



ΕΘΝΙΚΟ  
ΙΝΣΤΙΤΟΥΤΟ  
ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ  
ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ  
ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ

## ΘΕΜΑΤΙΚΟ ΔΕΛΤΙΟ ΕΝΗΜΕΡΩΣΗΣ

No 2

Σεπτέμβριος 2020

ΠΡΟΣ ΕΝΑΝ ΕΥΡΩΠΑΪΚΟ ΜΗΧΑΝΙΣΜΟ ΔΙΑΜΟΡΦΩΣΗΣ ΤΩΝ ΚΑΤΩΤΑΤΩΝ  
ΜΙΣΘΩΝ;

Η ΠΡΩΤΟΒΟΥΛΙΑ ΤΗΣ ΕΥΡΩΠΑΪΚΗΣ ΕΠΙΤΡΟΠΗΣ  
ΠΡΟΒΛΗΜΑΤΑ ΚΑΙ ΠΡΟΟΠΤΙΚΕΣ.



Παναγιώτης Κυριακούλιας  
Στέλεχος ΕΙΕΑΔ, Δ/ση Ενεργητικών Πολιτικών και Διεθνών Δικτύων

## Η πρωτοβουλία της Ευρωπαϊκής Επιτροπής για τις ελάχιστες αποδοχές των εργαζομένων

Μια από τις αξιοσημείωτες πρωτοβουλίες «των 100 πρώτων ημερών» της νέας Ευρωπαϊκής Επιτροπής (Κομισιόν), η οποία ανέλαβε τα καθήκοντα της, στις 1/12/2019 της υπό την Προεδρία της Ursula von der Leyen, είναι και αυτή που αφορά στην έναρξη διαβούλευσης με τους Ευρωπαϊκούς Κοινωνικούς Εταίρους με σκοπό να διερευνηθεί η δυνατότητα καθιέρωσης ενός κοινού ευρωπαϊκού πλαισίου – μηχανισμού για τον καθορισμό των «κατώτατων μισθών» στα κράτη-μέλη της Ε.Ε

Η πρώτη φάση της διαδικασίας ξεκίνησε τον Ιανουάριο 2020, αρχικά με την έκδοση ενός πρώτου Κειμένου Διαβούλευσης από την Κομισιόν<sup>1</sup> το οποίο έθεσε τους αρχικούς άξονες της συζήτησης επί των οποίων υπήρξαν οι τοποθετήσεις των κοινωνικών εταίρων<sup>2</sup>, ενώ κατά τη δεύτερη φάση (η οποία είναι σε εξέλιξη) και με βάση τις απόψεις των κοινωνικών εταίρων η Κομισιόν διατύπωσε τις δικές προτάσεις της ως προς την ανάληψη πιθανών δράσεων και μέτρων πολιτικής σε ευρωπαϊκό επίπεδο.<sup>3</sup>

Η πρωτοβουλία αυτή, εντάσσεται κατ' αρχάς στο γενικότερο πλαίσιο του **Ευρωπαϊκού Πυλώνα Κοινωνικών Δικαιωμάτων** που υιοθετήθηκε το 2017 και ειδικότερα στην 6<sup>η</sup> βασική αρχή, η οποία αναφέρεται στις αποδοχές των εργαζομένων. Σύμφωνα με αυτόν, η Ε.Ε. δεσμεύεται για την εκπόνηση και εφαρμογή πολιτικών και μέτρων, με στόχο τη διασφάλιση σε κάθε εργαζόμενο «επαρκών και δίκαιων» αποδοχών που θα επιτρέπουν ένα αξιοπρεπές επίπεδο διαβίωσης και κάλυψης των αναγκών του και θα αποτρέπουν τη δημιουργία συνθηκών φτώχειας.

Ο δεδηλωμένος κατ' αρχάς στόχος της Κομισιόν είναι να ενθαρρύνει τα κράτη – μέλη να προχωρήσουν στη θεσμοθέτηση ή αναθεώρηση νομοθεσιών, μηχανισμών και μέτρων, που θα διασφαλίζουν (σε εθνικό επίπεδο και σύμφωνα με τις εθνικές πρακτικές) τη «διαφάνεια» και την «προβλεψιμότητα» που αφορά τον καθορισμό των αμοιβών των εργαζομένων εν γένει, σεβόμενα σε κάθε περίπτωση την αυτονομία των κοινωνικών εταίρων, ενώ στις επιδιώξεις της περιλαμβάνεται και η καθιέρωση ενός «επαρκούς» κατώτατου μισθού, που θα διασφαλίζει επίσης την ικανότητα των εργαζομένων με χαμηλά προσόντα και των νέων να ενταχθούν στην αγορά εργασίας με ελκυστικές αμοιβές.

### Το πλαίσιο της διαβούλευσης

#### Οι κατώτατοι μισθοί στα κράτη – μέλη της Ε.Ε.

Θα πρέπει να επισημανθεί ότι η πλειοψηφία των κρατών – μελών της Ε.Ε. (21 από τα 27) έχει ήδη θεσμοθετημένα συστήματα κατώτατων μισθών, στη μεγάλη τους πλειοψηφία νομοθετικά καθοριζόμενων, παρότι το ύψος τους, ο μηχανισμός και η διαδικασία ορισμού τους καθώς το ποσοστό «κάλυψης» (coverage), δηλαδή το ποσοστό των εργαζομένων που αμείβεται με τον κατώτατο μισθό ως προς το σύνολο των εργαζομένων ποικίλουν από χώρα σε χώρα. Ωστόσο σε ορισμένες χώρες δεν υφίσταται κατώτατος μισθός (Αυστρία, Φιλανδία, Δανία, Σουηδία, Ιταλία, Κύπρος και μέχρι πρόσφατα το Ηνωμένο Βασίλειο).

Για τα συστήματα συλλογικών διαπραγματεύσεων γενικά αλλά και ειδικότερα σε ότι αφορά τις χώρες της Ευρώπης, σημαντικά ζητήματα που αφορούν στο ύψος των αποδοχών των εργαζομένων είναι:

α) αφενός μεν, η ύπαρξη ενός κατώτατου μισθού κάτω από τον οποίο απαγορεύεται να αμείβεται ο εργαζόμενος καθώς και το ποσοστό των εργαζομένων που αμείβεται με αυτόν,

<sup>1</sup> [European Commission, “First phase consultation of Social Partners under Article 154 TFEU on a possible action addressing the challenges related to fair minimum wages”, Brussels 14.1.2020, C\(2020\) 83 final](#) . Η πρωτοβουλία αυτή πραγματοποιείται με τη διαδικασία που προβλέπει άρθρο 154 της [Ενοποιημένης Συνθήκης Λειτουργίας της Ευρωπαϊκής Ένωσης \(TFEU\)](#), που υιοθετήθηκε το 2007.

<sup>2</sup> Στη διαβούλευση συμμετείχαν 5 ευρωπαϊκές οργανώσεις των εργαζομένων και 18 αντίστοιχες των εργοδοτών.

<sup>3</sup> [European Commission, “Second phase consultation of Social Partners on a possible action addressing the challenges related to fair minimum wages, Brussels 3.6.2020, C\(2020\) 3570 final](#)

β) αφετέρου δε, το εύρος, η έκταση και η υποχρεωτικότητα της ισχύος των κατά κανόνα ευνοϊκότερων μισθολογικά κλαδικών ή επιχειρησιακών συλλογικών συμβάσεων εργασίας που υπογράφονται μεταξύ των εκπροσώπων των εργαζομένων και των εργοδοτών, δηλαδή ο βαθμός υποχρεωτικότητας της εφαρμογής τους από το σύνολο ή μεγάλο μέρος των εργοδοτών, ο οποίος και προσδιορίζει το ποσοστό κάλυψης των εργαζομένων από αυτές τις συλλογικές συμβάσεις εργασίας.

Στο πλαίσιο αυτό και ανεξαρτήτως του ύψους του κατώτατου μισθού, έχει εντελώς διαφορετική σημασία και βαρύτητα (οικονομική και κοινωνική) ο θεσμός του κατώτατου μισθού σε ένα σύστημα όπου, το ποσοστό κάλυψης των εργαζομένων από κλαδικές / επιχειρησιακές συλλογικές συμβάσεις είναι υψηλό σε σχέση με ένα αντίστοιχο σύστημα όπου οι κλαδικές / επιχειρησιακές συλλογικές συμβάσεις είτε είναι ελάχιστες, είτε καλύπτουν έναν μικρό αριθμό εργαζομένων, είτε λόγω ανυπαρξίας, είτε λόγω ύπαρξης αυστηρών προϋποθέσεων των μηχανισμών επεκτασιμότητας – υποχρεωτικότητας εφαρμογής τους στο σύνολο των εργοδοτών (extension mechanisms).

Έτσι, δεν είναι τυχαίο ότι (πλην της Κύπρου στην οποία υφίσταται ένα ιδιότυπο σύστημα καθορισμού διαφοροποιημένων κατώτατων μισθών ανά επαγγελματική κατηγορία εργαζομένων), ειδικά στις χώρες όπου δεν υφίσταται ο θεσμός του κατώτατου μισθού (Φιλανδία, Δανία, Σουηδία, Αυστρία, Ιταλία), υφίσταται και λειτουργεί εδώ και δεκαετίες ένα συγκεντρωτικό και ιεραρχημένο σύστημα συλλογικών διαπραγματεύσεων σε κλαδικό ή/και επιχειρησιακό επίπεδο, κύριο χαρακτηριστικό του οποίου είναι το πολύ υψηλό ποσοστό κάλυψης των εργαζομένων με αποτέλεσμα να μην είναι αναγκαία η θεσμοθέτηση κατώτατου μισθού.

Σε άλλες χώρες όπως Γαλλία, Βέλγιο, Ισπανία, Πορτογαλία και μέχρι πρόσφατα και η Ελλάδα<sup>4</sup>, οι θεσμοθετημένοι μηχανισμοί επεκτασιμότητας των κλαδικών/ επιχειρησιακών συλλογικών συμβάσεων εξασφαλίζουν ένα πολύ υψηλό ποσοστό κάλυψης των εργαζομένων με καλύτερες αποδοχές και με αποτέλεσμα να έχει εντελώς διαφορετική σημασία και αναγκαιότητα ο θεσμός του κατώτατου μισθού, όπου συνήθως αυτός (ως ελάχιστο) αποτελεί ουσιαστικά τη βάση επί της οποίας διαμορφώνονται ευνοϊκότεροι κλαδικοί ή επιχειρησιακοί μισθοί μέσω των συλλογικών διαπραγματεύσεων.

Θα πρέπει ακόμα να επισημανθεί ότι σε πολλές περιπτώσεις η ύπαρξη ενός εθνικού κατώτατου μισθού δεν σημαίνει ότι αυτός καλύπτει απόλυτα τον συνολικό αριθμό εργαζομένων. Σε πολλές χώρες της Ε.Ε. υφίστανται διατάξεις που επιτρέπουν την προς τα κάτω απόκλιση του κατώτατου μισθού με κύριο παράδειγμα την ύπαρξη «υποκατώτατων μισθών» για τους νέους σε ηλικία εργαζόμενους (όπως και στη χώρα μας από το 2012 έως το 2019).

### **Αμειβόμενοι με τον κατώτατο μισθό στην Ε.Ε.**

Σε ότι αφορά τώρα τον αριθμό των εργαζομένων που αμείβονται με τον εθνικό κατώτατο μισθό, τα πλέον πρόσφατα στοιχεία είναι αυτά της έρευνας της Eurostat 2014<sup>5</sup> και αναφέρονται στο ποσοστό των εργαζομένων που αμείβεται με λιγότερο από το 105% του εθνικού κατώτατου μισθού. Όπως διαφαίνεται και στο παρακάτω Γράφημα (1) τα υψηλότερα ποσοστά εργαζομένων που αμείβονται με τον εθνικό κατώτατο μισθό καταγράφονται στην Σλοβενία (19,1%), Ρουμανία (15,7%), Πορτογαλία (13%) Πολωνία (11,7%), Βουλγαρία (8,8%), Γαλλία (8,4%) Λιθουανία (8,1%), Λετονία (7,9%), Ελλάδα (7,7%), Κροατία (7,1%).

<sup>4</sup> Στην Ελλάδα ως γνωστόν, λόγω της οικονομικής κρίσης από το 2009-2010 και μετά επιβλήθηκαν μέσω των μνημονίων, μια σειρά από νομοθετικές αλλαγές οι οποίες απορρύθμισαν το προϋπάρχον πλαίσιο της αρχής ευνοϊκότερης ρύθμισης / υποχρεωτικότητας των κλαδικών συλλογικών συμβάσεων εργασίας και αποδυνάμωσαν το ρόλο της Διαιτησίας, όπως αυτά είχαν αρχικά θεσμοθετηθεί με το Ν. 1876/1990.

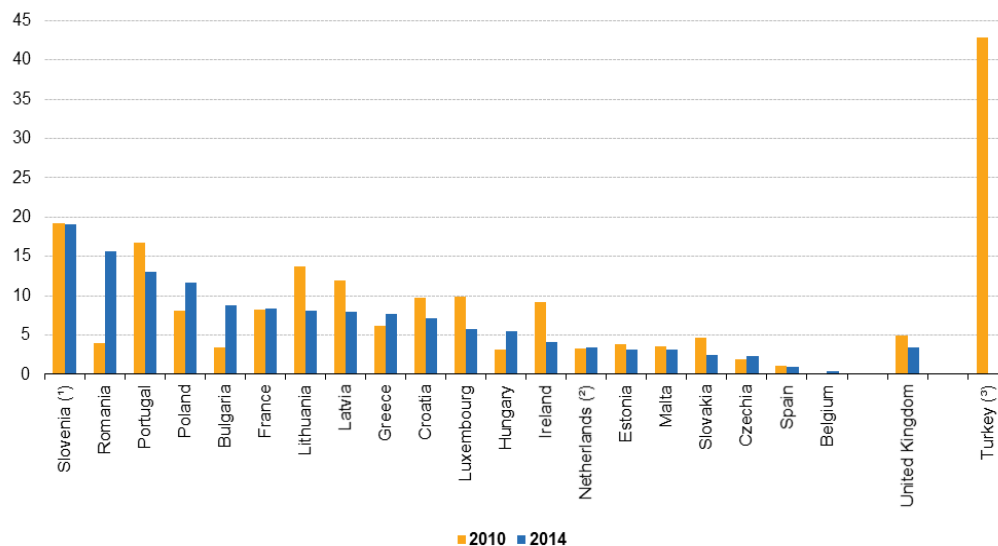
<sup>5</sup> Eurostat, Structure of Earnings Survey 2014, [https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Minimum\\_wage\\_statistics#Proportion\\_of\\_minimum\\_wage\\_earners](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Minimum_wage_statistics#Proportion_of_minimum_wage_earners)

## ΓΡΑΦΗΜΑ 1

### Ποσοστιαία αναλογία εργαζομένων που αμείβονται με λιγότερο από το 105% του κατώτατου μισθού, 2010 και 2014

#### Proportion of employees earning less than 105 % of the minimum wage, October 2010 and 2014

(%)



Note: Full-time employees, 21 years or older, working in enterprises with 10 employees or more, NACE Rev. 2 Sections B to S excluding Section O, apprentices excluded. Denmark, Germany, Italy, Cyprus, Austria, Finland and Sweden: no national minimum wage. Germany introduced minimum wage as of 1 January 2015.

(\*) In October 2010 each business entity could pay any amount between EUR 654.69 and EUR 734.15, so the proportion given is only an estimate. In October 2014 the minimum wage was EUR 789.15.

(\*) The national minimum wage applies to employees aged 23 years or older, but the scope of this analysis covers employees aged 21 years or older for comparability with other countries.

(\*) Data for 2014 not available.

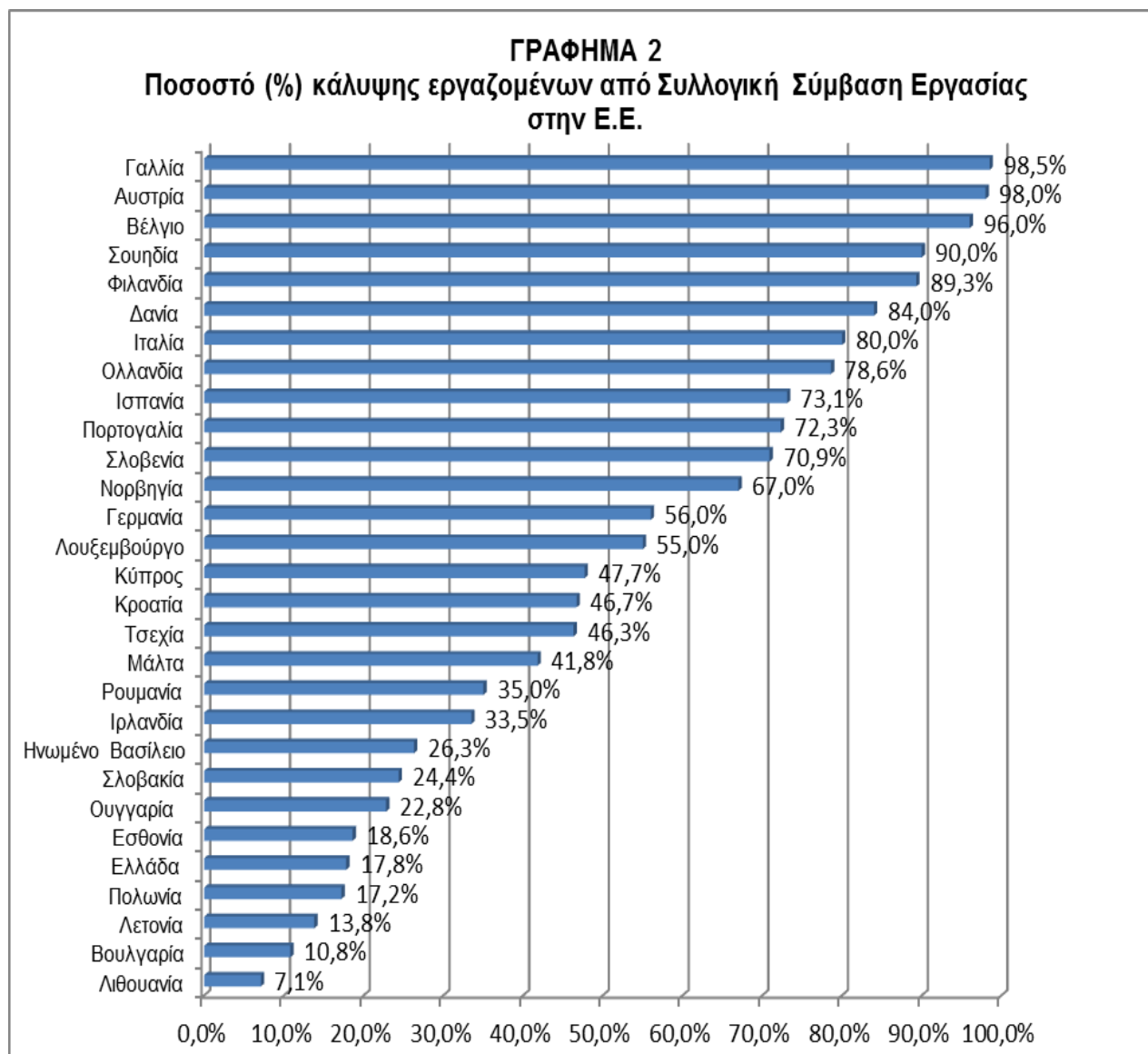
Source: Eurostat, Structure of Earnings Survey 2014 and Minimum wages; special calculation made for the purpose of this publication; data are not available in Eurostat's online database.

eurostat 

Θα πρέπει ωστόσο να επισημανθεί, σε σχέση και με τις μικρές αποκλίσεις ως προς το εκτιμώμενο ποσοστό κάλυψης των εργαζομένων από συλλογική σύμβαση εργασίας σε ορισμένες χώρες π.χ. Γαλλία (βλ. παρακάτω στοιχεία ILO) ότι, η συγκεκριμένη έρευνα της Eurostat βασίζεται σε συγκεκριμένη μεθοδολογία. Ωστόσο, η γενική εικόνα δεν αλλάζει.

## Ποσοστό (%) κάλυψης εργαζομένων από Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας

Στο παρακάτω Γράφημα (1) αποτυπώνεται το ποσοστό (%) κάλυψης των εργαζομένων σε σχέση με το σύνολο των μισθωτών κάθε χώρας, το οποίο αμείβεται με βάση κάποια συλλογική σύμβαση εργασίας.



Πηγή: ILO, <https://ilostat ilo.org/topics/collective-bargaining/>

(σ.σ) Σημειώνεται ότι, για κάθε χώρα αναφέρονται στο έτος κατά το οποίο υπάρχουν τα τελευταία διαθέσιμα στοιχεία. Σε κάθε περίπτωση για όλες τις χώρες τα στοιχεία αυτά είναι από το 2014 και μετά.

Όπως φαίνεται, 14 χώρες κυρίως της Δυτικής και Βόρειας Ευρώπης με καθιερωμένα συστήματα συλλογικών διαπραγματεύσεων παρουσιάζουν ποσοστά υψηλότερα του 50% (Γερμανία 55% - Γαλλία 98,5%). Στον αντίποδα, μικρά ποσοστά κάλυψης παρουσιάζονται στις χώρες της Ανατολικής Ευρώπης.

Σε κάθε περίπτωση, τα μεγάλα ποσοστά κάλυψης οφείλονται: είτε α) στη μεγάλη οργανωτική πυκνότητα των εργοδοτικών οργανώσεων, δηλαδή στην υψηλή συμμετοχή των επιχειρήσεων στους εργοδοτικούς συνδέσμους, οπότε

και αυτές δεσμεύονται ως προς την εφαρμογή των συλλογικών συμβάσεων εργασίας (με χαρακτηριστική περίπτωση αυτή των Σκανδιναβικών χωρών), ή β) σε θεσμοθετημένους μηχανισμούς (μέσω νομοθεσίας ή μέσω των ίδιων των συλλογικών συμβάσεων εργασίας) επεκτασιμότητας, η οποία και υποχρεώνει εργοδότες που δεν είναι μέλη των εργοδοτικών οργανώσεων να εφαρμόζουν τις συλλογικές συμβάσεις.

Ως προς την Ελλάδα, το χαμηλό ποσοστό 17,8% (έτος αναφοράς ILO 2016) συνδέεται με τις εκτεταμένες νομοθετικές αλλαγές του συστήματος των συλλογικών διαπραγματεύσεων κατά την περίοδο των Μνημονίων που είχαν ως στόχο την αποκέντρωση των συλλογικών συμβάσεων από το εθνικό και κλαδικό επίπεδο στο επιχειρησιακό επίπεδο, και ιδιαιτέρως με την αυστηροποίηση του μηχανισμού της επεκτασιμότητας / κήρυξης των εθνικών και κλαδικών συλλογικών συμβάσεων εργασίας ως γενικά υποχρεωτικών με συνέπεια και τη δραστική μείωση του ίδιου του αριθμού των κλαδικών συλλογικών συμβάσεων, καθώς και την αντικατάσταση της Εθνικής Γενικής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας (ΕΓΣΣΕ) ως μηχανισμού διαμόρφωσης του κατώτατου μισθού από το νέο σύστημα του νομοθετικά καθοριζόμενου κατώτατου μισθού μετά από διαδικασίες διαβούλευσης (άρθρο 103 Ν. 4172/2013) καθώς και την αυστηροποίηση των διαδικασιών της Διαιτησίας του ΟΜΕΔ.<sup>6</sup>

Ωστόσο, πρέπει να επισημανθεί ότι, ο αριθμός των εργαζομένων που καλύπτεται από συλλογικές συμβάσεις εργασίας είναι σε φθίνουσα πορεία όχι μόνον στην Ελλάδα αλλά και σε ευρωπαϊκό επίπεδο, καθώς μειώθηκε σε μέσο ευρωπαϊκό επίπεδο από 66% το 2000, σε 56% το 2018 και ιδίως στις χώρες της κεντρικής και ανατολικής Ευρώπης.

---

<sup>6</sup> Κυριακούλιας Π., Άρθρα και Μελέτες ΕΙΕΑΔ Νο 2/2012, «Οι Εργασιακές Σχέσεις Μετά το Μνημόνιο : Πανόραμα της Μεταρρύθμισης της Εργασιακής Νομοθεσίας 2010-2012»

### Ύψος και μεταβολές των κατώτατων μισθών στην Ε.Ε.

Στον επόμενο Πίνακα (1) καταγράφονται το ύψος των κατώτατων μισθών τα έτη 2010 και 2020 καθώς και ο ρυθμός μεταβολής τους (%) κατά τη δεκαετία αυτή, σε όσες χώρες της Ε.Ε. έχουν θεσμοθετημένο κατώτατο μισθό.

<b>Πίνακας 1</b> <b>Ύψος και ποσοστιαία (%) μεταβολή κατώτατων μισθών 2010-2020</b> <b>σε 22 κράτη – μέλη της Ε.Ε.</b>			
<b>ΧΩΡΑ</b>	<b>ΙΑΝΟΥΑΡΙΟΣ 2010 (€)</b>	<b>ΙΑΝΟΥΑΡΙΟΣ 2020 (€)</b>	<b>ΜΕΤΑΒΟΛΗ % 2010 - 2020</b>
ΒΕΛΓΙΟ*	1,387	1,594	14,9%
ΒΟΥΛΓΑΡΙΑ	123	312	153,7%
ΓΑΛΛΙΑ*	1,344	1,539	14,5%
ΓΕΡΜΑΝΙΑ *	1,44	1,584	10,0%
ΕΛΛΑΔΑ	863	758	-12,2%
ΕΣΘΟΝΙΑ	278	584	110,1%
ΗΝΩΜΕΝΟ ΒΑΣΙΛΕΙΟ*	1,194	1,76	47,4%
ΙΡΛΑΝΔΙΑ*	1,462	1,707	16,8%
ΙΣΠΑΝΙΑ	739	1108	49,9%
ΚΡΟΑΤΙΑ	385	546	41,8%
ΛΕΤΟΝΙΑ	254	430	69,3%
ΛΙΘΟΥΑΝΙΑ	232	607	161,6%
ΛΟΥΞΕΜΒΟΥΡΓΟ	1683	2142	27,3%
ΜΑΛΤΑ	660	777	17,7%
ΟΛΛΑΝΔΙΑ*	1,408	1,654	17,5%
ΟΥΓΓΑΡΙΑ	272	487	79,0%
ΠΟΛΩΝΙΑ	321	611	90,3%
ΠΟΡΤΟΓΑΛΙΑ	566	741	30,9%
ΡΟΥΜΑΝΙΑ	142	466	228,2%
ΣΛΟΒΑΚΙΑ	308	580	88,3%
ΣΛΟΒΕΝΙΑ	597	941	57,6%
ΤΣΕΧΙΑ	302	575	90,4%
* Ωριαίος κατώτατος μισθός			

Πηγή: EUROFOUND, <https://www.eurofound.europa.eu/data/statutory-minimum-wages>

Όπως διαφαίνεται από τον παραπάνω πίνακα, σε βάθος δεκαετίας και πλην της χώρας μας όπου η μείωση του κατώτατου μισθού κατά 12,2% οφείλεται στη μνημονιακή υποχρέωση για μείωσή του από τα 751 Ευρώ στα 586 Ευρώ, σε όλες τις υπόλοιπες χώρες παρατηρείται αύξηση, με τις χώρες της ανατολικής Ευρώπης να παρουσιάζουν εξαιρετικά μεγάλες αυξήσεις στον ήδη βέβαια πολύ χαμηλό κατώτατο μισθό τους.

Στον παρακάτω πίνακα 2, αποτυπώνεται το ύψος και η ποσοστιαία (%) των κατώτατων μισθών στις 22 χώρες της Ε.Ε. το 2019 και 2020 με τις υψηλότερες αυξήσεις να καταγράφονται πάλι στις χώρες της ανατολικής Ευρώπης και να επιβεβαιώνουν την αργή πλην σταθερή προσπάθεια μείωσης του μισθολογικού χάσματος μεταξύ δυτικής και κεντρικής – ανατολικής Ευρώπης. Στη χώρα μας, η αύξηση κατά 10,8% αφορά στην αύξησή του κατώτατου μισθού από 586 Ευρώ σε 650 Ευρώ από 1.2.2019 μετά από 8 και πλέον έτη στασιμότητας.

Πίνακας 2 Ύψος και ποσοστιαία (%) μεταβολή κατώτατων μισθών 2019-2020 σε 22 κράτη – μέλη της Ε.Ε.			
ΧΩΡΑ	2019	2020	Μεταβολή (%) 2019-2020
ΒΕΛΓΙΟ*	1,594	1,594	0,0%
ΒΟΥΛΓΑΡΙΑ	261	312	19,5%
ΓΑΛΛΙΑ*	1,521	1,539	1,2%
ΓΕΡΜΑΝΙΑ *	1,557	1,584	1,7%
ΕΛΛΑΔΑ	684	758	10,8%
ΕΣΘΟΝΙΑ	540	584	8,1%
ΗΝΩΜΕΝΟ ΒΑΣΙΛΕΙΟ*	1,597	1,760	10,2%
ΙΡΛΑΝΔΙΑ*	1,656	1,707	3,1%
ΙΣΠΑΝΙΑ	1050	1108	5,5%
ΚΡΟΑΤΙΑ	506	546	7,9%
ΛΕΤΟΝΙΑ	430	430	0,0%
ΛΙΘΟΥΑΝΙΑ	555	607	9,4%
ΛΟΥΞΕΜΒΟΥΡΓΟ	2090	2142	2,5%
ΜΑΛΤΑ	762	777	2,0%
ΟΛΛΑΝΔΙΑ*	1,616	1,654	2,4%
ΟΥΓΓΑΡΙΑ	464	487	5,0%
ΠΟΛΩΝΙΑ	523	611	16,8%
ΠΟΡΤΟΓΑΛΙΑ	700	741	5,9%
ΡΟΥΜΑΝΙΑ	446	466	4,5%
ΣΛΟΒΑΚΙΑ	520	580	11,5%
ΣΛΟΒΕΝΙΑ	887	941	6,1%
ΤΣΕΧΙΑ	519	575	10,8%

\* Ωριαίος κατώτατος μισθός

Πηγή: EUROFOUND, <https://www.eurofound.europa.eu/data/statutory-minimum-wages>

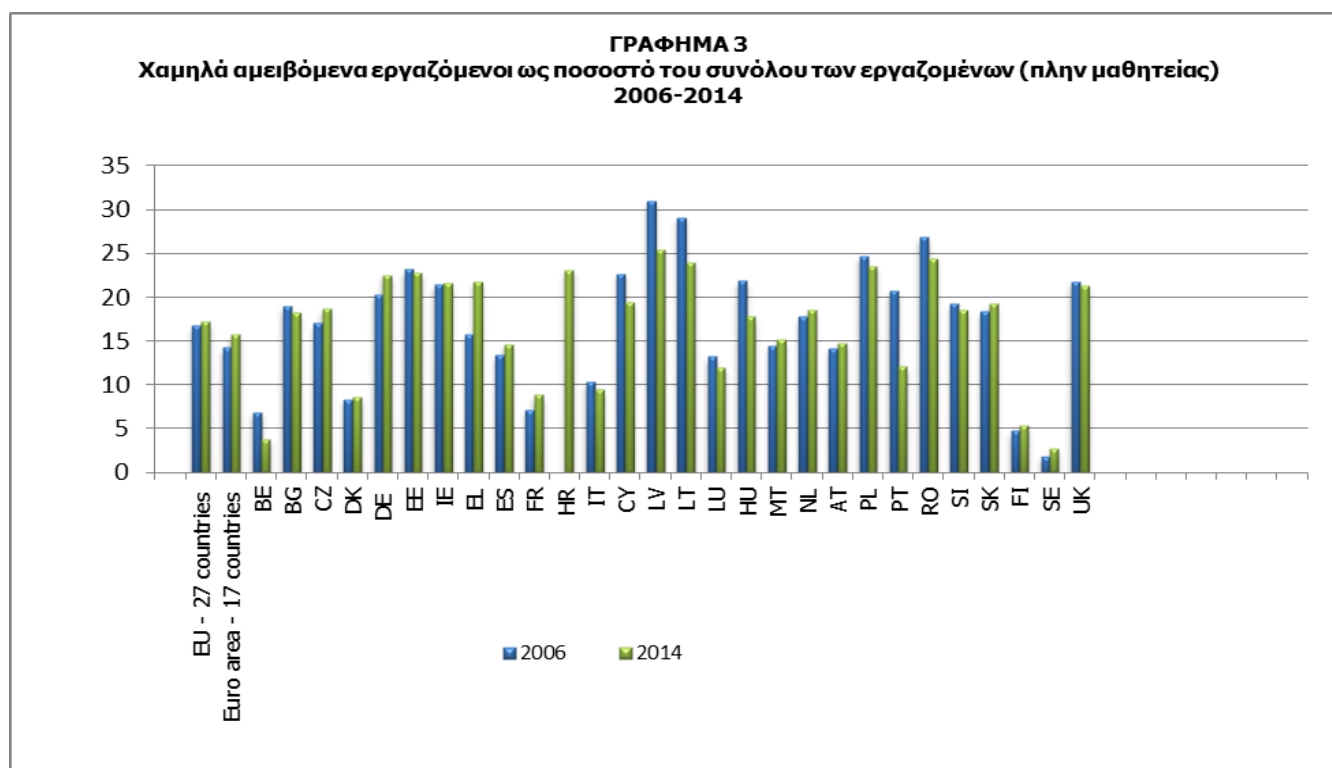


### Κατώτατος μισθός, χαμηλά αμειβόμενοι εργαζόμενοι και «εργαζόμενοι – φτωχοί».

Η Κομισιόν στα κείμενά της, επισημαίνει ότι παρά τις όποιες μισθολογικές αυξήσεις τα τελευταία χρόνια σε ορισμένα κράτη μέλη, σε γενικές γραμμές η κατάσταση των χαμηλόμισθων εργαζομένων (Γράφημα 3) έχει χειροτερεύσει και οι μισθολογικές ανισότητες έχουν διευρυνθεί. Πάνω από το 17,2% των εργαζομένων το 2014 (16,7% το 2006), ήταν χαμηλά αμειβόμενοι ενώ και ο αριθμός των «εργαζομένων - φτωχών» (in-work poverty)<sup>7</sup> αυξάνεται σημαντικά. Από 8,1% το 2005 σε 9,6% το 2018 (Γράφημα 4).

Να σημειωθεί ότι, οι χαμηλές αμοιβές εντοπίζονται σε ανειδίκευτους εργάτες (στοιχειώδη επαγγέλματα), ή εργαζομένους χαμηλής εκπαίδευσης ή/και δεξιοτήτων, σε επιμέρους κλάδους όπως στις υπηρεσίες καθώς και σε εργαζομένους με ευέλικτες ή επισφαλείς μορφές εργασίας. Επίσης, η μεγάλη πλειοψηφία των εργαζομένων που αμείβεται με τον κατώτατο μισθό απασχολείται σε μικρές και μεσαίες επιχειρήσεις, ενώ περίπου το 60% των αμειβόμενων με κατώτατο μισθό είναι γυναίκες. Σε αυτά θα πρέπει να προστεθεί και η αύξηση των εργαζομένων με επισφαλή ή μη τυπική εργασία, καθώς και όσοι εργάζονται με νέες μορφές απασχόλησης, μια τάση που φαίνεται να ενισχύεται ακόμα περισσότερο εξαιτίας της πανδημίας COVID-19.

Συνολικά, ένας σημαντικός αριθμός εργαζομένων δεν προστατεύεται από επαρκή για το βιοπορισμό του μισθό, ενώ σε πολλές χώρες ο κατώτατος μισθός είναι σημαντικά χαμηλός συγκρινόμενος με το μέσο ή διάμεσο μισθό της οικονομίας. Έτσι, για παράδειγμα σύμφωνα με τα στοιχεία του 2018: α) ο κατώτατος μισθός σε 5 κράτη – μέλη (Τσεχία, Εσθονία, Γερμανία, Μάλτα, Λετονία) δεν ήταν επαρκής ως προς την προστασία των εργαζομένων από το κίνδυνο της φτώχειας, β) ο κατώτατος μισθός ήταν κάτω από το 50% του διάμεσου μισθού σε Βέλγιο, Τσεχία, Εσθονία, Γερμανία, Ελλάδα, Ιρλανδία, Μάλτα, Ολλανδία, Ισπανία και Σλοβακία<sup>8</sup>

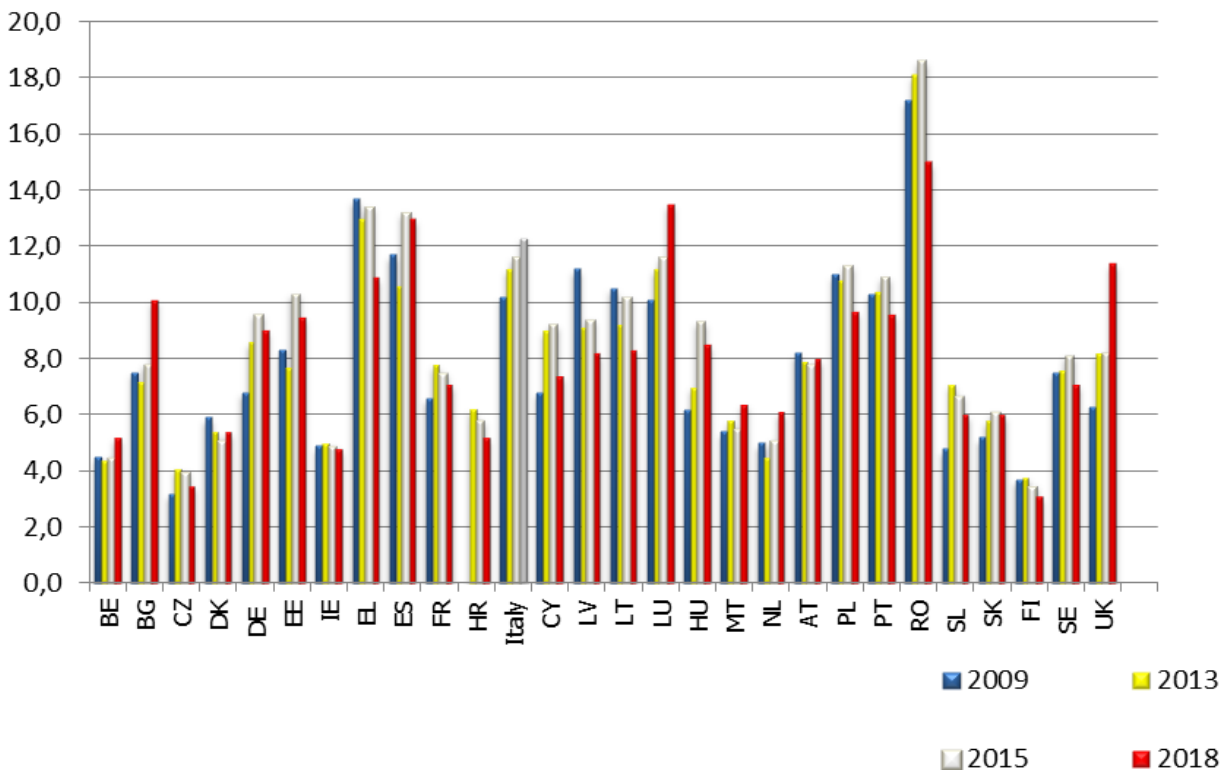


Πηγή: Eurostat, *Low-wage earners as a proportion of all employees (excluding apprentices)* [earn\_ses\_pub1s]

<sup>7</sup> Για τους εργαζομένους φτωχούς στην Ελλάδα, D. Ziomas, N. Bouzas, A.Capella ανθ D. Konstantinidou, [«In-work poverty in Greece»](#), European Social Policy Network (ESPN), European Commission, Brussels, 2019

<sup>8</sup> European Commission, “Second phase consultation of Social Partners on a possible action addressing the challenges related to fair minimum wages, Brussels 3.6.2020, C(2020) 3570 final

**ΓΡΑΦΗΜΑ 4**  
**Ποσοστό (%) των "εργαζόμενων - φτωχών" (in work at risk of poverty rate) ηλικίας 18-64 ετών**  
**2009, 2013, 2015, 2018**



Πηγή: Eurostat, επεξεργασία στοιχείων ΕΙΕΑΔ, (In-work at-risk-of-poverty rate by age and sex - EU-SILC survey [ilc\_iw01])

## Η αναγκαιότητα ανάληψης ευρωπαϊκής πρωτοβουλίας και οι άξονες της διαβούλευσης

Αντλώντας από την υφιστάμενη εμπειρία και τα συστήματα εργασιακών σχέσεων στα κράτη – μέλη, η Κομισιόν έθεσε στο ευρύτερο πλαίσιο της πρώτης φάσης διαβούλευσης τα εξής κεντρικά ζητήματα επί των οποίων θα μπορούσε να αναληφθούν ευρωπαϊκές παρεμβάσεις: α) την επάρκεια των μισθών (wage adequacy), β) το ποσοστό κάλυψης των εργαζομένων που αμείβεται με τον κατώτατο μισθό ή γύρω από αυτόν (wage coverage), γ) τη συμμετοχή των κοινωνικών εταίρων στη διαδικασία καθορισμού του κατώτατου μισθού, δ) τα υφιστάμενα εθνικά συστήματα διαμόρφωσης των κατώτατων μισθών, ζητώντας από τους Ευρωπαϊκούς κοινωνικούς εταίρους να διατυπώσουν τις απόψεις τους.

Η αναγκαιότητα μιας ευρωπαϊκής παρέμβασης στο πεδίο των κατώτατων αποδοχών στοιχειοθετήθηκε από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή με μια σειρά από οικονομικά και κοινωνικά επιχειρήματα και στη βάση της προώθησης των στόχων του Ευρωπαϊκού Πυλώνα Κοινωνικών Δικαιωμάτων. Έτσι, κατά την Κομισιόν, οι παρεμβάσεις της Ε.Ε. για τη διασφάλιση δίκαιων κατώτατων μισθών σε όλα τα κράτη – μέλη, είναι αναγκαίες και θα πρέπει να έχουν ως στόχο τη βελτίωση της δίκαιης λειτουργίας της ευρωπαϊκής αγοράς εργασίας στο σύνολό της, την ενίσχυση της οικονομικής και κοινωνικής προόδου και της κοινωνικής συνοχής, τη μείωση του μισθολογικού χάσματος μεταξύ ανδρών και γυναικών καθώς και την επιτάχυνση της κοινωνικής σύγκλισης.

## Οι αντιδράσεις των κοινωνικών εταίρων.

### Εσωτερικές διαιρέσεις και διαφωνίες στη Συνομοσπονδία Ευρωπαϊκών Συνδικάτων (ETUC)

Ήδη κατά την εναρκτήρια φάση της διαβούλευσης υπήρξαν αρνητικές αντιδράσεις κυρίως από τις χώρες στις οποίες δεν υπάρχει ο θεσμός του εθνικού κατώτατου μισθού και κυρίως από τα συνδικάτα των Σκανδιναβικών χωρών: Δανία, Σουηδία, Φινλανδία τα οποία και είναι κατηγορηματικά αντίθετα σε τυχόν καθιέρωση ενός πλαισίου για τον ευρωπαϊκό κατώτατο μισθό. Όπως επισημάνθηκε σε αυτές τις χώρες το ποσοστό κάλυψης των εργαζομένων από τις κλαδικές και επιχειρησιακές συμβάσεις υπερβαίνει το 90%, το ύψος των μισθών είναι σημαντικά υψηλότερο από οιονδήποτε «κατώτατο μισθό» ο οποίος τυχόν θα επιβαλλόταν με νομοθετική παρέμβαση «από τα πάνω». Μια ενδεχόμενη θεσμοθέτηση ευρωπαϊκού κατώτατου μισθού θα δημιουργούσε αρνητικές επιπτώσεις στο σύστημα των συλλογικών τους διαπραγματεύσεων.

Επιπρόσθετα το ζήτημα ανέδειξε και την υποβόσκουσα εδώ και χρόνια έντονη εσωτερική διαίρεση και αντιπαλότητα που υπάρχει στη Συνομοσπονδία Ευρωπαϊκών Συνδικάτων (ETUC), όπου οι συνδικαλιστικές οργανώσεις των σκανδιναβικών χωρών είναι σθεναρά αντίθετες σε οποιαδήποτε ευρωπαϊκή πρωτοβουλία ή παρέμβαση στα πεδία των κατώτατων μισθών και των συλλογικών διαπραγματεύσεων.<sup>9</sup>

Για το λόγο αυτό άλλωστε, η ETUC αναγκάστηκε να διοργανώσει εσωτερική ψηφοφορία προκειμένου να λάβει εξουσιοδότηση από τις οργανώσεις – μέλη της (εθνικές συνομοσπονδίες εργαζομένων και κλαδικές ευρωπαϊκές ομοσπονδίες) ως προς τον καθορισμό της στάσης της απέναντι στην πρωτοβουλία της Κομισιόν και την έγκριση των θέσεων της<sup>10</sup>.

Εν τέλει, η ETUC, και με δεδομένες τις διαφορετικές προσεγγίσεις των οργανώσεων – μελών της, ζητά από την Κομισιόν να προχωρήσει στην έκδοση Ευρωπαϊκής Οδηγίας που θα διασφαλίζει σε όλα τα κράτη – μέλη της Ε.Ε.: α) ένα ύψος εθνικού κατώτατου μισθού που θα καλύπτει την αξιοπρεπή διαβίωση των εργαζομένων και β) τη θεσμική καθιέρωση ελεύθερων συλλογικών διαπραγματεύσεων (ιδιαίτερα των κλαδικών συλλογικών συμβάσεων εργασίας). Ακόμη, η ΣΕΣ στις θέσεις της διατυπώνει οκτώ (8) θεμελιώδη σημεία, ως προς το περιεχόμενο της νομοθετικής πρωτοβουλίας της Ε.Ε.

- τα κράτη μέλη θα πρέπει να διασφαλίσουν ότι οι κοινωνικοί εταίροι θα συμμετέχουν πραγματικά στον καθορισμό του κατώτατου μισθού,
- τα κράτη μέλη πρέπει να είναι ελεύθερα να καθορίζουν το ύψος του νόμιμου κατώτατου μισθού τους, διασφαλίζοντας όμως ταυτόχρονα ότι οι νομοθετικά καθοριζόμενοι εθνικοί κατώτατοι μισθοί θα πρέπει προοδευτικά να φθάσουν τουλάχιστον στο 60% του εθνικού διάμεσου (median) μισθού<sup>11</sup> πλήρους απασχόλησης και με πλήρη ελευθερία των κοινωνικών εταίρων / κυβερνήσεων να υπερβαίνουν το στόχο αυτό,
- οι κατώτατοι μισθοί θα πρέπει να καλύπτουν όλους τους εργαζομένους, οι οποίοι ορίζονται από την εθνική νομοθεσία και πρακτική σε συνεννόηση με τους κοινωνικούς εταίρους, και θα πρέπει να συμπεριλαμβάνουν σήμερα αποκλεισμένες κατηγορίες εργαζομένων, όπως οι οικιακοί εργαζόμενοι, οι μη τυποποιημένοι εργαζόμενοι - οι εργαζόμενοι σε πλατφόρμες, οι ναυτικοί, οι μακροχρόνια άνεργοι, οι εργαζόμενοι με αναπηρία, οι συνταξιούχοι εργαζόμενοι, οι υπήκοοι τρίτων χωρών.
- Θα πρέπει να καταργηθούν όλοι οι τυχόν προβλεπόμενοι υπο-κατώτατοι μισθοί όπως π.χ. για τους νέους και να απαγορεύονται οι εξαιρέσεις επιχειρήσεων, κλάδων ή περιοχών από τον κατώτατο νόμιμο μισθό

<sup>9</sup> Για το ζήτημα βλ. B. Furåker & B. Larsson, «The European Trade Union Movement and the Issue of Statutory Minimum Wages», 7/3/2020 [https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-3-030-38770-9\\_3](https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-3-030-38770-9_3)

<sup>10</sup> Η ψηφοφορία διεξήχθη στις 3/9.2020 και με ψήφους 86% υπέρ, η ETUC εξουσιοδοτήθηκε να ζητήσει την έκδοση σχετικής ευρωπαϊκής Οδηγίας υπό τους όρους και τις προϋποθέσεις που εμπεριέχουν οι θέσεις της (<https://www.etuc.org/en/pressrelease/huge-majority-trade-unions-call-eu-law-fair-wages>)

<sup>11</sup> Διάμεσος (median) είναι ο μισθός εκείνος που (αν τοποθετήσουμε τους μισθωτούς σε μια σειρά ανάλογα με τον μισθό που παίρνουν) βρίσκεται στη μέση, δηλαδή είναι μεγαλύτερος από τον μισθό που παίρνουν οι μισοί μισθωτοί και μικρότερος από τον μισθό που παίρνουν οι άλλοι μισοί. Ο διάμεσος μισθός μπορεί να αποκλίνει σε κάποιο βαθμό από τον μέσο μισθό (ή τον μέσο όρο των μισθών), γιατί η τιμή του μέσου μισθού επηρεάζεται από τυχόν εξαιρετικά υψηλούς ή χαμηλούς μισθούς στα δύο άκρα (δηλαδή από κάποιους μισθωτούς με ιδιαίτερως υψηλούς μισθούς ή/και κάποιους μισθωτούς με ιδιαίτερως χαμηλούς μισθούς). Έτσι ο διάμεσος μισθός είναι πιο αντιπροσωπευτικός από τον μέσο μισθό, εκφράζονται καλύτερα τον μισθό που παίρνουν οι περισσότεροι μισθωτοί.

- Οι νόμιμοι κατώτατοι μισθοί, εφόσον υπάρχουν, θα πρέπει να επικαιροποιούνται και να αυξάνονται σε τακτική βάση, ακολουθώντας μια σαφή διαδικασία, στην οποία συμμετέχουν πλήρως οι κοινωνικοί εταίροι.
- Το κόστος που συνεπάγεται η αύξηση του κατώτατου μισθού θα πρέπει καταρχήν να βαρύνει τους εργοδότες. Η χρήση των φορολογικών εκπτώσεων και άλλων μηχανισμών αντιστάθμισης μπορεί να είναι αποτέλεσμα μόνο του κοινωνικού διαλόγου.
- Τα κράτη μέλη θα πρέπει να εξασφαλίζουν ότι οι εργαζόμενοι διαθέτουν επαρκείς εβδομαδιαίες / μηνιαίες / ώρες εργασίας, ώστε να μπορούν να λαμβάνουν πραγματικά αξιοπρεπή μισθό. Πρέπει να ληφθούν συμπληρωματικά μέτρα για ένα δίκαιο εκ του νόμου οριζόμενο κατώτατο μισθό με βάση την πλήρη απασχόληση, που να λαμβάνει υπόψη το γεγονός ότι ένας αυξανόμενος αριθμός εργαζομένων βρίσκεται σε επισφαλή, μερική απασχόληση ή εκ περιτροπής εργασία. Προκειμένου να εξασφαλιστεί ένα αξιοπρεπές βιοτικό επίπεδο για αυτούς τους εργαζομένους, θα πρέπει να υπάρχει ελάχιστος εγγυημένος αριθμός ωρών εργασίας.
- Κανένα κράτος μέλος δεν θα πρέπει να υποχρεούται να θεσπίσει σύστημα νομοθετικά καθοριζόμενων μισθών, εφόσον τέτοιο δεν υπάρχει.

### **Αρνητικές οι ευρωπαϊκές οργανώσεις των εργοδοτών**

Από την άλλη πλευρά, άμεση και αρνητική υπήρξε η αντίδραση των εργοδοτικών οργανώσεων. Πρώτη από όλες, η κορυφαία ευρωπαϊκή οργάνωση των εργοδοτών BusinessEurope δήλωσε την κατηγορηματική της αντίθεση απέναντι στην πρωτοβουλία της Κομισιόν, επισημαίνοντας σε σχετική ανακοίνωση<sup>12</sup> ότι, «η συντριπτική πλειονότητα των κρατών μελών έχουν ήδη ένα ελάχιστο μισθό, οι οποίοι λειτουργούν εντελώς διαφορετικά. Ο καθορισμός των μισθών αντιμετωπίζεται καλύτερα από τους κοινωνικούς εταίρους σε εθνικό επίπεδο. Η BusinessEurope αντιτίθεται σθεναρά στη νομοθεσία της ΕΕ για τους κατώτατους μισθούς». Υποστηρίζει επίσης ότι οι μισθοί δεν είναι το σωστό εργαλείο για την αναδιανομή του πλούτου, η οποία πρέπει να γίνεται μέσα από άλλα εργαλεία όπως η φορολογία και οι πολιτικές κοινωνικής προστασίας. Οι ευρωπαίοι εργοδότες επισημαίνουν ότι το ύψος των μισθών θα πρέπει να είναι τέτοιο, ώστε να διατηρείται και να μεγεθύνεται η απασχόληση και να συμβαδίζει την παραγωγικότητα.

Στη συνέχεια, το σύνολο σχεδόν των ευρωπαϊκών εργοδοτικών οργανώσεων εξέφρασε ισχυρή αντίδραση σε οιαδήποτε πιθανότητα ανάληψης δεσμευτικών πρωτοβουλιών εκ μέρους της Ε.Ε., επισημαίνοντας ότι η Ε.Ε. δεν έχει καμία νομοθετική αρμοδιότητα τόσο επί των κατώτατων μισθών όσο και επί των συλλογικών διαπραγματεύσεων και ότι τα ζητήματα αυτά εμπίπτουν αποκλειστικά και μόνο στις νομοθετικές αρμοδιότητες των εθνικών κρατών και των συμφωνιών – συλλογικών συμβάσεων που συνάπτουν οι κοινωνικοί εταίροι στο εθνικό επίπεδο.

Στο πλαίσιο αυτό, εξέφρασαν την ανησυχία τους ότι τυχόν ευρωπαϊκή και νομικά δεσμευτική πρωτοβουλία συνιστά άμεση και έμμεση παρέμβαση στα εθνικά συστήματα καθορισμού των μισθών, στις ελεύθερες συλλογικές διαπραγματεύσεις και στην αυτονομία των κοινωνικών εταίρων.

## **Οι προτάσεις της Ευρωπαϊκής Επιτροπής για τη θεσμοθέτηση ενός ευρωπαϊκού πλαισίου για τους κατώτατους μισθούς.**

Μετά τις απόψεις των Κοινωνικών Εταίρων, η Κομισιόν (όπως επισημάνθηκε και παραπάνω) επανερχόμενη δημοσιοποίησε στις 3/6/2020 το δεύτερο κείμενο της Διαβούλευσης, στο οποίο αποτυπώνονται με περισσότερη σαφήνεια οι θέσεις της, αλλά και η βούλησή της να προχωρήσει σε νομοθετικές πρωτοβουλίες στο ευρωπαϊκό επίπεδο για τη θεσμοποίηση ενός ευρωπαϊκού πλαισίου.

Κατά την Κομισιόν, η ευρωπαϊκή παρέμβαση νομιμοποιείται από τις Ευρωπαϊκές Συνθήκες και είναι αναγκαία προκειμένου να επιτευχθούν οι στόχοι του Ευρωπαϊκού Πυλώνα Κοινωνικών Δικαιωμάτων. Στο πλαίσιο αυτό, η οιαδήποτε κοινοτική πρωτοβουλία θα πρέπει να θέσει στόχους, η επίτευξη των οποίων θα είναι δεσμευτική για τα κράτη – μέλη και θα μπορεί να πραγματοποιηθεί με διάφορα μέσα, τα οποία δεν θα θίγουν τις εθνικές αρμοδιότητες και την αυτονομία των κοινωνικών εταίρων.

<sup>12</sup> <https://www.business-europe.eu/publications/eu-can-only-deliver-people-if-economy-works-well>

Ως προς το περιεχόμενο της ευρωπαϊκής παρέμβασης, αυτή θα πρέπει να διασφαλίζει δύο κεντρικούς σκοπούς:

α) το επίπεδο των κατώτατων μισθών σε κάθε κράτος – μέλος της Ε.Ε, είτε αυτό καθορίζεται νομοθετικά από την Κυβέρνηση, είτε μέσω συλλογικών διαπραγματεύσεων από τους κοινωνικούς εταίρους θα πρέπει να είναι επαρκές ώστε: (i) να διασφαλίζει έναν αξιοπρεπή βιοπορισμό για τους εργαζόμενους μειώνοντας τις ανισότητες και το φαινόμενο των «εργαζόμενων – φτωχών», (ii) να προωθεί την ισότητα των φύλων μέσω της μείωσης του μισθολογικού χάσματος, (iii) να ενισχύει τη συμμετοχή στην αγορά εργασίας προκειμένου να επιτευχθεί μεγαλύτερη ανάπτυξη και να χρηματοδοτηθεί επαρκώς η Κοινωνική Ασφάλιση.

β) ο κατώτατος μισθός να καλύπτει το σύνολο των εργαζομένων χωρίς εξαιρέσεις και ιδιαίτερα τις ευάλωτες ή επισφαλείς ομάδες στην αγορά εργασίας.

Για την επίτευξη των παραπάνω σκοπών, η Κομισιόν, θέτει ως επιμέρους στόχους: α) τη βελτίωση και καλή λειτουργία των εθνικών συστημάτων συλλογικών διαπραγματεύσεων, διότι αυτά είναι καθοριστικά για το επίπεδο των μισθών σε μια χώρα και επηρεάζουν αποφασιστικά το ύψος των κατώτατων μισθών, είτε αυτοί καθορίζονται νομοθετικά, είτε μέσω συλλογικών διαπραγματεύσεων, β) τον -σε σταθερή και τακτική βάση- επανακαθορισμό των κατώτατων μισθών με διαφανή, σταθερά και ορθολογικά κριτήρια, γ) τη διασφάλιση και ενίσχυση ενεργητικής συμμετοχής των εθνικών κοινωνικών εταίρων στον καθορισμό των κατώτατων μισθών, ιδίως στις χώρες που αυτοί καθορίζονται νομοθετικά από την Κυβέρνηση, δ) την εξάλειψη όσων εξαιρέσεων υπάρχουν από την προστασία των κατώτατων μισθών π.χ. «υποκατώτατος» μισθούς στους νέους, ε) την καθιέρωση αποτελεσματικών συστημάτων και ελεγκτικών μηχανισμών που θα διασφαλίζουν τη συμμόρφωση (σ.σ. των επιχειρήσεων) με το κανονιστικό πλαίσιο των κατώτατων μισθών.

Η Ευρωπαϊκή Επιτροπή, προτείνει εναλλακτικούς ή/και συμπληρωματικούς τρόπους που θα επιτρέψουν τη διαμόρφωση ενός ευρωπαϊκού πλαισίου για τους κατώτατους μισθούς με σύννομο τρόπο.

Σύμφωνα με τις προτάσεις της Κομισιόν, νομοθετικές παρεμβάσεις ευρωπαϊκού επιπέδου θα μπορούσαν να γίνουν στα εξής επίπεδα:

α) προαγωγή – ενίσχυση των εθνικών συλλογικών διαπραγματεύσεων ως αποκλειστικού μηχανισμού διαμόρφωσης των κατώτατων μισθών με ταυτόχρονη διασφάλιση του επιπέδου της επάρκειας τους και της πλήρους κάλυψης (δηλαδή υποχρεωτικής εφαρμογής) των εργαζομένων.

β) καθιέρωση περισσότερο ενεργούς και αποφασιστικής συμμετοχής των κοινωνικών εταίρων σε όσες χώρες ο κατώτατος μισθός καθορίζεται νομοθετικά από την κυβέρνηση (σ.σ. ουσιαστικά σύμφωνη γνώμη) σε συνδυασμό με την ταυτόχρονη καθιέρωση επιτροπών ανεξαρτήτων εμπειρογνομόνων

γ) τη διαμόρφωση και θέσπιση σε ευρωπαϊκό επίπεδο ενός πλαισίου που θα περιλαμβάνει μια σειρά από αντικειμενικούς, διαφανείς και σταθερούς δείκτες βάσει των οποίων θα πρέπει να καθορίζονται σε εθνικό επίπεδο οι κατώτατοι μισθοί, όπως το επίπεδο και η κατανομή των μισθών, το κόστος ζωής καθώς και άλλοι κοινωνικο-οικονομικοί δείκτες όπως για παράδειγμα: α) το ύψος είτε του μικτού, είτε του καθαρού του εθνικού μέσου ή διάμεσου μισθού, β) τη διαμόρφωση ενός δείκτη αξιοπρεπούς διαβίωσης π.χ. ελάχιστη αγοραστική δύναμη μισθού, γ) τη φορολογία και τις ασφαλιστικές κρατήσεις κλπ.

### **Πιθανή νομική βάση του ευρωπαϊκού πλαισίου**

Ως νομιμοποιητική βάση της ευρωπαϊκής παρέμβασης, η Κομισιόν εκτιμά ότι αυτή μπορεί να βασιστεί το άρθρο 153(1)(b) της **Ενοποιημένης Συνθήκης Λειτουργίας της Ευρωπαϊκής Ένωσης (ΤFEU)**, σύμφωνα με το οποίο η Ε.Ε. υποστηρίζει και συμπληρώνει τις δράσεις των κρατών μελών στο πεδίο των εργασιακών σχέσεων σεβόμενη τις αρχές της επικουρικότητας και της αναλογικότητας.

Στην κατεύθυνση αυτή, η νομοθετική πρωτοβουλία της Ε.Ε. μπορεί να λάβει είτε τη νομικά δεσμευτική μορφή της Ευρωπαϊκής Οδηγίας, είτε τη μορφή της Ευρωπαϊκής Σύστασης η οποία ωστόσο δεν νομικά δεσμευτική για τα κράτη – μέλη. Για όλα τα παραπάνω, η Κομισιόν ζητά την εκ νέου διατύπωση των απόψεων των κοινωνικών εταίρων για την επόμενη φάση της διαβούλευσης.

## Συμπερασματικά σχόλια

Η πρωτοβουλία Διαβούλευσης της Ευρωπαϊκής Επιτροπής για τη θεσμοθέτηση ενός ευρωπαϊκού πλαισίου του κατώτατου μισθού συνιστά μια φιλόδοξη και αρκετά «προχωρημένη» για τα ευρωπαϊκά δεδομένα προσπάθεια εμπλοκής της Ε.Ε. στα πεδία των μισθών, των εργασιακών σχέσεων και των συλλογικών διαπραγματεύσεων, τα οποία μέχρι τώρα θεωρούνταν ως «άβατο» και τα οποία ανήκαν αποκλειστικά στις εθνικές αρμοδιότητες.

Με δεδομένο ότι η διαδικασία σύγκλισης της Ε.Ε. σε ότι αφορά τη λειτουργία των αγορών εργασίας και τους κοινωνικούς δείκτες όχι μόνο δεν έχει προχωρήσει επαρκώς αλλά αντίθετα έχει υπαναχωρήσει ως αποτέλεσμα και της μεγάλης οικονομικής κρίσης από το 2008 και μετά, η πρωτοβουλία της Ευρωπαϊκής Επιτροπής κινείται σε θετική κατεύθυνση.

### **Βεβαίως και δεν πρόκειται για μια πρωτοβουλία καθορισμού ενός ενιαίου ευρωπαϊκού κατώτατου μισθού.**

Ωστόσο, παρά την όποια αισιοδοξία που μπορεί να υπάρχει ως προς τη θετική κατάληξη μιας τέτοιας πρωτοβουλίας, δηλαδή τη διαμόρφωση ενός ενιαίου ευρωπαϊκού θεσμικού πλαισίου για τον καθορισμό ενός ελάχιστου επιπέδου των κατώτατων μισθών σε κάθε κράτος – μέλος της, σύμφωνα με τα κριτήρια που προαναφέρθηκαν, φαίνεται ότι κάτι τέτοιο θα μπορούσε να επιτευχθεί πολύ δύσκολα.

Και τούτο διότι, δεν είναι μόνο το σύνολο των ευρωπαϊκών εργοδοτικών οργανώσεων που αντιτίθεται σθεναρά σε μια τέτοια προοπτική, ούτε ότι ένα σημαντικό ποσοστό εθνικών συνδικαλιστικών οργανώσεων των εργαζομένων επίσης αντιτίθεται (σκανδιναβικές χώρες κλπ) με αποτέλεσμα να υπάρχουν σοβαρότατες διαφωνίες εντός των ευρωπαϊκών συνδικάτων.

Είναι και οι εθνικές κυβερνήσεις των περισσότερων κρατών – μελών της Ε.Ε., οι οποίες πολύ δύσκολα θα αποδέχονταν ευρωπαϊκή παρέμβαση στη λειτουργία των εθνικών αγορών εργασίας τους και στους μηχανισμούς διαμόρφωσης των μισθολογικών τους πολιτικών, από τη στιγμή μάλιστα όπου και τα δύο αυτά πεδία συνιστούν κρίσιμους τομείς όπου μπορούν (ακόμα) να χρησιμοποιούνται εθνικά εργαλεία πολιτικής για τη βελτίωση της ανταγωνιστικότητας των οικονομιών τους και παρά τις όποιες κοινωνικές ανισότητες παράγουν.

Τα παραπάνω ωστόσο, μένει να επιβεβαιωθούν.

## Πηγές και βιβλιογραφία

Eurostat (2014), Structure of Earnings Survey 2014, [https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Minimum\\_wage\\_statistics#Proportion\\_of\\_minimum\\_wage\\_earners](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Minimum_wage_statistics#Proportion_of_minimum_wage_earners)

ETUC (2018), ETUC Resolution on Priorities for the Coordination of Collective Bargaining and Wage Policies. Brussels: ETUC. <https://www.etuc.org/system/files/document/file2018-07/ETUC%20Resolution%20with%20Annex.pdf>

European Union, European Pillar of Social Rights ([https://ec.europa.eu/commission/sites/beta-political/files/social-summit-european-pillar-social-rights-booklet\\_en.pdf](https://ec.europa.eu/commission/sites/beta-political/files/social-summit-european-pillar-social-rights-booklet_en.pdf) )

Eurofound, (2019), *Minimum Wages in 2019: Annual Review*. Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. [https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef\\_publication/field\\_ef\\_document/ef19028en.pdf](https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef19028en.pdf)

Eurofound, (2019), To Have or Have Not: A Statutory Minimum Wage. [www.eurofound.europa.eu/publications/article/2019](http://www.eurofound.europa.eu/publications/article/2019) . <https://www.eurofound.europa.eu/publications/article/2019/to-have-or-have-not-a-statutory-minimum-wage>

Eurofound, (2020), *Minimum Wages in 2019: Annual Review*. Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. [https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef\\_publication/field\\_ef\\_document/ef20005en.pdf](https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef20005en.pdf)

Furåker B., Larsson B. (2020) The European Trade Union Movement and the Issue of Statutory Minimum Wages. In: Trade Union Cooperation in Europe. Palgrave Pivot, Cham. [https://link.springer.com/chapter/10.1007%2F978-3-030-38770-9\\_3](https://link.springer.com/chapter/10.1007%2F978-3-030-38770-9_3)

Georgiadis, A., I. Kaplanis and V. Monastiriotis, (2018). Greece after the Bailouts: The Impact of Minimum Wages on Wages and Employment. Evidence from Greece. GreeSE–Hellenic Observatory Papers on Greece and Southeast Europe 131, Hellenic Observatory, LSE. <https://www.lse.ac.uk/Hellenic-Observatory/Assets/Documents/Publications/GreeSE-Papers/GreeSE-No131.pdf>

Κυριακούλιας Π (2012), , «Οι Εργασιακές Σχέσεις Μετά το Μνημόνιο : Πανόραμα της Μεταρρύθμισης της Εργασιακής Νομοθεσίας 2010-2012» , Άρθρα και Μελέτες ΕΙΕΑΔ No 2/2012, [https://www.eiead.gr/publications/docs/EIEAD\\_arthra\\_kai\\_meletes\\_2-2012.pdf](https://www.eiead.gr/publications/docs/EIEAD_arthra_kai_meletes_2-2012.pdf)

