



ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑ

Παναγή Τσαλδάρη 9-11,
Αθήνα ΤΚ 10552 (1ος Ορ.)
Τηλ.: 211 411 4001-5
Fax: 211 40 300 20
Email: sylogos@sett.gr
URL: www.sett.gr

Αθήνα, 15/10/2026
ΑΝΑΚΟΙΝΩΣΗ Νο 47

ΜΙΣΘΟΛΟΓΙΚΗ ΔΙΑΦΑΝΕΙΑ

ΑΠΟ 1η ΝΟΕΜΒΡΙΟΥ ΑΛΛΑΖΟΥΝ ΟΙ ΚΑΝΟΝΕΣ

GRADES – ΑΜΟΙΒΕΣ – ΑΥΞΗΣΕΙΣ – BONUS

Η ΕΠΟΧΗ ΤΩΝ ΑΓΝΩΣΤΩΝ ΚΡΙΤΗΡΙΩΝ ΠΡΕΠΕΙ ΝΑ ΤΕΡΜΑΤΙΣΤΕΙ

Συναδέλφισσες - Συνάδελφοι,

Από την **1η Νοεμβρίου 2026** τίθενται σε εφαρμογή οι βασικές διατάξεις του **Ν. 5316/2026**, με τον οποίο ενσωματώθηκε στο ελληνικό δίκαιο η **Ευρωπαϊκή Οδηγία 2023/970 για τη μισθολογική διαφάνεια**.

Ας είμαστε απολύτως ακριβείς.

Ο νέος νόμος έχει ως κύριο αντικείμενο την εφαρμογή της αρχής της ίσης αμοιβής μεταξύ ανδρών και γυναικών για όμοια εργασία ή εργασία ίσης αξίας. Δεν θεσπίζει έναν ενιαίο μισθό για όλους, δεν επιβάλλει να αμείβονται όλοι οι εργαζόμενοι του ίδιου Grade με το ίδιο ποσό και δεν μετατρέπει τις ατομικές αποδοχές των συναδέλφων σε δημόσια πληροφορία.

Θεσπίζει, όμως, κάτι εξαιρετικά σημαντικό:

Νέους κανόνες διαφάνειας για τον τρόπο με τον οποίο οργανώνονται, τεκμηριώνονται και ελέγχονται οι αμοιβές.

Και αυτό αφορά όλους μας.



Γιατί για να μπορεί να ελεγχθεί εάν δύο εργαζόμενοι ή δύο κατηγορίες εργαζομένων υφίστανται διαφορετική μεταχείριση λόγω φύλου, πρέπει προηγουμένως να υπάρχουν **αντικειμενικά, μετρήσιμα και ουδέτερα κριτήρια** με τα οποία αξιολογούνται οι θέσεις και καθορίζεται η μισθολογική τους αξία.

Ο νόμος εισάγει επομένως ένα διαφορετικό πλαίσιο διαφάνειας.

Οι μισθολογικές δομές πρέπει να επιτρέπουν την αξιολόγηση της ίδιας εργασίας ή εργασίας ίσης αξίας βάσει αντικειμενικών και ουδέτερων ως προς το φύλο κριτηρίων, όπως **οι δεξιότητες, η προσπάθεια, η ευθύνη και οι συνθήκες εργασίας**. Παράλληλα, **τα κριτήρια που χρησιμοποιούνται για τον καθορισμό της αμοιβής, των επιπέδων αμοιβής και της μισθολογικής εξέλιξης πρέπει να είναι προσβάσιμα στους εργαζομένους**.

Αυτό είναι το σημείο που ενδιαφέρει ιδιαίτερα τους εργαζομένους στη Eurobank.

GRADES: ΑΠΟ ΤΟ «ΠΩΣ ΑΠΟΦΑΣΙΖΕΤΑΙ» ΣΤΟ «ΜΕ ΠΟΙΑ ΚΡΙΤΗΡΙΑ ΑΠΟΦΑΣΙΖΕΤΑΙ»

Εδώ και χρόνια οι συνάδελφοι γνωρίζουν ότι η Τράπεζα χρησιμοποιεί το σύστημα των **Grades**.

Αυτό που δεν γνωρίζουν πάντοτε με την ίδια σαφήνεια είναι:

Τι ακριβώς διαφοροποιεί ένα Grade από το επόμενο, πώς αποτιμάται η αξία μιας θέσης, πότε και αν μία ουσιαστική αλλαγή καθηκόντων οδηγεί σε αναβάθμιση Grade, ποια είναι τα συγκεκριμένα κριτήρια μισθολογικής εξέλιξης και πώς συνδέονται στην πράξη η αξιολόγηση, η θέση, το Grade, οι ατομικές αυξήσεις και οι μεταβλητές αποδοχές.

Ο Σύλλογός μας είχε θέσει το ζήτημα πολύ πριν ο νέος νόμος γίνει ελληνική πραγματικότητα.

Στην ανακοίνωσή μας για τα Grades ήδη από τον Φεβρουάριο του 2025 ζητούσαμε αλλαγή του υπάρχοντος συστήματος με ένα νέο με κύρια χαρακτηριστικά τη **διαφάνεια στα κριτήρια κατάταξης, τη γνωστοποίηση των μισθολογικών ορίων ανά Grade, την ενημέρωση για τις προοπτικές εξέλιξης, σαφείς κανόνες για τις αναβαθμίσεις και πιο ενεργό ρόλο των εκπροσώπων των εργαζομένων**.



Λίγους μήνες αργότερα επαναλάβαμε ότι δεν αποδεχόμαστε μεταβλητές αποδοχές και επιδόματα που χορηγούνται με ασαφή κριτήρια, ούτε τη μεταφορά του μισθολογικού ρίσκου στον εργαζόμενο, ζητώντας διαφανή και αξιοκρατική μισθολογική εξέλιξη.

Ο νόμος έρχεται σήμερα να ενισχύσει μια συζήτηση που εμείς έχουμε ήδη ανοίξει.

ΤΙ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΑ ΑΠΟΚΤΟΥΝ ΟΙ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΙ

Από την εφαρμογή του νέου πλαισίου, κάθε εργαζόμενος έχει δικαίωμα να ζητήσει γραπτώς πληροφορίες για το **δικό του επίπεδο αμοιβής**, καθώς και για τα **μέσα επίπεδα αμοιβής, κατανεμημένα ανά φύλο**, των εργαζομένων που εκτελούν όμοια εργασία ή εργασία ίσης αξίας.

Η πληροφορία αυτή δεν αφορά τον ονομαστικό μισθό συγκεκριμένου συναδέλφου. Αφορά συγκεντρωτικά στοιχεία που επιτρέπουν στον εργαζόμενο να διαπιστώσει αν βρίσκεται σε ένα δίκαιο και αντικειμενικά τεκμηριωμένο μισθολογικό περιβάλλον.

Ο εργοδότης οφείλει να απαντήσει το αργότερο εντός **δύο μηνών**, ενώ το σχετικό δικαίωμα μπορεί να ασκηθεί και μέσω των εκπροσώπων των εργαζομένων.

Για τις μεγάλες επιχειρήσεις προβλέπεται επιπλέον υποχρεωτική υποβολή αναλυτικών στοιχείων για το μισθολογικό χάσμα μεταξύ ανδρών και γυναικών. Για επιχειρήσεις με τουλάχιστον 250 εργαζομένους, η πρώτη υποβολή πρέπει να γίνει έως τις **7 Ιουνίου 2027** και στη συνέχεια κάθε χρόνο. Τα στοιχεία περιλαμβάνουν όχι μόνο τη βασική αμοιβή, αλλά και συμπληρωματικές και μεταβλητές αποδοχές, τη διάμεσο αμοιβή, την κατανομή των εργαζομένων σε μισθολογικά τεταρτημόρια και τις διαφορές ανά κατηγορία εργαζομένων. Οι εκπρόσωποι των εργαζομένων έχουν δικαίωμα πρόσβασης στις μεθοδολογίες που χρησιμοποιούνται.

Και όταν σε συγκεκριμένη κατηγορία εργαζομένων διαπιστώνεται μισθολογική διαφορά μεταξύ ανδρών και γυναικών τουλάχιστον **5%**, η οποία δεν δικαιολογείται με αντικειμενικά και ουδέτερα ως προς το φύλο κριτήρια και δεν διορθώνεται εντός της προβλεπόμενης προθεσμίας, ενεργοποιείται διαδικασία **κοινής αξιολόγησης των αμοιβών με τους εκπροσώπους των εργαζομένων**.



Ο ΝΟΜΟΣ ΕΙΝΑΙ ΤΟ ΕΛΑΧΙΣΤΟ – Η ΔΙΑΦΑΝΕΙΑ ΠΡΕΠΕΙ ΝΑ ΕΙΝΑΙ

ΟΥΣΙΑΣΤΙΚΗ

Ο Σύλλογός μας δεν πρόκειται να παρουσιάσει τον νέο νόμο ως κάτι που δεν είναι.

Ούτε όμως θα δεχθεί η εφαρμογή του να περιοριστεί σε μια τυπική διαδικασία συμμόρφωσης, σε μερικούς πίνακες και σε μια ετήσια έκθεση.

Για εμάς, πραγματική μισθολογική διαφάνεια σημαίνει ότι ο εργαζόμενος πρέπει να γνωρίζει **τους κανόνες του παιχνιδιού πριν αυτό παιχτεί**.

Για τον λόγο αυτό ζητάμε:

1. **Πλήρη ενημέρωση για τα αντικειμενικά κριτήρια αξιολόγησης των θέσεων εργασίας και τον τρόπο με τον οποίο αυτά συνδέονται με το υφιστάμενο σύστημα Grades.**
2. **Γνωστοποίηση των συγκεκριμένων κριτηρίων που καθορίζουν τις ατομικές μισθολογικές αυξήσεις, τις προαγωγές και τη μισθολογική εξέλιξη, όπως απαιτεί το νέο πλαίσιο.**
3. **Δημοσιοποίηση του μισθολογικού εύρους κάθε Grade.** Το αίτημά μας αυτό υπερβαίνει το ελάχιστο γράμμα του νόμου, αποτελεί όμως απαραίτητη προϋπόθεση ουσιαστικής διαφάνειας και πάγια θέση του Συλλόγου μας.
4. **Σαφή και γνωστή διαδικασία επανεξέτασης του Grade** όταν μεταβάλλονται ουσιαστικά ο ρόλος, οι αρμοδιότητες και οι ευθύνες του εργαζομένου.
5. **Αναλυτική ενημέρωση για τα κριτήρια των bonus και των λοιπών μεταβλητών αποδοχών, ώστε να είναι απολύτως σαφές τι ανταμείβεται, με ποιον τρόπο και με ποιες εγγυήσεις ίσης μεταχείρισης.**
6. **Θεσμική συμμετοχή των εκπροσώπων των εργαζομένων** όπου ο νόμος προβλέπει συμφωνία, διαβούλευση ή κοινή αξιολόγηση και πλήρη πρόσβαση στις σχετικές μεθοδολογίες.
7. **Καθιέρωση συγκεκριμένης διαδικασίας μέσω της οποίας κάθε συνάδελφος θα μπορεί να ασκεί, και μέσω του Συλλόγου του, τα νέα δικαιώματα πληροφόρησης που του παρέχει ο νόμος.**

Δεν ζητάμε να γνωρίζει ο ένας εργαζόμενος τον προσωπικό μισθό του άλλου.



Ζητάμε να γνωρίζουν όλοι με ποιους κανόνες καθορίζεται ο δικός τους.

Δεν ζητάμε μηχανισμό εξίσωσης των αποδοχών.

Ζητάμε κάθε διαφοροποίηση να μπορεί να εξηγηθεί με αντικειμενικούς, διαφανείς και ελέγξιμους κανόνες.

Δεν αμφισβητούμε ότι μπορούν να υπάρχουν διαφορετικές αμοιβές όταν υπάρχουν πραγματικές διαφορές σε ευθύνη, εμπειρία, δεξιότητες, απόδοση ή αντικείμενο.

Αμφισβητούμε ένα σύστημα στο οποίο ο εργαζόμενος δεν γνωρίζει επαρκώς ποια από αυτά τα στοιχεία μετρήθηκαν, πώς μετρήθηκαν και γιατί οδήγησαν στο συγκεκριμένο αποτέλεσμα.

Η διαφάνεια δεν είναι αποκάλυψη προσωπικών δεδομένων.

Η διαφάνεια είναι **γνωστοί κανόνες, αντικειμενικά κριτήρια, ίσες ευκαιρίες και λογοδοσία.**

Από την 1η Νοεμβρίου ανοίγει ένα νέο κεφάλαιο.

Η Eurobank έχει τη δυνατότητα να αντιμετωπίσει τη νέα νομοθεσία ως μία ακόμη υποχρέωση κανονιστικής συμμόρφωσης.

Εμείς την καλούμε να επιλέξει κάτι περισσότερο:

Να οικοδομήσει ένα πραγματικά διαφανές σύστημα αμοιβών και εξέλιξης, που θα ενισχύει την εμπιστοσύνη των εργαζομένων και θα περιορίζει κάθε περιθώριο αυθαιρεσίας.

ΓΙΑΤΙ ΤΟ GRADE ΔΕΝ ΜΠΟΡΕΙ ΝΑ ΕΙΝΑΙ ΑΠΛΩΣ ΕΝΑΣ ΑΡΙΘΜΟΣ.

Ο ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΣ ΠΡΕΠΕΙ ΝΑ ΓΝΩΡΙΖΕΙ ΤΙ ΣΗΜΑΙΝΕΙ, ΠΟΥ ΟΔΗΓΕΙ ΚΑΙ ΜΕ ΠΟΙΟΥΣ ΚΑΝΟΝΕΣ ΕΞΕΛΙΣΣΕΤΑΙ.



**ΔΙΑΦΑΝΕΙΑ ΣΤΙΣ ΑΜΟΙΒΕΣ
ΔΙΑΦΑΝΕΙΑ ΣΤΑ GRADES
ΚΑΘΑΡΟΙ ΚΑΝΟΝΕΣ ΣΤΗΝ ΕΞΕΛΙΞΗ**

ΓΙΑ ΤΟ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟ

Ο ΠΡΟΕΔΡΟΣ

Ο ΓΕΝ. ΓΡΑΜΜΑΤΕΑΣ

ΧΑΡΑΛΑΜΠΟΣ ΔΡΙΒΑΣ

ΠΑΝΑΓΙΩΤΗΣ ΜΠΛΑΝΑΣ

