

19^η Συνάντηση

Δικτύου Επαγγελματιών Εργασιακών Σχέσεων και Διεύθυνσης Ανθρώπινου Δυναμικού

17 Ιουνίου 2026 Χώρος: ΠΟΕΔ



Με τη συγχρηματοδότηση
της Ευρωπαϊκής Ένωσης



Κυπριακή Δημοκρατία

17/06/2026

1



Υγιείς Εργασιακές Σχέσεις
ΣΥΓΧΡΟΝΕΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ

III



OEB

Επισκόπηση εργασιακών εξελίξεων

Λένα Παναγιώτου
Βοηθός Γενική Διευθύντρια ΟΕΒ



Με τη συγχρηματοδότηση
της Ευρωπαϊκής Ένωσης



Κυπριακή Δημοκρατία

17/06/2026

2



Υγιείς Εργασιακές Σχέσεις
ΣΥΓΧΡΟΝΕΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ

III



OEB

Οδηγία 2023/970 για την Μισθολογική Διαφάνεια

- Υφιστάμενο νομικό πλαίσιο: Ο Περί Ίσης Αμοιβής μεταξύ Ανδρών και Γυναικών για την Ίδια Εργασία ή για Εργασία Ίσης Αξίας Νόμος του 2002 (177(I)/2002)
- Στατιστικά στοιχεία: Οι γυναίκες στην Ευρωπαϊκή Ένωση κερδίζουν ετησίως μόλις το **77%** των αποδοχών των ανδρών. Αυτό σημαίνει ότι, κατά μέσο όρο, πρέπει να εργαστούν **15 μήνες και 18 ημέρες** για να λάβουν το ίδιο ετήσιο εισόδημα με τους άνδρες. Στην Κύπρο, το μισθολογικό χάσμα μεταξύ ανδρών και γυναικών ανέρχεται περίπου στο 11,8%, σύμφωνα με τα πιο πρόσφατα διαθέσιμα στοιχεία. Αυτοί οι **τρεις μήνες και 18 ημέρες** χάνονται κάθε χρόνο λόγω του μισθολογικού χάσματος, το οποίο στη συνέχεια συσσωρεύεται και επηρεάζει τις συντάξεις και το συνολικό εισόδημα καθ' όλη τη διάρκεια της ζωής.
- Οδηγία (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»



Με τη συγχρηματοδότηση
της Ευρωπαϊκής Ένωσης



Κυπριακή Δημοκρατία

17/06/2026

3



Υγιείς Εργασιακές Σχέσεις
ΣΥΓΧΡΟΝΕΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ

III



Οδηγία 2023/970 για την Μισθολογική Διαφάνεια

«Η γενική έλλειψη διαφάνειας όσον αφορά τα επίπεδα αμοιβής εντός των οργανισμών διατηρεί μια κατάσταση στην οποία οι μισθολογικές διακρίσεις και προκαταλήψεις λόγω φύλου παραμένουν απαραίτητες ή, όταν υπάρχουν σχετικές υπόνοιες, είναι δύσκολο να αποδειχθούν. Ως εκ τούτου, απαιτούνται 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 της αυτής αξίας, και να δοθεί η δυνατότητα στα θύματα διακρίσεων να ασκήσουν το δικαίωμά τους σε ίση αμοιβή....»

«Η εφαρμογή της αρχής της ισότητας της αμοιβής θα πρέπει να ενισχυθεί με την εξάλειψη των άμεσων και έμμεσων μισθολογικών διακρίσεων. Αυτό δεν εμποδίζει τους εργοδότες να αμείβουν διαφορετικά τους εργαζομένους που εκτελούν όμοια εργασία ή εργασία της αυτής αξίας βάσει αντικειμενικών, ουδέτερων ως προς το φύλο και χωρίς προκαταλήψεις κριτηρίων, όπως η απόδοση και η ικανότητα.»



Με τη συγχρηματοδότηση
της Ευρωπαϊκής Ένωσης



Κυπριακή Δημοκρατία

9/12/2025

4



Υγιείς Εργασιακές Σχέσεις
ΣΥΓΧΡΟΝΕΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ

III



OEB

Οδηγία 2023/970 για την Μισθολογική Διαφάνεια

- Νομοσχέδιο με τίτλο: Ο περί Ενίσχυσης της Εφαρμογής της Αρχής της Ισότητας της Αμοιβής μεταξύ Ανδρών και Γυναικών για Όμοια Εργασία ή Εργασία Ίσης Αξίας, μέσω της Μισθολογικής Διαφάνειας και Μηχανισμών Επιβολής Νόμος του 2026

Το Προσχέδιο Νομοσχεδίου θα κατατεθεί στη Βουλή για ψήφιση εντός του 2026.

Τεράστιες αντιδράσεις εργοδοτών σε επίπεδο ΕΕ – απαίτηση για “Stop the clock” στις διαδικασίες εναρμόνισης.
Ενέργειες ΟΕΒ.

Το νομοσχέδιο εφαρμόζεται:
σε όλους τους εργοδότες (δημόσιου και ιδιωτικού τομέα)
σε όλους τους εργαζομένους
εν μέρει σε αιτούντες εργασία

Η έννοια της «αμοιβής» περιλαμβάνει:
βασικό μισθό
επιδόματα
bonus
παροχές σε είδος

Με τη συγχρηματοδότηση
της Ευρωπαϊκής Ένωσης



Κυπριακή Δημοκρατία

9/12/2025

5



Υγιείς Εργασιακές Σχέσεις
ΣΥΓΧΡΟΝΕΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ

III



OEB

Οδηγία 2023/970 για την Μισθολογική Διαφάνεια

Η αξιολόγηση βασίζεται σε:

δεξιότητες
προσπάθεια
ευθύνη
συνθήκες εργασίας

Πριν την πρόσληψη, οι εργοδότες υποχρεούνται:

να παρέχουν πληροφορίες για την αρχική αμοιβή ή το εύρος αυτής
να μην ζητούν μισθολογικό ιστορικό
να διασφαλίζουν ουδέτερες αγγελίες εργασίας

Κατά τη διάρκεια της εργασίας οι εργοδότες οφείλουν:

να καθορίζουν και να κοινοποιούν τα κριτήρια αμοιβής
να παρέχουν στους εργαζόμενους πρόσβαση σε πληροφορίες για τις αποδοχές τους
να παρέχουν συγκριτικά στοιχεία ανά φύλο για θέσεις ίσης αξίας
να μην επιβάλλουν ρήτρες εμπιστευτικότητας σχετικά με τους μισθούς



Με τη συγχρηματοδότηση
της Ευρωπαϊκής Ένωσης



Κυπριακή Δημοκρατία

9/12/2025

6



Υγιείς Εργασιακές Σχέσεις
ΣΥΓΧΡΟΝΕΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ

III



Οδηγία 2023/970 για την Μισθολογική Διαφάνεια

Οι εργαζόμενοι έχουν δικαίωμα:
πρόσβασης στον δικό τους μισθό
ενημέρωσης για μέσους μισθούς ανά φύλο σε συγκρίσιμες θέσεις

Καθιερώνεται υποχρεωτική υποβολή στοιχείων:
≥250 εργαζόμενοι: ετήσια υποβολή
150–249 εργαζόμενοι: ανά 3 έτη
100–149 εργαζόμενοι: ανά 3 έτη (με μεταβατική περίοδο)
<100 εργαζόμενοι: δεν υπάρχει υποχρέωση

Ενεργοποιείται κοινή αξιολόγηση όταν:
το μισθολογικό χάσμα είναι $\geq 5\%$
δεν τεκμηριώνεται με αντικειμενικά κριτήρια
δεν διορθώνεται εντός 6 μηνών

και περιλαμβάνει:
ανάλυση μισθολογικών διαφορών
εντοπισμό αιτιών
λήψη διορθωτικών μέτρων



Με τη συγχρηματοδότηση
της Ευρωπαϊκής Ένωσης



Κυπριακή Δημοκρατία

9/12/2025

7



Υγιείς Εργασιακές Σχέσεις
ΣΥΓΧΡΟΝΕΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ

III



Μεταρρύθμιση συνταξιοδοτικού συστήματος

- Στόχος να εφαρμοστεί το νέο σύστημα την 1/1/2027 – δεν έχει συμφωνηθεί κάτι ούτε έχουν κατατεθεί νομοσχέδια.
- **Σκοπός της μεταρρύθμισης**
Η μεταρρύθμιση στοχεύει στη δημιουργία ενός απλούστερου, ενιαίου και πολυπυλωνικού συνταξιοδοτικού συστήματος, το οποίο να εξασφαλίζει επαρκές εισόδημα στους συνταξιούχους, να είναι δημοσιονομικά βιώσιμο και να ευθυγραμμίζεται με διεθνή πρότυπα (ILO και CoE).
- **Νέα προτεινόμενη αρχιτεκτονική του συστήματος**
Το σύστημα δομείται σε πολυπυλωνικό μοντέλο με σαφείς ρόλους ανά πυλώνα:
Πυλώνας 0 & 1: Εθνική βασική σύνταξη και συμπληρωματική σύνταξη κοινωνικών ασφαλίσεων.
Πυλώνας 2: Επαγγελματικά συνταξιοδοτικά σχέδια.
Πυλώνας 3: Ιδιωτικά συνταξιοδοτικά σχέδια.



Μεταρρύθμιση συνταξιοδοτικού συστήματος

- **Πλαίσιο Συνταξιοδοτικής Μεταρρύθμισης**

Αδυναμίες του σημερινού συστήματος:

- Κατακερματισμός της βασικής προστασίας (κατώτατη σύνταξη, κοινωνική σύνταξη, ΕΧΣ)
- Αδυναμία διασφάλισης σταθερής προστασίας από τη φτώχεια
- Μη επαρκές εισόδημα για πολλούς δικαιούχους
- Μη επαρκής αντιμετώπιση του συνταξιοδοτικού χάσματος φύλου
- Πολύπλοκη και αναποτελεσματική χρηματοδότηση από το κράτος

Στόχοι της προτεινόμενης λύσης

Η μεταρρύθμιση στοχεύει σε:

- Κοινωνική βιωσιμότητα και επαρκές εισόδημα
- Αναβάθμιση της σημασίας της εργασίας και αποταμίευσης
- Προσαρμοστικότητα και απλότητα συστήματος
- Μακροπρόθεσμη οικονομική βιωσιμότητα
- Συμμόρφωση με διεθνή πρότυπα (ΔΟΕ & Συμβούλιο Ευρώπης)



**Με τη συγχρηματοδότηση
της Ευρωπαϊκής Ένωσης**



Κυπριακή Δημοκρατία

9/12/2025

9



**Υγιείς Εργασιακές Σχέσεις
ΣΥΓΧΡΟΝΕΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ**

III



Μεταρρύθμιση συνταξιοδοτικού συστήματος

Πέντε βασικά συστατικά της προτεινόμενης λύσης

- Σαφής ρόλος για όλες τις συνταξιοδοτικές συνιστώσες
- Ενοποιημένη και επαρκής βασική σύνταξη
- Επανασχεδιασμένο ΣΚΑ – κύρια συνιστώσα το ανταποδοτικό μέρος
- Ενίσχυση επάρκειας μέσω 1ου & αναβαθμισμένου 2ου πυλώνα
- Διαφανής και αποτελεσματική συνεισφορά κράτους στη χρηματοδότηση

Παράλληλα προβλέπεται:

- Νέα επενδυτική πολιτική ΤΚΑ
- Νέο πλαίσιο διακυβέρνησης επενδύσεων
- Ενίσχυση 2ου πυλώνα συνταξιοδοτικών παροχών

Κοινωνικές επιπτώσεις (σύμφωνα με υπολογισμούς παρουσίασης)

- 78% των υφιστάμενων Κυπρίων συνταξιούχων ωφελούνται.
- Μέση αύξηση συντάξεων 18,7%.
- Σημαντικές αυξήσεις για χαμηλόμισθους και γυναίκες.



Με τη συγχρηματοδότηση
της Ευρωπαϊκής Ένωσης



Κυπριακή Δημοκρατία

9/12/2025

10



Υγιείς Εργασιακές Σχέσεις
ΣΥΓΧΡΟΝΕΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ

III



OEB

Μεταρρύθμιση συνταξιοδοτικού συστήματος

Κάποια βασικά σημεία του προτεινόμενου συστήματος:

- Εγγραφή στο σύστημα από την ηλικία των 16 ετών
- Νέες πιστώσεις για άτυπη φροντίδα εξαρτωμένων, αδυναμία εξεύρεσης εργασίας μετά τις σπουδές και ανασφάλιστες γυναίκες που φροντίζουν παιδιά μέχρι την ηλικία των 12 ετών
- Η ηλικία αφυπηρέτησης παραμένει το 65^ο έτος ηλικίας με δικαίωμα λήψη θεσμοθετημένης σύνταξης από το 63^ο έτος με διαφοροποιημένη φόρμουλα υπολογισμού
- Μεταβατική περίοδος 5 ετών για την εφαρμογή του νέου συστήματος με πιστώσεις για υφιστάμενους συνταξιούχους
- Δεν απαιτείται οποιαδήποτε αύξηση στις εισφορές, πέραν αυτών που είναι ήδη συμφωνημένες στον νόμο (μέχρι το 2039)



Με τη συγχρηματοδότηση
της Ευρωπαϊκής Ένωσης



Κυπριακή Δημοκρατία

9/12/2025

11



Υγιείς Εργασιακές Σχέσεις
ΣΥΓΧΡΟΝΕΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ

III



OEB

Σχέδιο δράσης για προώθηση συλλογικών διαπραγματεύσεων

- Η υποχρέωση για την εκπόνηση Εθνικού Σχεδίου Δράσης για την Προώθηση των Συλλογικών Διαπραγματεύσεων απορρέει από την Ευρωπαϊκή Οδηγία 2022/2041 για επαρκείς κατώτατους μισθούς και αφορά τις χώρες στις οποίες η κάλυψη των εργαζομένων από συλλογικές διαπραγματεύσεις είναι χαμηλότερη του 80%.
- Για τον σκοπό αυτό έχει συσταθεί Τριμερής Τεχνική Επιτροπή. Το υφιστάμενο χρονοδιάγραμμα προβλέπει ότι μέχρι το τέλος Σεπτεμβρίου θα ολοκληρωθούν οι εργασίες της Επιτροπής και θα ετοιμαστεί σχέδιο δράσης το οποίο θα υποβληθεί στον Υπουργό Εργασίας.
- Οι τέσσερις βασικοί άξονες επί των οποίων γίνεται η συζήτηση είναι οι ακόλουθοι:
 1. Κώδικας Βιομηχανικών Σχέσεων (ΚΒΣ)
 2. Νομικό πλαίσιο
 3. Ενημέρωση, κουλτούρα και εκπαίδευση
 4. Κίνητρα για εφαρμογή Συλλογικών Συμβάσεων



Με τη συγχρηματοδότηση
της Ευρωπαϊκής Ένωσης



Κυπριακή Δημοκρατία

9/12/2025

12



Υγιείς Εργασιακές Σχέσεις
ΣΥΓΧΡΟΝΕΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ

III



Σχέδιο δράσης για προώθηση συλλογικών διαπραγματεύσεων

- Από πλευράς συντεχνιών διαφαίνεται ξεκάθαρα προσπάθεια αξιοποίησης της Οδηγίας με στόχο τη διεύρυνση των ποσοστών κάλυψης των εργαζομένων από Συλλογικές Συμβάσεις. Τα αρχικά αιτήματα που έχουν τεθεί επικεντρώνονται κυρίως:
 - Στην τροποποίηση του περί της Αναγνώρισης της Συνδικαλιστικής Οργάνωσης και του Δικαιώματος Παροχής Συνδικαλιστικών Διευκολύνσεων για Σκοπούς Αναγνώρισης Νόμου, ώστε να απαιτείται μικρότερος αριθμός εργοδοτούμενων για υποβολή αίτησης αναγνώρισης συντεχνίας (σήμερα απαιτούνται 30 εργαζόμενοι),
 - Στην πρόσβαση συνδικαλιστικών εκπροσώπων στους χώρους εργασίας, ανεξαρτήτως αν υπάρχουν ή όχι μέλη συντεχνιών,
 - Στην εφαρμογή Συλλογικών Συμβάσεων σε όλα τα έργα του Δημοσίου (όχι μόνο στα κατασκευαστικά).
- Υπενθυμίζεται ότι το Δικαστήριο της Ευρωπαϊκής Ένωσης (ΔΕΕ) έχει ήδη επισημάνει στην Απόφαση του στην προσφυγή της Δανίας κατά της Οδηγίας τα εξής για το «Άρθρο 4: Προώθηση των συλλογικών διαπραγματεύσεων για τον καθορισμό των μισθών»:



Σχέδιο δράσης για προώθηση συλλογικών διαπραγματεύσεων

Δεν ρυθμίζεται το περιεχόμενο των συλλογικών διαπραγματεύσεων **ούτε επιβάλλεται συγκεκριμένο αποτέλεσμα για αυτές: τα μέτρα που προβλέπονται δεν επιβάλλουν στα κράτη μέλη υποχρεώσεις αποτελέσματος, αλλά υποχρεώσεις μέσου.**

Δηλαδή, τα κράτη μέλη **δεν οφείλουν να φτάσουν το κατώτατο όριο του 80 % όσον αφορά την κάλυψη από συλλογικές διαπραγματεύσεις, αλλά οφείλουν να θεσπίσουν ένα «πλαίσιο» με τους αναγκαίους πρόσφορους όρους για τις συλλογικές διαπραγματεύσεις και να εκπονήσουν «σχέδιο δράσης» για την προώθησή τους.**

Το κατώτατο όριο του 80% της κάλυψης από συλλογικές διαπραγματεύσεις **θα πρέπει να νοείται μόνο ως δείκτης** που ενεργοποιεί την υποχρέωση κατάρτισης σχεδίου δράσης και κατά την ανάλυση της προόδου προς την κατεύθυνση μεγαλύτερης κάλυψης των συλλογικών διαπραγματεύσεων, ενώ θα πρέπει να λαμβάνεται υπόψη το γεγονός ότι **τα ποσοστά κάλυψης των συλλογικών διαπραγματεύσεων των κρατών μελών διαφέρουν σημαντικά λόγω διάφορων παραγόντων, συμπεριλαμβανομένων της εθνικής παράδοσης και πρακτικής, καθώς και του ιστορικού πλαισίου.**

Επομένως, η μη επίτευξη εκ μέρους κράτους μέλους του ποσοστού κάλυψης 80% από συλλογικές διαπραγματεύσεις **δεν συνιστά παράβαση υποχρέωσης.**

Με τη συγχρηματοδότηση
της Ευρωπαϊκής Ένωσης



Κυπριακή Δημοκρατία

9/12/2025

14



Υγιείς Εργασιακές Σχέσεις
ΣΥΓΧΡΟΝΕΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ

III



OEB

Άλλες εξελίξεις/θέματα προς ενημέρωση

- **Κόστος τηλεργασίας**
- **Καταβολή πρόσθετου ποσοστού ΑΤΑ (όπου ισχύει) από 1/7/26**
- **Κανονισμοί για δωμάτια θηλασμού – τίθενται σε ισχύ 25/6/26**
- **Webinars με Υφυπουργείο Έρευνας, Καινοτομίας και Ψηφιακής Πολιτικής για το portal *Cylogin***



Με τη συγχρηματοδότηση
της Ευρωπαϊκής Ένωσης



Κυπριακή Δημοκρατία

9/12/2025

15



Υγιείς Εργασιακές Σχέσεις
ΣΥΓΧΡΟΝΕΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ

III

