηση νοσηλευτών κ.λ.π. σε διαφορετικούς χώρους απασχόλησης είναι συνήθης πρακτική. Συχνά συμβαίνει νοσηλευτές κ.λ.π. να απασχολούνται σε διαφορετικά καθήκοντα σε διαφορετικές μέρες και ώρες ακόμα και εντός του ίδιου μήνα (π.χ. άλλοτε στα εξωτερικά ιατρεία και άλλοτε στο χώρο των κλινικών, εργαστηρίων κ.λ.π.

Η αποτύπωση και απόδειξη του χώρου στον οποίο πράγματι απασχολήθηκε ο καθένας από τους παραπάνω ασφαλισμένους ενίοτε θα περιπλέκει την ομαλή λειτουργία της ασφαλιστικής σχέσης.

Επιπλέον οι ειδικότητες που καλύπτονται από τον Κώδικα Β.Α.Ε. και οι ειδικότητες που καλύπτονται από το άρθρο 38 δεν αντιστοιχούνται πλήρως (από τις ρυθμίσεις του άρθρου 38 εξαιρούνται βιολόγοι, κ.λ.π.). Και για αυτή την αναντιστοιχία ισχύουν όσα προαναφέρθηκαν.

Παρόλα αυτά, το άρθρο 38 συνολικά αξιολογούμενο, είναι σε θετική κατεύθυνση. Κατά δε τα παραπάνω αναφερόμενα σκόπιμο θα ήταν να ακολουθηθεί η νομοθετική διαδικασία

Τέλος θα πρέπει να σημειωθεί ότι κάθε απόφαση ρυθμιστικού περιεχομένου πρέπει να βασίζεται σε τεκμηρίωση και αξιολόγηση συνεπειών. Ωστόσο, στη συγκεκριμένη περίπτωση δεν εφαρμόστηκε κάποιο σύστημα αξιολόγησης σχετικά με τα επαγγέλματα προς ένταξη στα ΒΑΕ. Συγχρόνως, δεν υπήρξε η απαραίτητη τεκμηρίωση βάσει επιστημονικών, τεχνικών και ποσοτικών δεδομένων, η οποία είναι απαραίτητη για την επαρκώς αιτιολογημένη υπαγωγή επαγγελματιών, ειδικοτήτων ή χώρων εργασίας στα ΒΑΕ.

Άρθρο 40 Υπαγωγή στην επικουρική ασφάλιση – Τροποποίηση παρ. 3 άρθρου 37 ν. 4052/2012

Η πρώτη παρατήρηση επί του άρθρου 40 αφορά τα αναμενόμενα αποτελέσματα της διάταξης. Η Ο.Κ.Ε. θεωρεί ότι η νέα ρύθμιση συμβάλλει στη δυνατότητα βελτίωσης της προστασίας των εργαζομένων από το σύστημα της κοινωνικής ασφάλισης, καθώς επιτρέπει σε συγκεκριμένες κατηγορίες (πρόσωπα που υπάγονται υποχρεωτικά σε φορέα κύριας ασφάλισης και δεν προβλεπόταν η υπαγωγή τους σε φορέα επικουρικής ασφάλισης) να ενταχθούν σε καθεστώς επικουρικής ασφάλισης είτε μέσω του e-Ε.Φ.Κ.Α., είτε μέσω του Τ.Ε.Κ.Α. Η εφαρμογή της - παρότι η υπαγωγή στην επικουρική ασφάλιση παραμένει προαιρετική - αναμένεται να ενισχύσει μακροπρόθεσμα το οικονομικό προφίλ των συνταξιούχων που θα θεμελιώσουν δικαίωμα λήψης κύριας και επικουρικής σύνταξης με πλήρωση των σχετικών προϋποθέσεων.

Η δεύτερη παρατήρηση επί του άρθρου 40 αφορά την διατήρηση του δημοσίου χαρακτήρα της συμπληρωματικής / επικουρικής κοινωνικής ασφάλισης. Η Ο.Κ.Ε. θεωρεί απαραίτητη την έναρξη ενός δημοσίου διαλόγου για την βελτίωση της επάρκειας και την διασφάλιση της βιωσιμότητας του κλάδου της συμπληρωματικής/ επικουρικής κοινωνικής ασφάλισης, υπό το πρίσμα των προκλήσεων που αντιμετωπίζουν τόσο τα αναδιανεμητικά, όσο και τα κεφαλαιοποιητικά συστήματα παροχής επικουρικών συντάξεων στη χώρα μας.

Άρθρο 41 Υπαγωγή στην ασφάλιση των Αλληλοβοηθητικών Ταμείων - Προσθήκη παρ. 1Α στο άρθρο 98 του ν. 5078/2023

Η υπό ψήφιση διάταξη του άρθρου 41 αφορά μια ειδική – μικρή- κατηγορία φορέων υποχρεωτικής κοινωνικής ασφάλισης που λειτουργούν με τη μορφή αλληλοβοηθητικών σωματείων στο πλαίσιο του πρώτου πυλώνα συνταξιοδοτικής προστασίας. Πρόκειται για τα εκ μετατροπής Αλληλοβοηθητικά Ταμεία της παρ. 20 του άρθρου 6 του ν. 3029/2002 «*Μεταρρύθμιση Συστήματος Κοινωνικής Ασφάλισης*» (όπως τροποποιήθηκε και ισχύει), η οποία προβλέπει: «*Οι αυτοτελείς κλάδοι ή Τομείς Πρόνοιας που χορηγούν εφάπαξ βοηθήματα, για τα οποία καταβάλλονται εισφορές μόνο από τους εργαζόμενους, δύνανται να μετατρέπονται σε ΝΠΙΔ με κοινή απόφαση*

των Υπουργών Οικονομίας και Οικονομικών και Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας, μετά από αίτηση που υποβάλλει προς αυτούς το Διοικητικό Συμβούλιο κάθε Ταμείου. Κατά την ανωτέρω μετατροπή, η ακίνητη και κινητή περιουσία των υφιστάμενων ασφαλιστικών ταμείων περιέρχεται αυτοδίκαια στο νέο Ν.Π.Ι.Δ. χωρίς την καταβολή φόρου μεταβίβασης ή τέλους ή δικαιώματος υπέρ του Δημοσίου, Ο.Τ.Α. ή άλλου προσώπου. Με την ίδια κοινή απόφαση εγκρίνεται και το καταστατικό του Ν.Π.Ι.Δ. Τα εν λόγω ταμεία με αποφάσεις των Διοικητικών τους Συμβουλίων, ύστερα από αναλογιστική μελέτη η οποία και υποβάλλεται προς έγκριση στους Υπουργούς Οικονομίας και Οικονομικών και Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων, καθορίζουν το ύψος των παρεχόμενων εφάπαξ βοηθημάτων για τους ασφαλισμένους και τους συνταξιούχους τους, διασφαλίζοντας την αναλογιστική ισορροπία κάθε ταμείου. Τα εν λόγω Ταμεία προέκυψαν από την απόσχιση των αντίστοιχων κλάδων- τομέων προϋφιστάμενων ασφαλιστικών φορέων που λειτουργούσαν με τη μορφή Ν.Π.Δ.Δ. υποχρεωτικής κοινωνικής ασφάλισης.

Σήμερα λειτουργούν στην Ελλάδα έξι εκ μετατροπής Αλληλοβοηθητικά Ταμεία που χορηγούν παροχές επικουρικής κοινωνικής ασφάλισης (εφάπαξ βοηθήματα) με αποκλειστική χρηματοδότηση από εισφορές των εργαζομένων (πρόκειται για το Ταμείο Αλληλοβοηθείας Υπαλλήλων Φαρμακευτικών Εργασιών, το Αλληλοβοηθητικό Ταμείο Πρόνοιας Προσωπικού ΑΕΕΓΑ «Η ΕΘΝΙΚΗ», το Αλληλοβοηθητικό Ταμείο Πρόνοιας Προσωπικού ΕΤΒΑ, το Αλληλοβοηθητικό Ταμείο Πρόνοιας πρώην Εργαζομένων Αγροτικής Τράπεζας της Ελλάδας, το Ταμείο Αλληλοβοήθειας Δικηγόρων Θεσσαλονίκης και το Ταμείο Αλληλοβοήθειας Δικηγόρων Πειραιώς). Τα εν λόγω Ταμεία αποτελούν ΝΠΙΔ διφυούς χαρακτήρα που ασκούν - ως προς τις σχέσεις τους με τους εργοδότες, τους ασφαλισμένους και τους λήπτες παροχών - εκ του νόμου αρμοδιότητες δημόσιας υποχρεωτικής κοινωνικής ασφάλισης.

Η διάταξη του άρθρου 41 συμπληρώνει ουσιαστικά την παρ. 1 του άρθρου 98 του ν. 5078/2023 «Αναμόρφωση επαγγελματικής ασφάλισης, εξορθολογισμός ασφαλιστικής νομοθεσίας, συνταξιοδοτικές ρυθμίσεις, σύστημα διορισμού και προσλήψεων των εκπαιδευτικών της Δημόσιας Υπηρεσίας Απασχόλησης και λοιπές διατάξεις», όπως τροποποιήθηκε με την παρ. 1 του άρθρου 87 του ν. 5239/2025

«Δίκαιη Εργασία για Όλους», η οποία θεσπίζει την κατάργηση της υποχρεωτικής υπαγωγής των εργαζομένων στα εν λόγω Ταμεία από 1.1.2028. Η νέα διάταξη του υπό διαβούλευση νομοσχεδίου διασφαλίζει τη διατήρηση του υποχρεωτικού χαρακτήρα της ασφάλισης στα εν λόγω Ταμεία.

Η πρώτη παρατήρηση επί του άρθρου 41 αφορά τη θεσμική φύση των εκ μετατροπής Αλληλοβοηθητικών Ταμείων της παρ. 20 του άρθρου 6 του ν. 3029/2002. Ανεξάρτητα από το νομικό τύπο τους (ΝΠΙΔ), τα εν λόγω Ταμεία αποτελούν οργανισμούς του πρώτου πυλώνα συνταξιοδοτικής προστασίας (δημόσια υποχρεωτική κοινωνική ασφάλιση), ασκώντας σύμφωνα με την θεμελιώδη ρήτρα της παρ. 5 του άρθρου 22 του Συντάγματος αρμοδιότητες εξασφάλισης συμπληρωματικής κοινωνικής προστασίας με την μορφή εφάπαξ χρηματικού βοηθήματος λόγω συνταξιοδότησης σε συγκεκριμένες κατηγορίες εργαζομένων που υπάγονται υποχρεωτικά στην ασφάλιση τους, όπως έχει τεκμηριωθεί από τη σχετική νομολογία των εθνικών δικαστηρίων και τα πορίσματα αντίστοιχων Γνωμοδοτήσεων του Νομικού Συμβουλίου του Κράτους. Περαιτέρω, το ασφαλιστικό κεφάλαιο από το οποίο αντλούνται οι εν λόγω εφάπαξ παροχές, το οποίο σχηματίζεται αποκλειστικώς από εισφορές των ασφαλισμένων, φέρει αμιγώς ανταποδοτικό χαρακτήρα, όπως έχει τεκμηριωθεί από τη σχετική νομολογία των εθνικών δικαστηρίων.

Η δεύτερη παρατήρηση αφορά την κατάργηση της υποχρεωτικής υπαγωγής στην ασφάλιση των εκ μετατροπής Αλληλοβοηθητικών Ταμείων της παρ. 20 του άρθρου 6 του ν. 3029/2002 με την παρ. 1 του άρθρου 98 του ν. 5078/2023, όπως τροποποιήθηκε με την παρ. 1 του άρθρου 87 του ν. 5239/2025. Η Ο.Κ.Ε. επισημαίνει ότι η εν λόγω κατάργηση δημιουργεί σημαντικά ζητήματα συμβατότητας με την προστασία της θεσμικής εγγύησης της κοινωνικής ασφάλισης από την παρ. 5 του άρθρου 22 του Ελληνικού Συντάγματος, καθώς επηρεάζει άμεσα τη βιωσιμότητα των εν λόγω Ταμείων, συνιστάμενη στη δυνατότητα τους να εκπληρώνουν στο διηνεκές και με ίδιους πόρους, δηλαδή χωρίς κρατική χρηματοδότηση, τον θαλπόμενο στο Σύνταγμα καταστατικό σκοπό τους, δηλαδή τη χορήγηση εφάπαξ κοινωνικοασφαλιστικών παροχών σε συγκεκριμένες κατηγορίες εργαζομένων.

Η τρίτη παρατήρηση αφορά την εξειδίκευση των παρεμβάσεων του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης για τη διατήρηση του υποχρεωτικού χαρακτήρα της υπαγωγής στην ασφάλιση των εκ μετατροπής Αλληλοβοηθητικών Ταμείων της παρ. 20 του άρθρου 6 του ν. 3029/2002. Με δεδομένη την παραμονή σε ισχύ και μετά την έναρξη της ισχύος του υπό διαβούλευση Σχεδίου Νόμου της διάταξης της παρ. 1 του άρθρου 87 του ν. 5239/2025 που ορίζει ότι «1. Από 1η.1.2028 η υπαγωγή στην ασφάλιση των εκ μετατροπής Αλληλοβοηθητικών Ταμείων είναι προαιρετική» και των διατάξεων των άρθρων 103 - 109 του ν. 5078/2023, η Ο.Κ.Ε. επισημαίνει ότι οι σχετικές πρωτοβουλίες του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης για την αναγνώριση του υποχρεωτικού χαρακτήρα της υπαγωγής στην ασφάλιση των εν λόγω Ταμείων πρέπει:

α) να αναγνωρίζουν εκ των πραγμάτων το καθεστώς του υποχρεωτικού χαρακτήρα της υπαγωγής στην ασφάλιση των Ταμείων μετά την 1η.1.2028 (καθώς η υπαγωγή στην ασφάλιση των εκ μετατροπής Αλληλοβοηθητικών Ταμείων είναι εκ του νόμου υποχρεωτική μέχρι τις 31.12.2027)

β) να συνδυασθούν με τη νομοθετική κατάργηση της σχετικής ρήτρας της παρ. 1 του άρθρου 87 του ν. 5239/2025

γ) να συνδυασθούν με τη νομοθετική τροποποίηση των άρθρων 103 - 109 του ν. 5078/2023, διασφαλίζοντας ότι η φορολογική μεταχείριση των εισφορών και παροχών των εκ μετατροπής Αλληλοβοηθητικών Ταμείων υποχρεωτικής ασφάλισης υπόκειται στους ίδιους κανόνες με τα άλλα Ταμεία υποχρεωτικής ασφάλισης του πρώτου πυλώνα συνταξιοδοτικής προστασίας που λειτουργούν με τη μορφή ΝΠΔΔ.

Άρθρο 42 Αναζήτηση αχρεωστήτως καταβληθεισών παροχών από το νομικό πρόσωπο δημοσίου δικαίου με την επωνυμία «Ηλεκτρονικός Εθνικός Φορέας Κοινωνικής Ασφάλισης» (e-Ε.Φ.Κ.Α.) με παρακράτηση από τη χορηγούμενη σύνταξη

Η Ο.Κ.Ε. θεωρεί ότι η νέα ρύθμιση κατοχυρώνει ενιαίους κανόνες ως προς την είσπραξη των αχρεωστήτως καταβληθέντων ποσών για όλους τους συνταξιούχους, διευκολύνοντας την ολοσχερή εξόφληση τους. Παράλληλα, κρίνει απαραίτητη την

εκπόνηση και κατάθεση από το αρμόδιο Υπουργείο μίας ολοκληρωμένης Έκθεσης για τις παροχές, από οποιαδήποτε αιτία, που καταβλήθηκαν αχρεωστήτως την τελευταία δεκαετία από τον ε-Ε.Φ.Κ.Α., η οποία θα παρουσιάζει τις αιτίες χορήγησης αχρεωστήτως ποσών και το προφίλ των συνταξιούχων που θίγονται.

ΓΕΝΙΚΕΣ ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ Ο.Κ.Ε.

Η ελληνική πολιτεία μέσω της ενσωμάτωσης στην ελληνική έννομη τάξη της Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970 -δια του προτεινόμενου νομοσχεδίου- επιχειρεί την εισαγωγή ενός ενισχυμένου πλαισίου διαφάνειας της αρχής «ίση αμοιβή για ίση εργασία», γεγονός το οποίο η Ο.Κ.Ε. αξιολογεί κατ' αρχήν θετικά σύμφωνα με τα προβλεπόμενα στο άρθρο 18 του ν. 3304/2005¹², με το οποίο συμπληρώθηκε το άρθρο 1 του ιδρυτικού της ν. 2232/1994 και εντός των αρμοδιοτήτων της συμπεριλήφθηκε α) η καταγραφή των εξελίξεων ως προς την εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανεξαρτήτως φυλετικής ή εθνοτικής καταγωγής, θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων, αναπηρίας, ηλικίας ή γενετήσιου προσανατολισμού, με ιδιαίτερη αναφορά στους χώρους εργασίας, β) η διατύπωση προτάσεων στην Κυβέρνηση και τους κοινωνικούς εταίρους για την προώθηση των αρχών της ίσης μεταχείρισης, καθώς και τη λήψη μέτρων κατά των διακρίσεων, γ) η ενθάρρυνση του διαλόγου με αντιπροσωπευτικές οργανώσεις και εν γένει με μη κυβερνητικές οργανώσεις, οι οποίες έχουν ως καταστατικό σκοπό την καταπολέμηση των διακρίσεων για λόγους φυλετικής ή εθνοτικής καταγωγής, θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων, αναπηρίας, ηλικίας ή γενετήσιου προσανατολισμού και δ) η μέριμνα για την ευρύτερη δημοσιότητα της σχετικής νομοθεσίας και των μέτρων, που λαμβάνονται σε εθνικό ή τοπικό επίπεδο, για την προώθηση των σκοπών του ν. 3304/2005 στο πλαίσιο της αποστολής της για τη διεξαγωγή κοινωνικού διαλόγου για τη γενική πολιτική της Χώρας και για θέματα κοινωνικής πολιτικής.

¹² Περί εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανεξαρτήτως φυλετικής ή εθνοτικής καταγωγής, θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων, αναπηρίας, ηλικίας ή γενετήσιου προσανατολισμού.

Η Ο.Κ.Ε. διαχρονικά υποστηρίζει τον θεμελιώδη στόχο της μισθολογικής ισότητας μεταξύ ανδρών και γυναικών, τονίζοντας την αναγκαιότητα ενίσχυσης του παραπάνω πλαισίου για την προάσπιση της αρχής της ίσης αμοιβής για όμοια εργασία ή για εργασία ίσης αξίας.

Όπως έχει αναφερθεί και σε προηγούμενες γνωμοδοτήσεις της Ο.Κ.Ε.¹³, προκειμένου μια νομοθετική παρέμβαση τέτοιου περιεχομένου να είναι αποτελεσματική και ικανή να επιτύχει του τιθέμενους στόχους, αναγκαία κρίνεται η τήρηση των κανόνων της καλής νομοθέτησης μέσω πλήρους αξιοποίησης της Ο.Κ.Ε. και παροχής επαρκούς χρόνου για εκτενή κοινωνικό διάλογο και διαβούλευση.

Η Ο.Κ.Ε. εκτιμά ότι για την επιτυχή εφαρμογή των νέων κανόνων απαραίτητη κρίνεται η υιοθέτηση ενός σαφούς, λειτουργικού και συνεκτικού θεσμικού πλαισίου, που θα διέπεται από ασφάλεια δικαίου και εγγυήσεις ισότιμης εκπροσώπησης και συμμετοχής των εθνικών κοινωνικών εταίρων, με την προστασία του να εκτείνεται σε όλες τις μορφές εργασίας και να μην έχει να αντιμετωπίσει αναχώματα στην πρόσβαση λόγω εδαφικών/χωροταξικών εμποδίων (εργαζομένους και επιχειρήσεις σε δυσπρόσιτες περιοχές) ή λόγω ψηφιακών ελλείψεων/ψηφιακής εκπαίδευσης.

Απαραίτητη κρίνει τη διασφάλιση σαφήνειας ως προς τους κανόνες που αφορούν στην διαφάνεια προς αποτροπή αλληλοεπικαλύψεων αρμοδιοτήτων των εμπλεκόμενων φορέων, ενώ θεωρεί ότι καθοριστικά για την αποτροπή διακρίσεων βάσει φύλου μπορεί να λειτουργήσει η αξιοποίηση των στοιχείων από τα πληροφοριακά συστήματα του κράτους, (όπως ΠΣ ΕΡΓΑΝ και ο e-ΕΦΚΑ). Σημαντικός επίσης, θεωρείται ο σαφής προσδιορισμός των κριτηρίων για την έννοια της «εργασίας ίσης αξίας», προς αποφυγή δυσκολίας στην ερμηνεία με συνυπολογισμό και αντικειμενικών παραμέτρων (όπως παραγωγικότητα, δεξιότητες, προϋπηρεσία).

Η Ο.Κ.Ε. αναγνωρίζει ότι η ενσωμάτωση της Οδηγίας 2023/970 και η πρακτική εφαρμογή της σε εθνικό επίπεδο αναμένεται να έχει ως αποτέλεσμα σημαντική επιφόρτιση των επιχειρήσεων με διαδικασίες αναφοράς, συλλογής δεδομένων και τεκμηρίωσης, με τις τελευταίες (ιδίως μεσαίες και μικρότερες επιχειρήσεις) να

¹³https://oke.gr/sites/default/files/372-oke-gnomi_shn_yp._dikaiosynis-eniaio_psifiako_mitroo_diafthoras.pdf

αντιμετωπίζουν σημαντικούς τεχνικούς, χρονικούς και οργανωτικούς περιορισμούς στο πλαίσιο των απαιτούμενων προσαρμογών σε τόσο σύνθετα ζητήματα, χωρίς κατάλληλη προετοιμασία και υποδομές.

Η Ο.Κ.Ε. θεωρεί ορθή την πρόβλεψη για τον ορισμό του Τμήματος Ισότητας του Ανώτατου Συμβουλίου Εργασίας (ΑΣΕ) ως αρμοδίου οργάνου για την παρακολούθηση της εφαρμογής της Οδηγίας, με την απαραίτητη τριμερή εκπροσώπηση (σε σύμπραξη και με την Ο.Κ.Ε. σύμφωνα με τις εκ του νόμου προβλεπόμενες αρμοδιότητές της και το συνταγματικό της ρόλο), σημειώνοντας ότι για την επίτευξη των στόχων της θα πρέπει παράλληλα να γίνουν ενέργειες από την πλευρά της πολιτείας για τη δημιουργία, έκδοση και δωρεάν διάθεση πρακτικών οδηγών, προτύπων εγγράφων και ψηφιακών εργαλείων αξιολόγησης αμοιβών προς τις επιχειρήσεις. Μια τέτοια πρωτοβουλία θα μπορούσε να διασφαλίσει την ορθή τήρηση των κανόνων δικαίου, περιορίζοντας ταυτόχρονα το γραφειοκρατικό και οικονομικό βάρος για τις μεσαίες και μικρές επιχειρήσεις, καθιστώντας εφικτή την προσαρμογή και για επιχειρήσεις για τις οποίες θα ήταν αδύνατον να ανταπεξέλθουν.

Περαιτέρω, προς τον παραπάνω σκοπό χρήσιμη θα ήταν και η ενθάρρυνση επιχειρήσεων που αποδεδειγμένα επιτυγχάνουν τον στόχο της μισθολογικής διαφάνειας, συμβάλλοντας στην άρση των ανισοτήτων και συμμετέχοντας στον κοινωνικό διάλογο και τις διαπραγματεύσεις, με την χορήγηση επιπλέον κινήτρων (π.χ. μέσω στοχευμένων επιδοτήσεων ή φορολογικών ελαφρύνσεων).

Επιπλέον, δεδομένης της ανάγκης έκδοσης δευτερογενούς νομοθεσίας (για την εφαρμογή αρκετών διατάξεων του νομοσχεδίου) είναι αναγκαίο να υπάρξει κοινωνικός διάλογος και διαβούλευση με τους κοινωνικούς εταίρους πριν την έκδοση των σχετικών ΥΑ και ΚΥΑ για την εκπαίδευση εργοδοτών και εργαζομένων και τη δημιουργία των απαραίτητων ψηφιακών πλατφορμών αναφοράς, καθώς και για την εν γένει ορθή αντιμετώπιση πρακτικών και μη ζητημάτων.

Επιπροσθέτως, σημαντική κρίνεται η διασφάλιση εμπιστευτικότητας και επαγγελματικού απορρήτου με την καθιέρωση δικλίδων ως προς την υποχρέωση εχεμύθειας για όσους λαμβάνουν μισθολογικά στοιχεία, με σκοπό την προστασία

τόσο των προσωπικών δεδομένων των εργαζομένων, όσο και την ανταγωνιστικότητα των επιχειρήσεων, με τρόπο, όμως, που δεν θα περιορίζεται το δικαίωμα της πληροφόρησης και δεν θα αναιρείται ο σκοπός των ρυθμίσεων για μισθολογική διαφάνεια.

Τέλος, όσον αφορά στο μέρος υπό επεξεργασία νομοσχεδίου που αναφέρεται σε συνταξιοδοτικές και ασφαλιστικές ρυθμίσεις σημαντικό είναι να τονιστεί εκ νέου η ανάγκη έναρξης ενός δημοσίου διαλόγου για την βελτίωση της επάρκειας και την διασφάλιση της βιωσιμότητας του κλάδου της συμπληρωματικής/επικουρικής κοινωνικής ασφάλισης.