

ΝΟΜΙΚΗ ΣΧΟΛΗ

Π.Μ.Σ.: ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΔΙΚΟΝΟΜΙΑ ΚΑΙ ΕΡΓΑΤΙΚΟ ΔΙΚΑΙΟ
ΕΙΔΙΚΕΥΣΗ: ΕΡΓΑΤΙΚΟ ΔΙΚΑΙΟ
ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΑΚΟ ΕΤΟΣ: 2023-2024

ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ
της Γραβάνη Ειρήνης του Μιχαήλ
A.M.: 7340132302003

Ο κατώτατος μισθός στο εθνικό και το ευρωπαϊκό δίκαιο

Τριμελής επιτροπή:

- α) Παπαδημητρίου Κωνσταντίνος
- β) Λαδάς Δημήτριος
- γ) Σκανδάλης Ιωάννης

Αθήνα, 2024

Copyright © [Ειρήνη Γραβάνη, 2024]

Με επιφύλαξη παντός δικαιώματος. All rights reserved.

Απαγορεύεται η αντιγραφή, αποθήκευση και διανομή της παρούσας εργασίας, εξ ολοκλήρου ή τμήματος αυτής, για εμπορικό σκοπό. Επιτρέπεται η ανατύπωση, αποθήκευση και διανομή για σκοπό μη κερδοσκοπικό, εκπαιδευτικής ή ερευνητικής φύσης, υπό την προϋπόθεση να αναφέρεται η πηγή προέλευσης και να διατηρείται το παρόν μήνυμα.

Οι απόψεις και θέσεις που περιέχονται σε αυτήν την εργασία εκφράζουν την συγγραφέα και δεν πρέπει να ερμηνευθεί ότι αντιπροσωπεύουν τις επίσημες θέσεις του Εθνικού και Καποδιστριακού Πανεπιστημίου Αθηνών

Περιεχόμενα

I. Συνοτομογραφίες.....	5
II. Εισαγωγή.....	6
1. Η σημασία θέσπισης κατώτατου ορίου αποδοχών.....	7
2. Το διεθνές νομικό πλαίσιο κατοχύρωσης κατώτατου μισθού.....	9
2.1 Διεθνής Οργάνωση Εργασίας.....	9
2.2 Ευρωπαϊκός Κοινωνικός Χάρτης.....	11
2.3 Ενωσιακό δίκαιο.....	12
3. Ο εθνικός κατώτατος μισθός - Έννοια και περιεχόμενο.....	13
3.1 Η διάκριση υπαλλήλων και εργατών.....	15
3.2 Η ρύθμιση του κατώτατου μισθού πριν τον ν. 4093/2012.....	16
3.3 Οι αλλαγές που εισήχθησαν το 2012 – Ο καθορισμός του κατώτατου μισθού κατά τα χρόνια των μνημονίων.....	17
3.4 Ο κατώτατος μισθός με βάση τον νόμο 4172/2013- Άρθρο 134 Κώδικα Εργατικού Δικαίου ...	18
3.4.1 Οργανισμός Μεσολάβησης και Διαιτησίας.....	19
3.4.2 Διαδικασία θέσπισης.....	20
3.4.3 Η εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας.....	22
4 Οι ειδικότερες μεταρρυθμίσεις κατά την εποχή των μνημονίων.....	24
4.1 Οι προβλέψεις για τους νέους (κάτω των 25 ετών).....	24
4.2 Το επίδομα γάμου.....	26
4.3 Το επίδομα της τριετίας.....	28
III. Ενδιάμεσο συμπέρασμα.....	29
5 Η νέα Ευρωπαϊκή οδηγία και ο ευρωπαϊκός κατώτατος μισθός.....	33
5.1 Πλαίσιο θέσπισης.....	33
5.2 Αμφισβητήσεις νομιμότητας της Οδηγίας κατά το άρθρο 153 παρ. 5 Σ.Λ.Ε.Ε.....	36
5.3 Υποκειμενικό πεδίο εφαρμογής.....	38
6 Διαδικασία καθορισμού επαρκών νόμιμων κατώτατων μισθών.....	43
6.1 Η έννοια της επάρκειας.....	44
6.2 Κριτήρια καθορισμού.....	45
6.2.1 Τα κριτήρια της Οδηγίας.....	45
6.2.2 Μέσος και διάμεσος μισθός.....	47
6.2.3 Τα κριτήρια που χρησιμοποιήθηκαν από τα Κράτη το 2023.....	49
7 Εναρμόνιση του νέου συστήματος καθορισμού του κατώτατου μισθού.....	52
7.1 Εθνικό Δίκαιο.....	52
7.2 Συγκριτική θεώρηση.....	55
7.3 Η πρόταση της Επιτροπής και το νομοσχέδιο για το νέο σύστημα καθορισμού του νομοθετημένου κατώτατου μισθού.....	57

7.3.1	Ρύθμιση από την 1.6.2025 έως την 31.12.2027	59
7.3.2	Σύστημα αυτόματης αναπροσαρμογής του νομοθετημένου κατώτατου μισθού και ημερομισθίου (από 1.1.2028)	60
8	Προώθηση των συλλογικών διαπραγματεύσεων	63
8.1	Το Άρθρο 4 της Οδηγίας.....	63
8.2	Το Σχέδιο Δράσης και τα επίπεδα κάλυψης από σ.σ.ε. στην Ελλάδα	67
8.3	Η μεταφορά του άρθρου 4 της Οδηγίας στο εθνικό δίκαιο	69
IV.	Συμπεράσματα.....	71
V.	Βιβλιογραφία	75

I. Συντομογραφίες

ΕΣΔΑ	Ευρωπαϊκή Σύμβαση Δικαιωμάτων του Ανθρώπου
ΕΔΔΑ	Ευρωπαϊκό Δικαστήριο Δικαιωμάτων του Ανθρώπου
ΧΘΔ	Χάρτης Θεμελιωδών Δικαιωμάτων
ΕΚΧ	Ευρωπαϊκός Κοινωνικός Χάρτης
Δ.Ο.Ε.	Διεθνής Οργάνωση Εργασίας
Δ.Σ.Ε.	Διεθνής Σύμβαση Εργασίας
ΕΕΚΔ	Ευρωπαϊκή Επιτροπή Κοινωνικών Δικαιωμάτων
ΔΕΕ	Διεθνές Ευρωπαϊκό Δικαστήριο
ΣΤΕ	Συμβούλιο της Ευρώπης
ΕΠΚΔ	Ευρωπαϊκός Πυλώνας Κοινωνικών Δικαιωμάτων
ΕΕ	Ευρωπαϊκή Ένωση
SMIC	salaire minimum de croissance
Κ.Α.Ε.Δ	Κώδικας Ατομικού Εργατικού Δικαίου
ΑΕΠ	Ακαθάριστο Εγχώριο Προϊόν
COLA	Cost of living Allowance
ΚΕΠΕ	Κέντρο Προγραμματισμού και Οικονομικών Ερευνών
ΓΣΕΕ	Γενική Συνομοσπονδία Εργατών Ελλάδος
Ο.ΜΕ.Δ	Οργανισμός Μεσολάβησης και Διαιτησίας
ε.γ.σ.σ.ε.	Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας
Υ.Α	Υπουργική Απόφαση
ΠΥΣ	Πράξη Υπουργικού Συμβουλίου
σ.σ.ε.	Συλλογική Σύμβαση Εργασίας
ΔΤΚ	Δείκτης Τιμών Καταναλωτή
ΕΛΣΤΑΤ	Ελληνική Στατιστική Αρχή

II. Εισαγωγή

Στην Ελλάδα, μία χώρα με μεγάλη παράδοση στον θεσμό του κατώτατου μισθού, παραδοσιακά αυτός καθοριζόταν μέσω των Εθνικών Γενικών Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας. Ήταν δηλαδή αυτονόητο πως οι κοινωνικοί εταίροι, οι οποίοι και ρυθμίζουν τους όρους εργασίας, θα είχαν αρμοδιότητα επί του καθορισμού των κατώτατων αποδοχών. Σήμερα, όπως είναι γνωστό, ο κατώτατος μισθός προβλέπεται ετησίως σε Υπουργική Απόφαση, μία νομοθετική αλλαγή η οποία δεν επήλθε κατόπιν εσωτερικής αξιολόγησης και τροποποίησης, αλλά επιβλήθηκε βιαίως, κατά την περίοδο της οικονομικής κρίσης, και μάλιστα εξωγενώς, δηλαδή από τους Ευρωπαϊκούς θεσμούς. Ακριβώς 10 χρόνια μετά την κομβική αυτή αλλαγή που επήλθε στο ελληνικό, τουλάχιστον, σύστημα, ψηφίζεται η Οδηγία 2022/2041 η οποία περιλαμβάνει μέτρα για την κατοχύρωση επαρκών κατώτατων μισθών, για την ενδυνάμωση των συλλογικών διαπραγματεύσεων και την διασφάλιση της εμπλοκής των κοινωνικών εταίρων στις διαδικασίες πρόβλεψης των κατώτατων ορίων αποδοχών. Στα μέσα Οκτωβρίου του 2024 παραδόθηκε στο Υπουργείο Εργασίας η Έκθεση της Επιστημονικής Επιτροπής σχετικά με την εναρμόνιση της Οδηγίας στο ελληνικό δίκαιο. Κατά την Έκθεση αυτή, προτείνεται μία συθέμελη αλλαγή του συστήματος καθορισμού, η εισαγωγή του συστήματος αυτόματης αναπροσαρμογής των κατώτατων ορίων αποδοχών η οποία μάλιστα δεν θα μπορέσει να εφαρμοσθεί πριν το 2028 λόγω της ανάγκης προετοιμασίας του ελληνικού συστήματος. Δεν είναι η πρώτη φορά βέβαια που οι μισθοί θα σχετίζονται στην Ελλάδα με τον πληθωρισμό, καθώς ήδη το 1982 η τότε κυβέρνηση του ΠΑΣΟΚ, είχε εφαρμόσει την Αυτόματη Τιμαριθμική Προσαρμογή (ΑΤΑ) στον βασικό μισθό¹.

Φαίνεται λοιπόν, πως ο θεσμός του εθνικού κατώτατου μισθού είναι πλέον, κάθε άλλο παρά ανεξάρτητος από την ενωσιακή νομοθεσία και πολιτική. Στόχος της παρούσας μελέτης είναι να αναλύσει την σημασία θέσπισης κατώτατου μισθού, να εντοπίσει τα νομοθετικά ερείσματα αυτού, τόσο σε εθνικό όσο και σε ενωσιακό πλαίσιο, και να αναδείξει την σημασία της χρονικής ακολουθίας στις τροποποιήσεις που έχει υποστεί ο θεσμός στην Ελλάδα. Σε ένα δεύτερο επίπεδο, θα επιχειρηθεί η σύνδεση των αλλαγών αυτών με τις εκάστοτε ενωσιακές πολιτικές, με αποκορύφωμα και ορόσημο την ψηφισθείσα Οδηγία η οποία και εισάγει το κομβικό ζήτημα της αναγκαιότητας κατοχύρωσης επαρκών κατώτατων μισθών μέσω παράλληλα της ενίσχυσης των συλλογικών διαπραγματεύσεων. Μέσω της διαδικασίας εναρμόνισής της στα κράτη-μέλη όπως η Ελλάδα, όπου οι συλλογικές διαπραγματεύσεις έχουν εδώ και χρόνια παραγκωνιστεί, θα κριθεί το κατά πόσο υπάρχει πραγματική πολιτική προθυμία για την ενίσχυσή τους. Αναπόφευκτο, τέλος, είναι να γίνει και μία ακροθιγής ανάλυση του νέου συστήματος, το οποίο, κατά την χρονική στιγμή συγγραφής της παρούσας, δεν έχει οριστικοποιηθεί².

¹ **Μ. Νικήτας, Τ. Γαληνός**, Για μια αυτόματη τιμαριθμική αναπροσαρμογή για το συμφέρον των εργαζομένων, Φεβρουάριος 1983. Διαθέσιμο σε: [\(PDF\) Για μια αυτόματη τιμαριθμική αναπροσαρμογή για το συμφέρον των εργαζομένων, Μ.Νικήτας – Τ.Γαλανός | Tassos Anastasiadis and Νίκος Παντελάκης - Academia.edu](#)

² Το Νομοσχέδιο κατατέθηκε στην Βουλή στις 22-11-2024 <https://ypergasias.gov.gr/katatethike-sti-vouli-to-schedio-nomou-gia-ton-neo-michanismo-kathorismou-tou-katotatou-misthou-analytika-oi-evergetikes-diataxeis-gia-tous-ergazomenous/>

1. Η σημασία θέσπισης κατώτατου ορίου αποδοχών

Ο όρος «(γενικός) κατώτατος μισθός» περιγράφει την, καθορισμένη μέσω κανονιστικής ρύθμισης, ελάχιστη αμοιβή που επιτρέπεται να καταβάλλεται σε οποιονδήποτε εργαζόμενο με σχέση εξαρτημένης εργασίας σε ορισμένη γεωγραφική επικράτεια (συνήθως στο σύνολο ορισμένου κράτους)³. Η αμοιβή αυτή καθορίζεται ως αντάλλαγμα για την εργασία που παρέχεται ανά ορισμένη χρονική μονάδα, που συνήθως είναι η ώρα, η ημέρα, η εβδομάδα ή ο μήνας απασχόλησης. Βασικό χαρακτηριστικό του γενικού κατώτατου μισθού είναι ο διακλαδικός και διεπαγγελματικός χαρακτήρας. Θα πρέπει δηλαδή να διαθέτει καθολικό υποκειμενικό πεδίο ισχύος για να πραγματώνει την λειτουργία του ως ελάχιστο πλαίσιο προστασίας για όλους τους μισθωτούς.

Στην οικονομική θεωρία, έχουν εκφραστεί δύο απόψεις σχετικά με τον λειτουργικό ρόλο της ύπαρξης κατώτατου μισθού. Πρώτη, η αντίληψη που συνδέεται με την κλασική πολιτική οικονομία, κατά την οποία ο κατώτατος μισθός αποτελεί ένα «φυσικό» ή «κοινωνικό» μισθό, που αντανακλά το συνηθισμένο κόστος διαβίωσης των εργαζομένων. Ειδικότερα σύμφωνα με την άποψη αυτή, οι κατώτατοι μισθοί αποτελούν εργαλεία κοινωνικής δικαιοσύνης, έσχατης ανάγκης που προστατεύουν συγκεκριμένες ομάδες ευάλωτων εργαζομένων, οι οποίοι βρίσκονται σε αδύναμη διαπραγματευτική θέση στην αγορά εργασίας. Δεύτερη, η νεοκλασική αντίληψη, η οποία αντιλαμβάνεται στενά τον κατώτατο μισθό ως ένα μέσο διόρθωσης της αγοράς, σχεδιασμένο να την επαναφέρει την σε «ισορροπία»⁴, δηλαδή ως ένα εργαλείο μακροοικονομικής πολιτικής, που έχει ως σκοπό την αλλαγή επιπέδου και της δομής των μισθών, σύμφωνα με τους εθνικούς οικονομικούς στόχους (ανάπτυξη, αναδιανομή εισοδήματος, σταθεροποίηση τιμών κ.λπ). Παρότι οι θεωρίες έχουν χαρακτηριστεί ως αντικρουόμενες⁵, πιθανότερο φαίνεται πως η πρώτη χρονολογικά αποτέλεσε την εκδήλωση και ικανοποίηση της πρωτογενούς, ανάγκης για προστασία των «πτωχών εργαζομένων» στις αρχές του 20^{ου} αιώνα, ενώ η δεύτερη αποτυπώνει την μετεξέλιξη του θεσμού σε εργαλείο που μπορεί να χρησιμοποιηθεί και ως δείκτης των σημερινών αναγκών. Πρωταρχικός σκοπός που επιτελεί ο θεσμός είναι η κοινωνική πρόνοια μέσω της καταπολέμησης της φτώχειας ενώ ως προς τον σχεδιασμό και τη λειτουργία του αποτελεί ρυθμιστικό παράγοντα της αγοράς εργασίας. Σήμερα πάντως φαίνεται πως δεν αποτελεί το αποτελεσματικότερο εργαλείο για την επίτευξη του στόχου αυτού αφού για παράδειγμα στην Ελλάδα, με βάση το πιο πρόσφατο σχέδιο Πορίσματος της Διαβούλευσης για τον κατώτατο μισθό⁶, οι ομάδες που κινδυνεύουν περισσότερο από τη φτώχεια είναι οι άνεργοι (45,4%) και οι μη οικονομικά ενεργοί (εκτός των συνταξιούχων) (27,3%), η ανακούφιση των οποίων θα πρέπει να αποτελεί προτεραιότητα. Αξίζει να σημειωθεί ότι το ποσοστό φτώχειας για τους εργαζόμενους είναι 11,3% (γυναίκες 8,8%, άνδρες 13%) και ειδικότερα για τους μισθωτούς ακόμα χαμηλότερα στο 6,4% (γυναίκες 5,2%, άνδρες 7,3%). Ο δε κίνδυνος φτώχειας για τους απασχολούμενους με μερική απασχόληση είναι διπλάσιος από αυτόν για απασχολούμενους με πλήρη απασχόληση, 21% έναντι 10,5%.

Πάντως, από κοινωνικής απόψεως, ο καθορισμός του εθνικού κατώτατου μισθού έχει μεγάλη σημασία, αφού εξασφαλίζει τη δικαιότερη κατανομή του εθνικού πλούτου μεταξύ των διαφόρων κοινωνικών ομάδων, αποτελώντας έναν μηχανισμό διόρθωσης των ανισοτήτων, ο

³ Γούλας Α., Το νομοθετικό πλαίσιο ρύθμισης του κατώτατου μισθού, ΕΕργΔ, Ιανουάριος 2019

⁴ Z. Adams, Understanding the Minimum Wage: Political Economy and Legal Form, Cambridge Law Journal 2019, Ν. Παπαδόπουλος, Ο κατώτατος μισθός στο διεθνές και το ευρωπαϊκό δίκαιο, ΕεργΔ, Ιανουάριος 2024 σελ. 42

⁵ Ο.π.Ν. Παπαδόπουλος, σελ. 42

⁶ [ΚΕΠΕ-Σχέδιο-Πορίσματος-Διαβούλευσης.pdf](#)

οποίος επιτρέπει να βελτιωθούν οι χαμηλότεροι μισθοί σε σχέση με τον εθνικό μέσο όρο. Μάλιστα, σε περιόδους οικονομικής ανάπτυξης επέτρεπε όχι μόνο να μην απολεσθεί η αγοραστική δύναμη των χαμηλόμισθων εργαζομένων, η οποία κινδύνευε από τις συνθήκες πληθωρισμού, αλλά κυρίως μπορούσε να επιτύχει τη συμμετοχή των στερούμενων διαπραγματευτικής δύναμης εργαζομένων στο προϊόν ανάπτυξης της εθνικής οικονομίας. Επίσης η πρόβλεψη κατώτατου μισθού μειώνει το ποσοστό των λεγόμενων «πτωχών εργαζομένων», δηλαδή εκείνων των ατόμων τα οποία, παρά το γεγονός ότι κατέχουν θέσεις εργασίας, δεν καταφέρνουν να εξασφαλίσουν τους αναγκαίους πόρους αξιοπρεπούς διαβίωσης για τους ίδιους και τις οικογένειές τους⁷. Με βάση τα παραπάνω προκύπτει πως καταρχήν η πρόβλεψη κατώτερου ορίου αποδοχών αφορούσε τον πληθυσμό που βρίσκεται στο περιθώριο της αγοράς εργασίας. Ένας έμμεσος στόχος που επιτυγχάνεται με την μείωση του χάσματος μεταξύ των υψηλά και χαμηλά αμειβόμενων είναι και η μείωση των εργασιακών συγκρούσεων, καθώς οι διενέξεις για τους μισθούς αποτελούσαν πάντα την κύρια αιτία των συλλογικών κινητοποιήσεων⁸, αλλά και η, σε πρώτο βαθμό εξάλειψη των δυσμενών διακρίσεων (π.χ. λόγω φύλου). Δεν αφορά όμως, η θέσπιση κατώτατου ορίου στις αποδοχές μόνο τους εργαζόμενους που αμείβονται με βάση αυτό. Σε δεύτερο επίπεδο επηρεάζονται και οι, πάνω του ορίου αμειβόμενοι εργαζόμενοι, κυρίως μέσω και της ενίσχυσης των συλλογικών διαπραγματεύσεων για διεκδίκηση όλο και υψηλότερου ορίου που συμπαρασύρει την πλειονότητα των μισθωτών.

Επειδή ακριβώς όμως, ο κατώτατος μισθός δεν αποτελεί κοινωνικό κονδύλι αλλά καταβάλλεται και δεσμεύει τον εργοδότη, έχουν εκφραστεί και αντίθετες απόψεις που θέλουν την θέσπιση ως εμπόδιο στην ανταγωνιστικότητα της εθνικής οικονομίας υπό την έννοια του ότι η αύξηση του ορίου των κατώτατων αποδοχών είναι αντικίνητρο πρόσληψης εργαζομένων και άρα οδηγεί σε αύξηση της ανεργίας και λειτουργεί αντίθετα προς τα υποκείμενα προστασίας του. Με βάση την κλασσική υπόθεση της οικονομικής θεωρίας⁹, στη περίπτωση μιας τέλει ανταγωνιστικά αγοράς εργασίας, όταν η τιμή της εργασίας, και ο κατώτατος μισθός, καθορίζεται σε ποσό υψηλότερο του μισθού ισορροπίας (δηλαδή του σημείου τομής της αύξουσας καμπύλης προσφοράς εργασίας με τη φθίνουσα καμπύλη ζήτησης εργασίας), οι εργοδότες αναγκάζονται να προσλάβουν λιγότερους εργαζομένους και άρα αυξάνεται η ανεργία αλλά και η αδήλωτη εργασία. Αντιθέτως, έχει υποστηριχθεί πως οι υψηλότεροι μισθοί οδηγούν σε αύξηση της παραγωγικότητας τόσο των ίδιων των εργαζομένων, όσο και των επιχειρήσεων προς κάλυψη και του εργασιακού κόστους ενώ τα επιπλέον χρήματα εντείνουν την εσωτερική ζήτηση καθώς καταλήγουν κυρίως στην κατανάλωση. Όσον αφορά τον ανταγωνισμό ανάμεσα στις επιχειρήσεις ο κατώτατος μισθός είναι ανταγωνιστικά ουδέτερος για τις επιχειρήσεις που εμπίπτουν στο πεδίο ισχύος του, τούτο δεν ισχύει όμως για τις επιχειρήσεις που εκτίθενται στον διεθνή ανταγωνισμό, ιδίως στους διεθνώς εμπορεύσιμους κλάδους της οικονομίας και αυτό διότι η αύξηση του κόστους εργασίας μειώνει την διεθνή ανταγωνιστικότητα της επιχείρησης καθώς προσθέτει έναν παράγοντα κόστους στο προϊόντος/υπηρεσίας. Ένα παράδειγμα για το πως λειτουργεί στο εσωτερικό ενός κράτους ο αθέμιτος ανταγωνισμός είναι πως το 1994 στις ΗΠΑ βασικό επιχείρημα για την κατοχύρωση κατώτατου μισθού ήταν το αίτημα να μην χορηγούνται δημόσιοι πόροι και έργα σε επιχειρήσεις και οι εργοδότες οι οποίοι καταβάλουν αποδοχές που

⁷Κ. Παπαδημητρίου, Ο «νομοθετημένος» κατώτατος μισθός, ΕΕργΔ, Ιανουάριος 2014, σελ. 8

⁸ Ο.π. Ν. Παπαδόπουλος, 2024, σελ. 43

⁹ T. Boeri , J. van Ours, Οικονομικά της εργασίας, ελληνική έκδοση 2013, σ. 39 επ. και 63 επ

δεν πληρούν τις προϋποθέσεις για την επιβίωση του εργαζομένου (living wage)¹⁰. Πλέον η ανάγκη ύπαρξης του θεσμού δεν αμφισβητείται, τα ανωτέρω επιχειρήματα όμως αξιοποιούνται σε προβληματικές σχετικά με τον τρόπο ρύθμισης του κατώτατου και τον ρόλο που θα πρέπει αυτός να διαδραματίζει.

2. Το διεθνές νομικό πλαίσιο κατοχύρωσης κατώτατου μισθού

Καθότι, όπως αναφέρθηκε ανωτέρω, βασικός στόχος της παρούσας μελέτης είναι η παρουσίαση της νέας Οδηγίας για τους κατώτατους μισθούς στην ΕΕ, απαραίτητη είναι η εμβάθυνση στο πολυεπίπεδο κανονιστικό πλαίσιο ρύθμισης της προστασίας του κατώτατου μισθού σε διεθνές και ενωσιακό πλαίσιο, το οποίο συνιστά και το υπόβαθρο του θεσμού εν γένει. Είναι βέβαιο πως οι πηγές του διεθνούς και του ενωσιακού δικαίου αναμένονται να λειτουργήσουν ως εργαλείο ερμηνείας των διατάξεων της Οδηγίας, αφενός από τον εθνικό νομοθέτη κατά την ενσωμάτωση των κανόνων που αυτή θέτει και αφετέρου από το Δικαστήριο της Ε.Ε.(ΔΕΕ), και τα εθνικά δικαστήρια σε περίπτωση σύγκρουσης με τις εθνικές διατάξεις, κάτι που θα προάγει τον διάλογο μεταξύ εθνικού και ενωσιακού δικαστή σε θέματα κοινωνικών δικαιωμάτων¹¹.

Πρώτη φορά παγκοσμίως η ανάγκη προστασίας των κατώτατων αποδοχών ως ανθρώπινο δικαίωμα προβλέφθηκε το 1948 στην Οικουμενική Διακήρυξη των Δικαιωμάτων του Ανθρώπου, συγκεκριμένα στο άρθρο 23 παρ. 3 όπου ο μισθός περιγράφεται ως «δίκαιη και ικανοποιητική αμοιβή που θα εξασφαλίζει στον ίδιο (τον εργαζόμενο) και την οικογένειά του, συνθήκες ζωής αντάξιες της ανθρώπινης αξιοπρέπειας». Ήδη λοιπόν από νωρίς ο ελάχιστος καταβαλλόμενος μισθός αποσυνδέεται από την ανάγκη της απλής επιβίωσης και συνδέεται με έννοιες όπως αυτή της αξιοπρέπειας. Αντίστοιχα και στο Διεθνές Σύμφωνο για τα Οικονομικά, Κοινωνικά και Πολιτιστικά Δικαιώματα που υπογράφηκε το 1966, το δικαίωμα στον κατώτατο μισθό συμπεριλαμβάνεται ως μέρος του δικαιώματος «σε δίκαιες και ευνοϊκές συνθήκες εργασίας» που εξασφαλίζουν «αξιοπρεπή διαβίωση» για τον εργαζόμενο και την οικογένειά του¹².

2.1 Διεθνής Οργάνωση Εργασίας

Σε διεθνές επίπεδο, η Διεθνής Οργάνωση Εργασίας (Δ.Ο.Ε.), η οποία λειτουργεί υπό την αιγίδα του Ο.Η.Ε., έχει ασχοληθεί εκτενώς δημιουργώντας την ισχυρότερη δέσμευση για την προστασία των δικαιωμάτων των εργαζομένων σε διεθνές επίπεδο. Η άποψη πως η εργασία δεν είναι εμπόρευμα και συνεπώς η τιμή της δεν μπορεί να καθορίζεται μόνο από την ζήτηση και την προσφορά γέννησε την ανάγκη για κρατική δέσμευση επί της ύπαρξης κατώτατων ορίων αποδοχών. Έτσι, ήδη στον καταστατικό χάρτη της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας γίνεται λόγος για παροχή αμοιβής που να εξασφαλίζει επαρκές επίπεδο αξιοπρεπούς διαβίωσης (adequate living wage)¹³. Το 1928 υπεγράφη η σύμβαση 26, η οποία ρύθμιζε τον μηχανισμό θέσπισης κατώτατου μισθού ενώ τον ίδιο χρόνο εκδόθηκε και υπ' αριθμ. 30 Σύσταση με εισαγωγή για πρώτη φορά του κριτηρίου για το «κατάλληλο επίπεδο διαβίωσης» (suitable standard of living),

¹⁰ **ILO**, Committee of Experts, Minimum wage systems, International Labor Conference, 103rd SESSION, 2014

¹¹ Ο.π. **Ν. Παπαδόπουλος**, 2024 σελ. 42

¹² Ο.π. **Ν. Παπαδόπουλος**, 2024 σελ. 45

¹³ Ο.π. **Γούλας** 2019 σελ. 7

κατά τον καθορισμό του κατώτατου μισθού. Γίνεται εξαρχής αποδεκτό πως κατώτατος μισθός μπορεί να προβλεφθεί είτε μέσω Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας (σ.σ.ε) είτε απευθείας από το κράτος.

Η παραπάνω νομοθετική ενέργεια της Δ.Ο.Ε. λόγω μη αναφοράς συγκεκριμένων κριτηρίων και προϋποθέσεων που θα πρέπει να ακολουθηθούν από τα Κράτη, έχει κριθεί¹⁴ πως δεν κατάφερε να δεσμεύσει τα τελευταία για κατοχύρωση κατώτατων μισθών που θα εξασφάλιζαν το ζητούμενο επαρκές επίπεδο διαβίωσης. Έκτοτε, ο ρόλος του κατώτατου μισθού έχει εξελιχθεί από μέσο προστασίας μιας περιορισμένης ομάδας εργαζομένων που είναι εκτεθειμένοι στην εκμετάλλευση, σε μέσο οικονομικής ανάπτυξης¹⁵. Αυτό εντοπίζεται και στα κριτήρια τα οποία εισάγονται για τον καθορισμό του, τα οποία δεν περιορίζονται μόνο στις ανάγκες του εργαζομένου και στην αξιοπρεπή διαβίωση.

Πιο συγκεκριμένα, το 1970, μετά την υπογραφή της Σύμβασης 99 αναφορικά με τους κατώτατους στον γεωργικό κλάδο, θα υπογραφεί η Σύμβαση 131 και την ίδια χρονιά η σύσταση 135 της Δ.Ο.Ε., και οι δυο πλέον με αντικείμενο τα κριτήρια και στοιχεία τα οποία θα πρέπει να ληφθούν υπόψη κατά τον υπολογισμό ενός κατώτατου ορίου αποδοχών. Η νέα Σύμβαση δεν περιλαμβάνει όρους όπως «επαρκής» ή «αξιοπρεπής» μισθός¹⁶. Σύμφωνα με το άρθρο 3, για τον καθορισμό του κατώτατου μισθού θα πρέπει να λαμβάνονται υπόψη οι ανάγκες του εργαζομένου σε συνάρτηση με την οικογενειακή του κατάσταση, το κόστος διαβίωσης, τις κοινωνικές παροχές, το γενικό επίπεδο μισθών στην χώρα, αλλά και οικονομικούς παράγοντες όπως οι απαιτήσεις για οικονομική ανάπτυξη¹⁷. Η Σύμβαση ενθαρρύνει τα κράτη-μέλη να θεσπίσουν ένα σύστημα κατώτατων μισθών, το οποίο:

- α) θα προσφέρει ευρύ πεδίο εφαρμογής και θα περιορίζει τυχόν αποκλεισμούς στο ελάχιστο
- β) θα θεσπίζει μηχανισμό για τον καθορισμό και την αναπροσαρμογή των κατώτατων μισθών ανά διαστήματα
- γ) θα βασίζεται στην αρχή της πλήρους διαβούλευσης με τους κοινωνικούς εταίρους·
- δ) θα εμπλέκει τους κοινωνικούς εταίρους, επί ίσους όρους, καθώς και ανεξάρτητους εμπειρογνώμονες στον σχεδιασμό και τη λειτουργία του συστήματος·
- ε) θα καθορίζει κατώτατα επίπεδα μισθών που λαμβάνουν υπόψη τις ανάγκες των εργαζομένων και των οικογενειών τους, καθώς και οικονομικούς παράγοντες
- στ) θα περιλαμβάνει κατάλληλα μέτρα για να διασφαλιστεί η αποτελεσματική εφαρμογή των κατώτατων μισθών.

¹⁴ **Katarzyna Bomba**, Minimum Wage as an Instrument to Provide Dignity at Work, E-Journal of International and Comparative Labor Studies, Vol 10 No. 03/2021 - Vol. 11 No. 01/2022

¹⁵ Ο.π. **Ν. Παπαδόπουλος**, 2024, σελ. 46

¹⁶ Ο.π. **Ν. Παπαδόπουλος** 2024, σελ. 48

¹⁷ **ILO**- Committee of experts, Minimum Wage Systems, 2014

Όπως λοιπόν θα γίνει αντιληπτό και στο αντίστοιχο κεφάλαιο¹⁸, η επιρροή που άσκησε η συγκεκριμένη Σύμβαση στην προσφάτως ψηφισθείσα Οδηγία 2022/2041 είναι ολοφάνερη, τόσο στην στοχοθεσία όσο και στα κριτήρια καθορισμού.

Οι παραπάνω Συμβάσεις και Συστάσεις δεν έχουν υπογραφεί από την Ελλάδα. Επίσης, δεν περιλαμβάνουν ορισμό της έννοιας του κατώτατου μισθού. Κατά τον Οδηγό για τους κατώτατους μισθούς της Δ.Ο.Ε. που εκδόθηκε το 2016, οι κατώτατοι μισθοί ορίζονται ως το «ελάχιστο ποσό της ακαθάριστης αμοιβής που ο εργοδότης υποχρεούται να καταβάλλει στους μισθωτούς για την εργασία που παρέχουν, κατά τη διάρκεια μιας δεδομένης περιόδου, το οποίο δεν μπορεί να μειωθεί με συλλογική ή ατομική σύμβαση». Στην ερμηνεία του ορισμού, όπως αναλύεται ανωτέρω, συμβάλλει και η έννοια του μισθού διαβίωσης ο οποίος υποδηλώνει τον επαρκή μισθό για την ικανοποίηση όχι μόνο των βασικών αναγκών, όπως έχει επισημανθεί το 2016 από την Επιτροπή¹⁹, αλλά περιλαμβάνει και την δυνατότητα συμμετοχής στην κοινωνική και πολιτιστική ζωή της χώρας. Υπάρχει τέλος και η έννοια του δίκαιου μισθού (fair wage)²⁰ κατά την οποία οι μισθοί πρέπει να καταβάλλονται τακτικά και στο ακέραιο στους εργαζομένους, πρέπει να συμμορφώνονται με τους κανονισμούς για τον κατώτατο μισθό και να αντιστοιχούν τουλάχιστον στον μισθό διαβίωσης· β) δεν πρέπει να απαιτούν υπερβολικές ώρες εργασίας· γ) πρέπει να οδηγούν σε μια ισορροπημένη μισθολογική δομή, χωρίς διακρίσεις, να λαμβάνουν υπόψη τα διαφορετικά επίπεδα εκπαίδευσης, δεξιοτήτων και επαγγελματικής εμπειρίας, και να ανταμείβουν την ατομική και συλλογική απόδοση²¹.

2.2 Ευρωπαϊκός Κοινωνικός Χάρτης

Καθοριστικός υπήρξε ο ρόλος του Ε.Κ.Χ. στην θεσμοθέτηση κατώτατου ορίου αποδοχών, καθώς πρόκειται για διεθνή σύμβαση, πρώτον υπογεγραμμένη από όλα τα Κράτη του Συμβουλίου της Ευρώπης και δεύτερον, λόγω της υπερνομοθετικής του ισχύς με βάση το άρθρο 28 του Συντάγματος. Συγκεκριμένα, το άρθρο 4 παρ. 1 τόσο του αρχικού όσο και του αναθεωρημένου Ε.Κ.Χ. κατοχυρώνει το δικαίωμα σε δίκαιη αμοιβή, αναγνωρίζοντας «το δικαίωμα των εργαζομένων σε αμοιβή που θα εξασφαλίζει σε αυτούς και στις οικογένειές τους ένα αξιοπρεπές επίπεδο διαβίωσης».

Η εφαρμογή του Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Χάρτη από τα κράτη μέρη εποπτεύεται από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή Κοινωνικών Δικαιωμάτων (ΕΕΚΔ)²². Κατά τη νομολογία της Επιτροπής, η αμοιβή δεν μπορεί να χαρακτηριστεί «δίκαιη» κατά την έννοια του άρθρου 4, αν απέχει σημαντικά από αυτήν που θεωρείται εύλογη γενικώς για την αγορά εργασίας²³. Το όριο ελέγχου της Επιτροπής τοποθετείται από το 1998 στο 60% του μέσου καθαρού (από φόρους και κοινωνικοασφαλιστικές εισφορές) μισθού σε εθνικό επίπεδο (average net national wage). Εφόσον ο μισθός βρίσκεται κάτω από το όριο του 60% αλλά πάνω από το 50%, δεν προκύπτει

¹⁸ Βλ. κατωτέρω Κεφ. 5

¹⁹ ILO, Minimum Wage Policy Guide, 2016

²⁰ E. Reynaud, The International Labour Organization and the Living Wage: A Historical Perspective, ILO

²¹ Ο.π. Ν. Παπαδόπουλος σελ. 50

²² Ο Χάρτης βασίζεται σε αυτό που ονομάζεται σύστημα επικύρωσης, επιτρέποντας στα κράτη, υπό ορισμένες προϋποθέσεις, να επιλέξουν τις διατάξεις που είναι πρόθυμα να αποδεχθούν ως δεσμευτικές διεθνείς νομικές υποχρεώσεις. Για τον έλεγχο της εφαρμογής του ΕΚΧ υπάρχουν δύο (2) μηχανισμοί ελέγχου: το σύστημα υποβολής των Εθνικών Εκθέσεων και το σύστημα των συλλογικών καταγγελιών.

²³ European Committee on Social Rights, Conclusions V (1977), σ. 25-2

αυτομάτως παραβίαση του Ε.Κ.Χ., αλλά η Επιτροπή ζητά από το κράτος να παράσχει στοιχεία που να δικαιολογούν ότι ο συγκεκριμένος μισθός είναι επαρκής για τη διασφάλιση ενός αξιοπρεπούς επιπέδου διαβίωσης, λαμβανομένου υπ' όψιν του κόστους ζωής. Αντιθέτως, η Επιτροπή διαπιστώνει αυτόματα παράβαση του άρθρου 4 όταν ο βασικός εθνικός μισθός τοποθετείται κάτω του 50% του μέσου εθνικού εισοδήματος. Όπως θα αναφερθεί και στο αντίστοιχο κεφάλαιο²⁴, κρίνοντας επί προσφυγών που ασκήθηκαν από συνδικαλιστικές οργανώσεις εργαζομένων κατά της Ελλάδας, η Ε.Ε.Κ.Δ. έχει ήδη αποφανθεί δύο φορές ότι οι «μνημονιακές» επεμβάσεις της Ελληνικής Δημοκρατίας στον κατώτατο μισθό παραβίαζαν τον Ε.Κ.Χ. Πάντως, είναι σημαντικό να αναφερθεί πως λίγα κράτη έχουν καταφέρει να συμμορφωθούν με τις προϋποθέσεις που θέτει η Ε.Ε.Κ.Δ.. Συγκεκριμένα το 2022, από τις 19 Εθνικές καταστάσεις συμβαλλομένων μερών που εξέτασε, κανένα κράτος δεν κατάφερε να συμμορφωθεί με τις ανωτέρω προϋποθέσεις γεγονός που θέτει ζητήματα για τον μισθό αναφοράς που αξιοποιεί η Επιτροπή, δηλαδή τον μέσο καθαρό μισθό, με ενδελεχέστερη αξιολόγηση αναφορικά με τον μέσο και τον διάμεσο μισθό στην συνέχεια της παρούσας²⁵.

2.3 Ενωσιακό δίκαιο

Το ζήτημα της νομοθετικής ρύθμισης επί των μισθών στα κράτη μέλη, έχει απασχολήσει κατά καιρούς την Ευρωπαϊκή Ένωση (Ε.Ε). Πρώτη αναφορά στον κατώτατο μισθό έγινε στο μη δεσμευτικό κείμενο του Κοινοτικού Χάρτη Θεμελιωδών Κοινωνικών δικαιωμάτων το 1989, με πρόβλεψη στο άρθρο 5 του δικαιώματος σε «δίκαιο μισθό». Παρόλα αυτά, κυρίως λόγω της αντίδρασης κρατών μελών, οι μισθοί αποκλείστηκαν με βάση την Συνθήκη για την Λειτουργία της Ε.Ε. (Σ.Λ.Ε.Ε.) από τα ζητήματα αρμοδιότητας της ενώ καμία αναφορά στους μισθούς δεν συναντάται στον Χάρτη Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ε.Ε. (Χ.Θ.Δ.), ο οποίος έχει αποκτήσει δεσμευτική ισχύ από το 2009²⁶. Στο σημείο αυτό θα πρέπει ακροθιγώς να γίνει αναφορά στο άρθρο 31 παρ. 1 του Χάρτη, με βάση το οποίο «κάθε εργαζόμενος έχει δικαίωμα σε συνθήκες εργασίας που σέβονται την υγεία, την ασφάλεια και την αξιοπρέπειά του», καθώς οι αξιοπρεπείς συνθήκες εργασίας παραπέμπουν και σε αξιοπρεπή ή δίκαιο μισθό. Με βάση το σκεπτικό αυτό γίνεται επίκληση του άρθρου στην Οδηγία 2041/2022 όπως θα αναλυθεί και στο αντίστοιχο κεφάλαιο²⁷.

Η οικονομική κρίση που κυριάρχησε τα επόμενα χρόνια στον ευρωπαϊκό χώρο καθώς οι σκληρές πολιτικές λιτότητας που εφαρμόστηκαν σε πολλά κράτη-μέλη έθρεψαν ένα αίσθημα αμφισβήτησης και δυσαρέσκειας ενώ ανέδειξαν και την ανάγκη για έναν κοινωνικό προσανατολισμό στις ενέργειες της Ε.Ε.. Έτσι, το 2017, θεσπίστηκε με κοινή διακήρυξη από την Επιτροπή, το Συμβούλιο και το Κοινοβούλιο της Ε.Ε. ο Ευρωπαϊκός Πυλώνας Κοινωνικών Δικαιωμάτων (Ε.Π.Κ.Δ.). Μεταξύ των 20 αρχών που περιλαμβάνει αυτό το κείμενο soft law, η υπ' αριθμόν 6 αφορά τις αποδοχές. Συγκεκριμένα, ορίζει το δικαίωμα σε δίκαιους μισθούς που εξασφαλίζουν αξιοπρεπές βιοτικό επίπεδο για όλους τους εργαζομένους (αρχή 6^α), αναφέρεται σε επαρκείς κατώτατους μισθούς που πρέπει να εξασφαλίζονται κατά τρόπο που να προβλέπει την ικανοποίηση των αναγκών του εργαζομένου και της οικογένειάς του και υπό το πρίσμα των

²⁴ Κεφ.3.3. και κεφ. 4

²⁵ Κεφ. 6.2.2.

²⁶ Ο.π. Ν. Παπαδόπουλος, 2024, σελ. 54

²⁷ Κεφ. 5

εθνικών οικονομικών και κοινωνικών συνθηκών (αρχή 6β). Ο Πυλώνας προβλέπει επίσης την ανάγκη να διασφαλιστεί η πρόσβαση στην απασχόληση και τα κίνητρα για την αναζήτηση εργασίας και αναγνωρίζει τον ρόλο των κατώτατων μισθών στην πρόληψη της φτώχειας στο πλαίσιο της εργασίας. Τέλος, όλοι οι μισθοί θα πρέπει να καθορίζονται με διαφανή και προβλέψιμο τρόπο, σύμφωνα με τις εθνικές πρακτικές και με σεβασμό της αυτονομίας των κοινωνικών εταίρων (Αρχή 6γ).

Αναφορικά με την πρωτοβουλία της Διακήρυξης του Ε.Π.Κ.Δ. μπορούν να γίνουν οι εξής παρατηρήσεις: Πρώτον, το κείμενο παρουσιάζει αρκετές ομοιότητες με τον Ε.Κ.Χ. και τον Κοινοτικό Χάρτη Θεμελιωδών Δικαιωμάτων. Δεύτερον, φαίνεται να κυριαρχεί μια διαφορετική, σε σχέση με το παρελθόν, προσέγγιση ως προς την μέχρι τότε άποψη ότι οι μισθοί αποτελούν παράγοντα κόστους, γεγονός που οδηγούσε σε εκκλήσεις προς τα Κράτη-μέλη για μισθολογικές μειώσεις με σκοπό την βελτίωση της ανταγωνιστικότητάς τους. Αντ' αυτού φαίνεται πως πλέον οι κατώτατοι μισθοί γίνονται αντιληπτοί περισσότερο ως μέσο για την προστασία των εργαζομένων από την φτώχεια, ενώ λαμβάνεται υπόψη και η ποικιλομορφία των μισθολογικών πολιτικών στην ένωση²⁸. Τρίτον, εισάγεται για πρώτη φορά στην ευρωπαϊκή έννομη τάξη, ένας διπλού τύπου μισθός, ήτοι, ένας «δίκαιος μισθός» που συνδέεται με το βιοτικό επίπεδο και τις συνθήκες της αγοράς εργασίας, και ένας «επαρκής μισθός» που συνδέεται με τις ανάγκες του εργαζομένου. Τέλος, παρότι ο Πυλώνας δεν παράγει δέσμευση για τα κράτη-μέλη, το γεγονός ότι βασίζεται και προασπίζεται τα δικαιώματα που κατοχυρώνονται στον Χ.Θ.Δ., στον Ε.Κ.Χ. του Συμβουλίου της Ευρώπης, καθώς και στις συμβάσεις της Δ.Ο.Ε., θα μπορούσε να χρησιμοποιηθεί από τις έννομες τάξεις των κρατών-μελών ως κατευθυντήρια γραμμή για την χάραξη μιας κοινής κοινωνικής πολιτικής αναφορικά με τα ειδικά αυτά δικαιώματα, αλλά και από τα όργανα της Ένωσης, όπως το Δ.Ε.Ε. Γενικότερα και καταληκτικά, έχει υποστηριχθεί πως η υιοθέτηση του Πυλώνα αναζωπύρωσε την σχέση της Ε.Ε. με το Συμβούλιο της Ευρώπης αλλά και τη Δ.Ο.Ε., η οποία είχε υποστεί πλήγμα στο πλαίσιο των μέτρων με την Ε.Ε. για την αντιμετώπιση της οικονομικής κρίσης²⁹.

3. Ο εθνικός κατώτατος μισθός - Έννοια και περιεχόμενο

Σε διεθνές επίπεδο, οι περισσότερες χώρες διαθέτουν πλέον κάποιο είδος κατώτατου μισθού και η τάση είναι γενικότερα αυξητική. Το ίδιο ισχύει αυτήν τη στιγμή και για τα 22 από τα 27 κράτη-μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης³⁰. Ακόμα και κράτη που παραδοσιακά απέφευγαν την εφαρμογή ενός γενικού κατώτατου μισθού, όπως η Γερμανία, αναγνώρισαν προσφάτως την ανάγκη αξιοποίησης του θεσμού αυτού και τον ενέταξαν στη νομοθεσία τους. Διαφοροποιήσεις παρατηρούνται, πάντως, αναφορικά με τη διαδικασία καθορισμού του κατώτατου μισθού. Η κυρίαρχη τάση στα περισσότερα κράτη-μέλη της Ε.Ε., όπως και παγκοσμίως, είναι να καθορίζεται ο κατώτατος μισθός από το κράτος. Η απόφαση του αρμόδιου κρατικού οργάνου λαμβάνεται συνήθως κατόπιν διαβούλευσης με τους κοινωνικούς εταίρους και άλλους εμπλεκόμενους φορείς. Σε άλλες περιπτώσεις, η κρατική παρέμβαση προβλέπεται επικουρικά,

²⁸ Ο.π. Ν. Παπαδόπουλος, 2024, σελ. 62

²⁹ Ο.π. Ν. Παπαδόπουλος, 2024 σελ. 66, S. Garben, The European Pillar of Social Rights: An Assessment of its Meaning and Significance, Cambridge Yearbook of European Legal Studies, 2019

³⁰ Φινλανδία, Σουηδία, Δανία, Αυστρία, Ιταλία: Οι μισθοί σε αυτές τις χώρες καθορίζονται στο πλαίσιο συλλογικών συμβάσεων. Διαθέσιμο σε: [minimum_wages_infographic_el.pdf \(europa.eu\)](https://european-council.europa.eu/media/e30000/1/1/minimum_wages_infographic_el.pdf)

σε περίπτωση αποτυχίας των απευθείας διαπραγματεύσεων μεταξύ των κοινωνικών εταίρων. Αντιθέτως, είναι πιο σπάνιος πλέον διεθνώς ο καθορισμός του κατώτατου μισθού είτε απευθείας από τους ίδιους τους κοινωνικούς εταίρους (όπως ίσχυε στην Ελλάδα μέχρι το 2012) είτε στο πλαίσιο τριμερούς συμφωνίας³¹, με συμμετοχή των κοινωνικών εταίρων και του κράτους. Το δε ποσό του κατώτατου μισθού κατά κανόνα αναπροσαρμόζεται ανά τακτά χρονικά διαστήματα, είτε με νέα συμφωνία ή απόφαση, είτε αυτομάτως με βάση προκαθορισμένη μεθοδολογία³². Στο κεφάλαιο αυτό θα παρουσιασθεί συνοπτικά η μεθοδολογία πρόβλεψης των εθνικών κατώτατων ορίων αποδοχών από την πρόβλεψη του θεσμού έως σήμερα.

Πρώτα όμως είναι αναγκαίο να προσδιοριστεί τι περιλαμβάνει η έννοια του κατώτατου μισθού στην ελληνική έννομη τάξη. Από την αρχή προστασίας της ανθρώπινης αξίας, σε συνδυασμό και με την αρχή του κοινωνικού κράτους, απορρέει υποχρέωση της Πολιτείας και αντίστοιχη αξίωση των ιδιωτών για τη νομοθετική εξασφάλιση στους τελευταίους ενός ελάχιστου ορίου επιβίωσης³³. **Ο κατώτατος μισθός, δηλαδή το κατώτερο όριο αποδοχών, μπορεί να εκφράζεται με βάση τον μηνιαίο μισθό ή και την ωριαία αμοιβή του εργαζομένου και ισχύει για τους υπαλλήλους και τους εργατοτεχνίτες συγκεκριμένης γεωγραφικής επικράτειας (κατά βάση εθνικής έκτασης) που απασχολούνται με πλήρη απασχόληση.** Η αναφορά στην πλήρη απασχόληση παραπέμπει στο αυτονόητο, αφού παγίως γίνεται δεκτό ότι οι κάθε είδους νόμιμοι μισθοί αναφέρονται στην πλήρη απασχόληση. Σε περίπτωση μερικής απασχόλησης μειώνεται αναλογικά η υποχρεωτικώς καταβλητέα αμοιβή³⁴. Αποτελεί λοιπόν την **ελάχιστη αμοιβή που δύναται να καθορίζεται ως αντάλλαγμα για την εργασία που παρέχεται ανά ορισμένη χρονική μονάδα, που συνήθως είναι η ώρα, η ημέρα, η εβδομάδα ή ο μήνας.**

Ο εθνικός κατώτατος μισθός αποτελεί ένα ακέραιο μέγεθος το οποίο προσδιορίζει την ακαθάριστη ελάχιστη αμοιβή που μπορεί να λάβει ένας εργαζόμενος, χωρίς δηλαδή να προσμετρούνται σε αυτόν άλλα τυχόν καταβαλλόμενα επιδόματα, προερχόμενα είτε από σ.σ.ε. είτε από νομοθετική διάταξη. Ας σημειωθεί ότι στην παρ. 1^α του άρθρου 103 του ν. 4172/2013, το οποίο θα αναλυθεί στην συνέχεια³⁵, προστέθηκε με το ν. 4254/2014 (Υποπαρ. ΙΑ6 περ. 2) η φράση «και ως τέτοιος νοείται μια μοναδική αξία (ποσό) αναφοράς». Με την προσθήκη αυτή η παρ. 1^α του άρθρου 103 διαμορφώθηκε ως εξής: «Επειτα από διαβούλευση που διεξάγεται σύμφωνα με τα οριζόμενα στην παρούσα, ορίζεται ο νομοθετημένος κατώτατος μισθός και το νομοθετημένο κατώτατο ημερομίσθιο για πλήρη απασχόληση για τους υπαλλήλους και εργατοτεχνίτες όλης της χώρας, των οποίων η αμοιβή δεν ρυθμίζεται με σ.σ.ε. και ως τέτοιος νοείται μια μοναδική αξία (ποσό) αναφοράς». Η έννοια της τελευταίας φράσης παραμένει ασαφής. Έχει εκφραστεί η άποψη ότι ο νομοθετούμενος από την πολιτεία κατώτατος μισθός θα αποτελείται μόνο από ένα ποσό και δεν θα περιλαμβάνει προσαυξήσεις λόγω τριετιών. Ζήτημα προκύπτει σχετικά με το ποια θεωρείται η βάση υπολογισμού των επιδομάτων³⁶. Ο ν. 4093/2012 έχει καθορίσει το νόμιμο μισθό στο ύψος που τον είχε διαμορφώσει η ΠΥΣ 6/2012 με προσαυξήσεις του κατώτατου μισθού λόγω τριετιών χωρίς όμως

³¹ Οργανώσεις εργαζομένων, εργοδοτών, κράτος

³² Ο.π. Δ. Γούλας, 2019

³³ Φ. Δερμιτζάκη, Μισθός και νεότητα, ΕερΔ, 15 Ιανουαρίου 2014

³⁴ Κ. Παπαδημητρίου, Ο «νομοθετημένος» κατώτατος μισθός, όμοις: 73/2014 - Τεύχος: 1 και 15 Ιανουαρίου 2014 – σελ. 11

³⁵ Κεφ. 3.4.

³⁶ Γ. Λεβέντης, Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο, 2023, 3η Έκδοση, Σάκουλας, σελ. 380

πρόβλεψη για επίδομα γάμου. Τελικώς όμως, το ποσό του κατώτατου μισθού που αντιστοιχεί σε κάθε μεμονωμένο εργαζόμενο ενδέχεται να διαφοροποιείται βάσει ορισμένων κριτηρίων, όπως η ηλικία, ο χρόνος προϋπηρεσίας, η οικογενειακή κατάσταση, ο τόπος απασχόλησης εντός της χώρας κλπ³⁷. Χαρακτηριστικό επίσης του εθνικού κατώτατου μισθού είναι ο διακλαδικός του χαρακτήρας, το γεγονός δηλαδή πως αφορά όλους τους εργαζομένους ανεξάρτητα τον κλάδο στον οποίο απασχολούνται.

3.1 Η διάκριση υπαλλήλων και εργατών

Αρχικά οι εργατικοί νόμοι διέκριναν, όσον αφορά την εφαρμογή τους, μεταξύ υπαλλήλων και εργατών. Στην διάκριση αυτή εφαρμόζεται το ουσιαστικό κριτήριο, σχετικό δηλαδή με την ποιότητας της παρεχόμενης εργασίας. Συνοπτικά, εργάτης θεωρείται ο μισθωτός που παρέχει κατά κύριο λόγο σωματική εργασία. Υπάλληλος θεωρείται ο μισθωτός που παρέχει κατά κύριο λόγο πνευματική εργασία, με βάση δηλαδή ουσιαστικά κριτήρια, ενώ υπάρχει πλέον πλούσια νομολογία³⁸, σύμφωνα με την οποία χαρακτηρίζονται ως υπάλληλοι συγκεκριμένες ειδικότητες εργαζομένων, οι οποίοι παρέχουν μεν σωματική εργασία, πλην όμως έχουν εξειδικευμένη εμπειρία, θεωρητική μόρφωση και κυρίως ανάπτυξη πρωτοβουλίας και ανάληψη ευθύνης κατά την εκτέλεση του έργου. Τέλος, υπάρχουν κατηγορίες ή ειδικότητες εργαζομένων οι οποίοι χαρακτηρίζονται με βάση τον νόμο, από κανονισμούς που εκδίδονται με νομοθετική εξουσιοδότηση ή από Σ.Σ.Ε., ως ιδιωτικοί υπάλληλοι ή εξομοιώνονται με αυτούς, ανεξάρτητα από το είδος της παρεχόμενης εργασίας (υπάλληλοι). Πρόκειται για το τυπικό κριτήριο³⁹. Ο τρόπος αμοιβής δεν αποτελεί κριτήριο διάκρισης ανάμεσα στις δύο κατηγορίες. Πρόκειται για μία παλιά και πλέον σχεδόν παρελκόμενη διάκριση του εργατικού δικαίου, η οποία όμως συχνά κατέληγε σε αρκετά ευνοϊκότερες ρυθμίσεις, κυρίως αναφορικά με το δίκαιο της καταγγελίας, για τους χαρακτηριζόμενους ως υπαλλήλους.

Με βάση τη διάταξη του άρθρου 64 του ν. 4808/2021, από την 1^η Ιανουαρίου 2022 καταργήθηκε κάθε διάκριση μεταξύ υπαλλήλων και εργατοτεχνιτών αναφορικά με την απόλυσή τους. Παρόλα αυτά, και σχετικά με το θέμα της παρούσας εργασίας, ήτοι τα κατώτατα όρια αποδοχών, εντοπίζεται έως και σήμερα μια εναπομένουσα διακριτική μεταχείριση των εργατών. Συγκεκριμένα, η επιλογή των 22 ημερομισθίων (έναντι των 25 για τους υπαλλήλους) από τον νομοθέτη δημιουργεί ερωτηματικά (άρ. 64§3 ν. 4808/2021). Η σύνδεση του μηνιαίου μισθού του εργατοτεχνίτη με το άθροισμα 22 ημερομισθίων δεν έχει κάποιο, προηγούμενο, νομοθετικό έρεισμα. Η απολύτως πρόσφατη υπ' αριθμ.-25058/29.3.2024 Υ.Α. (Β' 1974) του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων προβλέπει τον καθορισμό «...σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 103 του ν. 4172/2013 (Α' 167), του νόμιμου κατώτατου μισθού και του νόμιμου κατώτατου ημερομισθίου, για πλήρη απασχόληση, για τους υπαλλήλους και τους εργατοτεχνίτες όλης της χώρας, χωρίς ηλικιακή διάκριση, ως εξής: α) Για τους υπαλλήλους ο κατώτατος μισθός ορίζεται στα οκτακόσια τριάντα ευρώ (830,00 €). β) Για τους εργατοτεχνίτες το κατώτατο ημερομίσθιο ορίζεται τριάντα επτά ευρώ και επτά λεπτά (37,07€)». Καταρχάς, το ίδιο το γράμμα της ανωτέρω ΥΑ, προβληματίζει. Ενώ είναι αποδεκτό πως τόσο οι υπάλληλοι όσο και οι

³⁷ Ο.π. Γούλας, 2019 σελ. 2

³⁸ Ενδεικτικά 1115/2024 ΕΦ ΑΘΗΝΩΝ (ΤΝΠ ΝΟΜΟΣ)

³⁹ Ο νομοθέτης έχει χαρακτηρίσει, λ.χ., ως υπαλλήλους: τους κατώτερους υγειονομικούς (ν.δ. 199/1936), τους πτυχιούχους Σχολής Τουριστικών Επαγγελμάτων (ν. 567/1937), τους ηλεκτροτεχνίτες, ηλεκτροσυγκολλητές, ραδιοτεχνίτες και θερμαστές ξηράς (ν.δ. 3763/1957) κ.α.

εργατοτεχνίτες είναι δυνατό να αμείβονται με όποιον από τους δύο τρόπους συμφωνήσουν με τον εργοδότη τους, το γράμμα της ΥΑ συνδέει, ατυχώς, τον κατώτατο μισθό με τους υπαλλήλους και το κατώτατο ημερομίσθιο με τους εργατοτεχνίτες. Φαίνεται συνεπώς πως προωθείται χωρίς συγκεκριμένο νομοθετικό έρεισμα η λανθασμένη αντίληψη πως η αμοιβή με ημερομίσθιο απευθύνεται κατά βάση στους εργάτες. Σε ένα άλλο παράδειγμα, ζήτημα ανακύπτει και όσον αφορά την προσαύξηση του κατώτατου μισθού λόγω προϋπηρεσίας. Για τους υπαλλήλους η προσαύξηση αντιστοιχεί σε 10% για κάθε τριετία και έως 3 τριετίες συνολικά, ενώ για τους εργατοτεχνίτες σε 5% για κάθε τριετία και έως 6 τριετίες συνολικά⁴⁰.

Το άρθρο 6 της νέας Οδηγίας επιτρέπει τη χρήση διαφοροποιήσεων και κρατήσεων επί του κατώτατου μισθού και ημερομισθίου, αν δεν δημιουργούν κίνδυνο για την επάρκεια αυτών και αν τηρούνται οι αρχές της απαγόρευσης των διακρίσεων και της αναλογικότητας. Παρά τα όσα αναφέρθηκαν ανωτέρω, η έκθεση της Επιτροπής Εμπειρογνομόνων σχετικά με την ενσωμάτωση της Οδηγίας 2022/2041, η οποία δημοσιεύθηκε τον Οκτώβριο του 2024, αναφέρει σχετικά με την ως άνω διάκριση πως «η διαφοροποίηση αυτή στηρίζεται σε αντικειμενικά κριτήρια (τη φύση της εργασίας) και ισχύει για όλους τους ανά κατηγορία εργαζόμενους χωρίς να παραβιάζεται η αρχή της μη διάκρισης και της αναλογικότητας.»⁴¹. Καταλήγουμε λοιπόν στο εξής παράδοξο: **παρότι με τον πρόσφατο νόμο 4808/2021 επιβεβαιώνεται η κατάργηση της διάκρισης, και ας εντοπίζονται οι ανωτέρω σημειωθείσες, εναπομένουσες συνέπειες αυτής, η έκθεση του Οκτωβρίου έρχεται και επιβεβαιώνει την ισχύ αυτής και μάλιστα σε ένα κομβικότατο τομέα προστασίας των όρων εργασίας, όπως η ρύθμιση των κατώτατων ορίων αποδοχών.**

3.2 Η ρύθμιση του κατώτατου μισθού πριν τον ν. 4093/2012

Στην Ελλάδα υπάρχει μακρά θεσμική παράδοση γενικού κατώτατου μισθού, ο καθορισμός του οποίου γινόταν ιδίως με τις εθνικές γενικές συλλογικές συμβάσεις εργασίας. Ειδικότερα, ο θεσμός του γενικού κατώτατου μισθού ίσχυε ήδη από το 1936⁴². Σημαντικός σταθμός, από θεσμική άποψη, υπήρξε στη συνέχεια ο ν. 3239/1955. Στο άρθρο 7 παρ. 1 του νόμου αυτού προβλέφθηκε η σύναψη «εθνικών γενικών» συλλογικών συμβάσεων εργασίας και αποφάσεων διαιτησίας, για «τους μισθωτούς όλης της χώρας ή πλείονας του ενός κλάδους μισθωτών καθ' όλην την Χώραν». Το σύστημα σύναψης ε.γ.σ.σ.ε. του ν. 3239/1955 καταργήθηκε κατά τη διάρκεια της δικτατορίας των συνταγματαρχών. Στη θέση τους, με το άρθρο 16 του ν.δ. 186/1968 προβλέφθηκε ο «διά κοινής αποφάσεως του Πρωθυπουργού και των Υπουργών Συντονισμού, Βιομηχανίας και Εργασίας, μετ' ακρόασιν των πλέον αντιπροσωπευτικών Οργανώσεων εργοδοτών και εργατών» καθορισμός των κατωτάτων ορίων «ημερομισθίων και μισθών, κατά γενικάς κατηγορίας ανειδικεύτων εργατών, υπαλλήλων και μαθητευομένων, άνευ ειδικού διαχωρισμού αυτών εις κλάδους και ειδικότητας». Εν συνεχεία, πάντως, με την πτώση της δικτατορίας, το άρθρο 1 του ν.δ. 73/1974 επανέφερε σε ισχύ τις περί ε.γ.σ.σ.ε. διατάξεις του ν. 3239/1955.

⁴⁰ παρ. 3 του άρθρου 33 του ν. 5053/2023 (Α 158), Επιστημονική Έκθεση αναφορικά με την ενσωμάτωση της Οδηγίας 2022/2041 και την κατοχύρωση της Δ.Σ.Ε. 131, Οκτώβριος 2024, σελ. 5

⁴¹ Ο.π. Επιστημονική Έκθεση, Οκτώβριος 2024, σελ. 56

⁴² **Ι. Κουκιάδης**, Εργατικό Δίκαιο – Συλλογικές Εργασιακές Σχέσεις, Β' Έκδοση, 2017, σ. 420 επ.· **Ι. Ληξουριώτης**, Οι γενικές κατώτατες αποδοχές και ο τρόπος καθορισμού τους, ΔΕΕ 2018, 945, ο.π. **Α. Γούλας**, σελ. 8

Στην συνέχεια, με τον ν. 1876/1990 (όπως ίσχυε αρχικώς, πριν την τροποποίησής του) εμπεδώθηκε το σύστημα καθορισμού του γενικού κατώτατου μισθού και ημερομισθίου μέσω της σύναψης της εθνικής γενικής συλλογικής σύμβασης εργασίας. Ειδικότερα, σύμφωνα με το άρθρο 3 παρ. 3, οι ε.γ.σ.σ.ε. συνάπτονταν από τις τριτοβάθμιες συνδικαλιστικές οργανώσεις των εργαζομένων και τις αναγνωρισμένες ως ευρύτερης εκπροσώπησης ή πανελλήνιας έκτασης οργανώσεις των εργοδοτών. Σύμφωνα με τα άρθρα 3 παρ. 1α και 8 παρ. 1 του ίδιου νόμου, οι ε.γ.σ.σ.ε. καθόριζαν «τους ελάχιστους όρους εργασίας που ίσχυαν καθολικά, για τους εργαζομένους όλης της χώρας», ανεξαρτήτως δηλαδή του αν οι δικαιούχοι εργαζόμενοι ήταν ή όχι μέλη συνδικαλιστικών οργανώσεων. Σε αυτούς τους «ελάχιστους όρους εργασίας» περιλαμβάνονταν αφενός οι μισθολογικοί όροι, δηλαδή ο κατώτατος μισθός και το κατώτατο ημερομίσθιο (που πάντοτε αντιστοιχούσαν σε πλήρη απασχόληση), και αφετέρου θεσμικά ζητήματα. Ως προς τους μισθολογικούς όρους, η ε.γ.σ.σ.ε. καθόριζε ξεχωριστά την ελάχιστη αμοιβή για τους υπαλλήλους (σε μηνιαία βάση) και για τους εργάτες (σε ημερήσια βάση). Επιπροσθέτως του κατώτατου αυτού ποσού μισθού ή ημερομισθίου, που καταλάμβανε όλους τους υπαλλήλους ή τους εργάτες, ανεξαρτήτως άλλων ιδιοτήτων, οι ε.γ.σ.σ.ε. προέβλεπαν και ορισμένα επιδόματα ή προσανξήσεις επί τη βάσει ορισμένων ιδιοτήτων του κάθε εργαζομένου, με κυριότερες εξ αυτών την οικογενειακή κατάσταση και την προϋπηρεσία στην ίδια ειδικότητα (τριετίες). Σε αντίθεση δε με τις ε.γ.σ.σ.ε. έως το 1990, που συνάπτονταν με ετήσια διάρκεια, οι ε.γ.σ.σ.ε. που συνήφθησαν από το 1991 και εφεξής είχαν διετή ισχύ, πλην της ε.γ.σ.σ.ε. του έτους 1993, που ίσχυσε για ένα έτος, και της ε.γ.σ.σ.ε. του 2010, που είχε προβλεφθεί να ισχύσει για τρία έτη.

3.3 Οι αλλαγές που εισήχθησαν το 2012 – Ο καθορισμός του κατώτατου μισθού κατά τα χρόνια των μνημονίων

Στο πλαίσιο των διαπραγματεύσεων ελληνικής κυβέρνησης και Τρόικας, είχε τεθεί το θέμα της κατάργησης του γενικού κατώτατου μισθού. Στον τελικό συμβιβασμό υιοθετήθηκε η υπαγωγή κατ'αρχήν της ευθύνης για τον γενικό κατώτατο μισθό στον νομοθέτη, και έτσι καθιερώθηκε ο νομοθετικός καθορισμένος κατώτατος μισθός⁴³. Συγκεκριμένα, ενώ η ΕΓΣ.Σ.Ε. των ετών 2010-2012 ήταν σε ισχύ, με το άρθρο 1 της Π.Υ.Σ. 6/2012 προβλέφθηκε ότι «από 14.2.2012 και μέχρι την ολοκλήρωση του προγράμματος δημοσιονομικής προσαρμογής, τα κατώτατα διαμορφωμένα όρια μισθών και ημερομισθίων της από 15.7.2010 ισχύουσας εθνικής γενικής συλλογικής σύμβασης εργασίας, όπως αυτά προβλέπονταν και ίσχυαν κατά την 1.1.2012, μειώνονται κατά 22%» για τους εργαζομένους ηλικίας 25 ετών και άνω, και κατά 32% για τους κάτω των 25 ετών⁴⁴.

Ακολούθησε ο ν. 4093/2012, όπου στο άρθρο πρώτο, παρ. ΙΑ, υποπαρ. ΙΑ.11 προβλέφθηκε ότι, μέχρι τη λήξη της περιόδου οικονομικής προσαρμογής που προβλέπουν τα Μνημόνια που προσαρτώνται στον ν. 4046/2012 και οι επακολουθούσες τροποποιήσεις αυτών, ο νόμιμος κατώτατος μισθός υπαλλήλων και το ημερομίσθιο εργατοτεχνιτών θα ανέρχεται για τους υπάλληλους ηλικίας 25 ετών και άνω στα 586,08 ευρώ και για τους εργατοτεχνίτες 25 ετών και άνω στα 26,18 ευρώ, για τους υπάλληλους κάτω των 25 ετών στα 510,95 ευρώ και για τους εργατοτεχνίτες κάτω των 25 ετών στα 22,83 ευρώ (πλέον, βεβαίως, των αναλογούντων

⁴³ Κουκιάδης Ι. Εργατικό Δίκαιο-Συλλογικές Εργασιακές Σχέσεις, 2021, σελ. 608

⁴⁴ Βλπ. Παρακάτω κεφ. 4

επιδομάτων εορτών και αδείας). Κατ' ουσίαν δηλαδή ο κατώτατος μισθός καθορίστηκε πλέον νομοθετικά στο ίδιο ύψος που είχε διαμορφωθεί ο μισθός της ε.γ.σ.σ.ε. 2010-2012 μετά τη μείωση που επήλθε με την Π.Υ.Σ. 6/20112 (κατά 22% και 32%, επί τη βάσει του ηλικιακού ορίου των 25 ετών).

Με την ίδια διάταξη⁴⁵ προβλέπεται η προσεχής θέσπιση με Πράξη του Υπουργικού Συμβουλίου κατά το πρώτο τρίμηνο του 2013, ενός νέου συστήματος καθορισμού του κατώτατου μισθού και ημερομισθίου, που θα εφαρμοζόταν από 1.4.2013⁴⁶ ενώ όπως αναφέρθηκε και ανωτέρω, μέχρι την λήξη των Μνημονίων υποτίθεται θα ίσχυε ο κατώτατος μισθός όπως προέβλεπε ο υπό εξέταση νόμος. Παρότι δεν προβλέπεται η ακριβής διαδικασία, ο νόμος αναφέρει τα κριτήρια τα οποία θα πρέπει να λαμβάνονται υπόψη για τον καθορισμό του ύψους του κατώτατου μισθού, ήτοι: α) η κατάσταση και οι προοπτικές της ελληνικής οικονομίας και της αγοράς εργασίας (ιδίως ως προς τα ποσοστά ανεργίας και απασχόλησης) και β) η διαβούλευση της κυβέρνησης με εκπροσώπους κοινωνικών εταίρων, εξειδικευμένους επιστημονικούς, ερευνητικούς και λοιπούς φορείς (οι οποίοι πάντως δεν προσδιορίζονταν στον νόμο)⁴⁷. Ένα ακόμη στοιχείο που προσδιορίζεται στην μελλοντική διαδικασία είναι πως αυτή θα περιλάμβανε διαβούλευση με κοινωνικούς εταίρους και φορείς. Τέλος, άξιο αναφοράς είναι πως είχε προβλεφθεί ήδη εξ αρχής ότι, κατά το πρώτο τρίμηνο του 2014, το σύστημα αυτό θα έπρεπε να αξιολογηθεί ως προς την επίτευξη ορισμένων στόχων, και πιο συγκεκριμένα την απλότητα και αποτελεσματικότητα της εφαρμογής, τη μείωση της ανεργίας, τη αύξηση της απασχόλησης και τη βελτίωση της ανταγωνιστικότητας. Επισημαίνεται λοιπόν το παράδοξο της πρόβλεψης αυτής καθ ότι δεν θα ήταν δυνατόν να αξιολογηθεί το 2014 η αποτελεσματικότητα ενός συστήματος το οποίο υποτίθεται θα εφαρμοζόταν μετά την λήξη των μνημονίων δηλαδή το 2017⁴⁸. Παρόλα αυτά η νέα διαδικασία καθορισμού του κατώτατου μισθού δεν εφαρμόστηκε ποτέ. Αντίθετα, οι προβλέψεις του εν λόγω νόμου για τη διαδικασία καθορισμού του κατώτατου μισθού μετά το πέρας των μνημονίων, καταργήθηκαν εμμέσως από τις ρυθμίσεις του ν. 4172/2013, οι οποίες ορίζουν με λεπτομερέστερο πλέον τρόπο την ακολουθητέα διαδικασία⁴⁹.

3.4 Ο κατώτατος μισθός με βάση τον νόμο 4172/2013- Άρθρο 134 Κώδικα Εργατικού Δικαίου

Με το άρθρο 103 του ν.4172/2013⁵⁰ θεσπίστηκε νέα διαδικασία διαμόρφωσης του «νομοθετημένου κατώτατου μισθού και κατώτατου ημερομισθίου» για τους εργαζομένους όλης της χώρας με σχέση εξαρτημένης εργασίας ιδιωτικού δικαίου. Σύμφωνα με την ως άνω διάταξη, η νέα διαδικασία επρόκειτο να τεθεί σε ισχύ «μετά τα προγράμματα Δημοσιονομικής Προσαρμογής, δηλαδή όχι πριν από την 1.1.2017», ορόσημο που τελικώς επετεύχθη τον Αύγουστο του 2018. Πρόκειται και εδώ για τον καθορισμό της ελάχιστης αμοιβής για την παροχή εξαρτημένης εργασίας πλήρους απασχόλησης, έναντι της οποίας, σύμφωνα με το άρθρο 103 παρ. 1β του ίδιου νόμου, δεν επιτρέπεται να υπολείπονται οι αποδοχές που καθορίζονται με ατομικές συμβάσεις εργασίας και συλλογικές συμβάσεις εργασίας κάθε είδους.

⁴⁵ άρθρο πρώτο, παρ. 1Α, υποπαρ. 1Α.11 του ν. 4093/2012

⁴⁶ άρθρο πρώτο, παρ. 1Α, υποπαρ. 1Α.11 περ. 1 εδ. α

⁴⁷ Ο.π. Δ.Γούλας, 2019

⁴⁸ Ο.π Κ. Παπαδημητρίου 2014

⁴⁹ Ο.π Κ. Παπαδημητρίου 2014

⁵⁰ Σήμερα άρθρο 134 του ΠΔ 80/2022-Κώδικα Εργατικού Δικαίου

Άξιο σχολιασμού είναι και το ζήτημα της επιλεχθείσας ορολογίας στα δύο νομοθετήματα. Συγκεκριμένα, Οι ν. 4172/2013 και 4093/2012 δεν χρησιμοποιούν ενιαία ορολογία. Ειδικότερα, σε άλλα σημεία γίνεται λόγος για «νομοθετημένο» και σε άλλα σημεία για «νομοθετικώς καθορισμένο» κατώτατο μισθό και ημερομίσθιο, ενώ ο ν. 4093/2012 αναφέρεται επίσης και σε «νομοθετικώς καθορισμένο νόμιμο κατώτατο μισθό και ημερομίσθιο». Δεδομένου ότι ο νομοθέτης χρησιμοποιεί χωρίς ορολογική συνέπεια τους όρους αυτούς, θεωρείται ως δεδομένο ότι το εννοιολογικό περιεχόμενό τους και στους δύο νόμους ταυτίζεται. Πέραν της ανομοιομορφίας, η χρήση της ορολογίας αυτής (με την οποία μεταφράστηκε ο αγγλικός όρος «statutory minimum wage») δεν ακριβολογεί, δεδομένου ότι πλέον ο κατώτατος μισθός δεν καθορίζεται ευθέως από τον ίδιο τον νόμο. Αντιθέτως, στον νόμο έχει καθορισθεί μόνον η διαδικασία για τον καθορισμό του κατώτατου μισθού, ο οποίος τελικά ορίζεται με Υπουργική Απόφαση⁵¹.

3.4.1 Οργανισμός Μεσολάβησης και Διαιτησίας

Πριν παρουσιασθούν τα στάδια της ισχύουσας, κατά τη συγγραφή της παρούσας, διαδικασίας είναι σημαντικό να γίνει αναφορά στο όργανο εκείνο που επιτελεί κομβικό διαδικαστικό και μεσολαβητικό ρόλο κατά την ισχύουσα διαδικασία συμφωνίας επί του κατώτατου μισθού και θέσπισης αυτού, δηλαδή τον Οργανισμό Μεσολάβησης και Διαιτησίας και κατά ακριβολογία ο εκάστοτε Πρόεδρος του σώματος. Ο Ο.ΜΕ.Δ ιδρύθηκε το 1990 και του ανατέθηκε το καθήκον της οργάνωσης της ειρηνικής επίλυσης των συλλογικών διαφορών εργασίας. Με σκοπό να απαλλαγεί όσο το δυνατόν, ο Οργανισμός από τον κρατικό παρεμβατισμό, συστάθηκε ως όργανο ιδιωτικού δικαίου και όχι με τον χαρακτήρα διοικητικής υπηρεσίας. Έτσι και η συγκρότηση του Διοικητικού συμβουλίου του δεν έχει σχεδόν καμία σχέση με τον κρατικό μηχανισμό, αλλά οι εργοδοτικοί και εργατικοί φορείς αναλαμβάνουν ισομερώς το βάρος της ευθύνης της λειτουργίας του⁵². Συγκεκριμένα, μεταξύ των 7 μελών του ΔΣ του Ο.ΜΕ.Δ 3 είναι εκπρόσωποι των εργαζομένων (της ΓΣΕΕ) και 3 των κορυφαίων εργοδοτικών οργανώσεων (άρθρο 17 παρ. 3 ν. 1876/90). Οι εκπρόσωποι αυτοί επιλέγουν με ομόφωνη απόφαση των Προέδρου του Ο.ΜΕ.Δ και τον αναπληρωτή του. Αυτό σημαίνει ότι ο οργανισμός δεν είναι δυνατό να λειτουργήσει χωρίς την συναίνεση των κοινωνικών εταίρων⁵³. Ο σκοπός του Ο.ΜΕ.Δ είναι η υποστήριξη των ελεύθερων συλλογικών διαπραγματεύσεων με την παροχή υπηρεσιών μεσολάβησης και διαιτησίας στις εργατικές και εργοδοτικές οργανώσεις και στους μεμονωμένους εργοδότες.

Δεν είναι άνευ σημασίας το γεγονός πως μετά την απότομη μετάβαση στο καθεστώς ρύθμισης του κατώτατου μισθού, από τις ελεύθερες συλλογικές διαπραγματεύσεις στον καθορισμό του με υπουργική απόφαση, όπως περιεγράφηκε ανωτέρω, έχουμε πλέον να μεν τα κατώτατα όρια αποδοχών νομοθετικά ορισμένα, αλλά με μία συμβολική διάθεση εμπλοκής τόσο των κοινωνικών εταίρων, όσο και τον πρόεδρο ενός ανεξάρτητου οργανισμού, όπως ο Ο.ΜΕ.Δ. Κατά την διαδικασία θέσπισης του κατώτατου, η οποία θα αναλυθεί αμέσως μετά, παρατηρεί κανείς πως η εμπλοκή του Ο.ΜΕ.Δ είναι περισσότερο διεκπεραιωτή ενώ γεννάται το ερώτημα εάν στο προσεχές μέλλον θα μπορούσε να εμπλακεί δραστικότερα στην διαδικασία.

⁵¹ Κ. Παπαδημητρίου 2014, Α.Γούλας 2019, υποσημ. 42, Δ Ζερδελής. Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο, 2023, σελ. 180 υποσημ. 93

⁵² Ο.π. Κ. Παπαδημητρίου, Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο σελ. 207

⁵³ Γ. Λεβέντης, Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο, 2023, 3^η Έκδοση, Σάκκουλας σελ. 579

3.4.2 Διαδικασία θέσπισης

Επιστρέφοντας στην ανάλυση της διαδικασίας θέσπισης, προβλέφθηκε ότι ο κατώτατος μισθός και το κατώτατο ημερομίσθιο θα καθορίζονται πλέον με Υπουργική Απόφαση, που θα εκδίδεται κατόπιν διαβούλευσης μεταξύ των κοινωνικών εταίρων και της κυβέρνησης. Στην παράγραφο 3 του άρθρου 103 του ν.4172/2013⁵⁴ δίνονται, κατ' αρχάς, γενικές κατευθύνσεις ως προς τον καθορισμό του ύψους του νομοθετημένου κατώτατου μισθού και του νομοθετημένου ημερομισθίου. Ορίζεται έτσι ότι θα πρέπει να λαμβάνεται υπ' όψη η κατάσταση της ελληνικής οικονομίας και οι προοπτικές της για ανάπτυξη, από την άποψη της παραγωγικότητας, των τιμών, και της ανταγωνιστικότητας, της απασχόλησης, του ποσοστού της ανεργίας, των εισοδημάτων και μισθών. Η διαδικασία αυτή συντονίζεται από μια τριμελή Επιτροπή Συντονισμού, υπό την προεδρία του Προέδρου του Ο.ΜΕ.Δ., και υποστηρίζεται τεχνικά και επιστημονικά μέσω της υποβολής εκθέσεων από εξειδικευμένους επιστημονικούς, ερευνητικούς και άλλους φορείς, ορισμένους εκ των οποίων αναφέρει ενδεικτικά ο ίδιος ο νόμος. Πιο συγκεκριμένα, η διαδικασία καθορισμού του κατώτατου μισθού και ημερομισθίου εξελίσσεται σε τέσσερα στάδια, που ξεκινούν το τελευταίο δεκαήμερο του Φεβρουαρίου κάθε έτους και ολοκληρώνονται εντός του τελευταίου δεκαπενθημέρου του μηνός Ιουνίου κάθε έτους (άρα ο κατώτατος μισθός καθορίζεται πλέον σε ετήσια βάση)⁵⁵.

Αρχικώς, αποστέλλεται εντός του τελευταίου δεκαήμερου του Φεβρουαρίου, έγγραφη πρόσκληση, προς τους επιστημονικούς, ερευνητικούς και άλλους φορείς⁵⁶, προκειμένου να υποβάλουν την έκθεσή τους έως την 31^η Μαρτίου κάθε έτους, από την Επιτροπή Συντονισμού της διαβούλευσης⁵⁷, η οποία ακριβώς θα έχει ως αρμοδιότητα τον συντονισμό των σχετικών εργασιών. Η Επιτροπή αυτή θα είναι τριμελής και θα αποτελείται από τον Πρόεδρο του Ο.ΜΕ.Δ. ως Πρόεδρο, ένα πρόσωπο κύρους ως εκπρόσωπο του Υπουργού Οικονομικών και ένα πρόσωπο κύρους ως εκπρόσωπο του Υπουργού Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Πρόνοιας, ενώ η γραμματειακή υποστήριξη θα παρέχεται από τις υπηρεσίες του Ο.ΜΕ.Δ.⁵⁸. Στην έκθεση περιέχεται αφενός αξιολόγηση του ισχύοντος νομοθετημένου κατώτατου μισθού και ημερομισθίου, αφετέρου εκτιμήσεις για την προσαρμογή του κατώτατου μισθού στις τρέχουσες οικονομικές συνθήκες.

Εν συνεχεία, ακολουθεί η διαβούλευση μεταξύ των κορυφαίων συνδικαλιστικών οργανώσεων εργαζομένων και εργοδοτών, στους οποίους αποστέλλεται και ο φάκελος που έχει σχηματισθεί με τις εκθέσεις των επιστημονικών και ερευνητικών φορέων. Στην παράγραφο 4 του άρθρου 103 του ν. 4172/2013⁵⁹ ορίζεται ποιοι κοινωνικοί εταίροι θα μετέχουν στη διαβούλευση. Εκ μέρους των εργαζομένων μετέχουν η Γενική Συνομοσπονδία Εργατών

⁵⁴ Άρθρο 134 παρ. 2 ΠΔ 80/2022

⁵⁵ Δ.Γούλας 2019 σελ. 12

⁵⁶ Άρθρο 134 παρ. 4 περ. βα ΠΔ 80/2022: «Μεταξύ των οποίων η Τράπεζα της Ελλάδος, η Εθνική Στατιστική Υπηρεσία, ο Οργανισμός Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού (Ο.Α.Ε.Δ.), το Ινστιτούτο Εργασίας της Γ.Σ.Ε.Ε./Α.Δ.Ε.Δ.Υ. (ΙΝ.Ε.-Γ.Σ.Ε.Ε.), το Ινστιτούτο Ι.Μ.Ε.- Γ.Σ.Ε.Β.Ε.Ε., το Ινστιτούτο Οικονομικών και Βιομηχανικών Ερευνών (Ι.Ο.Β.Ε.), το Ινστιτούτο του Σ.Ε.Τ.Ε. (ΙΝ.Σ.Ε.Τ.Ε.), το Κέντρο Προγραμματισμού και Οικονομικών Ερευνών (Κ.Ε.Π.Ε.), ο Οργανισμός Μεσολάβησης και Διαιτησίας (Ο.ΜΕ.Δ.), το Ινστιτούτο Εμπορίου και Υπηρεσιών της Εθνικής Συνομοσπονδίας Ελληνικού Εμπορίου (ΙΝ.ΕΜ.Υ.-Ε.Σ.Ε.Ε.)»

⁵⁷ Η σύσταση της Επιτροπής προβλέπεται στην παράγραφο 5 του άρθρου 103 του ν. 4172/2013

⁵⁸ Κ. Παπαδημητρίου 2014, σελ. 13

⁵⁹ Άρθρο 134 παρ. περ. β ΠΔ 80/2022

Ελλάδος (Γ.Σ.Ε.Ε.), αλλά και άλλες δευτεροβάθμιες συνδικαλιστικές οργανώσεις κλαδικές ή ομοιοεπαγγελματικές που εκπροσωπούν εργαζομένους του ιδιωτικού τομέα σε εθνικό επίπεδο. Οι οργανώσεις αυτές προτείνονται από τη Γ.Σ.Ε.Ε. και στη συνέχεια καλούνται για τον σκοπό αυτό από την Επιτροπή Συντονισμού της διαβούλευσης. Εκ μέρους των οργανώσεων των εργοδοτών μετέχουν ευρείας εκπροσώπησης εργοδοτικές οργανώσεις, μεταξύ των οποίων ο Σύνδεσμος Επιχειρήσεων και Βιομηχανιών (Σ.Ε.Β.), η Γενική Συνομοσπονδία Επαγγελματιών, Βιοτεχνών, Εμπόρων Ελλάδος (Γ.Σ.Ε.Β.Ε.Ε.), η Εθνική Συνομοσπονδία Ελληνικού Εμπορίου (Ε.Σ.Ε.Ε.), ο Σύνδεσμος Ελληνικών Τουριστικών Επιχειρήσεων (Σ.Ε.Τ.Ε.), όπως και άλλες εργοδοτικές οργανώσεις που προτείνονται από αυτούς και καλούνται στη συνέχεια από την Επιτροπή Συντονισμού της διαβούλευσης.

Η διαβούλευση περιλαμβάνει δύο μέρη: πρώτον, την ανταλλαγή εγγράφων υπομνημάτων μεταξύ των συνδικαλιστικών οργανώσεων, όπου περιέχεται η γνώμη τους καθώς και στοιχεία τεκμηρίωσης σχετικά με το επιθυμητό ύψος του κατώτατου μισθού και ημερομισθίου. Συγκεκριμένα σε αυτό το δεύτερο στάδιο, η Επιτροπή Συντονισμού σχηματίζει φάκελο με τις εκθέσεις των επιστημονικών και ερευνητικών φορέων σχετικά με την ανάγκη αναπροσαρμογής του κατώτατου μισθού και ημερομισθίου. Ο φάκελος αυτός αποστέλλεται προς τους εκπροσώπους των παραπάνω κοινωνικών εταίρων, προκειμένου να εκφράσουν τη γνώμη τους και να υποβάλουν υπόμνημα σχετικά με την αναπροσαρμογή του ισχύοντος νομοθετημένου κατώτατου μισθού και ημερομισθίου. Ακολουθεί το στάδιο της προφορικής διαβούλευσης. Συγκεκριμένα, η Επιτροπή διαβιβάζει το υπόμνημα κάθε διαβουλευόμενου κοινωνικού εταίρου, μαζί με τη σχετική τεκμηρίωση, προς τους λοιπούς και τους προσκαλεί σε προφορική διαβούλευση, το αργότερο μέχρι την 15^η Απριλίου κάθε έτους. Επισημαίνεται εδώ πως με βάση τα αναρτημένα στοιχεία του Υπουργείου η διαβούλευση συνήθως λαμβάνει νωρίτερα, ενδεικτικά για το 2024 ολοκληρώθηκε τον Μάρτιο με αποτέλεσμα οι κοινωνικοί εταίροι να τηρούν χρονικά περιορισμένες προθεσμίες.

Της διαβούλευσης έπεται η σύνταξη του Σχεδίου Πορίσματος Διαβούλευσης από το ΚΕΠΕ. Συγκεκριμένα, η Επιτροπή διαβιβάζει στο Κέντρο Προγραμματισμού και Οικονομικών Ερευνών (Κ.Ε.Π.Ε.) όλα τα υπομνήματα και την τεκμηρίωσή τους στους διαβουλευομένους, όπως και τις εκθέσεις των επιστημονικών και ερευνητικών φορέων της πρώτης φάσεως, το αργότερο μέχρι την 30^ή Απριλίου κάθε έτους. Σκοπός της φάσεως αυτής είναι να συνταχθεί από το Κ.Ε.Π.Ε. Σχέδιο Πορίσματος Διαβούλευσης. Για τον σκοπό αυτό το Κ.Ε.Π.Ε. συνεργάζεται με επιτροπή που αποτελείται από πέντε (5) ανεξάρτητους εμπειρογνώμονες σε θέματα οικονομίας και κυρίως οικονομίας της εργασίας, κοινωνικής πολιτικής καθώς και εργασιακών σχέσεων⁶⁰. Ειδικότερα, το Σχέδιο Πορίσματος Διαβούλευσης, που σύμφωνα με τον νόμο έχει ως γενικό αντικείμενο τις δυνατότητες προσαρμογής του νομοθετημένου κατώτατου μισθού και ημερομισθίου, περιλαμβάνει τρία μέρη: α) συστηματική καταγραφή των προτάσεων των διαβουλευομένων κοινωνικών εταίρων, καθώς και των σημείων συμφωνίας τους β) τεκμηρίωση αφενός ως προς την κατάσταση της ελληνικής οικονομίας και της αγοράς εργασίας και αφετέρου ως προς τους παράγοντες που επιδρούν στον καθορισμό του προτεινόμενου νομοθετημένου κατώτατου μισθού και ημερομισθίου γ) διατύπωση γνώμης σχετικά με τις

⁶⁰ Οι εμπειρογνώμονες αυτοί ορίζονται, για τρία έτη, στο Κέντρο Προγραμματισμού και Οικονομικών Ερευνών (Κ.Ε.Π.Ε.) δύο (2) από τον Υπουργό Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Πρόνοιας, δύο (2) από τον Υπουργό Οικονομικών και ένας (1) από τον Υπουργό Ανάπτυξης και Ανταγωνιστικότητας, με κοινή απόφασή τους, (Κ. Παπαδημητρίου 2014) σελ. 14

δυνατότητες προσαρμογής του κατώτατου μισθού και ημερομισθίου. Διευκρινίζεται ρητώς στον νόμο ότι η γνώμη που θα διατυπώνεται στο Σχέδιο Πορίσματος Διαβούλευσης μπορεί να αποκλίνει ή/και να διαφοροποιείται από τις εκθέσεις που υποβάλλονται από τους λοιπούς φορείς που συμμετείχαν στα προηγούμενα στάδια της διαβούλευσης⁶¹.

Το Σχέδιο του Πορίσματος Διαβούλευσης, το οποίο ολοκληρώνεται το αργότερο μέχρι την 31^η Μαΐου κάθε έτους⁶², διαβιβάζεται στην Επιτροπή Συντονισμού της διαβούλευσης προς διαπίστωση ολοκλήρωσης της διαδικασίας, και υποβάλλεται στον Υπουργό Οικονομικών και τον Υπουργό Εργασίας. Το σχέδιο επίσης, μαζί με τα σχετικά στοιχεία (τις εκθέσεις, τα υπομνήματα, τα έγγραφα τεκμηρίωσης), δημοσιεύεται στην ιστοσελίδα του Υπουργείου Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Πρόνοιας. Εν συνεχεία, ο Υπουργός Εργασίας εισηγείται στο Υπουργικό Συμβούλιο τον κατώτατο μισθό υπαλλήλων και το κατώτατο ημερομίσθιο των εργατοτεχνιτών, λαμβάνοντας υπ' όψιν το Πόρισμα Διαβούλευσης. Έτσι, τελικά, ο Υπουργός Εργασίας, μετά από τη σύμφωνη γνώμη του Υπουργικού Συμβουλίου, εκδίδει απόφαση⁶³ καθορισμού του κατώτατου μισθού για τους υπαλλήλους και του κατώτατου ημερομισθίου για τους εργατοτεχνίτες⁶⁴.

3.4.3 Η εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας

Μέχρι πρότινος όπως αναφέρθηκε ήδη, τα κατώτατα όρια αποδοχών καθορίζονταν σχεδόν αποκλειστικά με Εθνικές Γενικές Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας, οι όροι των οποίων ισχύουν για τους εργαζόμενους όλης της χώρας ανεξαρτήτως αν αυτοί αποτελούσαν ή όχι μέλη συνδικαλιστικής οργάνωσης⁶⁵ καθότι αυτές περιέχουν γενικούς κανόνες για όλες τις κατηγορίες εργαζομένων, έχοντας έτσι το χαρακτήρα διεπαγγελματικών συλλογικών συμβάσεων. Ρυθμίζοντας τους ελάχιστους όρους προστασίας, οι ε.γ.σ.σ.ε. επιτελούν ιδιαίτερα σημαντικό ρόλο, διατηρούν στοιχειωδώς την κοινωνική συνοχή και αποφεύγουν να υφίστανται στην χώρα ακραίες καταστάσεις κοινωνικής αδικίας⁶⁶. Το κύριο χαρακτηριστικό των συμβάσεων αυτών, που αφορούν όρους εργασίας των εργαζομένων χωρίς αναφορά στο είδος ή κλάδο εργασίας⁶⁷ είναι ότι τη βάση των προς διαπραγμάτευση θεμάτων αποτελεί η γενική αλληλεγγύη των μισθωτών όλης της χώρας που καθορίζει τα όρια της ενιαίας κοινωνικής προστασίας και ότι αυτά μπορούν να αφορούν πλείονα θέματα ή ένα ειδικό θέμα. Για τον ίδιο λόγο η δεσμευτικότητα από αυτές αφορά και στους μισθωτούς Δημοσίου και ΝΠΔΔ, με την επιφύλαξη και εν γένει τους περιορισμούς από τον νομοθετικώς καθορισμένο κατώτατο μισθό και τους περιορισμούς από τους εφαρμοστικούς νόμους για τα μνημόνια⁶⁸. Συνάπτονται από πλευράς εργαζομένων από τις τριτοβάθμιες οργανώσεις των εργαζομένων (ΓΣΕΕ) και από πλευράς

⁶¹ (Γούλας 2019) σελ. 13

⁶² Βλπ. Σχέδιο Πορίσματος ΚΕΠΕ 2024: [ΚΕΠΕ-Σχέδιο-Πορίσματος-Διαβούλευσης.pdf \(ypergasias.gov.gr\)](https://www.ypergasias.gov.gr)

⁶³ Ο καθορισμός του κατώτατου μισθού δεν προκύπτει με πράξη της νομοθετικής εξουσίας, ώστε να δικαιολογούνται οι όροι «νομοθετικώς καθορισμένος νόμιμος κατώτατος μισθός» και «νομοθετημένος κατώτατος μισθός» (Κ. Παπαδημητρίου 2014) σελ. 15

⁶⁴ (Γούλας 2019)

⁶⁵ Κατ'εξάιρεση, όταν για κατηγορίες εργαζομένων δεν μπορεί να συναφθεί Σ.Σ.Ε., λόγω έλλειψης εργοδοτικής συνδικαλιστικής οργάνωσης, ο νομοθέτης είχε προβλέψει την δυνατότητα καθορισμού για τις κατηγορίες αυτές, ελάχιστων ορίων αποδοχών με κοινή απόφαση των Υπουργών εθνικής Οικονομίας και Εργασίας, αρ. 23 παρ. 2 ν. 1876/1990

⁶⁶ (Κουκιάδης 2021) σελ. 500, (Παπαδημητρίου 2019) σελ. 129

⁶⁷ Άρθρο 3 παρ. 3 ν. 1876/1990

⁶⁸ **Ι. Κουκιάδης** 2021, σελ. 485

εργοδοτών από τις αναγνωρισμένες ως ευρύτερης εκπροσώπησης οργανώσεις των εργοδοτών ή πανελλήνιας έκτασης⁶⁹.

Η ριζική μεταβολή του συστήματος καθορισμού του κατώτατου μισθού που αναλύθηκε ανωτέρω, συνδυάζεται και με τη μεταβολή του ρόλου των εθνικών γενικών συλλογικών συμβάσεων. Δεν θα καθορίζουν έτσι αυτές τους βασικούς κανόνες για όλους τους εργαζομένους της χώρας και για όλα τα θέματα που ρυθμίζουν. Αυτό θα συνεχίσει να συμβαίνει μόνο για τα μη μισθολογικά ζητήματα και όχι για τα μισθολογικά⁷⁰. Συγκεκριμένα, σύμφωνα με την υποπαράγραφο ΙΑ.11 του ν. 4093/2012 εδ. β', τροποποιείται το πρώτο εδάφιο της παραγράφου 1 του άρθρου 8 του ν. 1876/1990 και ορίζεται ότι: «Οι εθνικές γενικές συλλογικές συμβάσεις εργασίας καθορίζουν τους ελάχιστους μη μισθολογικούς όρους εργασίας, που ισχύουν για τους εργαζόμενους όλης της χώρας. Βασικοί μισθοί, βασικά ημερομίσθια, κάθε είδους προσαντήσεις αυτών και γενικά κάθε άλλος μισθολογικός όρος, ισχύουν μόνο για τους εργαζόμενους που απασχολούνται από εργοδότες των συμβαλλομένων εργοδοτικών οργανώσεων και δεν επιτρέπεται να υπολείπονται του νόμιμου νομοθετημένου κατώτατου μισθού και ημερομισθίου». Εκ των παραπάνω προκύπτουν δύο συμπεράσματα: Πρώτον, οι μη μισθολογικοί όροι της ΕΓΣ.Σ.Ε. συνεχίζουν να δεσμεύουν τους εργαζομένους όλης της χώρας ανεξάρτητα της ιδιότητας τους ως μέλη συνδικαλιστικής οργάνωσης. Δεύτερον, οι μισθολογικοί όροι που προβλέπει η ΕΓΣ.Σ.Ε., και εν προκειμένω για την παρούσα εισήγηση τα κατώτατα όρια αποδοχών, δεσμεύουν εργαζόμενους που συμβάλλονται με εργοδότες-μέλη των συνδικαλιστικών οργανώσεων που συνολομολόγησαν στην σύναψη της σύμβασης (η ιδιότητα του μέλους στο πρόσωπο του εργαζομένου δεν έχει επιρροή στην συγκεκριμένη περίπτωση⁷¹). Πρόκειται συνεπώς για μία μέση, όπως έχει χαρακτηριστεί λύση, ούτως ώστε παρά τους ανωτέρω περιορισμούς, να συνεχίσουν οι ΕΓΣ.Σ.Ε. να διατηρούν την εκ του νόμου προβλεπόμενη διεπαγγελματική ρυθμιστική αποστολή τους, ως μέσο για την διαφύλαξη ελάχιστης προστασίας για το σύνολο των εργαζομένων⁷². Από την άλλη, έχει υποστηριχθεί⁷³ πως εκφράζει μια έμμεση αποδοκιμασία των κορυφαίων συνδικαλιστικών οργανώσεων, αφού αφαιρείται πλέον από αυτές η από δεκαετίες ισχύουσα δυνατότητα να ρυθμίζουν σε εθνικό επίπεδο όλους τους ελάχιστους όρους εργασίας για τους εργαζομένους όλης της χώρας.

Συνοπτικά αναφέρεται με βάση την ως άνω ανάλυση πως, η αρχή της εύνοιας, αναφορικά με την επίλυση ζητημάτων συρροής ανάμεσα στις πηγές του εργατικού δικαίου, επίσης διατηρείται, έστω και μερικώς. Η ΕΓΣ.Σ.Ε. μπορεί να ορίζει μόνο ευνοϊκότερες αποδοχές σε σχέση με τον νομοθετημένο κατώτατο μισθό. Διατηρείται ως προς τη σχέση ατομικής σύμβασης εργασίας και ΕΓΣΕΕ. Διατηρείται επίσης στη σχέση της ΕΓΣΕΕ με τις λοιπές

⁶⁹ Τέτοιες οργανώσεις είναι ο Σύνδεσμος Επιχειρήσεων και Βιομηχανιών (ΣΕΒ), η Ελληνική Συνομοσπονδία Εμπορίου και Επιχειρηματικότητας (ΕΣΕΕ), η Γενική Συνομοσπονδία Εμπόρων και Βιοτεχνών Ελλάδος (ΓΣΕΒΕΕ) και ο σύνδεσμος Ελληνικών Τουριστικών Επιχειρήσεων (ΣΕΤΕ)

⁷⁰ Κ. Παπαδημητρίου, 2014

⁷¹ Σχετικά με την μη αμοιβαιότητα της ιδιότητας του μέλους: ο πόλος εφαρμογής δεν είναι οι εργαζόμενοι, στους οποίους θα εφαρμόζεται η σύμβαση ανεξάρτητα από την ιδιότητά τους ως μελών, αλλά ο εργοδότης τους, υπό την προϋπόθεση ότι είναι βεβαίως μέλος. Παρατηρείται δηλαδή εδώ μια νέα αντίληψη για την εφαρμογή της συλλογικής σύμβασης, η οποία δεν απαιτεί την αμοιβαία ιδιότητα του μέλους, αλλά αρκείται στην εργοδοτική ένταξη. Αν θα ήθελε κάποιος να παραλληλίσει αυτή τη ρύθμιση, θα μπορούσε να το επιχειρήσει με εκείνη που αφορά στις επιχειρησιακές συλλογικές συμβάσεις εργασίας, όπου η εργοδοτική δέσμευση, από τη στιγμή που υλοποιείται, αφορά όλους τους εργαζομένους της επιχείρησης, ανεξάρτητα από την ιδιότητα του μέλους (Κ. Παπαδημητρίου 2014)

⁷² ο.π. Ι.Κουκιάδης 2021, σελ. 501

⁷³ ο.π. Κ. Παπαδημητρίου, 2014

κατηγορίες Σ.Σ.Ε.. Όμως ως προς τις λοιπές Σ.Σ.Ε.. η εφαρμογή της ευνοϊκότερης ρύθμισης, σε σχέση με τους μισθολογικούς όρους, εξαρτάται από το εάν ο εργοδότης είναι ή όχι μέλος της οργάνωσης που υπέγραψε την ΕΓΣΕΕ. Αν δεν είναι μέλος, δεν εφαρμόζεται η ΕΓΣ.Σ.Ε. και συνεπώς δεν τίθεται ζήτημα συρροής.

4 Οι ειδικότερες μεταρρυθμίσεις κατά την εποχή των μνημονίων

4.1 Οι προβλέψεις για τους νέους (κάτω των 25 ετών)

Όπως αναφέρεται και ανωτέρω, ήδη με την 6/2012 ΠΥΣ, και στην συνέχεια με την πρόβλεψη νομοθετημένου βασικού μισθού στον ν. 4053/2012, προβλέφθηκε η μείωση των κατώτατων ορίων αποδοχών κατά 32% για τους νέους κάτω των 25 ετών, ενώ η αντίστοιχη μείωση για τον γενικό πληθυσμό έφτανε στο 22%. Μεγάλη ήταν η επιστημονική συζήτηση σχετικά με το κατά πόσο συμβατή προς το Σύνταγμα και το Ευρωπαϊκό Δίκαιο ήταν η ανωτέρω ιδιαίτερα δυσμενής μισθολογική μεταχείριση των νέων κάτω των 25 ετών. Παρότι πρόκειται για μια νομοθετική πρόβλεψη η οποία δεν βρίσκεται σε ισχύ, αλλά ούτε και αντίστοιχη αυτής, έχει αρκετό ενδιαφέρον να αναπτυχθεί ακροθιγώς το ζήτημα της διακριτικής μεταχείρισης συγκεκριμένων ομάδων εργαζομένων αναφορικά με τους μισθολογικούς όρους.

Το πλέον προβληματικό στοιχείο της ρύθμισης εντοπίζεται στην απουσία οποιουδήποτε περιορισμού (χρονικού ή άλλου). Στόχος του εν λόγω μέτρου αποτέλεσε η μείωση του ανά μονάδα κόστους εργασίας κατά περίπου 15% για λόγους ενίσχυσης της ανταγωνιστικότητας της χώρας, περιορισμού της αδήλωτης εργασίας και αντιμετώπισης της ανεργίας εν γένει, αλλά και από την άλλη η συμβολή στην αντιμετώπιση του ειδικότερου προβλήματος της υψηλής ανεργίας των νέων. Για την αξιολόγηση της πρακτικότητας του μέτρου δεν είναι νομικά αδιάφορο το κατά πόσο συνέβαλαν στην καταπολέμηση της ανεργίας προηγούμενες αυτού, αντίστοιχες ρυθμίσεις ήδη από το 2010⁷⁴.

Πολύ συνοπτικά, η άνιση μεταχείριση των νέων ήγειρε ζητήματα αντίθεσης στην αρχή της ισότητας (Αρ. 4 Σ.) αλλά και της επιβαλλόμενης προστασίας της νεότητας (Αρ. 21 παρ. 3Σ). Επιπλέον, οι υπερβολικά χαμηλές αποδοχές που προβλέπονταν ειδικά για τις ηλικίες κάτω των 25, δεν θα μπορούσαν να συμβαδίζουν με την υποχρέωση για πρόβλεψη εχέγγυων από την πολιτεία που θα εξασφαλίζουν τουλάχιστον ένα κατώτατο όριο αποδοχών για την επιβίωση του εργαζομένου. Η υποχρέωση αυτή πηγάζει τόσο από την αρχή του κοινωνικού κράτους όσο και από την προστασία της ανθρώπινης αξίας (Αρ. 2 Σ). Αντίθετη θεωρείται η πρόβλεψη και προς τις διεθνείς και ευρωπαϊκές νομοθετικές δεσμεύσεις του Κράτους που αναλύθηκαν ανωτέρω⁷⁵ όπως το άρθρο 4 του Ε.Κ.Χ..

Εξαιρέσεις από την απαγόρευση των διακρίσεων προβλέπονται στο άρθρο 6 παρ. 1 της Οδηγίας 2000/78/Ε.Κ. (πρβλ. άρθρο 11 παρ. 1 ν. 3304/2005). Για την δικαιολόγηση της δυσμενέστερης μεταχείρισης με κριτήριο την ηλικία, θα πρέπει να αναζητηθεί το κατά πόσο πρόκειται για διαφορετική αντιμετώπιση όμοιων ή ανόμοιων περιπτώσεων. Για παράδειγμα η αιτία της διακριτικής μεταχείρισης των νέων εργαζομένων στο πεδίο της αμοιβής για την

⁷⁴ Δερμιτζάκη Φ., Η Δυσμενής μισθολογική αντιμετώπιση των νέων κατά το Μνημόνιο ΙΙ, ΕΕργΔ 2012

⁷⁵ Κεφ. 2.2.

παρεχόμενη εργασία να θεωρηθεί η ίδια η μικρότερη αξία της εργασίας (Αρ. 22 παρ. 1 εδ. β Σ). Πρόκειται βέβαια για μία θέση που δύσκολα θα ευσταθούσε τελικώς καθώς δεν μπορεί η ποιότητα του εργασιακού αποτελέσματος να κριθεί *ex abrupto* αποκλειστικά με βάση την ηλικία. Πρέπει επίσης να κριθεί το κατά πόσο το κριτήριο της ηλικίας μπορεί να χαρακτηριστεί και ως πρόσφορο (με βάση και την αρχή της αναλογικότητας Αρ. 25 παρ. 1 εδ. δ Σ.). Η ηλικία τέλος αποτελεί απαγορευμένο μέσο διάκρισης κατά τόσο το πρωτογενές⁷⁶ όσο και το παράγωγο⁷⁷ ευρωπαϊκό δίκαιο. Παρεκκλίσεις από την αρχή της ισότητας επιτρέπονται με βάση την νομολογία για λόγους γενικότερου κοινωνικού ή δημοσίου συμφέροντος.

Τέλος, η συνταγματικότητα των ανωτέρω ρυθμίσεων κρίθηκε με την απόφαση 2307/2014 του Συμβουλίου της Επικρατείας, όπου μεταξύ άλλων αναφέρει: «...*οι επίμαχες ρυθμίσεις εντάσσονται σε δέσμη πληθώρας και διαφορετικής φύσεως μέτρων, τα οποία έχουν ληφθεί στο πλαίσιο των προσπαθειών της Πολιτείας για την αντιμετώπιση της οικονομικής κρίσης και τα οποία έχουν πλήξει ευρύτατες κατηγορίες διοικουμένων, μεταξύ των οποίων και οι επιχειρηματίες και, γενικότερα, οι εργοδότες ως κοινωνική κατηγορία, κατά τρόπο ώστε κατά την κρίση του Δικαστηρίου, στην εξουσία του οποίου δεν ανήκει ο έλεγχος της ορθότητας των νομοθετικών επιλογών, δεν διαπιστώνεται ότι, στο πλαίσιο του συνόλου των νομοθετικών μέτρων που έχουν επιβληθεί για τον ανωτέρω σκοπό, οι ρυθμίσεις της προσβαλλόμενης ΠΥΣ 6/2012 συνιστούν αδικαιολόγητη, κατά την έννοια του άρθρου 4 παρ. 1 του Συντάγματος, μεταχείριση σε βάρος των εργαζομένων του ιδιωτικού τομέα που θίγονται με τις ρυθμίσεις αυτές*⁷⁸». Σημαντική ήταν και η θέση της μειωψηφούσας γνώμης η οποία και τονίζει την ανάγκη ύπαρξης ειδικής οικονομοτεχνικής μελέτης από την οποία και θα προκύπτει πρώτον η σκοπιμότητα του μέτρου, αλλά και η αναλογικότητα του περιορισμού, της επιβολής δηλαδή διακριτικής μεταχείρισης με βάση την ηλικία σε ορισμένο τμήμα του πληθυσμού.

Σχετικά με το ότι η ως άνω δυσμενής μισθολογική μεταχείριση συνιστά (και) απαγορευμένη διάκριση λόγω ηλικίας από τη σκοπιά του Ε.Κ.Χ. έχει επίσης αποφανθεί κατά τρόπο δεσμευτικό η Ευρωπαϊκή Επιτροπή Κοινωνικών Δικαιωμάτων με την απόφασή 66/2012. Ειδικότερα, στην απόφαση αυτή γίνεται δεκτό ότι εν προκειμένω υπηρετείται ένας θεμιτός στόχος, δηλαδή «η ένταξη των νέων εργαζομένων στην αγορά εργασίας σε μια περίοδο σοβαρής οικονομικής κρίσης». Όμως, «η έκταση της μείωσης των κατώτατων αποδοχών και ο τρόπος με τον όποιο αυτή εφαρμόστηκε σε όλους τους εργαζομένους κάτω των 25 ετών είναι δυσανάλογη ακόμη και αν συνεκτιμηθούν οι ιδιαίτερες οικονομικές περιστάσεις που ισχύουν εν προκειμένω»⁷⁹.

Συμπερασματικά, κάθε περιορισμός δικαιώματος πρέπει να ελέγχεται ούτως ώστε να αποδεικνύεται κατάλληλος για τον επιδιωκόμενο σκοπό, εν προκειμένω την οικονομική ανάπτυξη μέσω της μείωσης της ανεργίας, αλλά και αλλά και αναγκαίος, χωρίς δηλαδή αυτόν να μην μπορούσε να επιτευχθεί το επιθυμητό αποτέλεσμα⁸⁰. Σε αυτό συνηγορεί και το γεγονός πως

⁷⁶ Άρθρο 21 του ΧΘΔ

⁷⁷ Οδηγία 2000/78

⁷⁸ ΣΤΕ 2307/2014 ΝΟΜΟΣ

⁷⁹ Βλ. απόφαση 66/2012 **Ευρωπαϊκής Επιτροπής Κοινωνικών Δικαιωμάτων** επί της συλλογικής προσφυγής της ΓΕΝ.Ο.Π./Δ.Ε.Η. και της Α.Δ.Ε.Δ.Υ., ΕΕργΔ 2012, 1631

⁸⁰ Μειοψηφία: σκέψη 23: «Υπό τα ανωτέρω δεδομένα, και εν όψει του ιδιαίτερα τεχνικού χαρακτήρα του ζητήματος, χρειαζόταν ειδική οικονομοτεχνική μελέτη προκειμένου να τεκμηριωθεί, εν όψει και του άρθρου 22 του Συντάγματος, η προσφορότητα και, πάντως, η αναγκαιότητα των επίδικων ρυθμίσεων για την ικανοποίηση του πιο πάνω δημόσιου σκοπού. Η τεχνική ορθότητα μιας τέτοιας τεκμηρίωσης, καθώς και η αντίστοιχη πολιτική επιλογή δεν θα αποτελούσαν

το μέτρο αυτό δεν συνοδεύονταν από κανένα χρονικό περιορισμό. Ακόμη δηλαδή και αρχικά να πιθανολογούνταν τεκμηριωμένα η αποδοτικότητα του, θα έπρεπε σε σύντομο χρονικό διάστημα να επαναξιολογηθεί με βάση τα αποτελέσματα τα οποία θα είχε επιφέρει από την στιγμή που ισοδυναμούσε με έναν τόσο κατάφορο περιορισμό. Αντίθετα, όσο πιο γενικευμένη κρίνεται η δυσμενέστερη μεταχείριση, τόσο πιο αυστηρά θα πρέπει να αιτιολογείται ενώ η αναφορά στο δημόσιο συμφέρον δεν θα πρέπει να θεωρείται πανάκεια αν δεν αποδεικνύεται τόσο ο δικαιολογητικός λόγος της διάκρισης όσο και τεκμήρια υπέρ της τήρησης της αρχής της αναλογικότητας.

Το ζήτημα των μισθολογικών διακρίσεων αναφορικά με τα κατώτατα όρια αποδοχών καθίσταται νομοθετικά επίκαιρο με αφορμή την υπό εξέταση Οδηγία 2041/2022. Συγκεκριμένα στο άρθρο 6 αυτής επιβεβαιώνει πως όταν τα κράτη μέλη προβλέπουν διαφορετικά επίπεδα νόμιμου κατώτατου μισθού για συγκεκριμένες ομάδες εργαζομένων ή κρατήσεις οι οποίες μειώνουν την καταβαλλόμενη αμοιβή σε επίπεδο χαμηλότερο εκείνου του σχετικού νόμιμου κατώτατου μισθού, διασφαλίζουν ότι οι εν λόγω διαφοροποιήσεις και κρατήσεις τηρούν τις αρχές της απαγόρευσης των διακρίσεων και της αναλογικότητας, η οποία περιλαμβάνει την επιδίωξη θεμιτού στόχου. Θα μπορούσε λοιπόν σήμερα να κριθεί σύνομη μία διαφορετική μεταχείριση για παράδειγμα των νέων με συμβάσεις μαθητείας και κατά την διάρκεια της πρακτικής τους, δικαιολογητικός λόγος όμως της διάκρισης δεν θα μπορούσε να είναι μια ιδιότητα τόσο ευρεία όσο η νεότητα αλλά η αποδεικτέα έλλειψη εμπειρίας και η ανάγκη για εκμάθηση συγκεκριμένου επαγγέλματος η οποία θα τελούσε σε κάθε περίπτωση υπό χρονικό περιορισμό. Κατά την έκθεση για την ενσωμάτωση της Οδηγίας κρίνεται ως δικαιολογημένη διάκριση κατά την έννοια του άρθρου 6 η πρόβλεψη της αμοιβής των μαθητευομένων, ηλικίας 15 έως 18 ετών, με το 70% του κατώτατου μισθού ή ημερομισθίου, δεδομένου ότι σύμβαση μαθητείας είναι ειδική έννομη σχέση, στην οποία η εργατική νομοθεσία εφαρμόζεται αναλογικά και με τους ειδικούς όρους που ορίζει ο νόμος⁸¹.

4.2 Το επίδομα γάμου

Ένα ζήτημα που απασχολεί έντονα εργαζόμενους και εργοδότες ενώ αφορά και την αυτόματη προσαύξηση της ακέραιας μονάδας του κατώτατου μισθού, συνιστά αυτό της υπαγωγής των τελευταίων στις ρυθμίσεις των πρόσφατων Εθνικών Γενικών Συμβάσεων Εργασίας περί της χορήγησης του επιδόματος γάμου. Μολονότι όπως αναφέρθηκε ανωτέρω, η

βέβαια, καθ' εαυτές, αντικείμενο δικαστικού ελέγχου. Χωρίς όμως την τεκμηρίωση αυτή αποβαίνει αδύνατη η άσκηση από το Δικαστήριο του θεσμικού του καθήκοντος να ελέγξει τη συνταγματικότητα των επίδικων διατάξεων από την άποψη της τηρήσεως της αρχής της αναλογικότητας (άρθρο 25 παρ. 1 Συντ.). Κατόπιν αυτών, σύμφωνα με τη μειοψηφήσασα αυτή γνώμη, οι πιο πάνω διατάξεις της προσβαλλόμενης πράξης αντίκεινται στα άρθρα 22 και 25 παρ. 1 του Συντάγματος και είναι, ως εκ τούτου, ανίσχυρες και ακυρωτέες.» και «...οι εν λόγω περιορισμοί, για να συνιστούν δίκαιη συνεισφορά της συγκεκριμένης κατηγορίας προσώπων στα δημόσια βάρη, όπως επιβάλλεται, και στην περίπτωση αυτή, από το άρθρο 4 παρ. 5 του Συντάγματος, θα έπρεπε να προκύπτει ότι έχουν θεσπισθεί έπειτα από συνεκτίμηση της ύπαρξης, του είδους και της έντασης αντίστοιχων περιορισμών άλλων κατηγοριών του πληθυσμού, που μετέχουν επίσης στο πρόβλημα, και μετά από συνδυαστική μελέτη της συμβολής καθεμιάς στην επίλυσή του, από πλευράς μεταξύ άλλων, της τηρήσεως των αρχών της ισότητας και της αναλογικότητας. Η ουσιώδης όμως αυτή προϋπόθεση δεν προκύπτει ότι έχει τηρηθεί εν προκειμένω (πρβλ. και γνώμη της μειοψηφίας στη σκέψη 23), η δε έλλειψή της δεν αναπληρώνεται από την ύπαρξη οσονδήποτε μεγάλου αριθμού άλλων σχετικών μέτρων, ενόσω δεν προκύπτει ότι τα μέτρα αυτά είναι συγκροτημένα σε σύστημα ρυθμίσεων, συνεχόμενο από τις πιο πάνω αρχές. Εν όψει των ανωτέρω, οι επίμαχες ρυθμίσεις, κατά τη μειοψηφούσα αυτή άποψη, αντίκεινται στην πιο πάνω συνταγματική διάταξη, και είναι, και για το λόγο αυτό, ανίσχυρες και ακυρωτέες.»

⁸¹ Ο.π. Έκθεση για την ενσωμάτωση της Οδηγίας 2022/2041, σελ. 57

ΕΓΣ.Σ.Ε. αποτέλεσε για πάρα πολλά χρόνια ρυθμιστής των αποδοχών όλων των εργαζομένων, εντούτοις μετά την ΠΥΣ 6/2012 και το Ν. 4093/2012, επήλθε διάρρηξη αυτής της καθολικότητας και πλέον ρυθμίζει αποκλειστικά μη μισθολογικούς όρους. Γι' αυτό έχει τεθεί το ερώτημα, εάν το καθοριζόμενο από την ΕΓΣ.Σ.Ε. επίδομα γάμου είναι δεσμευτικό για όλους τους εργοδότες της χώρας ή μόνο γι' αυτούς που αποτέλεσαν μέλη των εργοδοτικών οργανώσεων, που συμβλήθηκαν για την σύναψη της εγσ.σ.ε..

Κατά την κρατούσα άποψη σε θεωρία και νομολογία⁸², καθότι ο καθορισμός του κατώτατου μισθού αποτελεί αρμοδιότητα πλέον του Έλληνα νομοθέτη, οι μισθολογικοί όροι της ΕΓΣ.Σ.Ε. δεσμεύουν μόνο τους εργαζομένους σε εργοδότες μέλη των οργανώσεων που την υπογράφουν, και δεδομένου του ότι ο Ν. 4093/2012 δεν προβλέπει οποιαδήποτε άλλη προσαύξηση, οι εργαζόμενοι που αμείβονται με το νόμιμο νομοθετημένο κατώτατο μισθό ή ημερομίσθιο, δεν δικαιούνται επίδομα γάμου από 12.11.2012 και εφεξής.

Σοβαρές επιφυλάξεις απέναντι στη μη χορήγηση του επιδόματος γάμου στους εργαζόμενους όλης της χώρας αλλά και στις διατάξεις του Ν. 4093/2012 εν γένει, προέβαλε η ΓΣΕΕ, μέσω της Εγκυκλίου 5/2013. Ειδικότερα, υποστηρίζει πως το άρθρο 4 της από 26.01.1988 ΕΓΣ.Σ.Ε., αναφορικά με τη χορήγηση του επιδόματος γάμου κυρώθηκε με το άρθρο 2 παρ. 1 του Ν. 1766/1988, στο οποίο ορίστηκε ότι : «Κυρώνονται και έχουν ισχύ νόμου οι διατάξεις των άρθρων 4 και 6 της από 26.1.88 Εθνικής Γενικής Συλλογικής Σύμβασης εργασίας “καθορισμός συνολικών γενικών κατωτάτων ορίων μισθών και ημερομισθίων των μισθωτών όλης της χώρας και ρύθμιση άλλων θεμάτων”, που δημοσιεύθηκε με την αριθμ. 10855/88 απόφαση του Υπουργού Εργασίας στο ΦΕΚ 40 τεύχος Β` της 1.2.88, οι οποίες έχουν ως εξής:

α) Άρθρο 4 της Ε.Γ.Σ.Σ.Ε., «1. Χορηγείται επίδομα γάμου με τις προϋποθέσεις που προβλέπονται από τις 10/1976, 9/1978, 100/1979 αποφάσεις του Δ.Δ.Δ. Αθηνών και το άρθρο 5 της Εθνικής Γενικής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας της 14.2.1984, όπως έχει τούτο ρυθμιστεί με τις διατάξεις του ν. 1414/1984.

Σε όσες έγγαμες εργαζόμενες γυναίκες δεν καταβάλλεται επίδομα γάμου με βάση τις παραπάνω διατάξεις, χορηγείται επίδομα γάμου επί του βασικού μισθού ή επί του βασικού ημερομισθίου τους από 1 Ιανουαρίου 1988 σε ποσοστό 5% και από 1 Ιανουαρίου 1989 σε ποσοστό 10%` συνολικά.»

Επομένως, κατά την άποψη αυτή, το επίδομα γάμου έχει διττή νομική φύση. Εξακολουθεί δηλαδή και μετά την κύρωσή του να έχει την ισχύ που του προσδίδει η ΕΓΣ.Σ.Ε., συγχρόνως όμως έχει και την ισχύ τυπικού νόμου. Συνέπεια της διπλής νομικής φύσης τους είναι ότι για τη λύση τους θα πρέπει να τηρούνται αμφότερες οι οικείες διαδικασίες για τη λύση – κατάργηση των ρυθμίσεων, ήτοι οι Σ.Σ.Ε. να καταγγέλλονται και οι κυρωτικοί νόμοι να καταργούνται με νεότερο νόμο. Συνεπώς, κατά την Εγκύκλιο της ΓΣΕΕ, εσφαλμένα το Υπουργείο Εργασίας δεν εφαρμόζονται σε όλους τους εργαζομένους της χώρας οι διατάξεις για το επίδομα γάμου.

Κατά τη θεωρία⁸³, η άποψη αυτή παραβλέπει το γεγονός πως ο ν. 4093/2012 ως μεταγενέστερος καταργεί την ρύθμιση του ν. 1876/88 ως προς την κύρωση της παρ. 2 της

⁸² Γ. Λεβέντης, Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο σελ. 506 επ.

⁸³ Γ.Λεβέντης, «Το επίδομα γάμου και η ρύθμισή αυτού με συλλογικές συμβάσεις εργασίας» ΔΕΝ 2014, σελ. 206

Διαιτητικής Απόφασης 10/76. Συνεπώς, από την στιγμή που ο όρος περί χορηγήσεως επιδόματος γάμου ανήκει στους μισθολογικούς όρους, αφού αποτελεί «προσαύξηση του βασικού μισθού – ημερομισθίου», όπως αναγράφεται στον Ν. 4093/2012, Υποπ. ΙΑ 11 περ. 2^α. στο πλέον νομοθετημένο αυτό κατώτατο όριο μισθού δεν υπάρχει ως προσαύξηση επίδομα γάμου εκτός αν πρόκειται για εργαζόμενο είτε σε εργοδότη που δεσμεύεται από την ΕΓΣ.Σ.Ε. είτε έχει εφαρμογή άλλη πηγή δικαίου (όρος σ.σ.ε. ή ατομικός όρος).

Τέλος, στην ιδιόμορφη αυτοτελή φύση του επιδόματος γάμου, συνηγορεί και νομολογία του Αρείου Πάγου. Είναι γνωστό πως οι αποδοχές συγκρίνονται ως μία ενότητα, εκτός αν υπάρχει αντίθετη ειδική ρύθμιση, αφού δεν είναι δυνατή η επιλεκτική αναζήτηση τμήματος αποδοχών από τη μία πηγή και άλλου από διαφορετική πηγή, διότι δεν είναι επιτρεπτή η σύγχρονη εφαρμογή όλων των πηγών αυτών ως προς την έννοια των αποδοχών. Τέτοια ειδική ρύθμιση κρίθηκε από το ανώτατο ακυρωτικό πως συνιστά η παράγραφος 2 της δ.α. 10/1976, που ορίζει ότι το επίδομα γάμου δεν συμψηφίζεται με τις τυχόν υπέρτερες των κατωτάτων ορίων καταβαλλόμενες αποδοχές, συμψηφίζεται όμως σε αυτό το τυχόν καταβαλλόμενο επίδομα γάμου ή συζύγου, συνεπεία της οποίας για την εξεύρεση της ευνοϊκότερης για τον εργαζόμενο πηγής από την οποία χορηγείται το επίδομα γάμου δεν θα ανατρέξουμε στο σύνολο των καταβαλλομένων αποδοχών με κάθε πηγή, αλλά θα συγκρίνουμε το ύψος του επιδόματος γάμου (ή συζύγου) των περισσότερων πηγών⁸⁴. Η άποψη αυτή δεν βρίσκει σύμφωνη την θεωρία κατά την οποία η σ.σ.ε. μπορεί να καθορίζει μόνο τα κατώτατα όρια αποδοχών, την ελάχιστη προστασία και δεν μπορεί να επηρεάσει εκτός αυτού τις συμβατικές αποδοχές⁸⁵

4.3 Το επίδομα της τριετίας

Το μοναδικό επίδομα το οποίο ο ν. 4093/2012 προβλέπει ότι διατηρείται στον υπολογισμό του κατώτατου μισθού είναι το επίδομα προϋπηρεσίας, και μάλιστα παραμένει στα ίδια επίπεδα όπως και στο παρελθόν. Αναφέρεται έτσι στην υποπαράγραφο ΙΑ.11 εδ. 3 στ. γ' του ν. 4093/2012 ότι ο κατώτατος μισθός των υπαλλήλων άνω των 25 ετών προσαυξάνεται με ποσοστό 10% για κάθε τριετία προϋπηρεσίας και έως τρεις τριετίες και συνολικά 30% για προϋπηρεσία εννέα ετών και άνω, και το κατώτατο ημερομίσθιο των εργατοτεχνιτών άνω των 25 ετών προσαυξάνεται με ποσοστό 5% για κάθε τριετία προϋπηρεσίας και έως έξι τριετίες και συνολικά 30% για προϋπηρεσία 18 ετών και άνω. Διαπιστώνεται, περαιτέρω, περιορισμός των τριετιών προϋπηρεσίας για τους νέους. Ορίζεται, έτσι, ότι ο κατώτατος μισθός των υπαλλήλων κάτω των 25 ετών προσαυξάνεται με ποσοστό 10% για μία τριετία προϋπηρεσίας και το κατώτατο ημερομίσθιο των εργατοτεχνιτών κάτω των 25 ετών προσαυξάνεται με ποσοστό 5% για κάθε τριετία προϋπηρεσίας και έως δύο τριετίες, δηλαδή συνολικά μέγιστη προσαύξηση 10% για προϋπηρεσία έξι και άνω ετών. Στον βαθμό πάντως που προκύπτει διαφοροποίηση με βάση την ηλικία, θα μπορούσε να ισχυρισθεί κανείς ότι η νομοθετική ρύθμιση αυτή αποτελεί δυσμενή διάκριση λόγω ηλικίας, αφού, πέραν των άλλων, περιορίζει το εύρος της προϋπηρεσίας που λαμβάνεται υπ' όψιν. Προβλέφθηκε παρόλα αυτά πάγωμα του εν λόγω επιδόματος προϋπηρεσίας στο ύψος που υπήρχε στις 14.2.2012, έως ότου το ποσοστό της ανεργίας κατέλθει κάτω από το 10%⁸⁶.

⁸⁴ Ολ. ΑΠ 8/2015 Τόμος: 74/2015 ΕΕργΔ, ΑΠ 1381/2017, ΤΝΠ ΝΟΜΟΣ

⁸⁵ Ο,π. Κ. Παπαδημητρίου, 2022, σελ. 166

⁸⁶ Ο.π., Κ. Παπαδημητρίου, ΕεργΔ 2014

Τέλος, σύμφωνα με το άρθρο 33 του ν.5053/2023, από την 1.1.2024 άρθηκε η αναστολή της ισχύος διατάξεων νόμων, κανονιστικών πράξεων, συλλογικών συμβάσεων ή διαιτητικών αποφάσεων, οι οποίες προβλέπουν αυξήσεις μισθών ή ημερομισθίων, συμπεριλαμβανομένων και εκείνων περί υπηρεσιακών ωριμάνσεων, με μόνη προϋπόθεση την πάροδο συγκεκριμένου χρόνου εργασίας, όπως το επίδομα πολυετίας, το επίδομα χρόνου εργασίας, το επίδομα τριετίας και το επίδομα πενταετίας, η οποία επιβλήθηκε με το άρθρο 4 της υπ' αριθμ. 6/28.2.2012 Πράξης Υπουργικού Συμβουλίου. Αυτό πρακτικά σημαίνει πως για τους εργαζόμενους οι οποίοι είχαν προσληφθεί πριν την ως άνω ΠΥΣ, χωρίς να έχουν προλάβει να συμπληρώσουν την τριετία προϋπηρεσίας, από 1.01.2024 θα μπορέσουν να συμπληρώσουν τον απαιτούμενο χρόνο και να δικαιούνται το επίδομα. Για όσους εισήλθαν στην αγορά εργασίας μετά τις 14/02/2012 θα ξεκινήσουν να χτίζουν το δικαίωμα επιδόματος για πρώτη φορά.

Έτσι ο νομοθετημένος κατώτατος μισθός παύει να είναι ένας μοναδικός, αλλά πλέον ανέρχεται σε τέσσερις για τους υπαλλήλους και επτά για τους εργατοτεχνίτες, χωρίς να υπολογίζεται το επίδομα γάμου, η βάση δηλαδή του μισθού του εργαζομένου-υπαλλήλου, μπορεί να είναι ο κατώτατος μισθός, ο κατώτατος επαυξημένος με μία είτε με δύο είτε με τρεις τριετίες. Όσοι μισθωτοί έχουν προϋπηρεσία πριν την κατάργηση των τριετιών (Φεβρουάριος του 2012) θα λάβουν αύξηση 10% ανά τριετία (5% ανά 3ετία οι εργατοτεχνίτες) στον κατώτατο ανάλογα με την προϋπηρεσία τους μέχρι και 30% συνολικά. Οι δε εργαζόμενοι που προσλήφθηκαν από τον Φεβρουάριο του 2012 και έκτοτε, θεμελιώνουν δικαίωμα τριετίας από 1η Ιανουαρίου του 2024. Από το Πληροφοριακό Σύστημα Εργάνη προκύπτει ότι περίπου 100 χιλιάδες εργαζόμενοι ωφελούνται ήδη από αυτή τη ρύθμιση το 2024⁸⁷.

III. Ενδιάμεσο συμπέρασμα

Συμπερασματικά, για την λειτουργία του θεσμού του κατώτατου μισθού γίνεται εμφανές πρώτον, ότι δεν μπορεί να υποκαταστήσει τον ρόλο του κοινωνικού κράτους και της κοινωνικής πολιτικής ως προς την εισοδηματική διασφάλιση των πλέον χαμηλόμισθων εργαζομένων· και δεύτερον, ότι ο θεσμός του κατώτατου μισθού αποτελεί μόνον ένα από τα πολλά εργαλεία οικονομικής πολιτικής και, ως εκ τούτου, δεν μπορεί να παράσχει κάποια μαγική λύση για τη βελτίωση της ανταγωνιστικότητας των επιχειρήσεων ή γενικότερα της οικονομίας⁸⁸.

Όσον αφορά το ελληνικό σύστημα, θα μπορούσε κανείς να το χαρακτηρίσει πολύπαθο και πλέον λειψό. Σίγουρα αφετηρία του προβλήματος ήταν τόσο η οικονομική κρίση και τα μέτρα λιτότητας που έθεσαν ως εξιλαστήριο θύμα την διαδικασία θέσπισης του κατώτατου, όσο και η υποτίμηση της λειτουργικότητας της συλλογικής αυτονομίας η οποία κατά πολλούς είχε λάβει συντεχνιακό χαρακτήρα. Η θέση αυτή εδράζει τόσο στα διαδικαστικά ζητήματα, όπως οι πολύ σύντομες προθεσμίες ανάμεσα στις προβλεπόμενες διαδικασίες, που – ακόμη και να το επιθυμούσε ο νομοθέτης- δεν αφήνουν περιθώριο για πραγματική διαβούλευση στους κοινωνικούς εταίρους, και δεύτερον στην πολιτειακή πραγματικότητα. Όταν, ενόψει εκλογών ή άλλων πολιτικών κρίσεων, εξαγγέλλονται υποσχέσεις και δηλώσεις αναφορικά με τα όρια που θα κυμανθεί ο κατώτατος μισθός, πριν ακόμη αρχίσει η διαδικασία θέσπισής του και ο κοινωνικός διάλογος, μιλάμε για μία εν τοις πράγμασι υποτίμηση της διαδικασίας. Πλέον η

⁸⁷ ΚΕΠΕ, Σχέδιο Πορίσματος Διαβούλευσης 2024, σελ. 45

⁸⁸ Ο.π. Δ.Γούλας, 2019 σελ. 34

διαπραγμάτευση είναι τυπική, ναι μεν αξιολογούνται οι εκθέσεις από τους εταίρους αλλά δεν υπάρχει ουσιαστικός διάλογος με σκοπό την ετήσια βελτίωση. Έτσι, από μέτρο που προσομοίαζε στην κοινωνική αλληλεγγύη έγινε πρώτος στόχος πειραματισμού για την οικονομική εξυγίανση.

Δεν πρόκειται φυσικά για ένα φαινόμενο που περιορίζεται στα εθνικά σύνορα. Όπως αποτυπώνεται και στα νομοθετικά διεθνή και ενωσιακά κείμενα, τα τελευταία χρόνια και κυρίως από την περίοδο της οικονομικής κρίσης, η οποία επηρέασε λιγότερο ή περισσότερο τα ευρωπαϊκά κράτη, παρατηρεί κανείς μία εργαλειοποίηση των μισθών με σκοπό την μείωση του παραγωγικού κόστους με αποτέλεσμα την εμφάνιση φαινομένων κοινωνικού ντάμπινγκ εντός του ευρωπαϊκού χώρου. Ο όρος ντάμπινγκ, καλύπτει ένα ευρύ φάσμα σκόπιμα καταχρηστικών πρακτικών και καταστάσεων, και την καταστρατήγηση της υφιστάμενης ευρωπαϊκής και εθνικής νομοθεσίας (συμπεριλαμβανομένων νόμων και συλλογικών συμβάσεων καθολικής ισχύος), γεγονός που επιτρέπει την ανάπτυξη αθέμιτου ανταγωνισμού με την παράνομη ελαχιστοποίηση του κόστους της εργασίας και του λειτουργικού κόστους και οδηγεί σε παραβιάσεις των δικαιωμάτων των εργαζομένων και σε εκμετάλλευση των εργαζομένων. Οι συνέπειες αυτών των πρακτικών μπορεί να έχουν επιπτώσεις σε τρεις βασικές διαστάσεις: οικονομική πτυχή: η χρήση παράνομων πρακτικών από ορισμένους οικονομικούς παράγοντες (όπως η αδήλωτη εργασία) ή οι καταχρηστικές πρακτικές (όπως η εικονική αυτοαπασχόληση) μπορούν να οδηγήσουν σε μείζονες στρεβλώσεις της αγοράς οι οποίες είναι επιζήμιες για εταιρείες που λειτουργούν καλή τη πίστει. Το κοινωνικό ντάμπινγκ μπορεί να οδηγήσει σε κατάσταση διακρίσεων και άνισης μεταχείρισης μεταξύ εργαζομένων στην ΕΕ και να τους στερήσει την ουσιαστική άσκηση των κοινωνικών και εργασιακών δικαιωμάτων τους, μεταξύ άλλων όσον αφορά την αμοιβή και την κοινωνική προστασία — οικονομικές και δημοσιονομικές πτυχές: η μη καταβολή ασφαλιστικών εισφορών και φόρων λόγω κοινωνικού ντάμπινγκ συνιστά απειλή για την οικονομική βιωσιμότητα των συστημάτων κοινωνικής ασφάλισης και των δημόσιων οικονομικών των κρατών μελών⁸⁹.

Η αρμοδιότητα για τον καθορισμό του μισθού, όπως επισημαίνει και το Δικαστήριο της Ευρωπαϊκής Ένωσης στην απόφασή του στην υπόθεση C-396/13 ανήκει στο κράτος μέλος υποδοχής ενός εργαζομένου άλλου κράτους μέλους, αναφορικά με το ύψος του κατώτατου μισθού, καθώς και τον τρόπο υπολογισμού και των εφαρμοσθέντων κριτηρίων⁹⁰. Ταυτόχρονα, από τις κύριες αρχές των πολιτικών της ΕΕ είναι η κοινωνική συνοχή, μία εκ των ερμηνειών της οποίας είναι και η συνεχής και διαρκής προσέγγιση των μισθών και η κοινωνικής ασφάλιση για όλους τους εργαζομένους, είτε τοπικούς είτε μετακινούμενους. Λαμβάνοντας υπόψη τις διαφοροποιήσεις αναφορικά με τις εργασιακές συνθήκες και τους μισθούς, που αποτελούν το βασικό κίνητρο μετακίνησης των εργαζομένων και τη σημασία της ανοδικής κοινωνικής σύγκλισης για την ευημερία και τη βελτιωμένη εσωτερική ζήτηση εντός του συνόλου της

⁸⁹ Ψήφισμα (2018/C 204/13) της Ευρωπαϊκής Ένωσης για το κοινωνικό ντάμπινγκ

⁹⁰ Η υπόθεση C-396/13 αφορά τον τρόπο εφαρμογής της οδηγίας 96/71/EK σχετικά με την απόσπαση εργαζομένων στο πλαίσιο παροχής υπηρεσιών. Η υπόθεση έφτασε στο Δικαστήριο της Ευρωπαϊκής Ένωσης (ΔΕΕ) όταν η φινλανδική συνδικαλιστική ένωση Sähköalojen ammattiliitto προσέβαλε μια πολωνική εταιρεία, υποστηρίζοντας ότι η εταιρεία δεν κατέβαλε στους αποσπασμένους εργαζομένους της τους μισθούς που προβλέπονταν από τη φινλανδική συλλογική σύμβαση εργασίας. Το ΔΕΕ αποφάσισε ότι, για να διασφαλιστεί η προστασία των δικαιωμάτων των εργαζομένων, οι όροι αμοιβής και εργασίας των αποσπασμένων εργαζομένων πρέπει να περιλαμβάνουν όλες τις υποχρεωτικές ελάχιστες αποδοχές που προβλέπει η χώρα υποδοχής. Διευκρίνισε επίσης πως η εθνική νομοθεσία και οι συλλογικές συμβάσεις μπορούν να επιβάλλουν αυστηρότερες απαιτήσεις, εφόσον αυτές δεν παρεμποδίζουν την ελεύθερη παροχή υπηρεσιών.

Ένωσης⁹¹ οδηγήθηκε η ΕΕ στο ψήφισμα του 2018⁹² σχετικά με το κοινωνικό ντάμπινγκ. Στην σκέψη 48 γίνεται συγκεκριμένη αναφορά στους μισθούς, οι οποίοι επιτρέπουν στους εργαζομένους να ζουν αξιοπρεπώς και είναι σημαντικοί για την κοινωνική συνοχή και για τη διατήρηση μιας παραγωγικής οικονομίας. Άλλες βασικές αρχές του ψηφίσματος είναι η προώθηση του σεβασμού των συλλογικών διαπραγματεύσεων, η θέσπιση ελάχιστων μισθολογικών ορίων υπό μορφή κατώτατου εθνικού μισθού, όπου αρμόζει, με τον δέοντα σεβασμό στις πρακτικές κάθε κράτους μέλους και ύστερα από διαβούλευση με τους κοινωνικούς εταίρους, με στόχο να επιτευχθεί σταδιακά το 60 % τουλάχιστον του αντίστοιχου εθνικού μέσου μισθού, ει δυνατόν, έτσι ώστε να αποφευχθούν οι υπερβολικές μισθολογικές ανισότητες και τέλος, η επιδίωξη της οικονομικής ανάκαμψης με σκοπό την ανοδική κοινωνική σύγκλιση.

Η εισαγωγή ενός κατώτατου μισθού σε ενωσιακό πλαίσιο, αποτελεί μια ιδιαίτερα σύνθετη πολιτική προσπάθεια σε ετερογενείς πολιτικές κοινότητες, καθώς οι εδαφικές διαφορές στα επίπεδα οικονομικής ανάπτυξης είναι πιθανό να εντείνουν τις συγκρούσεις μεταξύ περιοχών ή κρατών. Σε μια κοινή αγορά όπου υπάρχουν διαφορές στα επίπεδα μισθών, τα συμφέροντα των παραγωγών (τόσο των εργοδοτών όσο και των εργαζομένων) σε περιοχές με υψηλούς μισθούς είναι πιθανό να αποκλίνουν από εκείνα σε περιοχές με χαμηλούς μισθούς. Επειδή η φθηνότερη εργασία αποτελεί το κύριο συγκριτικό πλεονέκτημά τους, τα κοινωνικά προγράμματα και οι μακροοικονομικές πολιτικές που αυξάνουν τον κατώτατο μισθό θα θεωρηθούν απειλή στις λιγότερο οικονομικά ανεπτυγμένες περιοχές. Αντίθετα, οι πλουσιότερες περιοχές έχουν συμφέρον να θεσπίσουν υψηλότερα «κοινωνικά επίπεδα» για δίκαιο ανταγωνισμό (δηλαδή, να διατηρήσουν θέσεις εργασίας). Επομένως, οι χώρες με χαμηλούς μισθούς/χαμηλές κοινωνικές παροχές, εκτός από το ότι δεν μπορούν να αντέξουν υψηλά κοινωνικά πρότυπα, έχουν κίνητρο να διατηρήσουν το κύριο ανταγωνιστικό τους πλεονέκτημα στην κοινή αγορά. Τα πλουσιότερα κράτη μέλη βρίσκονται στην αντίθετη κατάσταση, καθώς θα ωφελούνταν από υψηλότερα πρότυπα κατώτατου μισθού για να αποφύγουν την «κοινωνική υποβάθμιση» – δηλαδή, την υποβάθμιση των κοινωνικών τους προτύπων λόγω του ανταγωνισμού από χώρες όπου η εργασία είναι φθηνότερη – ειδικά στο βαθμό που η θέσπιση κανονισμών κατώτατου μισθού δεν συνεπάγεται αύξηση των δημόσιων δαπανών. Ο διαχωρισμός αυτός αποτυπώνεται και γεωγραφικά. Από την ανατολική διεύρυνση της Ένωσης στις αρχές της δεκαετίας του 2000, η γεωγραφική διάσταση του φαινομένου είναι διακριτή, εκτείνεται από ανατολή προς δύση, δηλαδή από οικονομίες με χαμηλούς μισθούς προς οικονομίες με υψηλότερους μισθούς, αντίστοιχα⁹³. Χώρες οι οποίες αναφέρονται συχνά ως ενδεχόμενες τροφοδοτικές πηγές για φαινόμενα κοινωνικού ντάμπινγκ είναι η Ελλάδα, η Πορτογαλία και η Ισπανία⁹⁴.

Ένα παράδειγμα των συνεπειών του φαινομένου του ντάμπινγκ στον ευρωπαϊκό χώρο, είναι και η περίπτωση θέσπισης νόμιμου κατώτατου μισθού από την Γερμανία. Συγκεκριμένα, σε επιχειρήσεις σφαγείων στα σύνορα Γερμανίας με Γαλλία, οι εργαζόμενοι δεν καλύπτονταν από κάποια συλλογική ρύθμιση σχετικά με τον κατώτατο μισθό ενώ ακόμη δεν είχε

⁹¹ Ο.π. ψήφισμα, αιτιολογική σκέψη Δ

⁹² Ο.π. ψήφισμα, σκψ. 48

⁹³ **Marcello Natili and Stefano Ronchi**, The Politics of the European Minimum Wage: Overcoming Ideological, Territorial and Institutional Conflicts in the EU Multi-level Arena, JCMS 2024 Volume 62. Number 3. pp. 725–743

⁹⁴ **Manon Badet**, dumping social au coeur des préoccupations de l'Union Européenne, 2020, Διαθέσιμο σε: <https://dumas.ccsd.cnrs.fr/dumas-01624055v1>

θεσμοθετηθεί αυτός νομοθετικά. Σε αυτή την περίπτωση, οι εργοδότες μπορούσαν να καθορίσουν ελεύθερα τους μισθούς για τους τοπικούς αλλά και για τους αποσπασμένους εργαζόμενους (αλλοδαπούς εργαζόμενους που απασχολούνται προσωρινά στη Γερμανία), συχνά πληρώνοντάς τους πολύ λιγότερο από τους τοπικούς εργαζόμενους. Η απουσία ενός μισθολογικού κατώτατου ορίου επέτρεψε στις εταιρείες να εκμεταλλεύονται φθηνότερο εργατικό δυναμικό από άλλες χώρες της ΕΕ, δημιουργώντας μια μορφή **αθέμιτου ανταγωνισμού** μέσω της μείωσης του εργασιακού κόστους εις βάρος των δικαιωμάτων των εργαζομένων. Σε αυτή τη περίπτωση καταδεικνύεται η σύνδεση ανάμεσα στον κατώτατο μισθό και σε φαινόμενα κοινωνικού ντάμπινγκ⁹⁵.

Κατόπιν της θέσπισης της Οδηγίας 2014/67/ΕΕ (για την εφαρμογή της οδηγίας 96/71/ΕΚ σχετικά με την απόσπαση εργαζομένων στο πλαίσιο παροχής υπηρεσιών) η Γερμανία, θέσπισε νόμο το 2014, με ισχύ από 1^η.1.015, σχετικά με την πρόβλεψη κατώτατου μισθού ο οποίος μάλιστα τύγγανε και εφαρμογής σε ξένους οδηγούς φορτηγών που δραστηριοποιούνται εντός της Γερμανίας. Ακολουθώντας το παράδειγμά της, η Γαλλία εισήγαγε αντίστοιχη νομοθετική πρόβλεψη με ισχύ από τον Ιούλιο του 2016. Κατόπιν προσφυγής της Τσεχίας και της Πολωνίας στην Ευρωπαϊκή Επιτροπή, με το επιχείρημα της παραβίασης της αρχής της ελεύθερης μετακίνησης στην Ε.Ε., η τελευταία απέστειλε επίσημη προειδοποίηση στις χώρες με αποτέλεσμα την απόσυρση των ρυθμίσεων⁹⁶. Όπως καταδεικνύεται εκ των ανωτέρω, πρόκειται για ένα φαινόμενο σημαντικά εμπλεκόμενο με την αρχή της ελεύθερης μετακίνησης και με τις ρυθμίσεις σχετικά με την απόσπαση εργαζομένων και τα ελάχιστα όρια προστασίας αυτών εντός της Ένωσης. Η υποχρέωση της τηρήσεως των ελάχιστων ορίων προστασίας της χώρας υποδοχής του αποσπασμένου εργαζόμενου φαντάζει σημαντικά ελλιπής εάν αναγνωσθεί υπό το φως της σημαντικής απόκλισης των κατώτατων ορίων αποδοχών που μπορεί να υφίσταται.

Η γενική συζήτηση για το κοινωνικό ντάμπινγκ θίγει τη σημασία της εναρμόνισης των πρακτικών κοινωνικής προστασίας, συμπεριλαμβανομένων των μισθολογικών προτύπων, σε ολόκληρη την ΕΕ, ώστε να αποτραπεί η εκμετάλλευση του χαμηλότερου εργασιακού κόστους σε ορισμένες χώρες. Η θέσπιση του **Ευρωπαϊκού Κατώτατου Μισθού** θα μπορούσε να θεωρηθεί μέρος της ευρύτερης προσπάθειας για την καταπολέμηση του κοινωνικού ντάμπινγκ, διασφαλίζοντας ότι όλοι οι εργαζόμενοι στην ΕΕ προστατεύονται από ένα ελάχιστο όριο μισθών, ανεξαρτήτως των διαφορών στις εθνικές αγορές εργασίας. Η διάνθιση του φαινομένου ανάμεσα στα ευρωπαϊκά κράτη υποδεικνύει την ανάγκη για εναρμονισμένη κοινωνική νομοθεσία στα κράτη μέλη, στην οποία συγκαταλέγεται και ο κατώτατος μισθός, για να συμβάλει στην αντιμετώπιση της εκμετάλλευσης που σχετίζεται με μισθολογικές ανισότητες. Αυτό ευθυγραμμίζεται με τον ευρύτερο στόχο της εξάλειψης αθέμιτων ανταγωνιστικών πρακτικών που προκύπτουν από μισθολογικές ανισότητες⁹⁷.

Μέχρι πριν την δημοσίευση του κειμένου της Οδηγίας 2022/2041, πράγματι γινόταν λόγος για «ευρωπαϊκό κατώτατο μισθό» με στόχο την σύγκλιση των συνθηκών εργασίας στα κράτη-μέλη. Παρότι ο στόχος αυτός εμμέσως δεν διαψεύδεται, το **κείμενο της Οδηγίας δεν παραπέμπει σε ευρωπαϊκό μισθό αλλά σε κοινά ευρωπαϊκά κριτήρια καθορισμού του.**

⁹⁵ Ο.π. Manon Badet, 2020, σελ. 13

⁹⁶ Controversy over German minimum wage for international truck drivers, Eurofound, 16 June 2016 <https://www.eurofound.europa.eu/en/publications/2016/controversy-over-german-minimum-wage-international-truck-drivers-q2-2015>

⁹⁷ Ο.π. Manon Badet, 2020

Ταυτοχρόνως, σχηματίζεται μία νέα τάση όπου τα υψηλά όρια κατώτατων αποδοχών είναι απόδειξη εξυγίανσης και οικονομικής δύναμης ιδιαίτερα σε ενωσιακό πλαίσιο. Αυτό αποτυπώνεται και νομοθετικά με την πολύδιαπραγματευμένη και -ίσως αδικαιολόγητα- αφετηρία ενστάσεων, ανωτέρω Οδηγία, η οποία όπως φαίνεται, θα οδηγήσει αναπάντεχα, σε μία ριζική αλλαγή του συστήματος καθορισμού του κατώτατου μισθού και σε εθνικό πλαίσιο.

5 Η νέα Ευρωπαϊκή οδηγία και ο ευρωπαϊκός κατώτατος μισθός

Στις περισσότερες ευρωπαϊκές χώρες προβλέπεται η θέσπιση κατώτατου μισθού με πρωτοβουλία και παρέμβαση του κρατικού νομοθέτη και, όπως αναλύθηκε, σε αυτές τις χώρες συγκαταλέγεται από το 2012 και η Ελλάδα, μετά τη θέσπιση του ν. 4172/2013⁹⁸. Τα τελευταία χρόνια ο κατώτατος μισθός επανήλθε στο προσκήνιο και απέκτησε νέα ζωτικότητα, εκφράζοντας αρχές δικαιοσύνης και εξομαλύνοντας τις διανεμητικές συγκρούσεις που είναι εγγενείς σε μια κοινωνία της αγοράς. Με την υιοθέτηση του Ευρωπαϊκού Πυλώνα Κοινωνικών Δικαιωμάτων, ο οποίος σηματοδότησε την ανάγκη διεύρυνσης της ατζέντας και αλλαγής πολιτικής της Ε.Ε. σε κοινωνικά ζητήματα, μετά τα σημάδια που άφησε η πρόσφατη οικονομική κρίση, η συζήτηση περί της ανάγκης χάραξης μιας κοινής ευρωπαϊκής πολιτικής για τους κατώτατους μισθούς αναζωπυρώθηκε και κορυφώθηκε με τη θέσπιση της Οδηγίας 2022/2041 για επαρκείς κατώτατους μισθούς στην Ε.Ε⁹⁹ καθώς και για την προαγωγή των συλλογικών διαπραγματεύσεων, με σκοπό την καταπολέμηση της φτώχειας στην εργασία (in-work poverty).

Δύο είναι οι κεντρικοί άξονες κίνησης της συγκεκριμένης Οδηγίας: Πρώτον, η θέσπιση διαδικασιών για τον καθορισμό και την επικαιροποίηση του κατώτατου μισθού στα κράτη-μέλη όπου υφίσταται νόμιμος κατώτατος μισθός (άρθρο 5) και δεύτερον η ενίσχυση της συλλογικής διαπραγμάτευσης ως μοχλού διασφάλισης επαρκών κατώτατων μισθών (άρθρο 4). Και οι δύο στόχοι εξυπηρετούνται κατά την Οδηγία, μέσω της πραγματικής εμπλοκής των κοινωνικών εταίρων στις διαδικασίες καθορισμού του κατώτατου μισθού (Άρθρο 7). Επιβοηθητικά προβλέπεται η ρύθμιση των νόμιμων διαφοροποιήσεων στις οποίες υποβάλλεται ο κατώτατος μισθός (Άρθρο 6), και η υποχρέωση για πρόνοια πραγματικής πρόσβασης των εργαζομένων στον νομοθετημένο κατώτατο μισθό (Άρθρο 8) και το νομοθετημένο κατώτατο ημερομίσθιο και των κρατήσεων. Σε αυτήν την ενότητα της εργασίας θα επιχειρηθεί η παρουσίαση των προβλέψεων της Οδηγίας, η ανάλυση των εννοιών που χρησιμοποιούνται ως κριτήρια για τον υπολογισμό του κατώτατου μισθού, οι επακόλουθες επιταγές προς κατάλληλη εναρμόνισή της στην εθνική έννομη τάξη αλλά και μία συγκριτική επισκόπηση με τα λοιπά δεσμευόμενα Κράτη-μέλη. Θα γίνει τέλος παρουσίαση και αξιολόγηση των τροποποιήσεων που προτείνονται στην Έκθεση της Επιτροπής και στο προς ψήφιση νομοσχέδιο.

5.1 Πλαίσιο θέσπισης

Στο σημείο αυτό, με βάση την αναλυτική παρουσίαση των διεθνών και ενωσιακών νομοθετικών κειμένων σχετιζόμενων με τον μισθό, θα γίνει μία χρονολογική απαρίθμηση των συγκεκριμένων κανόνων που φαίνεται πως επηρέασαν και εν τέλει οδήγησαν στην θέσπιση της

⁹⁸ Δ Σιδέρης., Ο «ευρωπαϊκός κατώτατος μισθός», ΕΕργΔ 2022

⁹⁹ Ν. Παπαδόπουλος, Ο κατώτατος μισθός σε ευρωπαϊκό και διεθνές δίκαιο, ΕεργΔ, Τόμος 1, σελ. 1-38. 2024

δεσμευτικής για τα κράτη μέλη Οδηγίας. Όπως αναφέρθηκε και ανωτέρω¹⁰⁰, βασικό εργαλείο, και από τα πρώτα κείμενα, για την κατανόηση του πλαισίου προστασίας των κατώτατων μισθών αποτελούν οι συμβάσεις στα πλαίσια της Δ.Ο.Ε., και ειδικότερα η Σύμβαση υπ' αριθ. 131, η οποία μέχρι τις αρχές του 2024 έχει επικυρωθεί από 54 κράτη-μέλη της Δ.Ο.Ε. (μη συμπεριλαμβανομένης της Ελλάδας). Η Σύμβαση ενθαρρύνει τα κράτη-μέλη να θεσπίσουν ένα σύστημα κατώτατων μισθών, το οποίο: α) θα προσφέρει ευρύ πεδίο εφαρμογής και θα περιορίζει τυχόν αποκλεισμούς στο ελάχιστο β) θα θεσπίζει μηχανισμό για τον καθορισμό και την αναπροσαρμογή των κατώτατων μισθών ανά διαστήματα γ) θα βασίζεται στην αρχή της πλήρους διαβούλευσης με τους κοινωνικούς εταίρους δ) θα εμπλέκει τους κοινωνικούς εταίρους, επί ίσους όρους, καθώς και ανεξάρτητους εμπειρογνώμονες στον σχεδιασμό και τη λειτουργία του συστήματος ε) θα καθορίζει κατώτατα επίπεδα μισθών που λαμβάνουν υπόψη τις ανάγκες των εργαζομένων και των οικογενειών τους, καθώς και οικονομικούς παράγοντες στ) θα περιλαμβάνει κατάλληλα μέτρα για να διασφαλιστεί η αποτελεσματική εφαρμογή των κατώτατων μισθών. Όπως θα γίνει εμφανές στην συνέχεια, αν και η σύμβαση δεν αναφέρεται στην έννοια του αξιοπρεπούς μισθού, το περιεχόμενό της συγκλίνει σε πολλά σημεία με αυτό της προσφάτως θεσπιζόμενης ευρωπαϊκής οδηγίας. Η κοινή πορεία των κειμένων διαπιστώνεται και από την Έκθεση της Επιτροπής Εμπειρογνομώνων¹⁰¹ η οποία αναφέρει χαρακτηριστικά πως έχουν «το αυτό αντικείμενο», με την Οδηγία φυσικά να περιλαμβάνει πυκνότερες ρυθμίσεις. Στην σκέψη μάλιστα 8 αναφέρεται στην Δ.Σ.Ε., χωρίς παρόλα αυτά να προτείνει την κύρωσή της. Με βάση τις ανωτέρω σκέψεις για την σύνδεση των δύο κειμένων, η Επιτροπή κρίνει πως η κύρωση της Δ.Σ.Ε. από την Ελλάδα δεν έχει να προσφέρει νομικά με δεδομένη την ενσωμάτωση της νεότερης και πληρέστερης Οδηγίας.

Στην συνέχεια έχουμε τον ΕΚΧ¹⁰², όπου στο άρθρο 4 παρ. 1 αναφέρεται στο δικαίωμα σε δίκαιη αμοιβή που να εξασφαλίζει στον εργαζόμενο και στην οικογένειά του «αξιοπρεπές βιοτικό επίπεδο». Σύμφωνα με την νομολογία της Ευρωπαϊκής Επιτροπής Κοινωνικών Δικαιωμάτων (Ε.Ε.Κ.Δ), οργάνου παρακολούθησης του ΕΚΧ, η έννοια του «αξιοπρεπούς βιοτικού επιπέδου» εκτείνεται πέρα από τις υλικές βασικές ανάγκες όπως η τροφή, η ένδυση και η στέγαση, και περιλαμβάνει τους πόρους που είναι απαραίτητοι για τη συμμετοχή του εργαζομένου σε πολιτιστικές, εκπαιδευτικές και κοινωνικές δραστηριότητες¹⁰³. Προκειμένου να ανταποκριθεί στην πρόκληση της ερμηνείας μιας διάταξης με ευρύ και αφηρημένο περιεχόμενο, η Ε.Ε.Κ.Δ. έχει ήδη από τη δεκαετία του 1990 αναπτύξει μια αναλυτική και δημιουργική ερμηνεία στο άρθρο 4 παρ. 1 Ε.Κ.Χ. Συγκεκριμένα, ορίζει τον καθαρό (net) νόμιμο κατώτατο μισθό, ή το ισοδύναμό του, ως επαρκή για να παρέχει σε έναν μεμονωμένο μισθωτό πλήρους απασχόλησης ένα αξιοπρεπές επίπεδο διαβίωσης, όταν είναι τουλάχιστον ισοδύναμος με το 60% του εθνικού μέσου μισθού (χωρίς τις εισφορές κοινωνικής ασφάλισης και τους φόρους)¹⁰⁴.

Στο πλαίσιο του ενωσιακού δικαίου, το πρώτο νομικά δεσμευτικό κείμενο που αφορά την παρούσα εισήγηση είναι ο Χάρτης Θεμελιωδών Δικαιωμάτων¹⁰⁵. Στο άρθρο 31 παρ. 1

¹⁰⁰ Κεφ. 2.1

¹⁰¹ Έκθεση επιτροπής, ο.π. σελ. 7

¹⁰² Υπογεγραμμένος από τα μέλη του Συμβουλίου της Ευρώπης

¹⁰³ **Μ. Γιαννακούρου**, Η Οδηγία 2022/2041 για επαρκείς κατώτατους μισθούς στην Ε.Ε. και η επίδρασή της στο ελληνικό δίκαιο, ΕργΔ, Τόμος 1/2024

¹⁰⁴, ο.π. κεφ. 2, **Ν. Παπαδόπουλος** 2024, σελ. 61

¹⁰⁵ Μετά την υιοθέτηση του Κοινοτικού Χάρτη το 1989, η Ευρωπαϊκή Επιτροπή και το Κοινοβούλιο κατέθεσαν ορισμένες προτάσεις που μπορούν να θεωρηθούν ως πρώτες προσπάθειες συντονισμού των εθνικών κατώτατων

Χ.Θ.Δ.Ε.Ε., στο οποίο στηρίζεται μεταξύ άλλων και η Οδηγία 2022/2041¹⁰⁶, υπό τον τίτλο «δίκαιες και πρόσφορες συνθήκες εργασίας», αναφέρεται πολύ γενικά ότι «κάθε εργαζόμενος έχει δικαίωμα σε συνθήκες εργασίας που σέβονται την υγεία, την ασφάλεια και την αξιοπρέπειά του». Θα μπορούσε λοιπόν κανείς να συμπεράνει ότι το άρθρο αυτό αναγνωρίζει εμμέσως το δικαίωμα σε αξιοπρεπείς μισθούς που επιτρέπουν στους εργαζομένους να ζουν με αξιοπρέπεια. Ειδικότερα, η αναφορά της Οδηγίας 2022/2041 στο άρθρο 31 Χ.Θ.Δ.Ε.Ε., αν και στο άρθρο δεν μνημονεύεται ο μισθός, συνδέει τον κατώτατο μισθό με τη διάσταση της αξιοπρέπειας του εργαζομένου ως στοιχείου της προσωπικότητάς του που χρήζει αυξημένης προστασίας. Συνεπώς, το άρθρο αυτό μπορεί να αποτελέσει τη νομική βάση για την αναγνώριση ενός θεμελιώδους κοινωνικού δικαιώματος σε αξιοπρεπή μισθό που θα εξασφαλίζει ικανοποιητικό βιοτικό επίπεδο για τους εργαζομένους και τις οικογένειές τους.

Στην συνέχεια, το Νοέμβριο του 2017 το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, το Συμβούλιο και η Ευρωπαϊκή Επιτροπή διακήρυξαν από κοινού τον Ευρωπαϊκό Πυλώνα Κοινωνικών Δικαιωμάτων (Ε.Π.Κ.Δ. ή Πυλώνας), ο οποίος σχεδιάστηκε με στόχο την αντιμετώπιση, μεταξύ άλλων, των ανισοτήτων και των επιπτώσεων της πρόσφατης οικονομικής κρίσης, επιβεβαιώνοντας και εξειδικεύοντας τα δικαιώματα που υπάρχουν ήδη στην Ε.Ε. και στο διεθνές νομικό κεκτημένο, αποτελώντας ένα κατευθυντήριο εργαλείο χωρίς όμως νομική δεσμευτικότητα¹⁰⁷. Συγκεκριμένα, ορίζει το δικαίωμα σε δίκαιους μισθούς που εξασφαλίζουν αξιοπρεπές βιοτικό επίπεδο για όλους τους εργαζομένους, αναφέρεται σε επαρκείς κατώτατους μισθούς που πρέπει να εξασφαλίζονται κατά τρόπο που να προβλέπει την ικανοποίηση των αναγκών του εργαζομένου και της οικογένειάς του και υπό το πρίσμα των εθνικών οικονομικών και κοινωνικών συνθηκών. Ο Πυλώνας προβλέπει επίσης την ανάγκη να διασφαλιστεί η πρόσβαση στην απασχόληση και τα κίνητρα για την αναζήτηση εργασίας και αναγνωρίζει τον ρόλο των κατώτατων μισθών στην πρόληψη της φτώχειας στο πλαίσιο της εργασίας. Τέλος, όλοι οι μισθοί θα πρέπει να καθορίζονται με διαφανή και προβλέψιμο τρόπο, σύμφωνα με τις εθνικές πρακτικές και με σεβασμό της αυτονομίας των κοινωνικών εταίρων.

Επόμενο βήμα, στο πλαίσιο του ενωσιακού δικαίου ήταν η κατάρτιση και η ψήφιση ενός νομικά δεσμευτικού για τα κράτη μέλη κειμένου. Στις 28 Οκτωβρίου 2020 η Ευρωπαϊκή Επιτροπή εξέδωσε πρόταση Οδηγίας για επαρκείς κατώτατους μισθούς στην Ε.Ε. **Στην αρχική της μορφή η πρόταση της Οδηγίας θεωρούνταν από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή «ως ένα μέσο επίσημανσης των σημαντικών κενών αναφορικά με την κάλυψη και την επάρκεια των κατώτατων μισθών».** Στην τελική της μορφή, αυτή η οικονομική αποτύπωση φαίνεται να μην επιτεύχθηκε με καθαρότητα. Παρόλα αυτά, στόχος της είναι να καθιερώσει κανόνες και διαδικασίες με παράλληλη «διατήρηση των υπαρχουσών θέσεων εργασίας και δημιουργία νέων επαγγελματικών ευκαιριών, με προστασία του υγιούς ανταγωνισμού ανάμεσα στις επιχειρήσεις». Φαίνεται λοιπόν, ήδη από την πρόταση, πως στον επαρκή κατώτατο μισθό αποδίδεται ένας πολλαπλός ρόλος με διαφορετικές λειτουργίες, αντικείμενα και της παρούσας μελέτης¹⁰⁸. Εν τέλει μετά από δύο χρόνια έντονων πολιτικών συζητήσεων, ψηφίστηκε στις 19

μισθών σε ευρωπαϊκό επίπεδο⁷¹. Όμως, λόγω της αντίστασης αρκετών κρατών-μελών, η ιδέα αυτή εγκαταλείφθηκε μέχρι το δεύτερο μισό της δεκαετίας του 1990, γεγονός που εξηγεί τον ρητό αποκλεισμό των μισθών από τις αρμοδιότητες της Ε.Ε. στις συνθήκες του Μάαστριχτ, του Άμστερνταμ και της Λισαβόνας ή την απουσία οποιασδήποτε αναφοράς στους μισθούς στον πιο πρόσφατο —και νομικά δεσμευτικό από το 2009— Χ.Θ.Δ.Ε.Ε

¹⁰⁶ Βλ. παρ. 3 του προοιμίου της Οδηγίας

¹⁰⁷ Ο.π. Ν. Παπαδόπουλος 2024, σελ. 60

¹⁰⁸ Gwenola Bargain, Le salaire minimum adequat, Revue de Droit du Travail, Dalloz, No 6, juin 2023 p. 407

Οκτωβρίου του 2022¹⁰⁹. Οι δυσκολίες που ανέκυψαν στην υιοθέτηση του νομικού αυτού κειμένου οφείλονταν, αφενός, στη θεσμική ετερογένεια των εθνικών συστημάτων καθορισμού του κατώτατου μισθού και συλλογικών διαπραγματεύσεων, αφετέρου στην συνεχιζόμενη μέχρι σήμερα αβεβαιότητα αναφορικά με την ύπαρξη σχετικής νομοθετικής αρμοδιότητας της Ε.Ε.¹¹⁰.

5.2 Αμφισβητήσεις νομιμότητας της Οδηγίας κατά το άρθρο 153 παρ. 5 Σ.Λ.Ε.Ε.

Πέραν της τήρησης των αρχών της αναλογικότητας και της επικουρικότητας, που διέπει την γενικότερη δομή αρμοδιότητα της Ένωσης, αυτή αναφορικά με την θέσπιση Οδηγίας για τον κατώτατο μισθό οριοθετείται και από τις εξαιρέσεις που προβλέπει η παράγραφος 5 του άρθρου 153 Σ.Λ.Ε.Ε.. Ως νομική βάση της Οδηγίας, η Επιτροπή επέλεξε το άρθρο 153 παρ. 1 στοιχ. β Σ.Λ.Ε.Ε., το οποίο αποτελεί τμήμα του υποκεφαλαίου με τίτλο Χ σχετικά με την κοινωνική πολιτική και αναφέρεται στη συντρέχουσα αρμοδιότητα της Ένωσης και των κρατών-μελών στον τομέα των «όρων εργασίας» («conditions of work»). Τα μέτρα που λαμβάνονται σε ενωσιακό επίπεδο με βάση το ως άνω άρθρο θα πρέπει να τηρούν την αρχή της επικουρικότητας και αναλογικότητας. Ένας τρίτος περιορισμός τίθεται από την παράγραφο 5 του άρθρου με την οποία εξαιρείται το ζήτημα των αμοιβών από τις ρυθμιστικές αρμοδιότητες της ένωσης¹¹¹. Σημειωτέον πως, το συγκεκριμένο ζήτημα εξαιρείται από τα ζητήματα προς διαπραγμάτευση και για τους Ευρωπαίους κοινωνικούς εταίρους με βάση το άρθρο 155 παρ. 2 της Σ.Λ.Ε.Ε., ενώ ο κοινωνικός διάλογος περιορίζεται στα θέματα του άρθρου 153¹¹².

Παρενθετικά, στο σημείο αυτό θα πρέπει να αναφερθεί πως η Ε.Ε. έχει ασχοληθεί με τους μισθούς σε πολλές περιπτώσεις πριν την υιοθέτηση της Οδηγίας. Η πιο γνωστή περίπτωση είναι η ερμηνεία της Οδηγίας 96/71, σχετικά με την απόσπαση εργαζομένων, η οποία προβλέπει ότι οι εργοδότες πρέπει να εγγυώνται στους αποσπασμένους εργαζόμενους «τα κατώτατα όρια αμοιβής» που καθορίζονται από τον νόμο, κανονισμό ή διοικητική πράξη ή και από Σ.Σ.Ε. ή διαιτητικές αποφάσεις με *erga omnes* αποτελέσματα. Ο κανόνας αυτός ερμηνεύτηκε αρκετά περιοριστικά από το ΔΕΕ κατά την εξέταση των υποθέσεων *Laval* και *Ruffert*¹¹³. Εδώ το ΔΕΕ απέκλεισε από τους κατώτατους μισθούς τις συμφωνημένες από κοινωνικούς εταίρους αποδοχές σε Σ.Σ.Ε. χωρίς καθολική ισχύ. Επιβεβαίωσε επίσης πως εναπόκειται στα κράτη-μέλη να καθορίζουν τους τρόπους με τους οποίους μπορεί να καθορίζεται ο κατώτατος μισθός ενώ τέλος

¹⁰⁹ με την αρνητική ψήφο της Δανίας και της Σουηδίας και την αποχή της Ουγγαρίας και της Πολωνίας

¹¹⁰ Ο.π. **Μ.Γιαννακούρου** 2024 σελ. 2

¹¹¹ Άρθρο 153 παρ. 5 Σ.Λ.Ε.Ε.: «Οι διατάξεις του παρόντος άρθρου δεν εφαρμόζονται στις αμοιβές, στο δικαίωμα του συνεταιρίζεσθαι, στο δικαίωμα για απεργία ή στο δικαίωμα για ανταπεργία (λοκ-άουτ)

¹¹² «1. Προκειμένου να υλοποιήσει τους στόχους του άρθρου 151, η Ένωση υποστηρίζει και συμπληρώνει τη δράση των κρατών μελών στους ακόλουθους τομείς :α) βελτίωση, ιδιαιτέρως, του περιβάλλοντος εργασίας, με σκοπό την προστασία της υγείας και της ασφάλειας των εργαζομένων, β) όροι εργασίας, γ) κοινωνική ασφάλιση και κοινωνική προστασία των εργαζομένων, δ) προστασία των εργαζομένων σε περίπτωση καταγγελίας της σύμβασης εργασίας, ε) ενημέρωση και διαβούλευση με τους εργαζομένους, στ) εκπροσώπηση και συλλογική υπεράσπιση των συμφερόντων εργαζομένων και εργοδοτών, συμπεριλαμβανομένης της συνδιαχείρισης, με την επιφύλαξη της παραγράφου 5,ζ) απασχόλησης των υπηκόων των τρίτων χωρών που διαμένουν νόμιμα στο έδαφος της Ένωσης, η) αφομοίωση των αποκλεισμένων από την αγορά εργασίας προσώπων, με την επιφύλαξη του άρθρου 166,θ) ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών όσον αφορά τις ευκαιρίες στην αγορά εργασίας και τη μεταχείριση στην εργασία, ι) καταπολέμηση του κοινωνικού αποκλεισμού, ια) εκσυγχρονισμός των συστημάτων κοινωνικής προστασίας, με την επιφύλαξη του στοιχείου γ)».

¹¹³ C-341/05 *Laval un Partneri*, C-346/06 *Ruffert*

φαίνεται πως τόσο το Δικαστήριο όσο και η Ευρωπαϊκή Επιτροπή επιμένουν ότι οι κατώτατοι μισθοί δεν πρέπει να περιορίζουν την ελεύθερη παροχή υπηρεσιών. Από την άλλη πλευρά, στο πλαίσιο της οικονομικής κρίσης τα ευρωπαϊκά θεσμικά όργανα ήταν απολύτως πρόθυμα να παρέμβουν στην πολιτική (κατώτατων) μισθών των επιμέρους κρατών μελών. Το αποκορύφωμα της παρεμβατικότητας εντοπίζεται σε κράτη μέλη όπως η Ελλάδα, η Ιρλανδία και η Πορτογαλία, όπου η Τρόικα¹¹⁴ συνέδεσε την καταβολή δανείων με εκτεταμένες μεταρρυθμιστικές απαιτήσεις, εκ των οποίων και δραστικές παρεμβάσεις στην μισθολογική πολιτική και στην πολιτική των συλλογικών διαπραγματεύσεων¹¹⁵.

Έχει λοιπόν εκφραστεί η άποψη, ένεκα και της γενικότερης έντονης πολιτικής αντίδρασης που όπως αναφέρθηκε ανωτέρω συνόδευσε την διαδικασία ψήφισης της Οδηγίας¹¹⁶ πως με βάση την παρ. 5 του άρθρου 153, τα ζητήματα που ρυθμίζονται από την Οδηγία 2022/2041 εκφεύγουν των αρμοδιοτήτων της ένωσης¹¹⁷. Η ισχυρή αντίδραση προήλθε από τις σκανδιναβικές χώρες, ιδίως τη Δανία και τη Σουηδία, οι οποίες την θεώρησαν αρχής ως υπονόμευση του προηγμένου μοντέλου εργασιακών σχέσεων, συλλογικών διαπραγματεύσεων και κοινωνικού διαλόγου που τις χαρακτηρίζει. Οι αντιδράσεις δεν κόπασαν ούτε με την ψήφιση της Οδηγίας, καθότι η Δανία προσέφυγε ενώπιον του ΔΕΕ ζητώντας την ακύρωση της εκδοθείσας νομικής πράξης λόγω έλλειψης νομικής βάσης δυνάμει των Συνθηκών της Ε.Ε.¹¹⁸. Ο συλλογισμός περί μη αρμοδιότητας κυρίως στηρίζεται στο ότι είναι δυσχερές να διακριθεί το τι συνιστά άμεση ρύθμιση ενός ζητήματος. Κατά μία άποψη δηλαδή, η πρόβλεψη κριτηρίων που υποχρεωτικώς πρέπει να λαμβάνονται υπόψιν, αποτελεί άμεση επέμβαση την εθνική έννομη τάξη. Επίσης, οι ρυθμίσεις που προβλέπονται για τον μηχανισμό ρύθμισης των κατώτατων αποδοχών, αφορούν τα κράτη που προβλέπουν καθορισμό αυτού με κρατική παρέμβαση και συνεπώς, κατά την άποψη αυτή, δημιουργείται ένα ομιχλώδες τοπίο για τα κράτη όπου οι κατώτατες αποδοχές είναι αρμοδιότητα των κοινωνικών εταίρων¹¹⁹. Ως εναλλακτικές νομικές βάσεις προτάθηκαν, το Άρθρο 46 σχετικά με την ελεύθερη κυκλοφορία των εργαζομένων, τα Άρθρα 114 και 115 της Σ.Λ.Ε.Ε. σχετικά με την προσέγγιση της εσωτερικής αγοράς (ελεύθερη κυκλοφορία αγαθών κλπ), το Άρθρο 175 της Σ.Λ.Ε.Ε. σχετικά με την οικονομική και κοινωνική συνοχή και το Άρθρο 352 της Σ.Λ.Ε.Ε. με τη λεγόμενη ρήτρα ευελιξίας

Το ΔΕΕ έχει διευκρινίσει ότι η εξαίρεση της παρ. 5 του άρθρου 153 πρέπει να νοείται ως αφορώσα τα μέτρα εκείνα τα οποία θα συνιστούσαν άμεση επέμβαση του δικαίου της Ένωσης στον καθορισμό των αμοιβών εντός αυτής, όπως η εξομείωση όλων ή ορισμένων συστατικών στοιχείων της αμοιβής ενός εργαζομένου ή η πρόβλεψη ενιαίου ύψους ή επιπέδων μισθών στα

¹¹⁴ Αποτελούμενη από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή, την Ευρωπαϊκή Κεντρική Τράπεζα και το Διεθνές Νομισματικό Ταμείο.

¹¹⁵ Ο.π. **Ν. Παπαδόπουλος**, σελ. 56

¹¹⁶ Η ισχυρή αντίδραση των σκανδιναβικών χωρών, ιδίως της Δανίας και της Σουηδίας, οι οποίες την αντιμετώπισαν εξ αρχής ως υπονόμευση του προηγμένου μοντέλου εργασιακών σχέσεων, συλλογικών διαπραγματεύσεων και κοινωνικού διαλόγου που τις χαρακτηρίζει, έχει χαρακτηριστεί οξύμωρη, αν γίνει αντιληπτό ότι αφορά μια Οδηγία με πρόδηλο κοινωνικό πρόσημο. Οι αντιδράσεις δεν κόπασαν ούτε με την ψήφιση της Οδηγίας, καθότι η Δανία προσέφυγε ενώπιον του ΔΕΕ ζητώντας την ακύρωση της εκδοθείσας νομικής πράξης λόγω έλλειψης νομικής βάσης δυνάμει των Συνθηκών της Ε.Ε.

¹¹⁷ Για περισσότερα βλπ. Ο.π. **Α.Σιδέρης**, 2022, σελ. 1368

¹¹⁸ ΔΕΕ C-19/23, Βασίλειο της Δανίας κατά Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και Συμβουλίου της Ευρωπαϊκής Ένωσης, η αίτηση δεν αναστέλλει την εφαρμογή της οδηγίας και δεν επηρεάζει την υποχρέωσή των κρατών μελών

¹¹⁹ European minimum wage: A Swedish perspective on EU's competence in social policy in the wake of the proposed directive on adequate minimum wages in the EU, Erik Sjödin, European Labour Law Journal 2022, Vol. 13(2) 273–291

κράτη-μέλη μέσω του καθορισμού κατώτατου μισθού, μια αρμοδιότητα που ανήκει αποκλειστικά στους κοινωνικούς εταίρους σε εθνικό επίπεδο.

Αντιθέτως η εξαίρεση του άρθρου 153 παρ. 5 Σ.Λ.Ε.Ε. δεν περιλαμβάνει τους όρους αμοιβών. Έχει κριθεί νομολογιακά¹²⁰ ότι οι όροι αμοιβής αποτελούν μέρος των όρων απασχόλησης και εργασίας, και μάλιστα ορισμένες Οδηγίες το έχουν ήδη προβλέψει ρητώς, καταλαμβάνοντάς τους στο πεδίο εφαρμογής τους¹²¹. Συνεπώς, ο όρος «αμοιβές», κατά την έννοια του άρθρου 153 παρ. 5 Σ.Λ.Ε.Ε., δεν περιλαμβάνει τους όρους των αμοιβών οι οποίοι δεν αφορούν άμεσα τον καθορισμό του ύψους των αμοιβών αλλά τις περιστάσεις υπό τις οποίες ο εργαζόμενος θα λάβει κάποια αμοιβή, αμοιβή η οποία καθορίζεται προηγουμένως από τα ενδιαφερόμενα μέρη. Πράγματι, στο παράγωγο δίκαιο της Ε.Ε. υπάρχουν πολλά παραδείγματα νομοθετικής παρέμβασης στους όρους των αμοιβών, όπως π.χ. στις Οδηγίες για την προστασία της μητρότητας, για την ίση μεταχείριση στην απασχόληση και την εργασία, την άδεια μετ' αποδοχών ή την απόσπαση εργαζομένων, χωρίς οι παρεμβάσεις αυτές να έχουν κριθεί μη συμβατές με τη Σ.Λ.Ε.Ε. Ο περιορισμός που θέτει η παράγραφος 5 θα πρέπει να ερμηνεύεται στενά¹²² καθώς διαφορετικά θα στερούσε μεγάλο μέρος των αρμοδιοτήτων που απονέμονται στην ένωση από την Σ.Λ.Ε.Ε.. Με βάση την παραπάνω ερμηνεία, η Ε.Ε. δεν έχει μεν αρμοδιότητα να καθορίζει άμεσα τους μισθούς, αυτό όμως δεν την αποκλείει από οποιαδήποτε ρύθμιση για τους μισθούς η οποία συνιστά έμμεση παρέμβαση στον συγκεκριμένο τομέα. Η Οδηγία που εξετάζεται δεν στοχεύει σε άμεση παρέμβαση επί των κατώτατων μισθών, όπως θα συνέβαινε αν θεσπιζόταν κατώτατος μισθός σε όλα τα κράτη-μέλη ή αν επιβαλλόταν ενιαιοποίηση του ύψους ή των στοιχείων του. Αντιθέτως, η υπό ανάλυση Οδηγία αποβλέπει στη δημιουργία ενός διαδικαστικού πλαισίου συντονισμού των εθνικών κατώτατων μισθών ώστε να είναι σε επαρκές επίπεδο, κάτι που συνιστά μόνο έμμεση παρέμβαση που εξυπηρετεί τους σκοπούς του άρθρου 151 Σ.Λ.Ε.Ε.¹²³.

5.3 Υποκειμενικό πεδίο εφαρμογής

Ένα ζήτημα το οποίο και χρειάζεται αποσαφήνιση είναι ο κύκλος των προσώπων που δεσμεύονται από τις προβλέψεις της Οδηγίας, δηλαδή σε ποιους εργαζομένους έχουν εφαρμογή τα κατώτατα όρια αποδοχών και συνεπώς ποιοι προσμετρούνται κατά τον υπολογισμό των ποσοστών κάλυψης από σ.σ.ε.. Για να απαντηθεί το ερώτημα αυτό θα πρέπει να αναλυθεί η έννοια του εργαζομένου σε ενωσιακό και σε εθνικό πλαίσιο.

Κατά το άρθρο 2 της Οδηγίας «Η παρούσα οδηγία εφαρμόζεται στους εργαζομένους στην Ένωση που εργάζονται με σύμβαση εργασίας ή σχέση εργασίας, όπως οι εν λόγω έννοιες ορίζονται από το δίκαιο, τις συλλογικές συμβάσεις ή τις πρακτικές που ισχύουν σε κάθε κράτος μέλος, λαμβανομένης υπόψη της νομολογίας του Δικαστηρίου.» Συνεπώς προκύπτει

¹²⁰ Δ.Ε.Ε. 15.4.2008, C-268/06 σκέψη 162· Δ.Ε.Ε. 19.6.2014, C-501/12 έως C-506/12, C-540/12 και C-541/12

¹²¹ στο άρθρο 157 παρ. 1 της Σ.Λ.Ε.Ε. γίνεται λόγος για την ισότητα αμοιβής μεταξύ ανδρών και γυναικών, κάτι που συνιστά σαφή ένδειξη ενδιαφέροντος αλλά και μέριμνας για τις αμοιβές των εργαζομένων. Εξάλλου, μία σειρά Οδηγιών για την απαγόρευση διακρίσεων των μερικώς απασχολούμενων (τμήμα 4), των απασχολούμενων με συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου (τμήμα 4), αλλά και για τον κατ' επάγγελμα δανεισμό των εργαζομένων (άρθρο 5) δεν παραλείπουν να εξασφαλίσουν την αμοιβή τους σε σχέση με τους υπόλοιπους εργαζομένους. Ακόμη, η Οδηγία για την απόσπαση των εργαζομένων υποχρεώνει το κράτος της απόσπασης να εγγυηθεί τον κατώτατο μισθό των εργαζομένων που απασχολούνται στην επικράτειά του (άρθρο 3 παρ. 1)

¹²² ΔΕΕ C-268/06, σκέψη 171

¹²³ Ο.π. Μ.Γιαννακούρου, 2024, σελ. 6

πως θα πρέπει να λαμβάνεται υπόψη τόσο η έννοια του εργαζομένου κατά το εθνικό δίκαιο όσο και η διατυπωθείσα ερμηνεία στο δίκαιο της Ε.Ε. Πρόκειται για μία τάση πλέον των νομοθετικών κειμένων της ένωσης, καθώς τη πρόβλεψη αυτή συναντά κανείς και στις τρεις Οδηγίες μετά την διακήρυξη του Ε.Π.Κ.Δ.¹²⁴, όπου πλέον εισάγεται η ανωτέρω «διφυής» έννοια του εργαζομένου. Παρότι εκ πρώτης όψεως δεν φαίνεται να ανακύπτει κάποιο ζήτημα σε αυτόν τον κανόνα, προβληματισμό δημιουργεί η αντιπαραβολή της αρκετά πιο ευρείας ερμηνείας έννοιας του εργαζομένου με βάση το Δ.Ε.Ε. αλλά και εν γένει το ενωσιακό δίκαιο, με τις αρκετά στενότερες ερμηνείες του εθνικού δικαίου.

Συγκεκριμένα, για να θεωρηθεί κάποιος εργαζόμενος κατά το δίκαιο της Ε.Ε. αρκεί να παρέχει υπηρεσίες προς ένα άλλο πρόσωπο υπό την διεύθυνσή του έναντι αμοιβής¹²⁵. Καταρχήν ο ορισμός αυτός φαίνεται να προσομοιάζει με τις θεωρίες περί εξάρτησης του εργαζομένου στο εθνικό δίκαιο. Παρόλα αυτά διαφέρει στα εξής ουσιώδη σημεία: Πρώτον, το Δ.Ε.Ε. εκλαμβάνει την έννοια της «διεύθυνσης» όχι απλώς ως καθοδήγηση και έλεγχο αλλά και ως απλό συντονισμό της εργασιακής δραστηριότητας¹²⁶. Δεύτερον, η διαρκής δέσμευση των σωματικών και πνευματικών δυνάμεων του εργαζομένου, η οποία βρίσκεται στον πυρήνα των θεωριών περί προσωπικής και νομικής εξάρτησης των ηπειρωτικών δικαίων, αλλά και η ιδέα περί αμοιβαιότητας των υποχρεώσεων ανάμεσα σε εργαζόμενο και εργοδότη¹²⁷, φαίνεται να μην συμπεριλαμβάνονται στον ανωτέρω ορισμό και άρα να μην διαδραματίζουν κανένα ρόλο για τον χαρακτηρισμό ενός προσώπου ως εργαζομένου με βάση το δίκαιο της Ένωσης. Οι παραπάνω διαφορές έχουν ως αποτέλεσμα η ενωσιακή έννοια του εργαζομένου να καταλαμβάνει κατηγορίες οι οποίες αποκλείονται κατά το εθνικό δίκαιο, εξαιρώντας μέχρι στιγμής μόνο τους γνήσια αυτοαπασχολούμενους¹²⁸. Αυτό σημαίνει πως εφόσον παρέχεται έστω και μια ελάχιστη ποσότητα εργασίας, ακόμη και περιστασιακά ή σε ακανόνιστα διαστήματα κατόπιν κλήσης, χωρίς την προϋπόθεση ύπαρξης εγγυημένων ωρών, έναντι αμοιβής, τότε πληρούνται οι προϋποθέσεις για τον χαρακτηρισμό του προσώπου κατά την νομολογία του Δ.Ε.Ε.

Η αιτία της ευρείας αυτής ερμηνείας εντοπίζεται τόσο στην πρόταση της Οδηγίας¹²⁹, όσο και στην Αιτιολογική σκέψη 21 από την οποία και συνάγεται πως ο σκοπός της ρύθμισης του

¹²⁴ 2019/1152 «Για διαφανείς και προβλέψιμους όρους στην Ε.Ε.», 2019/1158 «Σχετικά με την ισορροπία μεταξύ ιδιωτικής και επαγγελματικής ζωής για γονείς και φροντιστές» και 2023/970 «για την ενίσχυση ργς 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»

¹²⁵ ΔΕΕ. C-85/96, αποφ. της 12.05.1998, María Martínez Sala κατά Freistaat Bayern, ΔΕΕ. C-138/02, απόφ. της 23.03.2004, Brian Francis Collins κατά Secretary of State for Work and Pensions, ΔΕΕ. C-542/09, απόφ. της 14.06.2012, Ευρωπαϊκή Επιτροπή κατά Βασιλείου των Κάτω Χωρών

¹²⁶ Δ.Ε.Ε., C-232/09 της 11.11.2010 Danosa, Δ.Ε.Ε., C-229/14 στις 9.7.2015 Balkay

¹²⁷ Κατά το κοινοδίκαιο: αμοιβαιότητα των υποχρεώσεων είναι βασικός πυλώνας για την ύπαρξη σύμβασης εργασίας. Στο αγγλικό δίκαιο, αποτελεί το στοιχείο που διαχωρίζει: Την εργασιακή σχέση (employment relationship), όπου υπάρχει αμοιβαιότητα υποχρεώσεων. Από άλλες μορφές συνεργασίας, όπως η αυτοαπασχόληση (self employment) ή οι άτυπες συμβάσεις χωρίς δέσμευση, όπως οι συμβάσεις μηδενικών ωρών εργασίας (zero-hours contracts).

¹²⁸ Ο.π. Μ.Γιαννακούρου σελ. 16

¹²⁹ Σύμφωνα με την Ευρωπαϊκή Επιτροπή, Impact assessment. Proposal for a Directive of the European Parliament and of the Council on adequate minimum wages in the European Union [2020] SWD (2020) 245 τελικό, σ. 23, η Οδηγία επιχειρεί να θεραπεύσει το έλλειμμα ως προς την υπαγωγή των εργαζομένων στις ρυθμίσεις για τον κατώτατο μισθό. Αυτό το έλλειμμα προκύπτει όταν κάποιες κατηγορίες εργαζομένων δεν καλύπτονται από τον κατώτατο μισθό είτε γιατί εξαιρούνται από τον νόμο (στα συστήματα νόμιμου κατώτατου μισθού) είτε γιατί δεν εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής των συλλογικών συμβάσεων (στα συστήματα καθορισμού του κατώτατου μισθού μέσω σ.σ.ε.).

άρθρου 2 είναι η αντιμετώπιση του κινδύνου αποκλεισμού από το πεδίο εφαρμογής της Οδηγίας ενός ολοένα και μεγαλύτερου αριθμού εργαζομένου με μη κανονικές σχέσεις απασχόλησης, όπως το οικιακό προσωπικό, οι κατά παραγγελία εργαζόμενοι, οι ψευδοαυτοαπασχολούμενοι, οι εργαζόμενοι σε πλατφόρμες ή οι ασκούμενοι. Μάλιστα το Δ.Ε.Ε. στην σκέψη αυτή επισημαίνει την κατάχρηση του καθεστώτος του ψευδοαπασχολούμενου και τονίζει για άλλη μια φορά πως η ύπαρξη σχέσης εργασίας θα πρέπει να τεκμαίρεται από τα πραγματικά περιστατικά. Αν δηλαδή το Δ.Ε.Ε. κρίνει πως ένας εθνικός ορισμός του εργαζομένου είναι περιοριστικός και αποκλείει αναιτιολόγητα κατηγορίες εργαζομένων από προστατευτικές διατάξεις, θα υιοθετήσει μία «ευρεία, τελεολογική προσέγγιση του υποκειμενικού πεδίου εφαρμογής της Οδηγίας βάσει του σκοπού της, προκειμένου να εξασφαλίσει την πρακτική αποτελεσματικότητά της (effet utile)¹³⁰. Συνεπώς, υπό το προστατευτικό πλαίσιο της Οδηγίας θα μπορούσαν να τεθούν και οι λεγόμενοι «οικονομικά εξαρτημένοι αυτοαπασχολούμενοι». Αυτό φυσικά δεν σημαίνει πως κάθε πρόσωπο που ανήκει στις ανωτέρω ενδεικτικά αναφερόμενες κατηγορίες χαρακτηρίζεται ως εργαζόμενος με βάση το ευρωπαϊκό δίκαιο. Η Οδηγία θα εφαρμόζεται στους εν λόγω εργαζομένους εφόσον πληρούνται τα κριτήρια που έχει διατυπώσει το Δ.Ε.Ε. και μπορεί να συμπεριλάβει διασταλτικά -σε σχέση πάντα με το εθνικό δίκαιο- ενδιάμεσες κατηγορίες μεταξύ μισθωτών και αυτοαπασχολούμενων, όπως οι οικονομικά εξαρτημένοι αυτοαπασχολούμενοι.

Οι συνέπειες της παραπάνω ερμηνείας αναφορικά με το ελληνικό δίκαιο εντοπίζονται σε τρία σημεία. Πρώτον, από την στιγμή που στον ορισμό του Δ.Ε.Ε. δεν γίνεται αναφορά στην φύση της σχέσης εργασίας, οι **δημόσιοι υπάλληλοι** με σχέσεις εργασίας δημοσίου δικαίου μπορούν να χαρακτηρισθούν ως εργαζόμενοι¹³¹. Δεύτερον, η ελληνική νομολογία εμμένει στον αποκλεισμό από την κατηγορία του εργαζομένου και της εξαρτημένης εργασίας τους **οικιακούς εργαζόμενους** αλλά και τους εργαζόμενους με ετοιμότητα κλήσης. Στους πρώτους, σύμφωνα με την πάγια θέση της νομολογίας¹³² δεν τυγχάνουν εφαρμογής οι κανονιστικές διατάξεις για τα κατώτατα όρια αποδοχών και ημερομισθίων. Πρόκειται για θέση η οποία έχει επικριθεί σχεδόν από το σύνολο της θεωρίας¹³³ καθότι από την στιγμή που εμπίπτουν οι οικιακοί εργαζόμενοι και στον εθνικό ορισμό της εξαρτημένης σχέσης εργασίας, δεν εντοπίζεται κανένα νομοθετικό έρεισμα για την εξαίρεσή τους. Καθότι, όπως είναι επακόλουθο, οι παραπάνω εμπίπτουν στην ευρωπαϊκή έννοια του εργαζομένου, τυγχάνει σε αυτούς εφαρμογή η Οδηγία και τα πλαίσια για τα κατώτατα όρια αποδοχών, άρα θα πρέπει να συμπεριλαμβάνονται και για τον υπολογισμό του ποσοστού κάλυψης από Σ.Σ.Ε.. Η προβληματική εντοπίζεται και σε άλλα εθνικά δίκαια, για παράδειγμα τα τελευταία δημοσιευμένα στοιχεία επί του ποσοστού κάλυψης από σ.σ.ε. για την

¹³⁰ Ο.π.Μ. Γιαννακούρου σελ. 16-17

¹³¹ Δ. Ζερδελής, Ζητήματα ερμηνείας του ευρωπαϊκού εργατικού δικαίου, ΕργΔ, 2018

¹³² Δ. Ζερδελής, Ατομικό εργατικό δίκαιο, Σάκκουλας, 2022, σ. 101-102, Ενδεικτικά: 309/2008 ΕφΑθ, 1686/2007 ΑΠ, 2039/2012 ΜονΠρΑθ «Λόγω της ιδιάζουσας φύσης των υπηρεσιών που παρέχουν οι οικόσπιτοι οικιακοί μισθωτοί και των ειδικών περιστάσεων υπό τις οποίες τις παρέχουν (εντός του οικιακού περιβάλλοντος υπό συνθήκες σχέσης εμπιστοσύνης και ειδικής μέριμνας για το μισθωτό - άρθρο 663ΑΚ), η εργασιακή τους σχέση δεν διέπεται από τις ειδικές διατάξεις για το χρόνο εργασίας των μισθωτών, για εργασία κατά τις Κυριακές, αργίες, ημέρες αναπαύσεως, υπερεργασία και υπερωριακή εργασία ούτε ισχύουν για την κατηγορία αυτή των μισθωτών, τα κατώτατα όρια μισθών και ημερομισθίων των ΕΓΣ.Σ.Ε. και ΔΑ, αλλά ούτε είναι δυνατή η υπογραφή ομοιοεπαγγελματικής συλλογικής σύμβασης, εφόσον δεν υπάρχουν αντίστοιχες συνδικαλιστικές οργανώσεις μισθωτών και εργοδοτών»

¹³³ Δ. Ζερδελής, Ατομικό εργατικό δίκαιο, Σάκκουλας, 2022, σ. 102· Ι. Κουκιάδης, Εργατικό Δίκαιο, Σάκκουλας, 2021, σ. 281· Γ. Λεβέντης /Κ. Παπαδημητρίου, Ατομικό Εργατικό Δίκαιο, Εκδόσεις Δελτίου Εργατικής Νομοθεσίας, 2011, σ. 89· Δ. Χαρίσης, σε: Δ. Λαδάς, Ευέλικτες μορφές εργασίας, Νομική Βιβλιοθήκη, 2021, σ. 491. Αντίθετα: Ι. Ληξουριώτης, Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις, Νομική Βιβλιοθήκη, 2021, σ. 337

Ιταλία το 2023, το οποίο σημειώνεται στο 75%, δεν κάνει αναφορά σε οικιακούς εργαζομένους και αγρότες. Αποκλεισμός των οικιακών εργαζομένων σημειώνεται και στο Σχέδιο Δράσης της Αυστρίας, το 2017 σχετικά με τον στόχο που τέθηκε για τον κατώτατο μισθό, με την αιτιολογία πως σε αυτούς παρέχεται στέγη και διατροφή, ενώ διαφορές σημειώνονται και στα όρια του χρόνου εργασίας¹³⁴. Η Δ.Ο.Ε., με την σύμβαση 189 για τους «Οικιακούς εργαζόμενους» προβλέπει στο άρθρο 11 πως «Κάθε μέλος θα πρέπει να λαμβάνει μέτρα και να εξασφαλίζει πως οι οικιακοί εργαζόμενοι θα επωφελούνται από τα κατώτατα όρια αποδοχών, όπου υπάρχει η κάλυψη αυτή, χωρίς διακρίσεις φύλου αναφορικά με την αποζημίωση αυτή»¹³⁵.

Αντίστοιχο ζήτημα, το οποίο καθίσταται όλο και πιο επίκαιρο, είναι η εξαίρεση από την νομολογία τόσο της **απλής ετοιμότητας όσο και της ετοιμότητας κλήσης** από τις διατάξεις περί κατώτατου ορίου αποδοχών¹³⁶. Επιχείρημα της θέσεως αυτής είναι πως ο εργαζόμενος τελεί μόνο σε μερική εγρήγορση κατά την ετοιμότητα και άρα δεν δεσμεύει πλήρως την προσωπική του ελευθερία. Έτσι, ο εργαζόμενος για την χρονική περίοδο που βρίσκεται σε ετοιμότητα, δεν επωφελείται από το δικαίωμα σε κατώτατα όρια αποδοχών, ήτοι αμείβεται ανάλογα με την συμφωνία του με τον εργοδότη. Σε αυτό το σημείο πρέπει να αναφερθεί πως κατά την δογματική του ευρωπαϊκού εργατικού δικαίου, αναγνωρίζεται μόνο το δίπολο του χρόνου εργασίας και της περιόδου ανάπαυσης¹³⁷. Η διάκριση αυτή προκύπτει από την ευρωπαϊκή Οδηγία για την άδεια¹³⁸ και συνεπώς, τουλάχιστον αναφορικά με τα χρονικά όρια εργασίας, δεν προκύπτει επαρκής αιτιολόγηση για την εξαίρεση των ανωτέρω εργαζομένων. Πάντως, τόσο η χαρακτηριζόμενη ως απλή ετοιμότητα αλλά και η ετοιμότητα κλήσης πληρούν τις προϋποθέσεις της ευρωπαϊκής έννοιας του εργαζομένου, καθώς ο εργοδότης λαμβάνει την ωφέλεια της δυνατότητας άμεσης απασχόλησης του εργαζομένου. Σχετικά με την απλή ετοιμότητα η ελληνική νομολογία την κατατάσσει στην σύμβαση εξαρτημένης εργασίας, πλην όμως την εξαιρεί από τα κατώτατα όρια αποδοχών. Η επίλυση του ζητήματος φαίνεται να γίνεται ακόμη πιο επιτακτική με την εμφάνιση των «ατυπικών μορφών εργασίας», όπως **οι κατά παραγγελία συμβάσεις** που εισήχθησαν στο εθνικό δίκαιο με τον ν. 5052/2023 όπου πλέον η διάκριση ανάμεσα σε διαφορετικές μορφές ετοιμότητας και άρα η αποστέρηση αντίστοιχα δικαιωμάτων δεν φαίνεται να μπορεί να λειτουργήσει. Θα πρέπει συνεπώς, τουλάχιστον όσον αφορά δικαιώματα όπως η ελάχιστη αμοιβή, να θεμελιώνονται σαφή και αυστηρά όρια και αυτό έρχεται να καταστήσει σαφές η Οδηγία 2041/2022 με την υιοθέτηση της ευρείας έννοιας του εργαζομένου.

Τα ζητήματα αυτά ορθώς εντοπίζονται στην Έκθεση της Επιτροπής η οποία αναφέρει πως *«όσοι ορίζονται ως εργαζόμενοι σύμφωνα με τα κριτήρια του Δ.Ε.Ε. τόσο στον ιδιωτικό όσο και στον δημόσιο τομέα* *εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής των ρυθμίσεων για τους νόμιμους κατώτατους μισθούς»*. Ως εκ τούτου, διευκρινίζεται ότι ο νόμος αφορά και όσους απασχολούνται με οποιαδήποτε σχέση εργασίας στον δημόσιο τομέα, όπως αυτός ορίζεται στο άρθρο 14 παρ. 1 περ. α του ν. 4270/2014¹³⁹. Η Έκθεση επιβεβαιώνει πως όποιος υπάγεται στην

¹³⁴ Ο.π. Minimum Wages in 2024, Annual review p. 30

¹³⁵ ILO, Minimum Wage Police guide, 2016, p. 34

¹³⁶ Α.Π. 9/2023 ΔΕΕ 2023, ΑΠ 1238/2022, Τ.Ν.Π. ΝΟΜΟΣ.,814· Α.Π. 141/2020 ΔΕΕ 2020, 760· Α.Π. 230/2016 ΔΕΕ 2016, 1284· Ολ.Α.Π. 10/2009 ΕΕργΔ 2009, 108

¹³⁷ ΔΕΕ 21.2.2018, C-518/15, Matzak

¹³⁸ Οδηγία 2003/88/ΕΚ

¹³⁹ Επίσης: στις εισηγμένες στο χρηματιστήριο επιχειρήσεις του Κεφαλαίου Β' του ν. 3429/2005 (Α' 314) οι οποίες δεν εμπίπτουν στην παραπάνω ορισθείσα έννοια του «δημοσίου τομέα», καθώς και σε ανώνυμες εταιρείες του

έννοια του εργαζομένου θα πρέπει να λαμβάνεται υπόψη για τον υπολογισμό του ποσοστού κάλυψης από σ.σ.ε. εφόσον οι όροι εργασίας τους, περιλαμβανομένων των αποδοχών, μπορούν να ρυθμίζονται με συλλογικές συμβάσεις δυνάμει της κείμενης νομοθεσίας¹⁴⁰.

Ένα τελευταίο ζήτημα το οποίο συναντάται σε ενωσιακό επίπεδο, είναι η πρόβλεψη εξαίρεσης από τον κατώτατο μισθό ή γενικότερα η πρόβλεψη διαφορετικών κατώτατων ορίων αποδοχών, ανάλογα με την ηλικία του εργαζομένου ή το είδος της παρεχόμενης εργασίας. Η Οδηγία παρότι αφήνει περιθώριο για διαφοροποίηση επί ορισμένων κατηγοριών εργαζομένων, εφόσον τηρείται η αρχή της αναλογικότητας, της απαγόρευσης διακρίσεων και επιδιώκεται θεμιτός σκοπός, τονίζει πως θα πρέπει να αποφευχθεί η εκτεταμένη χρήση διαφοροποιήσεων καθότι αυτό θα επέφερε πλήγμα στην επάρκεια του κατώτατου, που είναι και ο βασικός στόχος της¹⁴¹. Χώρες οι οποίες έχουν υιοθετήσει μία κλιμακωτή μείωση στο ποσοστό του κατώτατου μισθού για τις ηλικίες από τα 15 ή 16 έτη έως την ενηλικίωση (ή και τα 19 έτη), είναι η Κύπρος, η Ιρλανδία, το Λουξεμβούργο, και η Μάλτα, το Βέλγιο και η Ολλανδία μικρότερο ποσοστό του κατώτατου λαμβάνουν οι εργαζόμενοι έως και 20 ετών (90 και 80 % αντίστοιχα), ενώ στην Γαλλία οι προβλέψεις για διαφορετικά όρια κατώτατων αποδοχών εκτός της ηλικίας εξαρτώνται από κριτήρια όπως η προϋπηρεσία ή η εργασία κατά τις διακοπές του καλοκαιριού. Εκτός των διαφοροποιήσεων ανάλογα με την ηλικία, σε ορισμένα κράτη συναντάμε και διαφορετικά κριτήρια όπως στη Λετονία, όπου κατάδικοι κατά την εκτέλεση της ποινής τους, μπορούν να αμείβονται με το μισό του κατώτατου μισθού, ενώ στην Πορτογαλία και στην Γαλλία διαφορετικά όρια αποδοχών ισχύουν για τα ανάπηρα άτομα. Από την άλλη δεν λείπουν και προβλέψεις για υψηλότερους κατώτατους μισθούς, όπως για παράδειγμα στη Ρουμανία, όπου ο κατώτατος εθνικός μισθός είναι μεγαλύτερος για αγρότες, εργαζόμενους στην βιομηχανία τροφίμων και ακόμη μεγαλύτερος για τους εργαζομένους σε εργοτάξια. Στην Ουγγαρία και το Λουξεμβούργο τα όρια των αποδοχών αυξάνονται ανάλογα με τις ιδιότητες και την κατάρτιση των εργαζομένων¹⁴². Στην Πρόταση της Οδηγίας, κυρίως στις αιτιολογικές σκέψεις (πχ. Σκέψη 12), υπήρχαν περισσότερες αναφορές σχετικά με τους αποκλειόμενους εργαζομένους από τα κατώτατα όρια αποδοχών, όπως οι εργαζόμενοι που δεν καλύπτονται από Σ.Σ.Ε. στις χώρες χωρίς νόμιμο κατώτατο μισθό, οι οποίες όμως δεν υιοθετήθηκαν στο τελικό κείμενο της Οδηγίας. Ένα αίτιο της επιλογής αυτής θα μπορούσε να είναι πως οι χώρες χωρίς σύστημα νόμιμου μισθού θέλησαν να αποκλείσουν οποιοδήποτε είδους έκφρασης μομφής σε βάρος του συστήματος πρόβλεψης των κατώτατων μισθών μέσω σ.σ.ε. και άρα αμφισβήτησης της λειτουργικότητας των τελευταίων για το σύνολο των εργαζομένων στο κομμάτι των μισθών. Τέλος, η ψηφισθείσα Οδηγία στο άρθρο 6 παρ. 2 αναφέρει πως δεν μπορεί να αποτελέσει νομοθετικό έρεισμα για την υιοθέτηση διαφοροποιήσεων στους νόμιμους κατώτατους μισθούς¹⁴³.

Δημοσίου οι οποίες δεν έχουν ταξινομηθεί ως Φορείς της Γενικής Κυβέρνησης από την ΕΛ.ΣΤΑΤ και αναφέρονται στο Κεφάλαιο Β' του ν. 4972/2022 (Α' 181), ο.π. Έκθεση για την ενσωμάτωση της Οδηγίας, 2024, σελ. 22

¹⁴⁰ Βλπ. Κατωτέρω, κεφ. 8

¹⁴¹ Βλπ. Οδηγία 2022/2041, σκέψη 29

¹⁴² Ο.π. **Eurofound**, Minimum wages in 2024: Annual review, p. 8

¹⁴³ Σύμφωνα με την γνωμοδότηση της Ευρωπαϊκής Επιτροπής Περιφερειών (2021/C 175/08), Εισηγητής: Peter KAISER (AT/PSE), η παράγραφος θα έπρεπε να έχει διαμορφωθεί ως εξής: «Τα κράτη μέλη διασφαλίζουν ότι καμία κατηγορία εργαζομένων δεν εξαιρείται από την προστασία του νόμιμου κατώτατου μισθού», με την αιτιολογία πως δεν θα πρέπει να υπάρχουν κίνητρα για υποελάχιστο επίπεδο νόμιμου κατώτατου μισθού για συγκεκριμένες ομάδες εργαζομένων

6 Διαδικασία καθορισμού επαρκών νόμιμων κατώτατων μισθών

Επιστρέφοντας στο πεδίο ρύθμισης της Οδηγίας, πρώτος άξονας δράσης είναι αυτός της θέσπισης διαδικασιών για τον καθορισμό και την επικαιροποίηση του κατώτατου μισθού στα κράτη-μέλη όπου υφίσταται νόμιμος κατώτατος μισθός. **Το άρθρο 5 αφορά μόνο τα κράτη-μέλη που έχουν σύστημα νόμιμου κατώτατου μισθού, δηλαδή τις 22 από τις 27 χώρες της Ένωσης**¹⁴⁴. Η προβληματική που έχει τεθεί στο σημείο αυτό, είναι εάν στα κράτη που προβλέπουν κατώτατο μισθό, η θέσπιση του οποίου έχει ανατεθεί αποκλειστικά στους κοινωνικούς εταίρους, θα δεσμεύονται από τους κανόνες του άρθρου 5. Η Οδηγία διευκρινίζει πως οι κανόνες που εισάγονται με το άρθρο 5 αφορούν τα κράτη-μέλη που προβλέπουν νομοθετικά το ύψος του κατώτατου μισθού, δεν εφαρμόζεται δηλαδή όταν αυτός καθορίζεται από τους κοινωνικούς εταίρους μέσω σ.σ.ε. Ζήτημα γεννήθηκε για τις περιπτώσεις των κρατών μελών όπου ο κατώτατος μισθός συμφωνείται από τους κοινωνικούς εταίρους, για να αποκτήσει καθολική εφαρμογή απαιτείται κάποια νομοθετική ή εκτελεστική επέμβαση. Για παράδειγμα, στο Βέλγιο¹⁴⁵, οι κοινωνικοί εταίροι δεν αποδέχονται ότι ο εθνικός κατώτατος μισθός τους - ο οποίος καθορίζεται σε μια διακλαδική συμφωνία για τον ιδιωτικό τομέα, η οποία επεκτείνεται με βασιλικό διάταγμα - είναι νόμιμος κατώτατος μισθός και αν τα άρθρα που αφορούν χώρες με νόμιμο κατώτατο μισθό ισχύουν γι' αυτούς. Με κοινή δήλωση των κοινωνικών εταίρων του Βελγίου στο Εθνικό Συμβούλιο Εργασίας τονίζεται ότι δεν πρόκειται για νόμιμο κατώτατο μισθό (CNT-NAR, 2023)¹⁴⁶.

Όσον αφορά τώρα το περιεχόμενο του άρθρου 5, αυτό αποτελεί έναν μεθοδολογικό οδηγό αναφορικά με τη διαδικασία που πρέπει να ακολουθηθεί ώστε τα κράτη-μέλη να επιτύχουν την επάρκεια των κατώτατων μισθών τους. Η διαδικασία αυτή αναλύεται στο άρθρο της Οδηγίας σε τρία επίπεδα υποχρεώσεων. Πρώτον, τα κράτη-μέλη θεσπίζουν κριτήρια καθορισμού του νόμιμου κατώτατου μισθού σύμφωνα με τις εθνικές τους πρακτικές, τις αποφάσεις των αρμοδίων οργάνων τους ή τριμερείς συμφωνίες **με στόχο να συμβάλλουν στην επάρκειά του και άρα στην εξασφάλιση αξιοπρεπούς βιοτικού επιπέδου**. Δεύτερον, διασφαλίζουν ότι **τακτικές και έγκαιρες ενημερώσεις των νόμιμων κατώτατων μισθών** πραγματοποιούνται τουλάχιστον κάθε δύο χρόνια ή τουλάχιστον κάθε τέσ.σ.ε.ρα για τα κράτη που χρησιμοποιούν μηχανισμό αυτόματης τιμαριθμικής αναπροσαρμογής¹⁴⁷. Και, τέλος, **ορίζουν ή συστήνουν ένα ή περισσότερα συμβουλευτικό/ά όργανο/α** που συμβουλευεί/ουν τις αρμόδιες αρχές στα ζητήματα που σχετίζονται με τους νόμιμους κατώτατους μισθούς¹⁴⁸.

¹⁴⁴ Η Δανία, η Ιταλία, η Αυστρία, η Φινλανδία και η Σουηδία δεν διαθέτουν θεσμοθετημένο εθνικό κατώτατο μισθό ενώ η Κύπρος τον θεσμοθέτησε στις αρχές του 2023.

¹⁴⁵ Minimum Wages in 2024-Annual review, **Eurofound**, p. 51

¹⁴⁶ Μια παρόμοια περίπτωση είναι η Εσθονία, όπου οι κοινωνικοί εταίροι διαπραγματεύονται τον εθνικό κατώτατο μισθό σε μια διμερή συλλογική σύμβαση κορυφής, η οποία στη συνέχεια εφαρμόζεται με κυβερνητικό κανονισμό. Η επίσημη θέση της Εσθονίας είναι ότι η χώρα θα πρέπει να ανήκει στην κατηγορία των «συλλογικά συμφωνημένων κατώτατων μισθών» και η οδηγία θα μεταφερθεί αναλόγως. Ως εκ τούτου, ο μηχανισμός ρύθμισης του κατώτατου μισθού δεν θα τροποποιηθεί

¹⁴⁷ Τιμάρθμος (ή Δείκτης Τιμών Καταναλωτή) είναι ο δείκτης μέτρησης του κόστους ζωής και διαβίωσης που βασίζεται στις μεταβολές των λιανικών τιμών των περισσότερων αγαθών ή υπηρεσιών. Οποιαδήποτε προσαρμογή διαφόρων οικονομικών μεγεθών στον τιμάρθμο ονομάζεται τιμαριθμοποίηση. Χαρακτηριστική περίπτωση τιμαριθμοποίησης είναι η λεγόμενη «αυτόματη τιμαριθμική αναπροσαρμογή», που γίνεται κατά περιοδική άνοδο του τιμαριθμού και που αφορά μισθούς υπαλλήλων και ημερομίσθια εργατών.

¹⁴⁸ Ο.π. (Γιαννακούρου 2024) σελ. 20

Σε αυτό το σημείο της μελέτης θα μας απασχολήσει αρχικά η στοχοθεσία που θέτει η Οδηγία σχετικά με τα συστήματα καθορισμού του κατώτατου μισθού και του ρόλου που αυτός καλείται να επιτελεί. Συγκεκριμένα, ένας δίκαιος μισθός κατά τα διεθνή και ενωσιακά κείμενα που παρατέθηκαν ανωτέρω¹⁴⁹, θα πρέπει κατά βάση να στοχεύει στην αξιοπρεπή διαβίωση του εργαζομένου, στην προστασία του από την φτωχοποίηση και, με ιδιαίτερη προσοχή στις ομάδες χαμηλότερου και μεσαίου εισοδήματος, στην ανοδική κοινωνική σύγκλιση. Αναφέρεται επίσης στην πρώτη παράγραφο του άρθρου 5 η μείωση του μισθολογικού χάσματος μεταξύ των φύλων, δεδομένο που βρίσκεται υπό παρακολούθηση στην πλατφόρμα για την εφαρμογή της Οδηγίας στα κράτη-μέλη¹⁵⁰.

Με βάση την έρευνα του Eurofound¹⁵¹ που δημοσιεύθηκε το 2024, οι αμειβόμενοι με τον κατώτατο εργαζόμενοι ήρθαν αντιμέτωποι με σημαντική μείωση της αγοραστικής τους δύναμης για τα έτη 2022-2023, γεγονός που οφείλεται στην ραγδαία αύξηση των τιμών. Σε έρευνα σχετικά με το πλήθος των εργαζομένων που αντιμετωπίζουν δυσκολία να καλύψουν τις μηνιαίες ανάγκες τους, η Ελλάδα βρέθηκε στην θέση με το υψηλότερο ποσοστό. Συγκεκριμένα λίγο πάνω από το 90% δηλώνει πως δεν ανταπεξέρχεται οικονομικά εκ των οποίων σχεδόν το 70% αμείβεται με αποδοχές υψηλότερες του κατώτατου μισθού¹⁵². Αμέσως επόμενη στην κατάταξη βρίσκεται η Κροατία με ποσοστό σχεδόν 50%. Η συγκεκριμένη έρευνα υπογραμμίζει την δυσχερή θέση των Ελλήνων εργαζομένων λόγω της οξείας δυσαναλογίας μεταξύ μηνιαίων αποδοχών και κόστους ζωής.

Σε ένα ευρύτερο πλαίσιο τώρα, η θέσπιση του κατώτατου μισθού, ως εργαλείο για την καταπολέμηση των μισθολογικών ανισοτήτων, για την ενίσχυση της δικαιοσύνης στην αγορά εργασίας, αλλά και ως μοχλός για τη μείωση της φτώχειας και την υποστήριξη της εγχώριας ζήτησης και της αγοραστικής δύναμης (αιτιολογική σκέψη 8 του προοιμίου), ή ως «ουσιαστικό εργαλείο για την υποστήριξη μιας βιώσιμης και χωρίς αποκλεισμούς οικονομικής ανάκαμψης» (αιτιολογική σκέψη 9), αποδίδει στον κατώτατο μισθό πολλαπλές λειτουργίες. Το προοίμιο της Οδηγίας τονίζει τόσο τον αναδιανεμητικό του ρόλο όσο και τη σημασία του στην καταπολέμηση της φτώχειας στους εργαζόμενους¹⁵³. Για να επιτελέσει τους ρόλους αυτούς θα πρέπει να πληροί την προϋπόθεση της επάρκειας. Δεν νοείται δηλαδή δίκαιος μισθός που αποτρέπει την φτωχοποίηση αν δεν είναι επαρκής.

6.1 Η έννοια της επάρκειας

Η Οδηγία αποφεύγει να ορίσει την έννοια και το περιεχόμενο της επάρκειας (adequacy). Προσανατολίζεται συνειδητά στον καθορισμό πολλαπλών κριτηρίων για τον προσδιορισμό της όσο και της διαδικασίας εκτίμησής της σε εθνικό επίπεδο. Τα κριτήρια αυτά είναι τόσο εθνικά όσο και ενωσιακά προκειμένου να επιτευχθεί μια ελάχιστη κοινή ρύθμιση αποδεκτή από όλα τα κράτη μέλη. Βέβαια από την ανάγνωση του προοιμίου καθίσταται εμφανές ότι η έννοια της

¹⁴⁹ κεφ. 5

¹⁵⁰ Το μισθολογικό χάσμα στην Ελλάδα καταγράφεται σε ποσοστό 10,4% <https://wage-up.etuc.org/greece>

¹⁵¹ Ο.π. Minimum wages in 2024: Annual review, p. 21

¹⁵² Οι χώρες με ποσοστό πάνω από 30% είναι κράτη μέλη της ΕΕ12 και ορισμένες μεσογειακές χώρες: Ελλάδα, Κροατία, Κύπρος, Ουγγαρία, Σλοβακία, Ρουμανία, Λιθουανία, Λετονία, Τσεχία, Βουλγαρία, Πορτογαλία, Ισπανία.

¹⁵³ Ο.π. G. Bargain, p. 406

επάρκειας προσλαμβάνει συγκεκριμένα ενωσιακά χαρακτηριστικά. Ένα τέτοιο χαρακτηριστικό είναι η **διαφάνεια**, η οποία εντοπίζεται στην απαίτηση ο νόμιμος κατώτατος μισθός να καθορίζεται με σαφή κριτήρια και διαφανείς διαδικασίες, στις οποίες συμμετέχουν οι κοινωνικοί εταίροι και δεύτερον η τακτική επικαιροποίηση με τον ίδιο τρόπο. Στην σκέψη 28 αναφέρονται επίσης η εξασφάλιση ενός **αξιοπρεπούς επιπέδου διαβίωσης** για τους εργαζομένους και μιας **δίκαιης κατανομής** των μισθών σε μια χώρα.

Η έννοια της επάρκειας δεν μπορεί να είναι αυτόνομη καθώς για να κριθεί οποιαδήποτε ποσότητα, εν προκειμένω ο μισθός, ως επαρκής, θα πρέπει να τοποθετηθεί σε συγκεκριμένο πλαίσιο, να απαντηθεί δηλαδή το τι καλείται να καλύψει. Εκτός από την κάλυψη υλικών αναγκών όπως τροφή, ρουχισμό και στέγη θα πρέπει επίσης να λαμβάνεται υπόψη η συμμετοχή σε πολιτιστικές, εκπαιδευτικές και κοινωνικές δραστηριότητες. Το καινοτόμο χαρακτηριστικό αυτών των διευκρινίσεων που περιέχονται στην Σκέψη 28 είναι ότι τονίζουν την ανάγκη το επίπεδο του νόμιμου κατώτατου μισθού σε ένα κράτος μέλος να είναι τέτοιο που όχι μόνο να υπηρετεί την ιδέα της δικαιοσύνης αλλά να επιτρέπει την απόκτηση μιας «κοινωνικής ιθαγένειας» (social citizenship), δηλαδή μιας ιδιότητας πολίτη ενταγμένου στην κοινωνία. **Επαρκής λοιπόν είναι ο μισθός που επιτρέπει την πλήρη συμμετοχή του εργαζόμενου στην οικονομική και κοινωνική ζωή του κράτους-μέλους**¹⁵⁴. Γίνεται συνεπώς κατανοητό πως δεν μπορεί ο επαρκής μισθός να είναι ένα μέγεθος σταθερό, αποσπασμένο από τις ειδικότερες ανάγκες και περιστάσεις που υφίσταται σε κάθε Κράτος. Πρόκειται για μια έννοια σχετική η οποία και εισάγει την πρόκληση της εσωτερικής αξιολόγησης από κάθε κράτος-μέλος προκειμένου να επιτευχθεί το κατάλληλο αποτέλεσμα.

6.2 Κριτήρια καθορισμού

6.2.1 Τα κριτήρια της Οδηγίας

Η Οδηγία στην παράγραφο 1 του άρθρου 5 επικαλείται τις εθνικές πρακτικές, το εθνικό δίκαιο, τις αποφάσεις αρμοδίων φορέων και τις τριμερείς συμφωνίες ως μέσα πρόβλεψης και αξιοποίησης των κριτηρίων για τον καθορισμό των κατώτατων μισθών. Η βαρύτητα που θα δίνεται στο κάθε επιλεγέν, για την υλοποίηση των ως άνω αναφερόμενων στόχων, κριτήριο θα αποδίδεται από το ίδιο το Κράτος. Οι ελάχιστες απαιτήσεις της Οδηγίας είναι αφενός τα κριτήρια, που στοχεύουν στην επάρκεια του μισθού, να είναι **σαφή** και αφετέρου να περιλαμβάνουν, κατ' ελάχιστον, με βάση την 2^η παράγραφο του άρθρου 5, τα ακόλουθα στοιχεία: α) την **αγοραστική δύναμη** των νόμιμων κατώτατων μισθών, λαμβάνοντας υπόψη το κόστος ζωής, β) το **γενικό επίπεδο των μισθών** και την κατανομή τους, γ) τον **ρυθμό αύξησης** των μισθών και δ) τα μακροπρόθεσμα επίπεδα και τις **εξελίξεις της εθνικής παραγωγικότητας**.

Τα 4 κριτήρια της παραγράφου 2 αποτελούν ένα ελάχιστο πλαίσιο που τα κράτη θα πρέπει να λάβουν υπόψη και θεωρείται αναγκαίο για την επίτευξη του στόχου της επάρκειας. Τα κριτήρια αυτά συμπληρώνονται από δείκτες και άλλες μεταβλητές τα οποία λειτουργούν συμπληρωματικά και η αξιολόγησή τους είναι προαιρετική. Σκοπός των δεικτών είναι να αποτελέσουν τα εργαλεία υπολογισμού χωρίς να προβλέπεται ένας κοινός συγκεκριμένος τύπος για όλα τα Κράτη-μέλη. Με αυτόν τον τρόπο, η οδηγία δεν υποστηρίζει κάποια συγκεκριμένη αντίληψη για τον κατώτατο μισθό. Ένα κράτος είναι ελεύθερο να υιοθετήσει είτε μια προσέγγιση βασισμένη περισσότερο στο κόστος ζωής είτε που επικεντρώνεται στις

¹⁵⁴ Ο.π. Γιαννακούρου, 2023 σελ. 22

μισθολογικές ανισότητες. Η πολλαπλότητα των λειτουργιών του θεσμού εκφράζεται μέσω της πολλαπλότητας των κριτηρίων, σηματοδοτώντας κάποια αμφισημία στο προτεινόμενο σχήμα. Το προοίμιο δηλώνει ξεκάθαρα ότι ο καθορισμός και η αξιολόγηση της επάρκειας των νομικών κατώτατων μισθών από κάθε κράτος μέλος βασίζεται στις εθνικές κοινωνικοοικονομικές συνθήκες του, συμπεριλαμβανομένης της ανάπτυξης της απασχόλησης, της ανταγωνιστικότητας και των περιφερειακών και τομεακών εξελίξεων (αιτιολογική σκέψη 28). Πράγματι, οι κανόνες για τον καθορισμό των κατώτατων μισθών πρέπει να βασίζονται σε μια ποικιλία κριτηρίων που συνδυάζουν διάφορες παραμέτρους οι οποίες είναι σε θέση να υποστηρίξουν τους επίσης επιδιωκόμενους σκοπούς, χωρίς να τίθεται οποιαδήποτε προτεραιοποίηση από τον Ενωσιακό νομοθέτη.¹⁵⁵

Ένα παράδειγμα της συμπληρωματικότητας των βασικών κριτηρίων και των υποβοηθητικών δεικτών είναι το εξής: Η επίτευξη ενός αξιοπρεπούς βιοτικού επιπέδου αποτυπώνεται στην υποχρέωση εξέτασης της αγοραστικής δύναμης, η οποία σχετίζεται στην περίπτωση α του άρθρου 5 παρ. 2 με το κόστος ζωής. Στην συνέχεια στην παράγραφο 3 επισημαίνεται πως τα Κράτη έχουν επιπλέον την δυνατότητα να χρησιμοποιήσουν ένα σύστημα «αυτόματης τιμαριθμικής αναπροσαρμογής» του οποίου στόχος είναι ακριβώς η εξισορρόπηση των κατώτατων ορίων με τις ανάγκες επιβίωσης. Έτσι στη Γαλλία, όταν ο εθνικός δείκτης τιμών καταναλωτή (ΔΤΚ) φτάσει σε επίπεδο που αντιστοιχεί σε αύξηση τουλάχιστον 2%, ο κατώτατος μισθός αυξάνεται κατά την ίδια αναλογία από την πρώτη ημέρα του μήνα που ακολουθεί τη δημοσίευση του δείκτη που οδήγησε σε αυτήν την αύξηση¹⁵⁶. Ωστόσο, αυτή η αναπροσαρμογή δεν μπορεί να εγγυηθεί την δίκαιη κατανομή των μισθών και την εξάλειψη της μισθολογικής ανισότητας, καθώς δεν λαμβάνονται υπόψη οι μεταβλητές του μέσου και του διάμεσου μισθού¹⁵⁷. Τα κριτήρια του γενικού επιπέδου μισθών και της κατανομής τους (άρθρο 5 παρ. 2 περ. β), καθώς και ο ρυθμός αύξησης των μισθών, επιβάλλονται επίσης από την οδηγία ως κριτήρια που πρέπει υποχρεωτικά να λαμβάνονται υπόψη από τα κράτη στις διαδικασίες τους για τον καθορισμό του νομικού κατώτατου μισθού. Στο παράδειγμα της Γαλλίας και πάλι, προβλέπεται ότι η ετήσια αύξηση της αγοραστικής δύναμης του κατώτατου μισθού δεν μπορεί να είναι μικρότερη από το μισό της αύξησης της αγοραστικής δύναμης του μέσου ωρομίσθιου¹⁵⁸. Προβλέπεται μάλιστα στον Κώδικα Εργασίας ότι οι διαδοχικές ετήσιες αυξήσεις του κατώτατου μισθού πρέπει να στοχεύουν στον συντονισμό των γενικών οικονομικών συνθηκών και των εισοδημάτων¹⁵⁹.

Το τελευταίο κριτήριο που αναφέρεται από την οδηγία στην παράγραφο 2 του άρθρου 5 φαίνεται πιο ασαφές από τα προηγούμενα τρία. Το άρθρο της οδηγίας διευκρινίζει ότι **τα εθνικά επίπεδα και οι εξελίξεις αναφορικά με την παραγωγικότητα**, πρέπει να λαμβάνονται υπόψη κατά τον καθορισμό του νομικού κατώτατου μισθού. Αυτό που αξιολογείται είναι το πόσο αποδοτικά μια χώρα χρησιμοποιεί τους πόρους της (εργασία, κεφάλαιο, τεχνολογία) για να παράγει αγαθά και υπηρεσίες. Αυτή η ανάλυση της εξέλιξης της παραγωγικότητας μπορεί να

¹⁵⁵ Ο.π.. **B. Gwenola**, *Revue de droit du travail* 2023

¹⁵⁶ Ο.π. **B. Gwenola**, Κώδικας Εργασίας, Άρθρο L. 3231-5

¹⁵⁷ περεταίρω ανάλυση των εννοιών στο κεφ. 6.2.2.

¹⁵⁸ άρθρο 3231-8 του Κώδικα Εργασίας. Η αποσύνδεση του κατώτατου μισθού από την εξέλιξη του μέσου μισθού τη δεκαετία του 1960 είχε οδηγήσει την κυβέρνηση του Ζακ Σαμπάν-Ντελμά να εισαγάγει το SMIC και την αναπροσαρμογή του με βάση τη γενική εξέλιξη των μισθών στο πλαίσιο του νόμου της 2ας Ιανουαρίου 1970

¹⁵⁹ άρθρο. 3231-10

οδηγήσει στη σύγκριση του κατώτατου ωρομισθίου και της ακαθάριστης προστιθέμενης αξίας της εργασίας ενός εργαζομένου. Η εξέταση της παραγωγής σε σχέση με το κόστος εργασίας εισάγει ένα στοιχείο της αγοράς, και η αναφορά στην παραγωγικότητα θα μπορούσε να δικαιολογήσει τη συγκράτηση της αύξησης του κατώτατου μισθού για τα κράτη.

Όπως σχεδιάστηκε από την οδηγία, η αξιολόγηση της επάρκειας του κατώτατου μισθού αποσκοπεί ιδίως στο να επιτρέψει την ευρωπαϊκή σύγκριση των κατώτατων μισθών και να διασφαλίσει έτσι την εναρμόνιση των διαδικασιών. Πλέον των 4 κριτηρίων που αναλύονται ανωτέρω, η Οδηγία για να διασφαλίσει την εναρμόνιση των κρατών σε μία διαδικασία με κοινές βάσεις, αναφέρεται σε δύο ενδεικτικούς δείκτες οι οποίοι λειτουργούν περισσότερο ως πρόταση συναξιολόγησης και κάποιων συγκεκριμένων συντελεστών κατά την διαδικασία καθορισμού του κατώτατου μισθού, παρά υπόδειξη των συγκεκριμένων μεθόδων. Πράγματι, **η επάρκεια μπορεί να μετρηθεί**, όσον αφορά το κόστος ζωής, με τη χρήση ενός **καλαθιού αγαθών** και υπηρεσιών σε πραγματικές εθνικές τιμές, που μπορεί να λαμβάνει υπόψη βασικά αγαθά αλλά και την ανάγκη συμμετοχής σε πολιτιστικές, εκπαιδευτικές και κοινωνικές δραστηριότητες (Αιτιολογική Σκέψη 28). Μπορεί επίσης να βασιστεί στην κατανομή των μισθών για την αξιολόγηση των μισθολογικών ανισοτήτων. Ο δεύτερος συντελεστής που προτείνεται είναι ο **δείκτης Kaitz**, κατά τον οποίο προκύπτει σύγκριση του κατώτατου μισθού με τον μέσο και τον διάμεσο μισθό. Οι τιμές αναφοράς που αναφέρει η οδηγία ορίζουν πως για να θεωρείται επαρκής ο κατώτατος μισθός θα πρέπει να κυμαίνεται ανάμεσα στο 60% του διάμεσου μισθού και στο 50% του ακαθάριστου μέσου μισθού. Ωστόσο, αυτές οι τιμές δεν διασφαλίζουν την επίτευξη ενός αξιοπρεπούς βιοτικού επιπέδου. **Ο δείκτης Kaitz αποτελεί έναν δείκτη μισθολογικών ανισοτήτων και όχι κόστους ζωής**. Επομένως, είναι βέβαιο πως δείκτες που αποτυπώνουν την κατανομή των μισθών δεν μπορούν να οδηγήσουν, χωρίς την αξιολόγηση των λοιπών παραμέτρων, στην επίτευξη επαρκών μισθών καθώς κινούνται περισσότερο γύρω από την έννοια του «δίκαιου» μισθού.

6.2.2 Μέσος και διάμεσος μισθός

Όσον αφορά τους δείκτες που στοχεύουν στην μισθολογική ισότητα, εκτός του ύψους του ποσοστού που προβλέπουν πως θα πρέπει να λαμβάνει ο κατώτατος μισθός και το κατά πόσο αυτό είναι επιτεύξιμο ή όχι, μεγάλη σημασία έχει και ο μισθός που χρησιμοποιείται ως αναφορά, δηλαδή ο μέσος ή ο διάμεσος μισθός. **Ως μέσος χαρακτηρίζεται ο μισθός που υποδηλώνει τον μέσο όρο των καταβαλλόμενων μισθών**, ήτοι το άθροισμα όλων των μισθών διαιρούμενο με τον αριθμό των εργαζομένων. **Ο διάμεσος από την άλλη είναι ο μέσος αριθμός**, ο μισθός που βρίσκεται στη μέση μιας σειράς μισθών ταξινομημένων από τον χαμηλότερο στον υψηλότερο. Σχετικά με τον καθορισμό του κατώτατου μισθού, οι μεταβλητές αυτές είναι χρήσιμες για την αποτύπωση της κατανομής των μισθών και της μισθολογικής ανισότητας. Ο κατώτατος μισθός ο οποίος βρίσκεται κοντά στον μέσο όρο των μισθών που καταβάλλονται σε ένα κράτος προσιδιάζει στην ιδέα του δίκαιου μισθού. Παρόλα αυτά όταν υπάρχουν έντονες ανισότητες στην κλίμακα, δηλαδή όταν για παράδειγμα σε μία μειονότητα εργαζομένων καταβάλλονται μισθοί πολύ υψηλοί, ενώ στην συντριπτική πλειοψηφία οι μισθοί είναι χαμηλοί τότε ο μέσος όρος που θα προκύψει δεν θα καταφέρει να αποτυπώσει σωστά στην μισθολογική κατάσταση της πλειοψηφίας των εργαζομένων. Αυτό συμβαίνει διότι οι λίγοι υψηλοί, με μεγάλη όμως διαφορά, μισθοί, θα συμπαρασύρουν το τελικό μέσο όρο προς τα

επάνω. Αυτός είναι ο λόγος που πλέον χρησιμοποιείται, στις περισσότερες των περιπτώσεων, και η μεταβλητή του διάμεσου μισθού, δηλαδή του μέσου αριθμού. Στην εξίσωση αυτή πρωταγωνιστικό ρόλο έχει ο αριθμός των εργαζομένων που αμείβονται με τον κάθε μισθό παράγοντας ο οποίος δεν μπορεί να ληφθεί υπ' όψιν κατά τον υπολογισμό του μέσου όρου.

Έτσι λοιπόν, ο ανωτέρω αναφερόμενος δείκτης Kaïtz, προσδιορίζεται ως ο λόγος κατώτατου προς μέσο ή διάμεσο μισθό. Όσο πιο κοντά είναι ο κατώτατος μισθός στον μέσο, τόσο πιο υψηλή είναι η τιμή του δείκτη, καταδεικνύοντας μεγαλύτερη αλληλοσυσχέτιση. Ο κατώτατος λοιπόν, θα πρέπει να μην είναι μικρότερος του 0,5 όταν εκτιμάται σε σχέση με το μέσο μισθό και 0,6 όταν εκτιμάται σε σχέση με το διάμεσο μισθό. Στο Σχέδιο Πορίσματος του 2024 αναφέρεται πως με βάση τα δεδομένα από το Π/Σ Εργάνη το 2023, ο δείκτης Kaïtz για το σύνολο της εθνικής οικονομίας εκτιμάται σε 0,69 με βάση το μέσο μισθό και σε 0,79 με βάση το διάμεσο. Αν η ανάλυση περιοριστεί μόνο σε όσους εργάζονται με καθεστώς πλήρους απασχόλησης, οι αντίστοιχοι δείκτες είναι 0,57 και 0,70¹⁶⁰. Εντύπωση προκαλεί το γεγονός ότι στον υπολογισμό καταρχήν λαμβάνονται υπ' όψιν και οι μισθοί για μερική απασχόληση ενώ το μέγεθος που επιχειρείται να προσδιοριστεί είναι αυτό του επαρκούς κατώτατου μισθού για την πλήρη φυσικά απασχόληση. Είναι αυτονόητο πως ο μερικώς απασχολούμενος συχνά αμείβεται και με μισθό χαμηλότερο του κατώτατου. Αυτό σημαίνει πως φυσικά ο κατώτατος μισθός δεν θα παρουσιάζει μεγάλη απόκλιση από τον υπολογισθέντα συντελεστή όταν σε αυτόν έχουν ληφθεί υπ' όψιν μισθοί για μερικώς απασχολούμενους – άρα μικρότεροι των κατώτατων ορίων. Στην πλατφόρμα wage-up¹⁶¹, η οποία σχεδιάστηκε για την παρακολούθηση εφαρμογής της Οδηγίας, αναφέρεται πως ο κατώτατος μισθός στην Ελλάδα αντιστοιχεί στο 50% του μέσου μισθού (average) και στο 40% του διάμεσου (median).

Ένα παράδειγμα της αξίας της συνδυαστικής αξιολόγησης των ανωτέρω τιμών είναι η διαδικασία αξιολόγησης από την Ε.Ε.Κ.Δ. των κρατικών αναφορών σχετικά με την συμμόρφωσή τους συγκεκριμένα στο άρθρο 4 παρ. 1 του Ε.Κ.Χ., το οποίο θεσπίζει την υποχρέωση των κρατών να προβλέπουν μισθούς που εξασφαλίζουν ένα αξιοπρεπές επίπεδο διαβίωσης, που αναλύθηκε ανωτέρω¹⁶². Συνοπτικά, η Επιτροπή λαμβάνοντας υπ' όψιν μόνο τον μέσο μισθό, έχει θέσει το όριο για τον κατώτατο μισθό στο 60% του καθαρού μέσου μισθού¹⁶³. Έχει διατυπωθεί η άποψη¹⁶⁴ πως το γεγονός ότι τίθεται ως μισθός αναφοράς ο μέσος και όχι ο διάμεσος είναι η αιτία της αδυναμίας συμμόρφωσης των περισσότερων Κρατών. Στον τελευταίο κύκλο εξέτασης μάλιστα, κανένα από τα 19 Κράτη δεν πληρούσε τις προϋποθέσεις που είχαν τεθεί για συνεπή εφαρμογή του άρθρου. Πάντως, ορθώς η Ε.Ε.Κ.Δ. έχει υιοθετήσει έναν ορισμό του κατώτατου μισθού καθαρού από κρατήσεις και όχι ακαθάριστου —όπως προτείνεται ενδεικτικά από το άρθρο 5 παρ. 4 της Οδηγίας 2022/2041¹⁶⁵.

Επιστρέφοντας στην αξιοποίηση του μέσου και του διάμεσου μισθού για τον υπολογισμό του κατώτατου μισθού, θα πρέπει να υπενθυμίζεται πως κάθε τιμή αναφοράς που ως βάση έχει

¹⁶⁰ ΚΕΠΕ, Σχέδιο Πορίσματος Διαβούλευσης για τη διαδικασία διαμόρφωσης του ισχύοντος νομοθετημένου κατώτατου μισθού και ημερομισθίου, Μάρτιος 2024

¹⁶¹ [Homepage | Wage-up](#)

¹⁶² Κεφ. 2.2.

¹⁶³ Ο.π. κεφ. Αν τα κράτη παρουσιάζουν κατώτατες αποδοχές σε ποσοστό από 50% έως 60% του μέσου μισθού μπορούν να αποδεικνύουν την συμμόρφωσή τους με αναφορά στο σύστημα φορολογίας και πρόνοιας που υιοθετούν.

¹⁶⁴ Ο.π. Ν. Παπαδόπουλος 2024, σελ. 51

¹⁶⁵ Ο.π. Ν. Παπαδόπουλος, 2024, σελ. 52

τους αποδιδόμενους μισθούς συνιστά δείκτη μέτρησης της μισθολογικής ανισότητας και όχι του κόστους διαβίωσης και, αν χρησιμοποιηθεί μόνος του, μπορεί να οδηγήσει σε μονοσήμαντα αποτελέσματα ως προς την επάρκεια του κατώτατου μισθού σε μια χώρα όπου δεν θα λαμβάνουν υπόψη την παράμετρο του κόστους ζωής¹⁶⁶. Για αυτόν τον λόγο στο άρθρο 5 τα κριτήρια που εισάγονται (αγοραστική δύναμη, παραγωγικότητα) έχουν στόχο να εντοπίσουν παράλληλα και το κόστος ζωής ώστε αυτό να συντελέσει στον προσδιορισμό της επάρκειας. Συνεπώς, μόνη η υιοθέτηση των τιμών αναφοράς του διεθνούς δείκτη Kaitz δεν αρκεί για να μετρηθεί η «επάρκεια» του κατώτατου μισθού, δεδομένου ότι η έννοια αυτή είναι πολυδιάστατη και πολυπαραγοντική. Το ιδανικό θα ήταν να υιοθετηθούν δύο τουλάχιστον δείκτες ή ένας συνδυασμός δεικτών που θα αποτυπώνουν την επάρκεια σε σχέση τόσο με τον διάμεσο ή τον μέσο μισθό όσο και με το κόστος διαβίωσης.

6.2.3 Τα κριτήρια που χρησιμοποιήθηκαν από τα Κράτη το 2023

Τα κράτη μέλη εφαρμόζουν επί του παρόντος διάφορες πρακτικές όσον αφορά τα κριτήρια που υποδεικνύουν τις αυξήσεις στον κατώτατο μισθό, ενώ διαφορετικός είναι και ο βαθμός τυποποίησης αυτών. Συναντά κανείς δηλαδή, συστήματα με προκαθορισμένα και τυποποιημένα κριτήρια, ενώ σε άλλα κράτη εφαρμόζεται μια πιο μηχανιστική διαδικασία επικαιροποίησης των συντελεστών, όπως είναι τα συστήματα αυτόματης τιμαριθμικής προσαρμογής. Τέλος σε ορισμένα κράτη, μεταξύ των οποίων τουλάχιστον μέχρι πρότινος και η Ελλάδα, ο νόμος αναφέρεται σε γενικότερες κατευθυντήριες γραμμές οι οποίες λαμβάνονται υπόψη κατά τη διάρκεια της διαβούλευσης ή των διαπραγματεύσεων.

Κατά την έκθεση του Eurofound¹⁶⁷ που αξιολογείται για το παρόν στάδιο της μελέτης, η πλειοψηφία των κρατών έχουν υιοθετήσει κριτήρια με όχι απόλυτα συγκεκριμένο περιεχόμενο και με δυνατότητα προσαρμογής. Έτσι, τα πραγματικά κριτήρια που λαμβάνονται υπόψη - και ιδίως η σχετική τους σημασία - μπορεί να διαφέρουν από έτος σε έτος. Επειδή όμως τα όρια ανάμεσα στους παράγοντες που λαμβάνονται υπόψη μπορεί να γίνουν ασαφή, παρατηρείται μια σταδιακή στροφή προς την χρήση συγκεκριμένων τιμών αναφοράς. Πριν από τη χαρτογράφηση τυχόν προβλεπόμενων αλλαγών υπό το πρίσμα της μεταφοράς της οδηγίας είναι χρήσιμο να γίνει αναφορά στους συντελεστές που αξιοποιήθηκαν το 2023 για την πρόβλεψη των κατώτατων μισθών που θα είχαν εφαρμογή το 2024. Συγκεντρωτικά στα συστήματα καθορισμού του κατώτατου συναντά κανείς έως τώρα συντελεστές βασισμένους σε μεγάλο βαθμό σε τύπους, αυτόματες αναπροσαρμογές, προσεγγίσεις με πιο χαλαρά καθορισμένα κριτήρια.

Χώρες οι οποίες καθόρισαν τις αυξήσεις στα κατώτατα όρια αποδοχών με σταθερές μεταβλητές είναι το Βέλγιο, η Γαλλία, η Γερμανία, το Λουξεμβούργο, η Μάλτα, η Ολλανδία, η Πολωνία και η Σλοβενία¹⁶⁸. Παρά την ύπαρξη ενός συστήματος με καθορισμένους δείκτες αναπροσαρμογής, ορισμένα συστήματα προβλέπουν περιθώριο ευελιξίας και λήψης επιπλέον παραμέτρων υπόψιν. Για παράδειγμα, στη Γαλλία, η κυβέρνηση μπορεί να αποφασίσει να χορηγήσει ένα coup de pouce - να παράσχει δηλαδή πρόσθετες αυξήσεις πέραν των αυτόματα υπολογιζόμενων ποσοστών. Οι κοινωνικοί εταίροι στο Βέλγιο μπορούν να διαπραγματευτούν αυξήσεις σε σύγκριση με τις τιμές που προκύπτουν εκ του πληθωρισμού (εντός των ορίων που

¹⁶⁶ Ο.π. Μ.Γιαννακούρου 2024, σελ. 22

¹⁶⁷ Ο.π. Eurofound minimum wage in 2024: Annual review

¹⁶⁸ Ο.π. Eurofound p. 28

έχουν προκύψει αυτοματοποιημένα αναφορικά με το μισθολογικό καθεστώς – μάλιστα ορίστηκε στο 0% για το 2023-2024). Η Γερμανία έχει υιοθετήσει ένα υβριδικό σύστημα σύμφωνα με το οποίο η αρμόδια Επιτροπή Κατώτατου Μισθού βασίζει τη σύστασή της στη μεταβολή του δείκτη όπως προβλέπεται στα συλλογικώς συμφωνημένα κατώτατα όρια αποδοχών. Τον δείκτη αυτό χρησιμοποίησε ως βασικό κριτήριο για το 2024. Παράλληλα, η Επιτροπή υποχρεούται να βασίσει τη σύστασή της σε μια «συνολική αξιολόγηση» διαφόρων άλλων - λιγότερο αυστηρά καθορισμένων - κριτηρίων. Η Μάλτα είναι μια επίσης υβριδική περίπτωση, καθώς για την αύξηση του ποσοστού του 2024, δεν εφαρμόστηκε μόνο ο μηχανισμός αναπροσαρμογής του COLA¹⁶⁹, δείκτης ο οποίος λαμβάνει υπ' όψιν τις τιμές 40 προϊόντων και αγαθών μεταξύ των οποίων το νερό, ο ηλεκτρισμός, ο ρουχισμός κ.α., αλλά επιπλέον, οι κοινωνικοί εταίροι και η κυβέρνηση κατέληξαν σε συμφωνία για μια επιπρόσθετη αύξηση¹⁷⁰. Στη Σλοβενία, εκ του νόμου προβλέπεται ετήσια αύξηση του κατώτατου μισθού ανάλογη με την αύξηση του πληθωρισμού χωρίς η συγκεκριμένη αναλογία να αποτελεί και το ανώτερο όριο της αύξησης καθώς ο τελικά διαμορφωμένος κατώτατος μπορεί να αυξηθεί από 20 έως 40% επιπλέον της εκάστοτε αύξησης του δείκτη.

Κατά την έκθεση του Eurofound, μία δεύτερη κατηγορία κρατών με βάση την ευελιξία του συστήματος καθορισμού του κατώτατου, είναι εκείνα που χρησιμοποιούν κατά βάση μία συγκεκριμένη αξία για τον υπολογισμό του ποσοστού αύξησης, με περιθώρια αποκλίσεων. Πρόκειται για τη Βουλγαρία, την Τσεχία, την Εσθονία, την Ιρλανδία, τη Λιθουανία και τη Σλοβακία. Στις περισσότερες εκ των περιπτώσεων, τα Κράτη προέβλεψαν ένα κατώτατο όριο-στόχο σχετικά με την διαμόρφωση του κατώτατου κατά τα επόμενα χρόνια σε αναλογία με τον μέσο μισθό¹⁷¹. Εν προκειμένω λοιπόν, σημαντικό ρόλο διαδραματίζει ο μέσος μισθός και ο στόχος που θέτει το εκάστοτε σύστημα ώστε τα κατώτατα όρια αποδοχών να τον προσεγγίσουν.

Τέλος, υπάρχει και η ομάδα χωρών, που περιλαμβάνει την Κροατία, την Κύπρο, την Ελλάδα, την Ουγγαρία, την Πορτογαλία και την Ισπανία, που προβλέπουν πιο «χαλαρά», άλλως και αφηρημένα, κριτήρια καθορισμού. Οι χώρες αυτές καθόρισαν τα κριτήρια εκείνα που θα πρέπει να λαμβάνονται υπ' όψιν κατά τον προσδιορισμό των συντελεστών αύξησης του κατώτατου, άφησαν όμως, την πρακτική εφαρμογή και τον προσδιορισμό τους στις συζητήσεις, τις συστάσεις ή τις διαπραγματεύσεις των εκάστοτε υπεύθυνου φορέα.

Συμπερασματικά, το συνηθέστερο κριτήριο που λαμβάνεται υπόψη κατά την επικαιροποίηση των εθνικών κατώτατων μισθών είναι η εξέλιξη των τιμών, η οποία συνήθως μετράται με βάση τον εθνικό δείκτη τιμών καταναλωτή, καθώς σχεδόν τα δύο τρίτα των κρατών μελών (14 από τα 22) καταγράφεται πως το λαμβάνουν υπόψη κατά τον καθορισμό των νέων συντελεστών. Στην δεύτερη θέση συναντάμε κριτήρια που σχετίζονται με παραμέτρους του κάθε

¹⁶⁹ Cost of living Allowance (COLA)

¹⁷⁰ Οι Κάτω Χώρες εξέτασαν διάφορα σενάρια για την αύξηση των τιμών και των μισθών και ανέλυσαν τον αντίκτυπο της ad hoc αύξησης των πραγματικών μισθών, αλλά τελικά εφαρμόστηκε ο συνήθης τύπος αναπροσαρμογής.

¹⁷¹ Η τσεχική κυβέρνηση στοχεύει να επιτύχει το 45-50% του μέσου ακαθάριστου μισθού έως το 2028, οι κοινωνικοί εταίροι της Εσθονίας στοχεύουν να επιτύχουν το 50% του μέσου ακαθάριστου μισθού έως το 2027 και η Ιρλανδία στοχεύει στο 60% του μέσου ωρομισθίου έως το 2026 (επιπλέον, η Επιτροπή Χαμηλών Αμοιβών υποχρεούται να λάβει υπόψη της μια σειρά λιγότερο αυστηρά καθορισμένων κοινωνικοοικονομικών δεικτών). Η Λιθουανία και η Σλοβακία βρίσκονται ήδη εντός ή στα όρια των τιμών-στόχων τους και βάσισαν τις τρέχουσες αυξήσεις τους - με περιθώρια διαπραγμάτευσης από τους κοινωνικούς εταίρους - στις τιμές αυτές, ενώ η Βουλγαρία πέτυχε για πρώτη φορά το στόχο του 50% του μέσου ακαθάριστου μισθού, με σημαντική αύξηση.

κράτους όπως οι μισθολογικές εξελίξεις σε γειτονικές χώρες, οι μεταβολές στους κρατικούς προϋπολογισμούς, η φτώχεια, η ανταγωνιστικότητα και ο κατώτατος μισθός ως ποσοστό του ελάχιστου βιοτικού εισοδήματος. Μακροοικονομικοί παράγοντες, όπως το ΑΕΠ και η εθνική παραγωγικότητα της εργασίας, ελήφθησαν υπ' όψιν από έξι και πέντε κράτη μέλη αντίστοιχα, ενώ παράγοντες της αγοράς εργασίας, όπως η ανεργία και τα ποσοστά απασχόλησης, ελήφθησαν υπ' όψιν από δέκα χώρες. Ωστόσο, μόνο λίγα κράτη μέλη εξέτασαν την απόλυτη αγοραστική δύναμη των κατώτατων μισθών, παρά το γεγονός ότι η οδηγία το ενθαρρύνει μέσω μεθόδων όπως προσεγγίσεις με βάση το καλάθι ή ειδικές έρευνες για την αξιολόγηση της αγοραστικής δύναμης των κατωτάτων μισθωτών.

Ένα τρίτο βασικό κριτήριο είναι η σχέση μεταξύ του εθνικού κατώτατου μισθού με τις μέσες τιμές αυτών σε κάθε κράτος μέλος, με οκτώ χώρες να εξετάζουν μια τιμή-στόχο του κατώτατου μισθού ως ποσοστό του μέσου ή του διάμεσου μισθού κατά τον καθορισμό του νέου συντελεστή για το 2024. Η προσέγγιση αυτή ευθυγραμμίζεται με τα στοιχεία που προβλέπονται στο άρθρο 5 παράγραφος 2 της οδηγίας.

Κατά τις διαδικασίες καθορισμού του κατώτατου συζητήθηκαν και μία σειρά προτάσεων και τροποποιήσεων στα κράτη-μέλη¹⁷² σχετικές με το αν θα πρέπει να προβλεφθεί εθνικός κατώτατος μισθός¹⁷³, με τα κριτήρια καθορισμού¹⁷⁴, την ανάγκη προσέγγισης του ζητήματος του μισθού-επιβίωσης (ορθότερα living-wage approach)¹⁷⁵ και τέλος με τους μισθούς των εργαζόμενων σε πλατφόρμες¹⁷⁶. Ένα ενδιαφέρον θέμα ήταν το ζήτημα της πρόβλεψης διαφορετικών κατώτατων ορίων για κάθε περιφέρεια¹⁷⁷. Στη Γαλλία σχετικές προτάσεις είχαν διατυπωθεί ήδη από το 2017 οι οποίες επανεμφανίστηκαν το 2023 με αίτημα του περιφερειάρχη της Île-de-France, η οποία καλύπτει την περιοχή του Παρισιού (Région Île-de-France). Στα πλαίσια ενός γενικότερου σχεδίου για αποκέντρωση με την λήψη διαφόρων μέτρων, επισημάνθηκε από τους περιφερειακούς συμβούλους, πως το κόστος διαβίωσης στην περιοχή του Παρισιού έχει αυξηθεί σε τέτοιο βαθμό συγκριτικά με το μέσο εθνικό κόστος ζωής, που δεν φαίνεται δίκαιη η συζήτηση επί ενός κοινού κατώτατου μισθού και πως είναι αναγκαία η διαπραγμάτευση με τους κοινωνικούς εταίρους για μία ειδικότερη ρύθμιση. Σε συνέντευξή του στη Le Monde (2023), ο πρόεδρος της Ομάδας Εμπειρογνομόνων για τον κατώτατο μισθό, οικονομολόγος Gilbert Cette, παραδέχεται ότι καταρχήν η ιδέα της γεωγραφικής διαφοροποίησης του κατώτατου μισθού φαντάζει μία επόμενη συνέπεια της αστικοποίησης. Παρόλα αυτά, σε μία ενδελεχέστερη αξιολόγηση των παραγόντων που οδηγούν σε αύξηση του κόστους ζωής στο αστικό κέντρο, γίνεται φανερό πως η αύξηση για παράδειγμα του μέσου όρου

¹⁷² Ο.π. Minimum Wages in 2024, Annual review p. 40

¹⁷³ Σε Αυστρία, Φιλανδία και Ιταλία

¹⁷⁴ Σε Κύπρο, Πολωνία και Ισπανία

¹⁷⁵ Σε Μάλτα και Ρουμανία

¹⁷⁶ Σε Μάλτα και Πορτογαλία. Συγκεκριμένα: Στη Μάλτα, ο τομέας της παράδοσης τροφίμων βρίσκεται σε άνθιση. Το Σωματείο Εργαζομένων (GWU) υπέδειξε την ανάγκη προστασίας των εργαζομένων λόγω της εκμετάλλευσής τους από τους εργοδότες και την ανυπαρξία συμβάσεων εργασίας. Η Ένωση Εργοδοτών Μάλτας ζήτησε να παρέχεται μεγαλύτερη προστασία στους ταχυμεταφορείς τροφίμων μέσω μιας ρύθμισης των μισθών. Για να διασφαλιστεί ότι οι εργαζόμενοι στις πλατφόρμες αποκτούν πρόσβαση στα εργασιακά δικαιώματα και τα δικαιώματα κοινωνικής προστασίας, εφαρμόστηκε η απόφαση 268/2022 τίθεται σε εφαρμογή του Συμβουλίου Μισθολογικής Ρύθμισης Μισθών για τις Πλατφόρμες Παράδοσης. Στην Πορτογαλία, μια τροποποίηση του Εργατικού Κώδικα (νόμος 13/2023 της 3ης Απριλίου, άρθρο 12-A) εγγυάται διάφορα δικαιώματα για τους εργαζόμενους σε πλατφόρμες, συμπεριλαμβανομένων των ελάχιστων μισθών, όταν υπάρχουν ενδείξεις σχέσης εργασίας.

¹⁷⁷ Σε Γαλλία, Πολωνία και Σλοβακία

του ενοικίου οφείλεται στην ύπαρξη σημαντικών διαφορών στις τιμές των κατοικιών στο Παρίσι. Με απλά λόγια, οι περισσότερες επιλογές στα βασικά είδη επιβίωσης σε μια μεγάλη πόλη, σημαίνουν και σημαντικά διαφορετικές τιμές που σηματοδοτούν άρα έναν όχι τόσο ακριβή υπολογισμό του μέσου κόστους διαβίωσης. Για να λειτουργούσε συνεπώς το σύστημα ενός γεωγραφικά ρυθμιζόμενου κατώτατου μισθού, θα έπρεπε να μιλάμε για χιλιάδες διαφορετικούς κατώτατους¹⁷⁸. Σε κάθε περίπτωση, η πρόβλεψη ενός υψηλότερου κατώτατου μισθού για το αστικό κέντρο, ως μέτρο σε ένα γενικότερο πλάνο αποκεντροποίησης φαίνεται πως θα έφερνε ακριβώς το αντίθετο αποτέλεσμα ενισχύοντας την αστικοποίηση. Η εξισορρόπηση του κόστους ζωής σε μία πόλη όπως το Παρίσι φαίνεται να μπορεί να επιτευχθεί ταυτόχρονα μέσω κινήτρων για αποκεντροποίηση και μέσω πρόβλεψης μέτρων προστασίας των κατοίκων της από τα διαρκώς αυξανόμενα κόστη, όπως ο έλεγχος των ενοικίων.

7 Εναρμόνιση του νέου συστήματος καθορισμού του κατώτατου μισθού

7.1 Εθνικό Δίκαιο

Με βάση τα όσα αναλύθηκαν ανωτέρω, κρίνεται σκόπιμο να αντιπαραταχθούν τα μέχρι προσφάτως προβλεπόμενα στο εθνικό δίκαιο, για τον καθορισμό του εθνικού κατώτατου μισθού, με τα κριτήρια και τις προϋποθέσεις που εισάγει η νέα Οδηγία. Καταρχάς ένα από τα βασικά ζητήματα που συχνά αποβαίνει κρίσιμο για την εναρμόνιση του εθνικού δικαίου με το ενωσιακό, είναι η ευρύτερη έννοια του εργαζομένου που το δεύτερο προβλέπει¹⁷⁹. Σε αυτήν αναμφίβολα, όπως αναλύθηκε και ανωτέρω¹⁸⁰, εντάσσονται οι δημόσιοι υπάλληλοι και, για τον λόγο αυτό, η Επιτροπή προβλέπει¹⁸¹ τη θέσπιση ρύθμισης σύμφωνα με την οποία οι αποδοχές πλήρους απασχόλησης των απασχολούμενων στον δημόσιο τομέα δεν θα πρέπει να υπολείπονται του νομοθετημένου κατώτατου μισθού και του νομοθετημένου κατώτατου ημερομισθίου που καθορίζεται με το άρθρο 134 του Κ.Α.Ε.Δ. (Π.Δ. 80/2022), ενώ σε περίπτωση ύπαρξης διαφοράς, προτείνεται αυτή να καταβάλλεται ως αμοιβή εξομάλυνσης. **Την πρόβλεψη αυτή υιοθετεί και το άρθρο 3 με βάση το Νομοσχέδιο από 7.11.2024 το οποίο στην παράγραφο 1 αναφέρεται ρητά στην εφαρμογή του κατώτατου μισθού και στους δημόσιους υπαλλήλους.**

¹⁷⁸ Ο.π. Minimum Wages in 2024: Annual Review p. 41

¹⁷⁹ Για να θεωρηθεί κάποιος «εργαζόμενος» κατά το δίκαιο της Ε.Ε., αρκεί να παρέχει υπηρεσίες προς ένα άλλο πρόσωπο υπό τη διεύθυνσή του έναντι αμοιβής. Ακόμα κι αν αυτός ο ορισμός μοιάζει φαινομενικά με αυτόν του εξαρτημένου εργαζομένου που απαντάται στις περισσότερες εθνικές έννομες τάξεις, διαφέρει από τον τελευταίο ως προς δύο κρίσιμα στοιχεία: α) το Δ.Ε.Ε. εκλαμβάνει την έννοια της «διεύθυνσης» όχι απλώς ως καθοδήγηση και έλεγχο αλλά και ως απλό συντονισμό της εργασιακής δραστηριότητας, και β) η διαρκής δέσμευση των σωματικών και πνευματικών δυνάμεων του εργαζομένου, η οποία βρίσκεται στον πυρήνα του κριτηρίου της προσωπικής/νομικής εξάρτησης κατά το πειρωτικό δίκαιο και της αμοιβαιότητας των υποχρεώσεων κατά το κοινό δίκαιο, είναι αδιάφορη για τον χαρακτηρισμό ενός προσώπου ως «εργαζομένου» κατά το δίκαιο της Ένωσης. , εφόσον παρέχεται μια ελάχιστη έστω ποσότητα εργασίας, ακόμα και περιστασιακά ή σε ακανόνιστα διαστήματα μετά από κλήση, χωρίς υποχρέωση των εργαζομένων να ανταποκριθούν και χωρίς εγγυημένες ώρες εργασίας⁸⁶ και λαμβάνεται ορισμένη αμοιβή ως αντάλλαγμα αυτής, η δραστηριότητα εμπίπτει στον ορισμό του εργαζομένου κατά τη νομολογία του Δ.Ε.Ε. Η δε φύση της σχέσεως εργασίας είναι νομικά αδιάφορη, άρα και δημόσιοι υπάλληλοι με σχέσεις εργασίας δημοσίου δικαίου μπορούν να χαρακτηριστούν ως εργαζόμενοι.

¹⁸⁰ κεφ. 8.3. Υποκειμενικό πεδίο εφαρμογής

¹⁸¹ ο.π. Έκθεση Επιτροπής σελ. 12

Όμως, η ενωσιακή έννοια του εργαζομένου, καταλαμβάνει και κατηγορίες που δεν θεωρούνται ως «μισθωτοί» κατά το εσωτερικό δίκαιο των κρατών-μελών, εξαιρώντας μέχρι στιγμής μόνο τους γνήσια αυτοαπασχολούμενους, με αποτέλεσμα να καταδεικνύεται και εν προκειμένω ο σκοπός της Οδηγίας να εξασφαλίζεται η πρόσβαση και εργαζομένων με άτυπες, δηλαδή «μη κανονικές» σχέσεις απασχόλησης, στην προστασία του κατώτατου μισθού. Αναφορικά με το ελληνικό δίκαιο, η διατύπωση του άρθρου 2 επιβάλλει την αναθεώρηση παρωχημένων θέσεων νομολογιακής προέλευσης¹⁸² που επιμένουν να εξαιρούν τους οικιακούς εργαζόμενους και τους εργαζομένους με ετοιμότητα κλήσης από τις ρυθμίσεις του κατώτατου μισθού¹⁸³. Αμφίβολη κρίνεται επίσης η συμβατότητα με την Οδηγία, ρυθμίσεων που αποκλείουν από την κατηγορία των εξαρτημένων ορισμένων εργασιακών σχέσεων, αποκλείοντας έτσι και από τον κατώτατο μισθό. Έτσι, για παράδειγμα το άρθρο 69 παρ. 2 ν. 4808/2021 όπου καθιερώνεται το τεκμήριο υπέρ της ανεξάρτητης απασχόλησης εργαζομένων σε πλατφόρμες εφόσον πληρούνται συγκεκριμένες τυπικές προϋποθέσεις¹⁸⁴, εκτός από την άμεση πιθανώς αντίθεση με την νέα Οδηγία του Φεβρουαρίου 2024¹⁸⁵ για τους εργαζόμενους σε πλατφόρμες και την αλγοριθμική διοίκηση, εμμέσως υπονομεύει και τον στόχο της υπό εξέταση Οδηγίας, αποκλείοντας έναν όλο και μεγαλύτερο αριθμό εργαζομένων από την εγγύηση ενός κατώτατου ορίου αποδοχών.

Προχωρώντας στα ειδικότερα προβλεπόμενα κριτήρια, μέχρι πρότινος, στο άρθρο 134 του Κ.Α.Ε.Δ., τίθεται ως γενικό κριτήριο για τον καθορισμό του νόμιμου κατώτατου μισθού η κατάσταση της ελληνικής οικονομίας και οι προοπτικές της για ανάπτυξη και, ως υποκριτήρια προσδιορισμού των προοπτικών ανάπτυξης, η παραγωγικότητα, οι τιμές και η ανταγωνιστικότητα, η απασχόληση, το ποσοστό της ανεργίας, τα εισοδήματα και οι μισθοί. Προβλέπεται αναθεώρηση του νομοθετικά διαμορφωμένου εθνικού κατώτατου μισθού σε ετήσια βάση. Για να ευθυγραμμιστούν απολύτως αυτά με τα κριτήρια της Οδηγίας 2022/2041 απαιτείται να εμπλουτιστούν με τα ελάχιστα ειδικά κριτήρια που προβλέπει το άρθρο 5 που αναφέρονται και εδώ συνοπτικά : α) **η αγοραστική δύναμη των νόμιμων κατώτατων μισθών, λαμβανομένου υπόψη του κόστους ζωής**, β) το γενικό επίπεδο των μισθών και η κατανομή τους, γ) ο ρυθμός αύξησης των μισθών και δ) τα μακροπρόθεσμα επίπεδα και οι εξελίξεις της εθνικής παραγωγικότητας. Τα κριτήρια υπό στοιχεία β) έως δ) συνιστούν συγκεκριμενοποιήσεις των γενικών αναφορών του ελληνικού νόμου στους μισθούς, τις τιμές, τα εισοδήματα και την παραγωγικότητα, ενώ **η αγοραστική δύναμη του νόμιμου κατώτατου μισθού (στοιχείο α) προστίθεται ως νέο κριτήριο που απουσιάζει εντελώς μέχρι σήμερα**. Σίγουρα η έννοια της αγοραστικής δύναμης φέρει κοινά στοιχεία με την έννοια των “τιμών” που αναφέρονται στον ελληνικό νόμο στην οποία όμως λείπει η συσχέτιση με το ύψος των κατώτατων αποδοχών καθώς από μόνη της η τιμή ενός προϊόντος δεν μπορεί να αποτελέσει ασφαλή δείκτη. Επομένως,

¹⁸² Α.Π. 9/2023 ΔΕΕ 2023, 814· Α.Π. 141/2020 ΔΕΕ 2020, 760· Α.Π. 230/2016 ΔΕΕ 2016, 1284· Ολ.Α.Π. 10/2009 ΕΕργΔ 2009, 1089

¹⁸³ βλ. αναλυτικά Κεφ. 5.3. για υποκειμενικό πεδίο εφαρμογής

¹⁸⁴ 1.Η χρήση υπεργολάβων ή υποκατάστατων για την παροχή των υπηρεσιών που ανέλαβε. 2.Η επιλογή των διάφορων έργων που η ψηφιακή πλατφόρμα προτείνει προς ανάληψη ή θέτει μονομερώς ο ίδιος τον μέγιστο αριθμό τέτοιων έργων που αναλαμβάνει, τον αριθμό αυτό έχει την διακριτική ευχέρεια να μεταβάλλει. 3.Η παροχή των ανεξάρτητων υπηρεσιών του προς οποιονδήποτε τρίτο ή η εκτέλεση έργων για οποιονδήποτε τρίτο, συμπεριλαμβανομένων ανταγωνιστών της ψηφιακής πλατφόρμας. 4.Ο καθορισμός του χρόνου παροχής των υπηρεσιών γίνεται από τον ίδιο, εντός συγκεκριμένων χρονικών πλαισίων, προσαρμοσμένων στις προσωπικές ανάγκες του ιδίου και όχι των συμφερόντων της ψηφιακής πλατφόρμας.

¹⁸⁵ [pdf \(europa.eu\)](https://pdf.europa.eu) Proposal for the DIRECTIVE OF THE EUROPEAN PARLIAMENT AND OF THE COUNCIL on improving working conditions in platform work, ψηφίστηκε τον Απρίλιο του 2024

το άρθρο 134 Κ.Α.Ε.Δ. πρέπει να τροποποιηθεί ώστε να τη συμπεριλάβει, ενώ πρέπει να εξεταστεί και η βαρύτητά τους σε σχέση με τα εθνικής προέλευσης υποκριτήρια που έχουν περιληφθεί ήδη στο κείμενο του νόμου. Δεν είναι υποχρεωτικό να θεωρηθούν κάποια σημαντικότερα από άλλα, καθότι μπορεί να διατηρηθεί το ισχύον καθεστώς που αντιμετωπίζει όλα τα υποκριτήρια ως ισοδύναμα. Αυτό είναι κάτι που πρέπει να αποφασιστεί σε συνεργασία με τους κοινωνικούς εταίρους, ο ρόλος των οποίων τόσο στη διαδικασία καθορισμού όσο και στη διαδικασία επικαιροποίησης του νόμιμου κατώτατου μισθού παρίσταται κομβικός, σύμφωνα με το άρθρο 7 της Οδηγίας¹⁸⁶. Σε κάθε περίπτωση, όπως θα αναλυθεί και συμπερασματικά, φαίνεται πως η επίτευξη της επάρκειας του κατώτατου μισθού, συγκλίνει προς μία σχετική προτεραιοποίηση αναφορικά με τα κριτήρια που αξιολογούνται. Επί του πρακτέου, στην τελευταία διαβούλευση για τον καθορισμό του κατώτατου μισθού, το Μάρτιο (2024) αναφέρεται πως τα κριτήρια που λήφθηκαν υπόψη είναι: *«Κριτήριο 1ο: Οικονομικοί παράγοντες, όπως επίδραση στην απασχόληση, την ανταγωνιστικότητα, σχέση με παραγωγικότητα, κτλ. Κριτήριο 2ο: Το σχετικό μέγεθος των μισθών. Κριτήριο 3ο: Το σχετικό κόστος διαβίωσης και η εξέλιξή του. Κριτήριο 4ο: Δημοσιονομική επίδραση και επιπτώσεις στην κοινωνική ασφάλιση. Κριτήριο 5ο: Συμμόρφωση με την Ευρωπαϊκή Οδηγία 2022/2041»*. Χαρακτηριστικά αναφορικά με το 5^ο Κριτήριο επισημαίνεται: *«η Οδηγία ορίζει ορισμένες ελάχιστες διαδικασίες, οι οποίες αποσκοπούν στην επάρκεια του νομοθετημένου κατώτατου μισθού και στην τακτική αναπροσαρμογή του, προκειμένου να διατηρείται αυτή η επάρκεια. Εντούτοις, η Οδηγία δεν παρεμβαίνει σε θέματα διαδικαστικά αναφορικά με τον καθορισμό του κατώτατου μισθού ή του δικαιώματος διαπραγμάτευσης των κοινωνικών εταίρων για τη θέσπιση συλλογικών συμβάσεων. Τα οικονομικά κριτήρια που αναφέρονται στην Οδηγία, και άλλα επιπλέον, με βάση τις εκτιμήσεις μας, ήδη ικανοποιούνται και εμπεριέχονται σε μεγάλο βαθμό στα προαναφερθέντα κριτήρια 1 έως 4 και η σημερινή διαδικασία καθορισμού του κατώτατου μισθού είναι συμβατή με την Οδηγία.»* Την, αυθαίρετη, αυτή διαπίστωση, έρχεται να διαψεύσει και η Έκθεση της Επιτροπής η οποία επισημαίνει την έλλειψη του κριτηρίου της αγοραστικής δύναμης και την ανάγκη αναπροσαρμογής του νόμου ούτως ώστε να το συμπεριλάβει¹⁸⁷.

Όσον αφορά την επικαιροποίηση, στην Οδηγία η αναθεώρηση του κατώτατου μισθού προβλέπεται τουλάχιστον κατά διετία ενώ στο εθνικό δίκαιο είναι ετήσια που σημαίνει ότι καλύπτεται πλήρως ο σκοπός της. Η Ελλάδα θα πρέπει επίσης καταλήξει στις ενδεικτικές τιμές αναφοράς που θα χρησιμοποιεί για την εκτίμηση της επάρκειας του κατώτατου μισθού. Το θέμα αυτό απαιτεί διάλογο με τους εθνικούς κοινωνικούς εταίρους, ο οποίος ενδείκνυται να ξεκινήσει με πρωτοβουλία της κυβέρνησης ενόψει της ενσωμάτωσης της Οδηγίας¹⁸⁸. Τα περισσότερα Κράτη επιλέγουν να αξιοποιούν συνδυαστικά δείκτες όπως ο αναφερόμενος δείκτης Kaitz, ευρέως αποδεκτοί, συνδυαστικά με εθνικούς δείκτες όπως είναι το όριο φτώχειας και η αγοραστική δύναμη στην ελληνική επικράτεια

Βασικός άξονας της Οδηγίας που δεν φαίνεται να εναρμονίζεται απόλυτα με το εθνικό δίκαιο είναι ο ρόλος των κοινωνικών εταίρων στην προαναφερόμενη διαδικασία καθορισμού του μισθού, όπως προβλέπεται στο άρθρο 7 αυτής¹⁸⁹, καθότι στην Ελλάδα εντοπίζεται

¹⁸⁶ Ο.π. Μ.Γιαννακούρου σελ. 23

¹⁸⁷ ο.π. Έκθεση Επιτροπής σελ. 8

¹⁸⁸ Ο.π. Μ.Γιαννακούρου 2024 σελ. 24

¹⁸⁹ Τα κράτη μέλη λαμβάνουν τα αναγκαία μέτρα ώστε οι κοινωνικοί εταίροι να συμμετέχουν στον καθορισμό και την επικαιροποίηση των νόμιμων κατώτατων μισθών με έγκαιρο και αποτελεσματικό τρόπο που προβλέπει την

περιορισμένος. Εξαντλείται στην υποβολή υπομνημάτων και στην τυπική συμμετοχή στη διαβούλευση που προβλέπει ο νόμος, στην οποία η εκπροσώπηση δεν είναι σε πολιτικό επίπεδο Προέδρου ή Γραμματέα της οργάνωσης αλλά τεχνοκρατών συνεργατών¹⁹⁰. Η διαβούλευση έχει προσλάβει χαρακτήρα ακρόασης, όπου ο κάθε φορέας απλώς εκθέτει τις θέσεις του (ενδεικτικό είναι ότι δεν διαρκεί περισσότερο από μισή ημέρα¹⁹¹), χωρίς ουσιαστική ανταλλαγή απόψεων και προσπάθεια αναζήτησης συγκλίσεων. Το άρθρο 7 της Οδηγίας απαιτεί από τα κράτη-μέλη να λαμβάνουν μέτρα για τη συμμετοχή των κοινωνικών εταίρων, με έγκαιρο και αποτελεσματικό τρόπο, στον καθορισμό των κριτηρίων που αναφέρονται στο άρθρο 5, στις επικαιροποιήσεις των κατώτατων μισθών, στη θέσπιση των διαφοροποιήσεων και των κρατήσεων που αναφέρονται στο άρθρο 6, στην επιλογή και εφαρμογή των ενδεικτικών τιμών αναφοράς της παραγράφου 4 του άρθρου 5, καθώς και στη συλλογή δεδομένων και την εκπόνηση μελετών στον τομέα αυτόν (άρθρο 10). Ως προς την συμμετοχή των κοινωνικών εταίρων στο συμβουλευτικό όργανο, η ύπαρξη του οποίου αποτελεί αναπόσπαστο κομμάτι της διαδικασίας κατά το άρθρο 5, η γραφειοκρατική διαδικασία των τεσσάρων σταδίων που προβλέπει το άρθρο 138 Κ.Α.Ε.Δ. δεν εκτυλίσσεται στο πλαίσιο ενός συμβουλευτικού οργάνου με τη συμμετοχή των κοινωνικών εταίρων. Δεν μπορεί να θεωρηθεί συμβουλευτικό όργανο η τριμελής Επιτροπή Συντονισμού της διαβούλευσης υπό την Προεδρία του εκάστοτε Προέδρου του Ο.ΜΕ.Δ. Το έργο της εν λόγω επιτροπής είναι αμιγώς διεκπεραιωτικό και ολοκληρώνεται με τη διαβίβαση όλων των υπομνημάτων των διαβουλευομένων στο Κέντρο Προγραμματισμού και Οικονομικών Ερευνών (ΚΕΠΕ), το οποίο είναι αρμόδιο για τη σύνθεση των θέσεων και για την υποβολή Σχεδίου Πορίσματος Διαβούλευσης στους συναρμόδιους Υπουργούς. Αν ήθελε θεωρηθεί ότι το συμβουλευτικό όργανο της κυβέρνησης είναι το σύνθετο όργανο που αποτελείται από το ΚΕΠΕ και την πενταμελή Επιτροπή ανεξάρτητων εμπειρογνομόνων τριετούς θητείας, τότε απουσιάζουν παντελώς οι κοινωνικοί εταίροι απ' αυτό. Η όλη διαδικασία πρέπει να επανασχεδιαστεί με επίκεντρο τον Οργανισμό Μεσολάβησης και Διαιτησίας (Ο.ΜΕ.Δ.), στο Διοικητικό Συμβούλιο του οποίου συμμετέχουν οι κοινωνικοί εταίροι, να απλουστευτεί και να καταστεί προδραστική ενθαρρύνοντας την επίτευξη συναινέσεων¹⁹².

7.2 Συγκριτική θεώρηση

Η ενσωμάτωση της Οδηγίας έχει προκαλέσει ερωτήματα και προβληματισμούς, ιδιαίτερα στα κράτη-μέλη όπου παρουσιάζεται υψηλή κάλυψη από σ.σ.ε. και ο κατώτατος

προαιρετική συμμετοχή τους στις συζητήσεις καθ' όλη τη διάρκεια της διαδικασίας λήψης αποφάσεων, μεταξύ άλλων μέσω συμμετοχής τους στα συμβουλευτικά όργανα του άρθρου 5 παράγραφος 6 και ιδίως όσον αφορά:

α) την επιλογή και την εφαρμογή των κριτηρίων για τον καθορισμό του επιπέδου του νόμιμου κατώτατου μισθού και τη θέσπιση τύπου αυτόματης τιμαριθμικής αναπροσαρμογής και την τροποποίησή του, όταν υπάρχει τέτοιος τύπος, που αναφέρονται στο άρθρο 5 παράγραφοι 1, 2 και 3· β) την επιλογή και την εφαρμογή των ενδεικτικών τιμών αναφοράς που αναφέρονται στο άρθρο 5 παράγραφος 4 για την αξιολόγηση της επάρκειας των νόμιμων κατώτατων μισθών· γ) την επικαιροποίηση των νόμιμων κατώτατων μισθών που αναφέρονται στο άρθρο 5 παράγραφος 5· δ) τη θέσπιση των διαφοροποιήσεων στους νόμιμους κατώτατους μισθούς και των κρατήσεων από τους νόμιμους κατώτατους μισθούς που αναφέρονται στο άρθρο 6· ε) τις αποφάσεις που αφορούν τη συλλογή δεδομένων και την εκπόνηση μελετών και αναλύσεων για την παροχή πληροφοριών στις αρχές και σε άλλα ενδιαφερόμενα μέρη που συμμετέχουν στον καθορισμό των νόμιμων κατώτατων μισθών.

¹⁹⁰ Ο.π. σελ. 25

¹⁹¹ Πρακτικά δημόσιας διαβούλευσης για τον κατώτατο μισθό, Φεβρουάριος 2024 Διαθέσιμο σε: [ΠΡΑΚΤΙΚΑ-ΠΡΟΦΟΡΙΚΗΣ-ΔΙΑΒΟΥΛΕΥΣΗΣ-Κ.Μ.-26.02.2024.pdf](https://ypergasias.gov.gr/ΠΡΑΚΤΙΚΑ-ΠΡΟΦΟΡΙΚΗΣ-ΔΙΑΒΟΥΛΕΥΣΗΣ-Κ.Μ.-26.02.2024.pdf) (ypergasias.gov.gr)

¹⁹² Ο.π. **Μ.Γιαννακούρου**, 2024, σελ. 26

μισθός είναι αντικείμενο ρύθμισης αυτών. Αναλύθηκε ανωτέρω¹⁹³ η αιτία της αντίδρασης κρατών όπως η Δανία, η οποία μάλιστα κατέθεσε και αίτηση ακύρωσης στο Δ.Ε.Ε. στις 18 Ιανουαρίου του 2023, την οποία υποστήριξαν τόσο η κυβέρνηση όσο και οι κοινωνικοί εταίροι. Ο Υπουργός εργασίας μάλιστα τόνισε πως η ρυθμίσεις σχετικά με τον κατώτατο μισθό θα πρέπει να παραμένουν σε εθνικό και όχι σε ενωσιακό επίπεδο. Την αίτηση της Δανίας υποστήριξε και η Σουηδία στις 27 Απριλίου του 2023. Στο Βέλγιο από την άλλη, όπου ο κατώτατος μισθός για τον ιδιωτικό τομέα συμφωνείται σε διακλαδική σ.σ.ε. η οποία μετέπειτα επεκτείνεται με βασιλικό διάταγμα, υπήρξε συζήτηση σχετικά με το εάν αυτό κατέτασ.σ.ε. την χώρα στα κράτη-μέλη με νομοθετημένο κατώτατο μισθό. Με κοινή τους δήλωση οι κοινωνικοί εταίροι υποστήριξαν πως το Βέλγιο δεν εντάσσ.σ.ε.ται στην κατηγορία αυτή και άρα δεν έχει εφαρμογή στην περίπτωσή τους το άρθρο 5 της Οδηγίας¹⁹⁴.

Στην Γερμανία, Σύμφωνα με ανάλυση του Ινστιτούτου Οικονομικών και Κοινωνικών Ερευνών και του Ινστιτούτου Μακροοικονομικής Πολιτικής σχετικά με την οδηγία της ΕΕ για τους κατώτατους μισθούς τον Μάρτιο του 2023, η Χώρα ακολουθεί ήδη μερικώς τις απαιτήσεις της οδηγίας. Ωστόσο, επισημαίνεται πως υπάρχει ανάγκη για δράση σε άλλους τομείς, ιδίως όσον αφορά το άρθρο 5 παράγραφος 2 στοιχεία α) έως γ) της οδηγίας της ΕΕ. Τα στοιχεία αυτά απαιτούν την εξειδίκευση της υφιστάμενης εντολής της Επιτροπής για τον κατώτατο μισθό, «να συμβάλει σε ένα επαρκές ελάχιστο επίπεδο προστασίας των εργαζομένων». Σε χώρες όπως η Σλοβενία, όπου με βάση τα δεδομένα¹⁹⁵ κατά τους χρησιμοποιηθέντες δείκτες (Kaitz), ο κατώτατος μισθός φτάνει το 61.7% του μεικτού διάμεσου και το 51.6% του μεικτού μέσου μισθού, θεωρήθηκε, προς το παρόν, πως οι προϋποθέσεις που θέτει η Οδηγία πληρούνται συνολικά¹⁹⁶.

Στη Γαλλία, Στην τελευταία της έκθεση (2023), η ομάδα εμπειρογνομόνων για τον κατώτατο μισθό επανέλαβε τη σύστασή της για μεταρρύθμιση των κανόνων αυτόματης αναπροσαρμογής του γαλλικού κατώτατου μισθού (salaire minimum de croissance -SMIC), σύμφωνα με την οδηγία της ΕΕ για τον κατώτατο μισθό (Groupe d'Experts, 2023). Στην έκθεσή της για το 2023, η ομάδα εμπειρογνομόνων προτείνει τρεις τύπους μεταρρύθμισης, που στοχεύουν στον επανασχεδιασμό και στην ενίσχυση του ρόλου της Επιτροπής Εμπειρογνομόνων¹⁹⁷, που με βάση την οδηγία διαδραματίζει τον ρόλο του ανεξάρτητου συμβουλευτικού οργάνου. Μια επιλογή θα ήταν να επαναπροσδιοριστούν οι μηχανισμοί αυτόματης αναπροσαρμογής του SMIC, ώστε να μην μπορεί να αυξάνεται ταχύτερα από το βασικό ωρομισθίου των εργατών και των υπαλλήλων¹⁹⁸ σε περίπτωση έντονου πληθωρισμού. Μια άλλη επιλογή θα ήταν η κατάργηση όλων ή μέρος των όρων της αυτόματης αναπροσαρμογής (πληθωρισμός και το ήμισυ της αγοραστικής δύναμης του SHBOE). Πρόκειται για ένα πλάνο που καταργείν αποδίδει μεγαλύτερη ελευθερία και ευθύνη στις δημόσιες αρχές, με

¹⁹³ Ο.π. κεφ. 5.2.

¹⁹⁴ Μια παρόμοια περίπτωση είναι η Εσθονία, όπου οι κοινωνικοί εταίροι διαπραγματεύονται τον εθνικό κατώτατο μισθό σε μια διμερή συλλογική σύμβαση κορυφής, η οποία στη συνέχεια επεκτείνεται με κυβερνητική απόφαση. Η επίσημη θέση της Εσθονίας είναι ότι η χώρα ανήκει στην κατηγορία των «συλλογικά συμφωνημένων κατώτατων μισθών» και η οδηγία θα μεταφερθεί αναλόγως. Ως εκ τούτου, ο εθνικός καθορισμός των μισθών θα παραμείνει ο ίδιος και ο κατώτατος μισθός θα συμφωνηθεί από τους κοινωνικούς εταίρους σε επίπεδο κορυφής.

¹⁹⁵ [OECD Data Explorer database](#)

¹⁹⁶ Eurofound p. 48

¹⁹⁷ Eurofound. p. 50

¹⁹⁸ salaire horaire de base des ouvriers et des employés (SHBOE)

διακριτική ευχέρεια και περιθώρια in concreto αξιολόγησης και σύνδεσης των μεταβολών του εθνικού κατώτατου μισθού με τις μεταβολές στην αγορά εργασίας και τα μέτρα για την καταπολέμηση της φτώχειας των εργαζομένων. Ωστόσο, ορθώς, εντοπίζεται η προβληματική της εξάρτησης που θα δημιουργηθεί ανάμεσα στην ρύθμιση επί των κατώτατων αποδοχών και των συχνότατων πολιτικών διακυμάνσεων. **Κρίνει συνεπώς, η συγκεκριμένη μελέτη, πως, στο σημερινό πλαίσιο του υψηλού πληθωρισμού, οι αυτόματες ανατιμήσεις έχουν συμβάλει στην προστασία της αγοραστικής δύναμης των χαμηλόμισθων εργαζομένων.** Μια τρίτη επιλογή, βασισμένη σε πρακτικές που παρατηρούνται στη Γερμανία και τις Κάτω Χώρες, θα συνίστατο στην αυτόματη αναπροσαρμογή του SMIC στο μέσο όρο των συλλογικών συμφωνηθέντων κατώτατων μισθών σε κλάδους που παρουσιάζουν υψηλά ποσοστά κάλυψης στους εργαζομένους. *«Μια τέτοια αλλαγή, η οποία υποστηρίζεται και από την Επιτροπή, θα είχε ως αποτέλεσμα οι μεταβολές του SMIC να καθοδηγούνται από τα αποτελέσματα των συλλογικών διαπραγματεύσεων, αντί να υποκαθιστούν εν μέρει τις συλλογικές διαπραγματεύσεις, όπως συμβαίνει σήμερα.»* Το τελικό πόρισμα συμπυκνώνεται στο **ότι η αποκλειστικά αυτόματη αναπροσαρμογή του μισθού με βάση τον πληθωρισμό, ναι μεν εγγυάται μια αμερόληπτη διαδικασία, από την άλλη όμως αποδυναμώνει τον ρόλο των κοινωνικών εταίρων και της συλλογικής αυτονομίας σε έναν τομέα όπου θα έπρεπε να έχει κατεξοχήν πρωταγωνιστικό ρόλο.**

Όσον αφορά την πρόβλεψη ενός συμβουλευτικού οργάνου, με συμμετοχή των κοινωνικών εταίρων που προβλέπει το άρθρο 5 παρ. 6 σε συνδυασμό με το άρθρο 7 της Οδηγίας, διαπιστώνεται πως παρότι δεν προβλέπεται σε όλα τα κράτη-μέλη σύσταση τριμερών σωμάτων (συνδικαλιστικές οργανώσεις εργαζομένων, εργοδοτών και δημόσια αρχή), η, έστω με έμμεσο τρόπο, συμμετοχή των κοινωνικών εταίρων στην διαδικασία είναι καθολική. Η έκθεση του Eurofound του 2024, διακρίνει 3 διαφορετικές εκφάνσεις της συμμετοχής αυτής: α) Γενικοί τριμερείς συμβουλευτικοί φορείς, β) συνδυασμός από συμβουλευτικούς φορείς και επιτροπές εμπειρογνομόνων, επιτροπές εμπειρογνομόνων (όπως στην Ελλάδα) ή επιτροπές καθορισμού του κατώτατου μισθού, γ) συλλογικά καθορισμένοι κατώτατοι μισθοί. Σε ορισμένες χώρες (Βουλγαρία, Τσεχία, Ουγγαρία, Λετονία, Λιθουανία, Πολωνία, Πορτογαλία, Ρουμανία, Σλοβακία και Σλοβενία) τα τριμερή αυτά όργανα αποτελούν τον μοναδικό μηχανισμό συζήτησης για τον καθορισμό του νέου συντελεστή, ενώ σε άλλες (Κύπρος, Γαλλία και Λουξεμβούργο) η διαβούλευση που λαμβάνει χώρα στο πλαίσιο των οργάνων αυτών συμπληρώνει ένα ευρύτερο πλαίσιο καθορισμού του κατώτατου μισθού. Στη Γαλλία, τον Οκτώβριο του 2023 ανακοινώθηκε η σύσταση ενός νέου οργάνου - του Ανώτατου Συμβουλίου για τους Μισθούς – χωρίς να καθορίζεται ο ρόλος του στην διαδικασία καθορισμού και στην η σχέση του με την Επιτροπή Εμπειρογνομόνων. Από την άλλη, στην Ισπανία και στην Ολλανδία, ενώ είναι θεσμοθετημένος νόμιμος κατώτατος μισθός, δεν έχει προβλεφθεί ίδρυση συγκεκριμένου σώματος ή επιτροπής ειδικών με εκπροσώπηση των κοινωνικών εταίρων¹⁹⁹.

7.3 Η πρόταση της Επιτροπής και το νομοσχέδιο για το νέο σύστημα καθορισμού του νομοθετημένου κατώτατου μισθού

Τόσο στον εγχώριο όσο και στον ευρωπαϊκό (αν όχι διεθνή) διάλογο, κυριαρχεί η προβληματική του κατά πόσο οι μισθοί των εργαζομένων και η πραγματική αγοραστική τους

¹⁹⁹ Ο.π. Eurofound, 2024 p. 55

δύναμη ανταποκρίνεται στο κόστος ζωής, κάτι το οποίο, όπως ήδη εκτέθηκε, δεν λαμβάνεται στο βαθμό που επιβάλλεται πλέον υπ' όψιν κατά το το ελληνικό σύστημα. Η Επιτροπή λαμβάνει σοβαρά υπόψη της τη παράμετρο αυτή και προτείνει τη σταδιακή **μετάβαση σε σύστημα αυτόματου καθορισμού αναπροσαρμογής του κατώτατου νομοθετημένου μισθού και το κατώτατου νομοθετημένου ημερομισθίου**, αντίστοιχο με το Γαλλικό που αναλύθηκε και ανωτέρω. Διατυπώνεται η άποψη πως η Γαλλία δύναται να αποτελέσει ένα παράδειγμα προς μίμηση για την Ελλάδα, διότι φροντίζει για την προστασία του «κοινωνικού κράτους», το σύστημα δικαίου είναι ηπειρωτικό όπως και το ελληνικό ενώ και το σύστημα κοινωνικής προστασίας είναι ομοειδές. Ειδικότερα, η αυτόματη αναπροσαρμογή προτείνεται με βάση συντελεστή που προκύπτει από το άθροισμα α) του ετήσιου ποσοστού μεταβολής του δείκτη τιμών καταναλωτή μεταξύ της 1ης Ιουλίου του προηγούμενου έτους και της 30ης Ιουνίου του τρέχοντος για το χαμηλότερο 20% της εισοδηματικής κατανομής των νοικοκυριών (εστιασμένο δηλαδή στα ευάλωτα νοικοκυριά) και β) του ημίσεως του ετήσιου ποσοστού μεταβολής της αγοραστικής δύναμης του γενικού δείκτη μισθών κατά την ίδια χρονική περίοδο. Ο τύπος πιο απλά, θα έχει την εξής μορφή: **(Ποσοστό μεταβολής του Κατώτατου Μισθού) = (Ποσοστό μεταβολής του Δείκτη Τιμών Καταναλωτή για τα νοικοκυριά στο χαμηλότερο 20% της εισοδηματικής κατανομής) + [(Ποσοστό μεταβολής της αγοραστικής δύναμης του Γενικού Δείκτη Μισθών)/2]²⁰⁰**. Αν ο συντελεστής αυτός οδηγεί σε μείωση του νομοθετημένου κατώτατου μισθού ή του νομοθετημένου κατώτατου ημερομισθίου, δεν γίνεται αναπροσαρμογή. Προβλέπεται επίσης η δυνατότητα να μην γίνει ανωτέρω αυτόματη αναπροσαρμογή του νομοθετημένου κατώτατου μισθού και του νομοθετημένου κατώτατου ημερομισθίου σε περίπτωση που η οικονομία βρίσκεται σε σημαντική ύφεση ή / και υπάρχει σημαντική απόκλιση του εθνικού πληθωρισμού (ΔΤΚ) από τον στόχο της Ευρωπαϊκής Κεντρικής Τράπεζας ή/και υπάρχει σημαντική ανισορροπία στο ισοζύγιο εξωτερικών συναλλαγών ή/ και η βάσει του συντελεστή της παραγράφου 1 αναπροσαρμογή δεν δικαιολογείται από τα επίπεδα και τις μακροπρόθεσμες εξελίξεις στην παραγωγικότητα και τη δυναμική της ή/και την απόσταση του κατώτατου μισθού από το 60% του ακαθάριστου διάμεσου μισθού ή/και υπερβαίνει τις δημοσιονομικές δυνατότητες της χώρας ή/και δεν δικαιολογείται από έκτακτες περιστάσεις. Σε κάθε περίπτωση δεν γίνεται μείωση του κατώτατου νομοθετημένου μισθού και ημερομισθίου.

Κατά την Επιτροπή²⁰¹, το σύστημα αυτό προτείνεται λόγω των πλεονεκτημάτων του σε σύγκριση με το έως τώρα σύστημα. Είναι απλό, αντικειμενικό, προβλέψιμο, διαφανές και κατανοητό. Προστατεύει την αγοραστική δύναμη, λαμβάνοντας υπόψη το 20% της χαμηλότερης εισοδηματικής κατανομής των νοικοκυριών. Επομένως, μειώνεται η αβεβαιότητα των εργαζομένων και εργοδοτών και συνακόλουθα στηρίζονται αφενός ο οικογενειακός προγραμματισμός των εργαζομένων και αφετέρου οι επενδύσεις και η αξιοπιστία της οικονομικής και κοινωνικής πολιτικής της χώρας. Κατ' εξαίρεση σε περίπτωση σημαντικών προβλημάτων της οικονομίας επισημαίνεται πως θα πρέπει να υπάρχει η δυνατότητα, κατά παρέκκλιση από τον κανόνα της αυτόματης αναπροσαρμογής, παρέκκλισης από την αυτόματη αναπροσαρμογή του κατώτατου νομοθετημένου μισθού και ημερομισθίου για το χρονικό αυτό διάστημα. Στην εξαιρετική αυτή περίπτωση η Επιτροπή Εμπειρογνομώνων, η οποία θα συσταθεί, θα πρέπει να αιτιολογεί ειδικά τη γνώμη της σε σχέση με τη συνδρομή των

²⁰⁰ Διαθέσιμο σε: [12 ερωτήσεις – απαντήσεις για τον νέο μηχανισμό καθορισμού του κατώτατου μισθού - Σε δημόσια διαβούλευση το σχέδιο νόμου - Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης](#)

²⁰¹ ο.π. Έκθεση Επιτροπής σελ. 14

προϋποθέσεων που επιτρέπουν να μην γίνει αναπροσαρμογή και να ακολουθηθεί η διαδικασία της διαβούλευσης με τους κοινωνικούς εταίρους.

Επειδή το νέο σύστημα στηρίζεται σε σειρά στοιχείων και δεδομένων και απαιτείται ικανός χρόνος προσαρμογής, ιδίως της ΕΛΣΤΑΤ ως οργάνου αρμόδιου για την συλλογή των προς αξιοποίηση δεδομένων, η Επιτροπή προτείνει να εφαρμοστεί σταδιακά. Ειδικότερα, για το έτος 2025 προτείνεται να εφαρμοστεί το ισχύον σήμερα άρθρο 134 του Κ.Α.Ε.Δ. Από την 1.6.2025 έως την 31.12.2027 προτείνεται να εφαρμοστεί άρθρο 134 με τις κατωτέρω προτεινόμενες επιμέρους βελτιώσεις και από την 1.1.2028 το νέο σύστημα της αυτόματης αναπροσαρμογής.

7.3.1 Ρύθμιση από την 1.6.2025 έως την 31.12.2027

Με βάση την έκθεση της Επιτροπής για την εναρμόνιση της Οδηγίας, προτείνεται η τροποποίηση του άρθρου 134 του Κ.Α.Ε.Δ. ούτως ώστε στο πρώτο στάδιο για την ομαλή μεταφορά της να περιλαμβάνει: Πρώτον, τη ρύθμιση για τους **απασχολούμενους στο δημόσιο τομέα**. Δεύτερον, **τη συμπλήρωση των κριτηρίων** που λαμβάνονται υπόψη για τον καθορισμό του νομοθετημένου κατώτατου μισθού και του νομοθετημένου κατώτατου ημερομισθίου (και συγκεκριμένα προστίθενται η αγοραστική δύναμη των νομοθετημένων κατώτατων μισθών και η επάρκειά τους, λαμβανομένου υπόψη του κόστους διαβίωσης, του γενικού επιπέδου των μισθών, της κατανομής και του ρυθμού της μεταβολής τους). Τέλος, τη **δημιουργία Επιστημονικής Επιτροπής και Επιτροπής Διαβούλευσης** για την ενίσχυση της επιστημονικής τεκμηρίωσης, της διατύπωσης γνώμης ή διαφορετικών γνώμων από τους κοινωνικούς εταίρους για το ύψος του νομοθετημένου κατώτατου μισθού και του νομοθετημένου κατώτατου ημερομισθίου και την επικαιροποίησή τους με βάση τα κριτήρια του νόμου, την επιλογή και εφαρμογή των κριτηρίων για τον καθορισμό τους καθώς και ενδεικτικών τιμών αναφοράς για την αξιολόγηση της επάρκειάς τους, την επιλογή και εφαρμογή των μισθολογικών διαφοροποιήσεων και των κρατήσεων επί του νομοθετημένου μισθού, τη συλλογή δεδομένων και την εκπόνηση μελετών και αναλύσεων για την παροχή πληροφοριών στις δημόσιες αρχές ή σε άλλα ενδιαφερόμενα μέρη.

Το νομοσχέδιο ακολουθεί την πρόταση της Οδηγίας σχετικά με την εισαγωγή των νέων κριτηρίων και την σύσταση της Επιστημονικής Επιτροπής²⁰², προβλέποντας μάλιστα το αυτοτελές άρθρο 15 για την διαδικασία καθορισμού του κατώτατου μισθού για τα έτη 2025, 2026, 2027 καθώς και το άρθρο 14 για την αναπροσαρμογή των μισθών του προσωπικού του δημοσίου τομέα, για τα ίδια έτη. **Συγκεκριμένα, για τους δημόσιους υπαλλήλους που μέχρι πρότινος δεν εντάσσονταν στις ρυθμίσεις για τον κατώτατο, προβλέπεται προσαύξηση ισόποσα με την εκάστοτε ονομαστική αύξηση του κατώτατου μισθού.** Δικαιούχοι της προσαύξησης είναι όσοι εμπίπτουν στις κατηγορίες προσωπικού των παρ. 1 και 2 του άρθρου 20 του ν. 5045/2023. Ειδικά για το έτος 2025, η προσαύξηση καταβάλλεται στους δικαιούχους, απομειωμένη κατά την υφιστάμενη στις 31.12.2024 διαφορά μεταξύ του βασικού μισθού του πρώτου εδαφίου της παρ. 1 του άρθρου 14 του ν. 4354/2015, όπως έχει διαμορφωθεί κατά την ανωτέρω ημερομηνία, σύμφωνα με τις παρ. 1 και 2 του άρθρου 20 του ν. 5045/2023, και του κατώτατου μισθού της περ. α της παρ. 1 του άρθρου 134 του Κώδικα Ατομικού Εργατικού Δικαίου.

²⁰² Βλπ. Και κατωτέρω 7.3.2

7.3.2 Σύστημα αυτόματης αναπροσαρμογής του νομοθετημένου κατώτατου μισθού και ημερομισθίου (από 1.1.2028)

Στο νέο σύστημα ο καθορισμός και η **αναπροσαρμογή** του νομοθετημένου κατώτατου μισθού **γίνεται αυτόματα** με τον τρόπο που αναφέρθηκε ανωτέρω, και με δυνατότητα παρέκκλισης, αν οι οικονομικές συνθήκες εξαιρετικώς δεν επιτρέπουν την αναπροσαρμογή τους. Επισημαίνεται ότι στις περιπτώσεις αυτές **δεν επιτρέπεται μείωση** του κατώτατου νομοθετημένου μισθού και ημερομισθίου. Τα όργανα που υποστηρίζουν συμβουλευτικά με τεκμηριωμένες γνώμες τον νομοθέτη είναι η **Επιστημονική Επιτροπή** και η **Επιτροπή Διαβούλευσης**, με μικρές διαφοροποιήσεις χάριν της ενίσχυσης της ανεξαρτησίας των μελών.

Το έργο των παραπάνω Επιτροπών είναι η διατύπωση γνώμης ή γνωμών και η διαβούλευσης σχετικά με: α) το ύψος του νομοθετημένου κατώτατου μισθού και ημερομισθίου, εφόσον η Επιστημονική Επιτροπή προτείνει την κατ' εξαίρεση παρέκκλιση από την εφαρμογή του κανόνα της αυτόματης αναπροσαρμογής. β) Τον συντελεστή αναπροσαρμογής του νομοθετημένου κατώτατου μισθού και ημερομισθίου. γ) Την επιλογή και την εφαρμογή ενδεικτικών τιμών αναφοράς για την αξιολόγηση της επάρκειας του νομοθετημένου κατώτατου μισθού και ημερομισθίου. δ) Τη θέσπιση των μισθολογικών διαφοροποιήσεων στον νομοθετημένο κατώτατο μισθό και στο νομοθετημένο κατώτατο ημερομίσθιο και των κρατήσεων από αυτούς και ε) τη συλλογή δεδομένων και την εκπόνηση μελετών και αναλύσεων για την παροχή πληροφοριών στις αρχές και σε άλλα ενδιαφερόμενα μέρη σχετικά με τον νομοθετημένο κατώτατο μισθό και το νομοθετημένο κατώτατο ημερομίσθιο. Οι αιτιολογημένες γνώμες για τα θέματα των περιπτώσεων β, γ, δ και ε της παραγράφου 3 αποστέλλονται από τον Πρόεδρο του Ο.ΜΕ.Δ στους Υπουργούς Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης, και Εθνικής Οικονομίας και Οικονομικών.

Υιοθετώντας την πρόταση της Επιτροπής, το Νομοσχέδιο που φέρεται προς ψήφιση, τροποποιεί με το άρθρο 6 το άρθρο 134 του Κ.Α.Ε.Δ. προβλέποντας συνοπτικά τα εξής:

Ο νομοθετημένος κατώτατος μισθός και το νομοθετημένο κατώτατο ημερομίσθιο **αναπροσαρμόζονται, ετησίως κατόπιν διαβούλευσης η οποία γίνεται επί τη βάση του συντελεστή** που προκύπτει εκ του ως άνω αναλυθέντα τύπου ενώ σε κάθε περίπτωση δεν θα είναι δυνατή η μείωση αυτού. Προβλέπει την **Σύσταση Επιστημονικής Επιτροπής** για τον νομοθετημένο κατώτατο μισθό, με τριετή θητεία, που αποτελείται από πέντε (5) εμπειρογνώμονες σε θέματα οικονομίας, συμπεριλαμβανομένων και θεμάτων οικονομίας της εργασίας. Η Επιτροπή συγκροτείται με κοινή απόφαση των Υπουργών Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης και Εθνικής Οικονομίας και Οικονομικών και αποτελείται από: αα) δύο (2) εμπειρογνώμονες, που υποδεικνύονται από τον Υπουργό Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης, από τους οποίους ο ένας ορίζεται ως Πρόεδρος, αβ) έναν (1) εμπειρογνώμονα, που υποδεικνύεται από τον Υπουργό Εθνικής Οικονομίας και Οικονομικών, αγ) έναν (1) εμπειρογνώμονα, που υποδεικνύεται από την Τράπεζα της Ελλάδος, που ορίζεται ως Αντιπρόεδρος και αδ) έναν (1) εμπειρογνώμονα, που ορίζεται από την Ελληνική Στατιστική Αρχή. Η γραμματειακή και διοικητική υποστήριξη της Επιτροπής ανατίθεται στις υπηρεσίες του Οργανισμού Μεσολάβησης και Διαιτησίας (Ο.ΜΕ.Δ.). Έργο της Επιστημονικής Επιτροπής είναι η διατύπωση πλήρως αιτιολογημένης και τεκμηριωμένης γνώμης, ομόφωνα ή κατά πλειοψηφία με αναφορά και της θέσης της μειοψηφίας, σχετικά με: γα) το ύψος του νομοθετημένου κατώτατου μισθού και ημερομισθίου, εφόσον η Επιστημονική Επιτροπή προτείνει την κατ' εξαίρεση παρέκκλιση από την εφαρμογή του κανόνα της παρ. 1, σύμφωνα με την παρ. 6. Το ύψος αυτό καθορίζεται λαμβάνοντας υπόψη την κατάσταση της ελληνικής οικονομίας και τις προοπτικές της για ανάπτυξη από την άποψη της παραγωγικότητας και της ανταγωνιστικότητας, των τιμών, των εισοδημάτων και των μισθών, της απασχόλησης, του ποσοστού της ανεργίας και

της τάσης τους, καθώς και την αγοραστική δύναμη των νόμιμων κατώτατων μισθών και την επάρκειά τους, λαμβανομένου υπόψη του κόστους διαβίωσης, το γενικό επίπεδο των μισθών, την κατανομή και τον ρυθμό αύξησής τους, γβ) τον συντελεστή αναπροσαρμογής του νομοθετημένου κατώτατου μισθού και ημερομισθίου που προβλέπεται στην παρ. 1, γγ) την επιλογή και την εφαρμογή ενδεικτικών τιμών αναφοράς για την αξιολόγηση της επάρκειας του νομοθετημένου κατώτατου μισθού και ημερομισθίου, γδ) τη θέσπιση των διαφοροποιήσεων στον νομοθετημένο κατώτατο μισθό και στο νομοθετημένο κατώτατο ημερομίσθιο και των κρατήσεων από αυτούς, που αναφέρονται στην παρ. 12, γε) τη συλλογή δεδομένων και την εκπόνηση μελετών και αναλύσεων για την παροχή πληροφοριών στις αρχές και σε άλλα ενδιαφερόμενα μέρη σχετικά με τον νομοθετημένο κατώτατο μισθό και το νομοθετημένο κατώτατο ημερομίσθιο. **5. Πρόκειται δηλαδή για το Συμβουλευτικό όργανο την θέσπιση του οποίου προβλέπει και η Οδηγία στη παράγραφο 6 του άρθρου 5.**

Συστήνεται επίσης, **Επιτροπή Διαβούλευσης** για τον νομοθετημένο κατώτατο μισθό, με τριετή θητεία, η οποία λειτουργεί στον Ο.ΜΕ.Δ.. Η Επιτροπή συγκροτείται με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης και αποτελείται από: αα) τον Πρόεδρο του Ο.ΜΕ.Δ ως Πρόεδρο, αβ) τέσσερις (4) εκπροσώπους της Γενικής Συνομοσπονδίας Εργατών Ελλάδος (Γ.Σ.Ε.Ε.) και λοιπών δευτεροβάθμιων συνδικαλιστικών οργανώσεων, κλαδικών ή ομοιοεπαγγελματικών, που εκπροσωπούν εργαζομένους του ιδιωτικού τομέα σε εθνικό επίπεδο που προτείνονται από τη Γ.Σ.Ε.Ε., αγ) έναν (1) εκπρόσωπο της **Ανώτατης Διοίκησης Ενώσεων Δημοσίων Υπαλλήλων (Α.Δ.Ε.Δ.Υ.)**, αδ) έναν (1) εκπρόσωπο του Συνδέσμου Επιχειρήσεων και Βιομηχανιών (Σ.Ε.Β.), αε) έναν (1) εκπρόσωπο της Γενικής Συνομοσπονδίας Επαγγελματιών, Βιοτεχνών, Εμπόρων Ελλάδος (Γ.Σ.Ε.Β.Ε.Ε.), αστ) έναν (1) εκπρόσωπο της Ελληνικής Συνομοσπονδίας Εμπορίου και Επιχειρηματικότητας (Ε.Σ.Ε.Ε.), αζ) έναν (1) εκπρόσωπο του Συνδέσμου Ελληνικών Τουριστικών Επιχειρήσεων (Σ.Ε.Τ.Ε.) και αη) έναν (1) εκπρόσωπο του Συνδέσμου Βιομηχανιών Ελλάδος (Σ.Β.Ε.). Η γραμματειακή και διοικητική υποστήριξη της Επιτροπής ανατίθεται στις υπηρεσίες του Ο.ΜΕ.Δ. **Η Επιτροπή αυτή επιδιώκει την εναρμόνιση με την διάταξη της Οδηγίας που προβλέπει την ενεργό συμμετοχή των κοινωνικών εταίρων στο όργανο διαβούλευσης και στην διαδικασία θέσπισης του κατώτατου μισθού.**

Κατόπιν έγγραφης πρόσκλησης προς τα μέλη της Επιτροπής Διαβούλευσης και υπόδειξης των εκπροσώπων τους από τα ίδια, εκκινεί και η διαδικασία των διαβουλεύσεων η οποία σημειώνει κοινά στοιχεία και σχεδιασμό με το, έως σήμερα, ισχύον σύστημα, μόνον που πλέον, **τα μέρη δεν καλούνται να τοποθετηθούν σε κάθε περίπτωση σχετικά με τις προτάσεις τους για το μέγεθος του κατώτατου μισθού, αφού αυτό θα προκύπτει αυτόματα.** Έως την 31η Αυγούστου κάθε έτους η Επιστημονική Επιτροπή συντάσσει έκθεση, η οποία είτε διαπιστώνει ότι δεν υπάρχει λόγος παρέκκλισης από την εφαρμογή του **κανόνα** της αυτόματης αναπροσαρμογής, είτε προτείνει αιτιολογημένα και πλήρως τεκμηριωμένα ότι, κατ' εξαίρεση, ο νομοθετημένος κατώτατος μισθός και το νομοθετημένο κατώτατο ημερομίσθιο δεν πρέπει να αναπροσαρμοστούν κατά το επόμενο έτος σύμφωνα με τον συντελεστή με αποκλειστικά αναφερόμενες στην παράγραφο 6 αιτίες τις εξής: α) η οικονομία βρίσκεται σε σημαντική ύφεση ή β) υπάρχει σημαντική απόκλιση του εθνικού πληθωρισμού (Δείκτη Τιμών Καταναλωτή) από τον στόχο της Ευρωπαϊκής Κεντρικής Τράπεζας ή γ) υπάρχει σημαντική ανισορροπία στο ισοζύγιο εξωτερικών συναλλαγών ή δ) η βάση του συντελεστή της παρ. 1 αναπροσαρμογή δεν δικαιολογείται από τα επίπεδα και τις μακροπρόθεσμες εξελίξεις στην παραγωγικότητα και τη δυναμική της ή την απόκλιση του κατώτατου μισθού από το εξήντα τοις εκατό (60%) του ακαθάριστου διάμεσου μισθού ή ε) υπερβαίνει τις δημοσιονομικές δυνατότητες της χώρας ή στ) δεν δικαιολογείται από έκτακτες περιστάσεις.

Το έργο της Επιτροπής Διαβούλευσης είναι να διατυπώνει πλήρως αιτιολογημένη και τεκμηριωμένη γνώμη σχετικά με τα θέματα που αναφέρθηκαν ανωτέρω. Συγκεκριμένα, αν η έκθεση της Επιστημονικής Επιτροπής προτείνει την αυτόματη αναπροσαρμογή με βάση την κανόνα που τίθεται στην παράγραφο 1, αποστέλλει την έκθεσή της στους Υπουργούς Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης και Εθνικής Οικονομίας και Οικονομικών, καθώς και σε όλα τα μέλη της Επιτροπής Διαβούλευσης και αυτή εκφράζει την γνώμη της επί αυτής. Ο Πρόεδρος της Επιτροπής Διαβούλευσης, εντός ενός μηνός, διαβιβάζει την έκθεση της Επιστημονικής Επιτροπής και τη γνώμη της Επιτροπής Διαβούλευσης στους Υπουργούς Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης και Εθνικής Οικονομίας και Οικονομικών για να εκδοθεί η κοινή υπουργική απόφαση καθορισμού του νομοθετημένου κατώτατου μισθού και του νομοθετημένου κατώτατου ημερομισθίου.

Αν η έκθεση της Επιστημονικής Επιτροπής προτείνει την κατ' εξαίρεση παρέκκλιση από την εφαρμογή του κανόνα της παρ. 1, ακολουθείται η διαδικασία των παρ. 9 έως 11, ήτοι: Ο Πρόεδρος του Ο.ΜΕ.Δ., ως πρόεδρος της Επιτροπής Διαβούλευσης: αα) Εντός της πρώτης εβδομάδας του Σεπτεμβρίου, αποστέλλει έγγραφη πρόσκληση προς εξειδικευμένους επιστημονικούς και ερευνητικούς φορείς, μεταξύ των οποίων η Τράπεζα της Ελλάδος (ΤτΕ), η Ελληνική Στατιστική Αρχή (ΕΛ.ΣΤΑΤ.), η Δημόσια Υπηρεσία Απασχόλησης (Δ.ΥΠ.Α.), το Ινστιτούτο Εργασίας της Γ.Σ.Ε.Ε./Α.Δ.Ε.Δ.Υ. (ΙΝΕ Γ.Σ.Ε.Ε./Α.Δ.Ε.Δ.Υ.), το Ινστιτούτο Μικρών Επιχειρήσεων της Γ.Σ.Ε.Β.Ε.Ε., το Ίδρυμα Βιομηχανικών και Οικονομικών Ερευνών (Ι.Ο.Β.Ε.), το Ινστιτούτο του Σ.Ε.Τ.Ε (ΙΝ.ΣΕΤΕ), το Κέντρο Προγραμματισμού και Οικονομικών Ερευνών (ΚΕΠΕ), ο Οργανισμός Μεσολάβησης και Διαιτησίας (Ο.ΜΕ.Δ), το Ινστιτούτο Εμπορίου και Υπηρεσιών της Εθνικής Συνομοσπονδίας Ελληνικού Εμπορίου (ΙΝ. ΕΜ.Υ. ΕΣΕΕ), να συντάξουν έκθεση προς υποβολή έως την 30η Σεπτεμβρίου, για την αξιολόγηση του ισχύοντος νομοθετημένου κατώτατου μισθού με πλήρως αιτιολογημένες και τεκμηριωμένες προτάσεις για την αναπροσαρμογή. Έως την 7η Οκτωβρίου, σχηματίζει φάκελο με τις ανωτέρω εκθέσεις των εξειδικευμένων επιστημονικών και ερευνητικών φορέων και τον αποστέλλει προς την Επιστημονική Επιτροπή και την Επιτροπή Διαβούλευσης για την έκφραση πλήρως αιτιολογημένης και τεκμηριωμένης γνώμης σε σχέση με την αναπροσαρμογή του νομοθετημένου κατώτατου μισθού και του νομοθετημένου κατώτατου ημερομισθίου. Οι γνώμες αυτές αποστέλλονται από τις Επιτροπές στον Πρόεδρο του Ο.ΜΕ.Δ έως την 31η Οκτωβρίου. Έως την 7η Νοεμβρίου, διαβιβάζει τις γνώμες των Επιτροπών, καθώς και όλες τις εκθέσεις των εξειδικευμένων επιστημονικών και ερευνητικών φορέων, στο Κέντρο Προγραμματισμού και Οικονομικών Ερευνών (ΚΕΠΕ), προς σύνταξη του πορίσματος διαβούλευσης από αυτό, σε συνεργασία με την Επιστημονική Επιτροπή επί του λόγου εφαρμογής της εξαίρεσης και επί του συντελεστή που κρίνεται πως θα πρέπει να εφαρμοσθεί, με προθεσμία την 30η Νοεμβρίου, οπότε και διαβιβάζεται στον Πρόεδρο του Ο.ΜΕ.Δ., προς διαπίστωση της ολοκλήρωσης της διαδικασίας. Έως την 5η Δεκεμβρίου, ο Πρόεδρος του Ο.ΜΕ.Δ υποβάλλει το πόρισμα διαβούλευσης στους Υπουργούς Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης και Εθνικής Οικονομίας και Οικονομικών. **Υπό την εφαρμογή της υποχρέωσης διαφάνειας στην οποία αναφέρεται η Οδηγία, πλέον προβλέπεται νομοθετικώς** πως το Πόρισμα Διαβούλευσης, καθώς και όλες οι εκθέσεις, οι γνώμες της Επιστημονικής Επιτροπής και της Επιτροπής Διαβούλευσης, τα υπομνήματα και κάθε άλλο σχετικό έγγραφο τεκμηρίωσης που αφορά την ανωτέρω διαδικασία, **δημοσιεύονται στην ιστοσελίδα του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης.** Εντός του δευτέρου δεκαπενθημέρου του μηνός Δεκεμβρίου κάθε έτους ο Υπουργός Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης και ο Υπουργός Εθνικής Οικονομίας και Οικονομικών εισηγούνται στο Υπουργικό Συμβούλιο τον νομοθετημένο κατώτατο μισθό και το νομοθετημένο κατώτατο ημερομίσθιο λαμβάνοντας υπόψη το Πόρισμα Διαβούλευσης, όπως αυτό υποβλήθηκε και συντάχθηκε κατά την ανωτέρω διαδικασία. Έως το τέλος κάθε ημερολογιακού έτους, οι

Υπουργοί Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης και Εθνικής Οικονομίας και Οικονομικών, μετά από τη σύμφωνη γνώμη του Υπουργικού Συμβουλίου, εκδίδουν κοινή απόφαση καθορισμού του νομοθετημένου κατώτατου μισθού και του νομοθετημένου κατώτατου ημερομισθίου, που θα ισχύσουν για το επόμενο ημερολογιακό έτος.

Η διαδικασία αυτή προσομοιάζει αρκετά στο ισχύον σύστημά, ακολουθεί τις στενές προθεσμίες αυτού, παρατηρείται όμως μία χρονική μετακίνηση αυτών, ούτως ώστε η διαδικασία να ολοκληρώνεται στο τέλος του ημερολογιακού έτους, και όχι τέλος Μαΐου, **με σκοπό ο νέος κατώτατος να εφαρμόζεται με κάθε νέο έτος**. Σε κάθε περίπτωση, και η εφαρμογή της διαδικασίας αυτής δεν επιτρέπεται να καταλήγει σε μείωση του νομοθετημένου κατώτατου μισθού ή του νομοθετημένου κατώτατου ημερομισθίου.

8 Προώθηση των συλλογικών διαπραγματεύσεων

Όπως αναλύθηκε ανωτέρω, **δεύτερος άξονας της Οδηγίας είναι η ενίσχυση των συλλογικών διαπραγματεύσεων στα κράτη-μέλη**. Δεν πρόκειται παρόλα αυτά για δύο ασύνδετους μεταξύ τους στόχους ούτε έχουν κατά τύχη βρεθεί στην ίδια Οδηγία. Η συνύπαρξή τους οφείλεται στην πεποίθηση πως η **εξασφάλιση επαρκών κατώτατων μισθών προϋποθέτει την εμπλοκή των κοινωνικών εταίρων** και έναν ενδυναμωμένο κοινωνικό διάλογο, κατά βάση σε κλαδικό και διακλαδικό επίπεδο. Αυτό προκύπτει και από τα πραγματικά δεδομένα, κατά τις Αιτιολογικές σκέψεις της Οδηγίας²⁰³, δηλαδή από το ότι τα Κράτη με υψηλή κάλυψη από σ.σ.ε. διατηρούν σε υψηλά επίπεδα τους κατώτατους μισθούς. Τα άρθρα για την ενίσχυση των συλλογικών διαπραγματεύσεων έχουν εφαρμογή σε όλα τα κράτη-μέλη, ασχέτως του τρόπου πρόβλεψης των κατώτατων μισθών.

8.1 Το Άρθρο 4 της Οδηγίας

Το άρθρο 4 αφορά όλα τα κράτη μέλη της ένωσης και λόγω του ότι ακριβώς αποτελεί τον δεύτερο άξονα της Οδηγίας για τον καθορισμό των επαρκών μισθών, θα εξεταστεί ακροθιγώς στο παρόν κεφάλαιο. Στόχος καταρχήν που θέτει η παρούσα διάταξη είναι η **αύξηση της κάλυψης** από συλλογικές διαπραγματεύσεις και η **διευκόλυνση της άσκησης του δικαιώματος συλλογικών διαπραγματεύσεων** για τον καθορισμό των μισθών υπό την λογική πως όπου υπάρχει υψηλή κάλυψη από σ.σ.ε. παρατηρείται μείωση του αριθμού των χαμηλά αμειβόμενων και υψηλότεροι κατώτατοι μισθοί²⁰⁴.

Για την πληρέστερη κατανόηση του δεύτερου αυτού στόχου, θα πρέπει να αποσαφηνιστούν μερικές ακόμη έννοιες με βάση το άρθρο 3 της Οδηγίας. Ο ορισμός που αποδίδεται στην έννοια της συλλογικής διαπραγμάτευσης (συχ. 3) και της συλλογικής σύμβασης (συχ. 4) φαίνεται πως ταυτίζεται με αυτούς του εθνικού δικαίου. Ένα πρώτο αξιοσημείωτο σημείο είναι πως γίνεται αναφορά σε «συνδικαλιστικές οργανώσεις» από την πλευρά των εργαζομένων αντί για τον ευρύτερο, συνήθη για τον ενωσιακό νομοθέτη, όρο «εκπρόσωποι των εργαζομένων», που βέβαια για το εθνικό δίκαιο δεν διαδραματίζει ουσιώδη ρόλο καθώς κατά κανόνα οι συνδικαλιστικές οργανώσεις συνάπτουν συλλογικές συμβάσεις (άρθρο 6 παρ. 1 ν. 1876/1990). Ως προς τον δεύτερο ορισμό, αξίζει να επισημανθεί η διευκρίνιση πως συλλογική σύμβαση αποτελεί και η «αναγορευθείσα ως καθολικά εφαρμοστέα», Συνεπώς, ο μηχανισμός

²⁰³ Βλπ. Σκέψεις Οδηγίας 7,22,23 και κυρίως 25

²⁰⁴ Βλπ σκέψη 25 Οδηγίας

της επέκτασης της σ.σ.ε. μπορεί καταρχήν να αξιοποιηθεί από τα κράτη-μέλη στην επιδίωξη του στόχου κάλυψης²⁰⁵. Ως κάλυψη, ορίζεται στο άρθρο 3 παράγραφος 5 «το ποσοστό των εργαζομένων σε εθνικό επίπεδο για τους οποίους εφαρμόζεται συλλογική σύμβαση, που υπολογίζεται ως ο λόγος του αριθμού των εργαζομένων που καλύπτονται από συλλογικές συμβάσεις, προς τον αριθμό των εργαζομένων των οποίων οι συνθήκες εργασίας μπορούν να ρυθμίζονται με συλλογικές συμβάσεις σύμφωνα με το εθνικό δίκαιο και την εθνική πρακτική». Από τον συνδυασμό περισσότερων Αιτιολογικών Σκέψεων²⁰⁶ συνάγεται ένα «τεκμήριο επάρκειας» για τα συστήματα στα οποία η κάλυψη από σ.σ.ε. υπερβαίνει το 80%, ανεξάρτητα από τον τρόπο με τον οποίο επιτυγχάνεται το ποσοστό αυτό, ανεξάρτητα δηλαδή από το αν είναι απότοκο της πραγματικής δύναμης των συνδικάτων (π.χ. Σουηδία, Δανία) ή της νομοθετικής επέκτασης των κανονιστικών όρων μιας συλλογικής σύμβασης εργασίας (π.χ. Γαλλία, Ιταλία).

Παρόλα αυτά ο υπολογισμός του ποσοστού αυτού δεν αποτελεί μια απλή και δεδομένη διαδικασία. Το κύριο ερώτημα που ανακύπτει από τον ορισμό της κάλυψης είναι το πως θα χαρτογραφηθούν οι εργαζόμενοι των οποίων οι συνθήκες εργασίας, συμπεριλαμβανομένων των αποδοχών, δύναται να ρυθμίζονται με σ.σ.ε, ώστε να καταστεί εφικτό να υπολογιστεί ο αριθμός τους με αξιόπιστο και αντικειμενικό τρόπο. Οι κατηγορίες για τις οποίες υπάρχει αμφιβολία στο ελληνικό δίκαιο είναι οι εργαζόμενοι στον δημόσιο τομέα, οι κατώτατες αποδοχές των οποίων εμπίπτουν ρητώς στην έννοια του κατώτατου μισθού κατά το άρθρο 3, οι οικονομικά εξαρτημένοι αυτοαπασχολούμενοι και οι εργαζόμενοι σε πλατφόρμα.

Οι δημόσιοι υπάλληλοι στην χώρα μας, ειδικά για το ζήτημα των αποδοχών τους, μπορούν να συνάπτουν μόνο «συλλογικές συμφωνίες» οι οποίες δεν είναι συλλογικές συμβάσεις κατ' άρθρο 13 παρ. 2 ν. 2738/1999. Οι εργαζόμενοι με σύμβαση εργασίας ιδιωτικού δικαίου στις επιχειρήσεις και τους φορείς του ευρύτερου δημόσιου τομέα υπήχθησαν προσωρινά στις ρυθμίσεις του ενιαίου μισθολογίου του ν. 4042/2011 για την αντιμετώπιση της δημοσιονομικής κρίσης στο πλαίσιο των μνημονιακών δεσμεύσεων. Ωστόσο, μετά τη ρητή κατάργηση των σχετικών νομοθετικών ρυθμίσεων από τον νόμο περί ενιαίου μισθολογίου που ισχύει πλέον (ν. 4354/2015) και την πρόβλεψη αντίστοιχων ρυθμίσεων προκύπτει, με επιχείρημα από την σιωπή του νόμου, ότι δεν υπάγονται πλέον στο ενιαίο μισθολόγιο, και άρα έχουν το δικαίωμα καθορισμού του μισθού τους με συλλογικές διαπραγματεύσεις. Συνεπώς και θα πρέπει να προσμετρούνται στην βάση υπολογισμού για την εξαγωγή του ποσοστού κάλυψης από τις σ.σ.ε. Δεν ισχύει το ίδιο για τους εργαζόμενους με σχέση ιδιωτικού δικαίου στον στενό δημόσιο τομέα και για τους δημόσιους υπαλλήλους οι οποίοι υπάγονται στο ενιαίο μισθολόγιο και δεν δύναται να ρυθμίζουν μέσω συλλογικών συμβάσεων τις αποδοχές τους, παρότι κάτι τέτοιο δεν αποκλείεται από το άρθρο 22 παρ. 3 του Συντάγματος²⁰⁷.

Όσον αφορά τους οικονομικά εξαρτημένους αυτοαπασχολούμενους που παρέχουν εργασία αποκλειστικά ή κυρίως σε έναν μόνο εργοδότη και τους απασχολούμενους σε ψηφιακές πλατφόρμες, των οποίων οι συνθήκες εργασίας και ειδικότερα οι αποδοχές προβλέπεται ρητώς

²⁰⁵ Σ. Γούλας, Μια συμβολή για τη μεταφορά της ΟΔηγίας 2022/2041 στο ελληνικό δίκαιο: Το σχέδιο δράσης για τις συλλογικές διαπραγματεύσεις, ΕργΔ, Ιανουάριος 2024, σελ.69

²⁰⁶ Βλπ. Σκέψεις 13,23,25

²⁰⁷ Ο.π. Μ.Γιαννακούρου, 2024 σελ. 14, Δ. Βασιλείου, Η συλλογική αυτονομία στο Δημόσιο, ΕργΔ 2017, σελ. 237

πως μπορούν να ρυθμίζονται με σ.σ.ε.²⁰⁸, το πρόβλημα έγκειται στον αριθμό τους ο οποίος είναι ευμετάβλητος και δυσχερώς μετρήσιμος. Μία πιθανή λύση στην αντιμετώπιση της δυσχερούς καταμέτρησής τους για τον υπολογισμό του ποσοστού κάλυψης, θα ήταν να αναφέρεται στο νομοθέτημα που θα ενσωματώνει την Οδηγία, ότι θα προσμετρούνται στο ποσοστό των εργαζομένων εφόσον έχουν συστήσει νόμιμα φορέα συνδικαλιστικής εκπροσώπησης, δηλαδή συνδικαλιστικό σωματείο ή επαγγελματική οργάνωση κατά περίπτωση, ώστε να υπάρχει ο κατά νόμο φορέας του δικαιώματος σε συλλογικές διαπραγματεύσεις. Πρόκειται δηλαδή για αναλογική εφαρμογή του άρθρου 1 παρ. 2 του ν. 1876/1990 ούτως ώστε να γίνει δυνατός ένας όσο το δυνατόν ακριβής υπολογισμός και συμπερίληψη αυτής της δύσκολα οριοθετούμενης κατηγορίας εργαζομένων οι οποίοι φαινομενικά βρίσκονται ανάμεσα στην εξαρτημένη και την ανεξάρτητη εργασία²⁰⁹. Έτσι, και στην Έκθεση της Επιτροπής αναφέρεται πως στη βάση υπολογισμού για την εξαγωγή του ποσοστού κάλυψης από σ.σ.ε. προσμετρούνται και **οι απασχολούμενοι μέσω ψηφιακής πλατφόρμας**, από την στιγμή που οι όροι παροχής των υπηρεσιών τους δύνανται να ρυθμίζονται με συλλογικές συμφωνίες, δυνάμει της παρ. 3 του άρθρου 126 του Κ.Α.Ε.Δ. Η έκθεση τάσσεται υπέρ της άποψης πως θα πρέπει οι τελευταίοι να έχουν συστήσει νόμιμα φορέα εκπροσώπησης των επαγγελματικών συμφερόντων τους σύμφωνα με την παρ. 1 του άρθρου 126 του Κ.Α.Ε.Δ. Αιτία της ρύθμισης αυτής είναι πως η παρ. 3 του άρθρου 126 του Κ.Α.Ε.Δ παραπέμπει ρητώς στην παρ. 2 του άρθρου 1 του ν. 1876/1990, εξομοιώνοντας τους παρέχοντες υπηρεσίες μέσω πλατφόρμας με πρόσωπα που χρήζουν προστασίας αντίστοιχης με αυτήν των μισθωτών.

Για την προώθηση των συλλογικών διαπραγματεύσεων, η παράγραφος 1 επιβάλλει στα κράτη-μέλη τέσσερις βασικές υποχρεώσεις καθοδηγητικού περιεχομένου:

α) *«Να ενισχύουν την ικανότητα των κοινωνικών εταίρων να συμμετέχουν σε διαδικασίες συλλογικών διαπραγματεύσεων για τον καθορισμό των μισθών, ιδίως σε κλαδικό ή διακλαδικό επίπεδο»*. Η ρητή αναφορά στην προώθηση της συλλογικής διαπραγμάτευσης σε κλαδικό και διακλαδικό επίπεδο σηματοδοτεί την εγκατάλειψη της προηγούμενης πολιτικής της παρότρυνσης των κρατών-μελών να προωθήσουν την αποκέντρωση της συλλογικής διαπραγμάτευσης και να μετατοπίσουν το βάρος της στις επιχειρησιακές σ.σ.ε. Η ερμηνεία αυτή ενισχύεται και από την αναφορά της Αιτιολογικής Σκέψης 16 στις «συλλογικές διαπραγματεύσεις σε κλαδικό και διακλαδικό επίπεδο» ως «ουσιαστικού παράγοντα για την επίτευξη επαρκούς προστασίας με τη μορφή κατώτατου μισθού» και, ως εκ τούτου, στην ανάγκη προώθησης και ενίσχυσής τους. Προκύπτει δηλαδή από τις αιτιολογικές σκέψεις της Οδηγίας, μία αναγνώριση της υποχώρησης του κλαδικού και διακλαδικού επιπέδου διαπραγμάτευσης και της σημασίας του για την επίτευξη επαρκών κατώτατων ορίων αποδοχών²¹⁰.

β) Να ενθαρρύνουν τις εποικοδομητικές, ουσιαστικές και εμπεριστατωμένες διαπραγματεύσεις επί των μισθών επί ίσοις όροις μεταξύ των κοινωνικών εταίρων²¹¹.

²⁰⁸ Άρθρο 1 παρ. 2 ν. 1876/1990 και άρθρο 126 παρ. 3 Κ.Α.Ε.Δ. (άρθρο 70 ν. 4808/2021)- Στην παρούσα εργασία δεν θα αναλυθεί η επιλογή του όρου «συλλογική συμφωνία» αντί για «συλλογική σύμβαση» από τον νομοθέτη του ν. 4808/2021 καθότι γίνεται δεκτό πως από την στιγμή που το ίδιο το άρθρο παραπέμπει στον ν. 1876/1990, πρόκειται για την ρύθμιση του δικαιώματος της συλλογικής διαπραγμάτευσης χωρίς ο (ατυχής) όρος να επηρεάζει τα έννομα αποτελέσματα της συμφωνίας των μερών.

²⁰⁹ Ο.π. Μ.Γιαννακούρου, 2024, σελ. 15

²¹⁰ Ο.π. Σ. Γούλας, 2024, σελ. 70

²¹¹ καλύπτεται εν μέρει από τη ρύθμιση του άρθρου 4 του ν. 1876/1990

γ) Να λαμβάνουν μέτρα για την προστασία της άσκησης του δικαιώματος συλλογικών διαπραγματεύσεων για τον καθορισμό των μισθών και την προστασία των εργαζομένων και των συνδικαλιστικών εκπροσώπων από διακρίσεις σε βάρος τους, λόγω του ότι συμμετέχουν σε τέτοιου είδους συλλογικές διαπραγματεύσεις και

δ) Να λαμβάνουν μέτρα για την προστασία των συνδικαλιστικών και των εργοδοτικών οργανώσεων που συμμετέχουν σε συλλογικές διαπραγματεύσεις έναντι τυχόν ενεργειών παρέμβασης μεταξύ τους ή των εκατέρωθεν μελών τους κατά τη σύσταση, λειτουργία ή διοίκησή τους²¹².

Το άρθρο προβλέπει στην δεύτερη παράγραφο **δύο επικουρικά μέτρα για τα κράτη που δεν παρουσιάζουν υψηλό ποσοστό κάλυψης από σ.σ.ε.** Το πρώτο, συνίσταται στη θέσπιση πλαισίου με τους αναγκαίους πρόσφορους όρους για τις συλλογικές διαπραγματεύσεις είτε μέσω νόμου, κατόπιν διαβούλευσης με τους κοινωνικούς εταίρους, είτε με συμφωνία με αυτούς (τριμερή συμφωνία). Η δεύτερη ειδική υποχρέωση συνίσταται στην εκπόνηση σχεδίου δράσης²¹³ για την προώθηση των συλλογικών διαπραγματεύσεων το οποίο και κοινοποιείται υποχρεωτικά στην Ευρωπαϊκή Επιτροπή²¹⁴. Θα πρέπει η πρόβλεψη της παραγράφου 2 να ερμηνεύεται συνδυαστικά με την αιτιολογική σκέψη 25 που όπως αναφέρθηκε και ανωτέρω επισημαίνει την σύνδεση των υψηλών ποσοστών κάλυψης σε ορισμένα κράτη με χαμηλότερα ποσοστά χαμηλόμισθων. Αναφέρεται συγκεκριμένα πως η πλειονότητα των κρατών μελών με υψηλά επίπεδα κατώτατων μισθών σε σχέση με τον μέσο μισθό παρουσιάζουν κάλυψη από συλλογικές διαπραγματεύσεις άνω του 80%. Ως εκ τούτου, κάθε κράτος μέλος με ποσοστό κάλυψης από συλλογικές διαπραγματεύσεις κάτω του 80 % θα πρέπει να θεσπίσει μέτρα με σκοπό την ενίσχυση των εν λόγω συλλογικών διαπραγματεύσεων. Κάθε κράτος μέλος στο οποίο η κάλυψη από συλλογικές διαπραγματεύσεις υπολείπεται του κατώτατου ορίου του 80 % θα πρέπει να θεσπίσει πλαίσιο με τους αναγκαίους πρόσφορους όρους για τις συλλογικές διαπραγματεύσεις και να καταρτίσει **σχέδιο δράσης για την προώθηση των συλλογικών διαπραγματεύσεων**, ώστε σταδιακά να αυξηθεί το ποσοστό κάλυψης από συλλογικές διαπραγματεύσεις. Το ποσοστό αυτό στην πρόταση της Οδηγίας ήταν στο 70%. Εννέα χώρες παρουσιάζουν ήδη υψηλότερο ποσοστό κάλυψης από το 80% ή έστω ίσο με αυτό και είναι η Ιταλία, η Αυστρία, η Σουηδία, η Δανία, η Φινλανδία, το Βέλγιο, η Γαλλία, η Ισπανία και η Σλοβενία²¹⁵. Προκειμένου να γίνει σεβαστή η αυτονομία των κοινωνικών εταίρων, η οποία περιλαμβάνει το δικαίωμά τους σε συλλογικές διαπραγματεύσεις και αποκλείει οποιαδήποτε υποχρέωση σύναψης συλλογικών συμβάσεων. Συνεπώς 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 όχι ως στόχος προς επίτευξη καθότι αυτό θα ισοδυναμούσε με επιβολή σύναψης σ.σ.ε., κάτι που θα αντίκειτο στα εθνικά

²¹² Στο ελληνικό δίκαιο οι υποχρεώσεις αυτές (iii, iv) υπερκαλύπτονται από τις ρυθμίσεις του ν. 1264/1982 (άρθρα 14, 16, 17 και 1)

²¹³ Πρέπει να καταρτίζεται κατόπιν διαβούλευσης με τους κοινωνικούς εταίρους ή σε συμφωνία με αυτούς ή, κατόπιν αιτήματος των κοινωνικών εταίρων, ως προϊόν συμφωνίας τους. Με τον ίδιο τρόπο πρέπει να γίνονται οι επικαιροποιήσεις του. Πρέπει να θέτει σαφές χρονοδιάγραμμα και συγκεκριμένα μέτρα, ώστε σταδιακά να αυξηθεί το ποσοστό κάλυψης από σ.σ.ε. Πρέπει να επανεξετάζεται τακτικά, τουλάχιστον ανά πενταετία, και, εάν απαιτείται, να αναθεωρείται. Η κατάρτιση και οι τυχόν αναθεωρήσεις του πρέπει να κοινοποιούνται στην Ευρωπαϊκή Επιτροπή και να δημοσιοποιούνται

²¹⁴ Για την παρακολούθηση της εφαρμογής του Σχεδίου από την επιτροπή βλ. Άρθρο 10

²¹⁵ **A. Math**, Nouvelle Directive sur des Salaires Minima Adéquats, 2022

συντάγματα αλλά και στις Δ.Σ.Ε. 87/1948 και 98/1949²¹⁶. Τέλος προβλέπεται και για το Σχέδιο Δράσης αναγκαστική επικαιροποίηση και αξιολόγησή του, τουλάχιστον κατά πενταετία.

8.2 Το Σχέδιο Δράσης και τα επίπεδα κάλυψης από σ.σ.ε. στην Ελλάδα

Καταρχήν, όσον αφορά τις τυπικές 4 προϋποθέσεις για ενίσχυση των συλλογικών διαπραγματεύσεων, που αριθμεί το άρθρο 4, θεωρητικά μπορεί να αναφερθεί πως οι υποχρεώσεις γ και δ υπερκαλύπτονται από τις ρυθμίσεις του ν. 1264/1982 (άρθρα 14, 16, 17 και 1) που αναφέρονται στην προστασία της συνδικαλιστικής δράσης, στην ακώλυτη άσκηση αυτής, στην προστασία από την καταγγελία αλλά και στην κατοχύρωση της συνδικαλιστικής άδειας. Η περίπτωση β καλύπτεται εν μέρει θα από το άρθρο 4 του ν. 1876/1990, όπου και κατοχυρώνεται το δικαίωμα και η υποχρέωση προς διαπραγμάτευση. Εδώ φυσικά φαίνεται πως δημιουργείται ένα ουσιαστικό κενό καθώς ναι μεν η διαπραγμάτευση κατόπιν πρόσκλησης θεωρείται υποχρεωτική, ελλείπει όμως κυρώσεων τα μέρη (κυρίως η εργοδοτική πλέον πλευρά) μπορεί να επιλέξει να μην ανταποκριθεί. Παρόλα αυτά, οι μνημονικές μεταρρυθμίσεις που αναλύθηκαν ανωτέρω²¹⁷ φαίνεται πως αφαίρεσαν ακριβώς αυτό το προνόμιο συζήτησης και ουσιαστικής επιρροής των κοινωνικών εταίρων επί των μισθολογικών ζητημάτων με αποτέλεσμα την μετέπειτα σταδιακή παρακμή του κοινωνικού διαλόγου επί των ορίων των αποδοχών.

Στο Σχέδιο Δράσης αυτό ως ελάχιστα μέτρα που θα ληφθούν είναι τα 4 ρητώς προβλεπόμενα στην Οδηγία και ανωτέρω αριθμηθέντα, ενώ δεν δίνονται περισσότερες λεπτομέρειες για το περιεχόμενό του, με σεβασμό στην αυτονομία των κοινωνικών εταίρων. Επίσης η Οδηγία προβλέπει πως το σχέδιο μπορεί να υιοθετηθεί είτε με νόμο, κατόπιν διαβούλευσης με τους κοινωνικούς εταίρους, είτε με τριμερή συμφωνία κράτους – εργοδοτών – εργαζομένων, είτε κατόπιν κοινού αιτήματος των κοινωνικών εταίρων με διμερή συμφωνία μεταξύ τους (άρθρο 4 παρ. 2 εδ. γ). Επειδή στην ελληνική πρακτική δεν συνηθίζονται ούτε τριμερείς συμφωνίες ούτε εθνικές συλλογικές συμβάσεις-πλαίσια, καθ' υποκατάσταση του νόμου, το πιθανότερο σενάριο είναι η νομοθέτηση κατόπιν διαβούλευσης. Η διαβούλευση είναι και το σημείο κλειδί για την εκπόνηση του Σχεδίου υπό την επιταγή της ενίσχυσης της εμπλοκής των κοινωνικών εταίρων

Όσον αφορά τώρα την κάλυψη από σ.σ.ε., εντοπίζεται μία γενικότερη καθίζηση των επιπέδων αυτής στην Ελλάδα, ιδίως μετά τις νομοθετικές παρεμβάσεις της περασμένης δεκαετίας. Ενδεικτικά αναφέρεται πως σύμφωνα με τα πιο πρόσφατα καταγεγραμμένα στοιχεία του ILOSTAT (στατιστική βάση δεδομένων του Διεθνούς Γραφείου Εργασίας), το ποσοστό κάλυψης από σ.σ.ε. στην Ελλάδα το 2018 ανερχόταν σε 25,8%. Σύμφωνα με το I.N.E. Γ.Σ.Ε.Ε., το έτος 2022 η κάλυψη υπολογίστηκε σε ποσοστό 29%, το οποίο βασίστηκε στην εκτίμηση ότι οι 38 κλαδικές και ομοιοεπαγγελματικές σ.σ.ε. που ήταν σε ισχύ κάλυπταν δυνητικά 735.000 άτομα που αντιπροσωπεύουν το 29% του συνόλου των μισθωτών, χωρίς όμως να έχουν συμπεριληφθεί οι εργαζόμενοι που εμπίπτουν στο προσωπικό πεδίο εφαρμογής των επιχειρησιακών σ.σ.ε. που ήταν σε ισχύ το ίδιο έτος. Στην πλατφόρμα Wage-Up, η οποία συστήθηκε από τα Ευρωπαϊκά Συνδικάτα με σκοπό την παρακολούθηση της μεταφοράς και της πορείας εφαρμογής της Οδηγίας στα κράτη μέλη, **το ποσοστό της Ελλάδας σημειώνεται στο 14,2%, τοποθετώντας την στην δεύτερη χώρα με την μικρότερη κάλυψη από σ.σ.ε. μετά την**

²¹⁶ Ο.π. Μ.Γιαννακούρου, 2024, σελ. 28

²¹⁷ Κεφ. 3.3., 3.4.

Πολωνία (13%)²¹⁸. Σε κάθε περίπτωση είναι ξεκάθαρο πως το ποσοστό είναι πολύ χαμηλότερο από το 80% που αναφέρει η Οδηγία. Σίγουρα, η επαναφορά της αρμοδιότητας καθορισμού του κατώτατου μισθού στους κοινωνικούς εταίρους, με παράλληλη τροποποίηση του άρθρου 8 παρ.1 ν. 1876/1990²¹⁹, θα οδηγούσε σε καθολική κάλυψη των εργαζομένων. Κάτι τέτοιο όμως, δεν θα ικανοποιούσε τον σκοπό της Οδηγίας, που είναι η ομαλή λειτουργία και ενίσχυση του κλαδικού επιπέδου διαπραγμάτευσης, διακριτά και αυτοτελώς από το διακλαδικό/διεπαγγελματικό²²⁰. Ειδικά στην Ελλάδα, με τα αρκετά χαμηλά ποσοστά κάλυψης, απαιτείται η αναθεώρηση βασικών κεφαλαίων του συλλογικού εργατικού δικαίου προκειμένου να γίνει εφικτή η επιδίωξη ποσοστών που συναντά κανείς σε άλλα ευρωπαϊκά κράτη και για να αυξηθούν κατακόρυφα οι συλλογικές συμβάσεις. Κεντρική συνιστώσα της δύσκολης αυτής εξίσωσης θα πρέπει, σύμφωνα και με το άρθρο 4 παρ. 1 στχ. Α, να είναι η ουσιαστική ανάκαμψη του κλαδικού και του διακλαδικού επιπέδου διαπραγμάτευσης και η επαναφορά του επιχειρησιακού επιπέδου στον μη κυρίαρχο ρόλο που είχε στο σύστημα του αρχικού ν. 1876/1990²²¹.

Παρενθετικά επισημαίνεται στο σημείο αυτό πως στο Σχέδιο Δράσης αλλά και στην γενικότερη διαδικασία εναρμόνισης με την Οδηγία, θα πρέπει επιπλέον να ληφθεί σοβαρά υπόψιν το πως θα καταστεί εφικτή η **επί ισοις όροις διαπραγμάτευση** που αναφέρεται και στην περ. β της 1^{ης} παραγράφου. Μία ενδιαφέρουσα άποψη²²² η οποία έχει εκφραστεί σχετικά με την ορθή εναρμόνιση της Οδηγίας και συγκεκριμένα του άρθρου 4, έχει να κάνει με την συμβατότητα των προσφάτως προβλεπόμενων περιορισμών του δικαιώματος στην απεργία²²³. Πρέπει λοιπόν να εξεταστεί, εάν δηλαδή το άρθρο 93 του ν. 4808/2021, που θεσμοθετεί την ευθύνη της συνδικαλιστικής οργάνωσης για παρακώλυση της παροχής εργασίας από τους μη απεργούς, λειτουργεί ως φόβητρο για τους εργαζομένους που θέλουν να απεργήσουν σύννομα, σε βαθμό που δεν επιτρέπει την ανάπτυξη συλλογικών διαπραγματεύσεων με σχετική ισοδυναμία (κατά την πρόβλεψη του άρθρου 4 παρ. 1 στχ. β της Οδηγίας). Εφόσον η απάντηση στο ως άνω ερώτημα είναι καταφατική, οδηγούμαστε σε μία υπονόμευση του σκοπού της Οδηγίας και άρα η κατάργηση του συγκεκριμένου άρθρου αποτελεί «αναγκαίο, πρόσφορο όρο» για την προώθηση των συλλογικών διαπραγματεύσεων (άρθρο 4 παρ. 2 εδ. α της Οδηγίας). Τέλος, το γεγονός ότι η Ε.Ε. στερείται νομοθετικής αρμοδιότητας για την απεργία (άρθρο 153 παρ. 5 Σ.Λ.Ε.Ε.) δεν κλονίζει την παραπάνω θέση, αφού η Οδηγία καθ' εαυτήν δεν διαλαμβάνει καμία συγκεκριμένη ρύθμιση για το ζήτημα. Η προβληματική έγκειται στον τρόπο με τον οποίο

²¹⁸ [Homepage | Wage-up](#)

²¹⁹ . Η ρύθμιση αυτή, στην παρούσα μορφή της, ορίζει ότι οι μισθολογικοί όροι των ε.γ.σ.σ.ε. ισχύουν μόνο για τους εργαζομένους που απασχολούνται από εργοδότες που είναι μέλη των συμβαλλόμενων εργοδοτικών οργανώσεων (Σ.Ε.Β., Γ.Σ.Ε.Β.Ε.Ε., Ε.Σ.Ε.Ε., Σ.Ε.Τ.Ε.)

²²⁰ Γι' αυτό άλλωστε η Οδηγία προτρέπει τα κράτη-μέλη να ενισχύσουν την ικανότητα των κοινωνικών εταίρων να συμμετέχουν σε μισθολογικές συλλογικές διαπραγματεύσεις, ιδίως σε κλαδικό και διακλαδικό επίπεδο (άρθρο 4 παρ. 1α). Η τελεολογική αυτή ερμηνεία ερείδεται στην αναφορά της Αιτιολογικής Σκέψης 16 στις «συλλογικές διαπραγματεύσεις σε κλαδικό και διακλαδικό επίπεδο» ως «ουσιαστικού παράγοντα για την επίτευξη επαρκούς προστασίας με τη μορφή κατώτατου μισθού» και, ως εκ τούτου, στην ανάγκη προώθησης και ενίσχυσής τους. Περαιτέρω, στην Αιτιολογική Σκέψη 22 επισημαίνεται ότι «ένα υψηλό ποσοστό κάλυψης από κλαδικές ή διακλαδικές σ.σ.ε.», σε συνδυασμό με «ισχυρές και εύρυθμα λειτουργούσες συλλογικές διαπραγματεύσεις», ενισχύουν την επάρκεια των κατώτατων μισθών και την κάλυψη από κατώτατους μισθούς

²²¹ Ο.π. Σ. Γούλας, 2024, σελ. 71

²²² Ο.π. Σ. Γούλας, 2024, σελ. 72

²²³ Άρθρο 93 ν. 4808/2021 και άρθρο 31 ν. 5053/2023 σχετικά με την υποχρέωση της συνδικαλιστικής οργάνωσης για προστασία, από οποιαδήποτε σωματική ή ψυχολογική βία, της ακώλυτης προσέλευσης, παροχής εργασίας και αποχώρησης εκ μέρους των μη απεργών

τα κράτη-μέλη θα επιλέξουν τα αναγκαία και πρόσφορα μέτρα για την αποτελεσματικότερη επιδίωξη των σκοπών της Οδηγίας.

Ένα ακόμη ζήτημα, το οποίο έχει προβληματίσει ανά τα χρόνια την ελληνική θεωρία, και ασκεί σημαντική επιρροή στην διαπραγματευτική δύναμη των μερών και άρα στην επιτυχία των συλλογικών διαπραγματεύσεων, είναι τα στοιχεία υποχρεωτικότητας στο ελληνικό σύστημα μεσολάβησης-διαιτησίας. Όσο δεν υπάρχει κάποιος επικουρικός μηχανισμός που να εγγυάται την υπέρβαση της τυχόν έλλειψης διαπραγματευτικής βούλησης της μιας πλευράς και την επίτευξη συλλογικής ρύθμισης, ευνοείται ο αθέμιτος ανταγωνισμός μεταξύ των επιχειρήσεων στην βάση του εργασιακού κόστους. Η επαναφορά ενός συστήματος διαιτησίας όπως αυτό του αρχικού ν. 1876/1990 δεν θα συνεπαγόταν σπουδαία απόκλιση από την αρχή του ελεύθερου χαρακτήρα των συλλογικών διαπραγματεύσεων παρά μόνο αναλογικό μετριασμό της²²⁴. Στη βάση αυτή μπορεί να θεμελιωθεί τόσο η συμβατότητα της επαναφοράς της διαιτησίας του αρχικού ν. 1876/1990 με τον Α.Ε.Κ.Χ. όσο και η ανάγκη συμπερίληψής της στο σχέδιο δράσης του άρθρου 4 παρ. 2 της Οδηγίας²²⁵.

Καταληκτικά, το σχέδιο δράσης για την ανάκαμψη των συλλογικών διαπραγματεύσεων θα πρέπει να προτεραιοποιήσει την εξίσωση των διαπραγματευτικών δυνάμεων ούτως ώστε να υπάρχουν ισχυρά κίνητρα άσκησης του δικαιώματος της συλλογικής αυτονομίας και όχι να κινηθεί σε ένα πλαίσιο εσπευσμένης, πλασματικής επίτευξης του ποσοστού αυτού μέσω θεσμών όπως η εν γένει υποχρεωτική διαιτησία ή η υιοθέτηση της τακτικής των επεκτάσεων των σ.σ.ε. εκ μέρους της εκτελεστικής εξουσίας. Η απεργία αλλά και η, υπό προϋποθέσεις, δυνατότητα μονομερούς προσφυγής στην διαιτησία, αποτελούν τα ελάχιστα μέσα πίεσεως που διαθέτει η αδύναμη διαπραγματευτικά πλευρά για την εν τοις πράγμασι λειτουργία της συλλογικής αυτονομίας.

Συμπερασματικά, οι υποχρεώσεις που θέτει το άρθρο 4 θα μπορούσε κανείς να πει πως έχουν διαφορετική μεταξύ τους φύση. Η παράγραφος 1 έχει περισσότερο ενθαρρυντικό-διακηρυκτικό χαρακτήρα, χωρίς να εισάγει άμεση υποχρέωση δράσης για το κράτος-μέλος. Φαίνεται απλώς να υπερτονίζει την ανάγκη τόνωσης της συλλογικής αυτονομίας και να αναγνωρίζει την αρχή της παρακμής του στον Ευρωπαϊκό χώρο. Ουσιαστικότερη είναι συνολικά η ενσωμάτωση του ζητήματος της ανάγκης τόνωσης των συλλογικών διαπραγματεύσεων στο πλαίσιο της εν λόγω Οδηγίας και άρα η παραδοχή πως η ισχυρή συλλογική δράση είναι απαραίτητη για πρόβλεψη επαρκών μισθών. Από την άλλη πλευρά, η πρόβλεψη συγκεκριμένων μέτρων, η μη εφαρμογή των οποίων θα ενεργοποιεί την διαδικασία ελέγχου από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή (κατά άρθρα 258 έως 260 Σ.Λ.Ε.Ε.), έχει περισσότερες πιθανότητες να κινητοποιήσει τα Κράτη μέλη προς την λήψη ουσιαστικών μέτρων δράσης.

8.3 Η μεταφορά του άρθρου 4 της Οδηγίας στο εθνικό δίκαιο

Η Έκθεση Εμπειρογνομόνων της Επιτροπής επισημαίνει ότι το Σχέδιο Δράσης μπορεί να εμπνευστεί από τις Συμβάσεις και Συστάσεις της Δ.Ο.Ε και τις μελέτες του Ευρωπαϊκού Ιδρύματος για την Ανάπτυξη των Συνθηκών Διαβίωσης και Εργασίας (EUROFOUND). Κατά την Επιτροπή, τα κράτη μέλη έχουν υποχρέωση προσπάθειας και όχι αποτελέσματος όσον αφορά στην προώθηση των συλλογικών διαπραγματεύσεων για τη ρύθμιση των μισθών. Η θέση αυτή είναι καταρχήν σύμφωνη με το γράμμα της Οδηγίας καθότι το άρθρο αναφέρεται σε

²²⁴ Άρις Καζάκος, Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο, Εκδόσεις Σάκκουλα, 3^η Έκδ. 2013 σ. 617

²²⁵ Ο.π. Σ. Γούλας, 2024, σελ. 82

προσπάθεια ενίσχυσης των συλλογικών διαπραγματεύσεων, ενώ στην αιτιολογική σκέψη 25 διευκρινίζεται πως “ Προκειμένου να γίνει σεβαστή η αυτονομία των κοινωνικών εταίρων, η οποία περιλαμβάνει το δικαίωμά τους σε συλλογικές διαπραγματεύσεις και αποκλείει οποιαδήποτε υποχρέωση σύναψης συλλογικών συμβάσεων, το κατώτατο όριο του 80 % της κάλυψης από συλλογικές διαπραγματεύσεις θα πρέπει να νοείται μόνο ως δείκτης που ενεργοποιεί την υποχρέωση κατάρτισης σχεδίου δράσης.” Εκ των παραπάνω προκύπτει πως ναι μεν το κράτος μέλος δεν θα κληθεί να παρουσιάσει στην Επιτροπή ποσοστό κάλυψης 80% για να θεωρηθεί ότι εφαρμόζει σωστά την οδηγία, όμως αυτό δεν σημαίνει πως δεν θα ελεγχθεί από αυτήν όσον αφορά τις μεθόδους που θα υιοθετήσει στο Σχέδιο Δράσης καθώς και για την συμμετοχή των κοινωνικών εταίρων στον σχεδιασμό του. **Δεν θα πρέπει να παραμερίζεται της προσοχής του εθνικού νομοθέτη πως σε κάθε περίπτωση η Οδηγία από την φύση της θέτει έναν σκοπό, ένα επιδιωκόμενο αποτέλεσμα και δεν έχει την φύση σύστασης.**

Στο Σχέδιο Δράσης με βάση τις αιτιολογικές σκέψεις της πρότασης της Επιτροπής²²⁶, θα πρέπει να ληφθούν υπόψη α) Η ανάγκη παρακολούθησης του ποσοστού κάλυψης των αμοιβών των εργαζόμενων με Σ.Σ.Ε, υπολογίζοντας προς τούτο όλες τις Σ.Σ.Ε, περιλαμβανομένων των επιχειρησιακών, ανεξάρτητα από το εάν αυτές καταρτιστήκαν από σωματεία ή από ενώσεις προσώπων καθώς και αυτές των οποίων το πεδίο ισχύς τους επεκτάθηκε με προσχώρηση ή επέκταση, και χωρίς διάκριση μεταξύ συλλογικών συμβάσεων και διαιτητικών αποφάσεων, καθώς η νομοθεσία εξομοιώνει τις διαιτητικές αποφάσεις με συλλογικές συμβάσεις. β) Η ανάγκη ενίσχυσης της δυνατότητας των κοινωνικών εταίρων να διεξάγουν αποτελεσματικές συλλογικές διαπραγματεύσεις για τη σύναψη συλλογικών συμβάσεων εργασίας και την ορθή εφαρμογή τους β) Τους εκ του νόμου σκοπούς του Ο.ΜΕ.Δ, οι οποίοι πέραν των υπηρεσιών μεσολάβησης και διαιτησίας, περιλαμβάνουν και την υποστήριξη των ελεύθερων συλλογικών διαπραγματεύσεων με ενημερωτικά εκπαιδευτικά προγράμματα προς τους εκπροσώπους των κοινωνικών εταίρων, την εκπόνηση ερευνών και μελετών συναφών με τους σκοπούς του και την σύνταξη Ετήσιας Έκθεσης του έργου του. Αυτή η αναφορά γίνεται για να επισημανθεί η αυτόνομη και εκ του νόμου δυνατότητα αλλά και ευθύνη των κοινωνικών εταίρων να σχεδιάζουν και να εφαρμόζουν δράσεις υποστήριξης των συλλογικών διαπραγματεύσεων. δ) Την ανάγκη να προηγείται διαβούλευση με τους κοινωνικούς εταίρους για την κατάρτιση του Σχεδίου Δράσης, με σαφές χρονοδιάγραμμα.

Η παρ. 6 του άρθρου 4, αναφέρεται ειδικά στους ναυτικούς και εισάγεται ειδική διάταξη για την εφαρμογή Σχεδίου Δράσης στην περίπτωση που η κάλυψη από Σ.Σ.Ν.Ε μειωθεί κάτω του 80%. Λαμβάνονται δε υπόψη τα εξής: α) ο διεθνής χαρακτήρα της ναυτικής εργασίας, β) η υποχρεωτικότητα εφαρμογής των Σ.Σ.Ν.Ε οι οποίες κυρώνονται από τον Υπουργό Ναυτιλίας και Νησιωτικής Πολιτικής κατ’ εφαρμογήν των άρθρων 1 και 5 του ν. 3276/1944 (Α’ 24), γ) το πεδίο εφαρμογής του ν. 1264/1982 (Α’ 79) «Για τον εκδημοκρατισμό του συνδικαλιστικού Κινήματος και την κατοχύρωση των συνδικαλιστικών ελευθεριών των εργαζομένων» που καταλαμβάνει το σύνολο των συνδικαλιστικών οργανώσεων αλλά ρητά εξαιρεί τις ναυτεργατικές οργανώσεις, δ) το γεγονός ότι στον κλάδο της ναυτικής εργασίας υφίσταται κάλυψη από συλλογικές διαπραγματεύσεις σε ποσοστό άνω του 80%, και ε) ότι η ναυτική εργασία εμπίπτει στην αρμοδιότητα του Υπουργείου Ναυτιλίας και Νησιωτικής Πολιτικής σύμφωνα με το π.δ. 13/2018.

²²⁶ ο.π. Έκθεση Επιτροπής, σελ. 32

Το Σχέδιο Νόμου στο άρθρο 5, ακολουθώντας και την πρόταση της Επιτροπής, επαναλαμβάνει το γράμμα του άρθρου 4 της Οδηγίας, όσον αφορά το περιεχόμενο και τους στόχους του Σχεδίου Δράσης. Όσον αφορά την διαδικασία κατάρτισής του, αυτή ακολουθεί το πνεύμα των ως άνω περιγραφόμενων διαδικασιών διαβούλευσης. Συγκεκριμένα ο Υπουργός Εργασίας και Κοινωνικής ασφάλισης αποστέλλει πρόσκληση προς τους κοινωνικούς εταίρους για κατάθεση προτάσεων σε προθεσμία τουλάχιστον 30 ημερών. Το Σχέδιο Δράσης εκδίδεται εντός ενενήντα (90) ημερολογιακών ημερών μετά από την ολοκλήρωση της προθεσμίας υποβολής των προτάσεων και υλοποιείται το αργότερο 1 χρόνο μετά την έναρξη ισχύος του νομοσχεδίου, η οποία με τα σημερινά δεδομένα είναι η 1η Ιανουαρίου του 2025 και άρα το Σχέδιο Δράσης προβλέπεται να δημοσιευτεί τον Ιανουάριο του 2026. Όπως προκύπτει εκ των παραπάνω, τόσο η πρόταση της Επιτροπής όσο και το νομοσχέδιο για την εναρμόνιση της Οδηγίας δεν θέτουν καμία απολύτως κατευθυντήρια γραμμή, δεν αναφέρουν ούτε ενδεικτικώς το περιεχόμενο που θα πρέπει να λάβει το εν λόγω Σχέδιο Δράσης. Δεδομένης της τεράστιας απόκλισης του ποσοστού κάλυψης των εργαζομένων στην Ελλάδα σε σχέση με το υποδεικνυόμενο (14,3% έναντι 80%) θα κρινόταν δόκιμη ή αναμενόμενη η οριοθέτηση του πλαισίου θέσπισης ενός Σχεδίου που θα κληθεί, σταδιακά και όχι πιεστικά, να την εξομαλύνει.

IV. Συμπεράσματα

Μέχρι σήμερα²²⁷, στην πλειονότητα των κρατών-μελών της ΕΕ δεν έχει ακόμη ξεκινήσει η διαδικασία ενσωμάτωσης της Οδηγίας παρότι απομένουν μόλις λίγες ημέρες πριν την καταληκτική προθεσμία για την μεταφορά της (15.11.2024). Μόλις 6 κράτη-μέλη έχουν μέχρι στιγμής προωθήσει νομοθεσία για την ενσωμάτωση της Οδηγίας, στο εθνικό τους δίκαιο. Οι συζητήσεις βρίσκονται ακόμη σε εξέλιξη σε 9 κράτη-μέλη, ενώ η διαδικασία δεν έχει καν ξεκινήσει σε 7 κράτη-μέλη. Σε 3 κράτη-μέλη, οι κυβερνήσεις έχουν καταλήξει ότι δεν απαιτείται καμία νομοθετική ενέργεια για την εκπλήρωση των απαιτήσεων της οδηγίας. Συγκεκριμένα προσχέδια νομοθεσίας έχουν δημοσιευτεί σε: Βέλγιο, Ουγγαρία, Λετονία, Λουξεμβούργο, Πολωνία, Ρουμανία. Σε εξέλιξη είναι οι σχετικές διαδικασίες σε: Αυστρία, Βουλγαρία, Κροατία, Τσεχία, Φινλανδία, Ελλάδα, Ολλανδία, Σλοβακία, Ισπανία. Η διαδικασία δεν έχει ξεκινήσει καθόλου σε Κύπρο, Εσθονία, Γαλλία, Ιταλία, Λιθουανία, Μάλτα, Πορτογαλία. Τέλος έχουν ανακοινώσει ότι δεν απαιτείται καμία ενέργεια σε Γερμανία, Ιρλανδία, Σλοβενία²²⁸. Για την παρακολούθηση τόσο της ενσωμάτωσης όσο και της εφαρμογής και της εξελικτικής πορείας της Οδηγίας στα εθνικά δίκαια των κρατών-μελών, σχεδιάστηκε από τη Συνομοσπονδία Ευρωπαϊκών Συνδικάτων (ETUC) η ιστοσελίδα Wage-Up²²⁹. Αυτή η πρωτοβουλία ξεκίνησε πρόσφατα και βρίσκεται ακόμα σε δοκιμαστική (beta) έκδοση, με την ιστοσελίδα να αναπτύσσεται περαιτέρω το 2024. Η σελίδα προσφέρει πληροφορίες για τα επίπεδα των κατώτατων μισθών, τα έμφυλα μισθολογικά χάσματα και την κάλυψη των συλλογικών διαπραγματεύσεων σε κάθε χώρα της ΕΕ, με στόχο να ενισχύσει τη διαφάνεια και να προωθήσει την κοινωνική δικαιοσύνη σε όλη την Ευρώπη. Επίσης σύμφωνα με την ETUC: α) μόνο 2 χώρες παρουσιάζουν επάρκεια κατώτατων μισθών σύμφωνα με το προτεινόμενο διπλό όριο αξιοπρέπειας, δηλ. 60% του ακαθάριστου διάμεσου μισθού και 50% του ακαθάριστου μέσου μισθού, β) μόνο 8 χώρες καλύπτουν το στόχο κάλυψης των συλλογικών διαπραγματεύσεων τουλάχιστον σε ποσοστό 80%, γ) οι εργαζόμενοι φτωχοί είναι πάνω από 10% σε 7 επτά κράτη-

²²⁷ 7-11-2024

²²⁸ Διαθέσιμο σε: [Homepage | Wage-up](#)

²²⁹ [Homepage | Wage-up](#)

μέλη της ΕΕ, δ) 8 κράτη-μέλη της ΕΕ επιτρέπουν αυτή τη στιγμή υποκατώτατους μισθούς για νέους, επιτρέποντας στους εργοδότες να πληρώνουν στους νέους έως και 70% λιγότερο από τον νόμιμο κατώτατο μισθό και ε) οι γυναίκες εργαζόμενες στην ΕΕ, οι οποίες είναι πιο πιθανό να κερδίζουν τον κατώτατο μισθό λόγω της υποτίμησης των θέσεων εργασίας που κυρίως απασχολούν γυναίκες, εξακολουθούν να κερδίζουν έως και 21% λιγότερο από τους άνδρες.

Συμπερασματικά, στο σημείο αυτό θα πρέπει να αναφερθεί πως, η θέσπιση της Οδηγίας 2022/2041 δεν ήταν ένα εύκολο εγχείρημα και ούτε ήρθε σε μία τυχαία χρονική συγκυρία. Η ύπαρξη του κατώτατου μισθού φαίνεται να έχανε ολοένα και περισσότερο την δυναμική της καθώς δεν κατάφερε να επιτελέσει τον έναν και βασικότερο ρόλο τον οποίον θα έπρεπε και να εξυπηρετεί: Την ελαχιστοποίηση των φτωχών εργαζομένων, δηλαδή την εξασφάλιση ενός ελάχιστου βιοτικού επιπέδου σε κάθε εργαζόμενο. Στην εποχή όπου ένας εργαζόμενος με μοναδικό έσοδο τον μισθό του, κυμαινόμενο στο κατώτερο όριο, δεν μπορεί να ανταπεξέλθει στις καθημερινές βιοτικές ανάγκες (τροφή, στέγαση, ένδυση), είναι ολοφάνερο πως έχει πάψει ο θεσμός να αξιοποιείται στην πράξη ως μέσο αποτροπής της φτώχειας. Ειδικότερα για την Ελλάδα, όχι μόνο αυτή βρίσκεται στην τελευταία θέση, σε ενωσιακό επίπεδο, όσον αφορά την δυνατότητα βιοπορισμού ενός εργαζομένου αμειβόμενου με τον κατώτατο μισθό, αλλά μάλιστα εμφανίζει ποσοστό αδυναμίας σχεδόν διπλάσιο από την αμέσως προηγούμενη στην κατάταξη χώρα. Για να επιτευχθεί η ανοδική κοινωνική σύγκλιση θα πρέπει μάλλον, όσο και αν αυτό αποφεύγεται τόσο από το ενωσιακό όσο και από το εθνικό γράμμα διατάξεων, να γίνει μια προτεραιοποίηση επί των κριτηρίων για τον υπολογισμό ενός επαρκούς κατώτατου μισθού. Σε τελική ανάλυση είναι πιο σημαντικό να δοθεί βάρος στις τιμές του πληθωρισμού και του κόστους διαβίωσης και στην συνέχεια να επιδιωχθεί η εξάλειψη της μισθολογικής ανισότητας μέσω της σύγκρισης με τους μέσους μισθούς και αυτό γιατί ακόμη και εάν ένας εργαζόμενος αυτή τη στιγμή αμείβεται με τον μέσο μισθό αυτό δεν συνεπάγεται ότι ο μισθός αυτός είναι επαρκής για ένα αξιοπρεπές επίπεδο διαβίωσης.

Η σύνδεση του ζητήματος της επάρκειας των κατώτατων μισθών με την προαγωγή των συλλογικών διαπραγματεύσεων σε μια ενιαία πολιτική καταπολέμησης της φτώχειας στην εργασία συνιστά ένα πολύ σημαντικό βήμα στο οποίο προβαίνει η Οδηγία 2022/2041/ΕΕ. Βήμα καθόλου δεδομένο, αφού η αρχική πρόταση της Ευρωπαϊκής Επιτροπής αφορούσε μόνο τον κατώτατο μισθό, ενώ οι συλλογικές διαπραγματεύσεις εισήχθησαν μετά από επιμονή των εκπροσώπων των εργαζομένων. Αυτό αποτελεί μεγάλη κατάκτηση, αφού ο νομοθετημένος κατώτατος μισθός από μόνος του δύναται, στην καλύτερη περίπτωση, να αποτρέψει την απόλυτη φτώχεια, χωρίς να επηρεάζει τη μισθολογική ανισότητα²³⁰. Ακόμη και το σώμα της Οδηγίας έχει διαρθρωθεί με τρόπο που υποδεικνύει την λογική πορεία για την εξασφάλιση του δίκαιου και επαρκούς κατώτατου μισθού. Πρώτα προβλέπεται η μεθοδολογία προώθησης των συλλογικών διαπραγματεύσεων (άρθρο 4), στην συνέχεια η διαδικασία καθορισμού του κατώτατου μισθού (άρθρο 5) και τέλος η ανάγκη ισχυρής παρουσίας των κοινωνικών εταίρων κατά την διαδικασία ρύθμισης του καθεστώτος του κατώτατου μισθού (άρθρο 7). Επίσης, ακόμη και σε χώρες χωρίς εθνικό κατώτατο μισθό, πχ. Νορβηγία, υπάρχουν συλλογικά όργανα που συμβάλλουν στον διακανονισμό των διαπραγματεύσεων²³¹. Εκ των παραπάνω συνάγεται πως η προστασία των εργαζομένων μέσω της πρόβλεψης ενός κατώτατου ορίου αποδοχών είναι ένα ζήτημα αναπόσπαστο της συλλογικής διαπραγμάτευσης των κοινωνικών εταίρων, ταυτόχρονα

²³⁰ Ο.π. Σ. Γούλας, 2024 σελ. 82

²³¹ Ο.π. Eurofound 2024, p. 28

όμως δεν δύναται να μην συγκεντρώνει την προσοχή και της κρατικής εξουσίας η οποία είναι, έμμεσα ή άμεσα, υπεύθυνη για την προστασία του θεσμού.

Μέχρι πρόσφατα, 2 χρόνια μετά την ψήφιση της Οδηγίας, τα πράγματα δεν φάνταζαν αισιόδοξα και με διάθεση ουσιαστικής εναρμόνισης του εθνικού δικαίου. Αντίθετα είχε μάλιστα σημειωθεί κατά τις διαβουλεύσεις για τον κατώτατο μισθό, τον Μάρτιο του 2024, πως το εθνικό καθεστώς φαίνεται να πληροί όλες τις προϋποθέσεις που θέτει η Οδηγία, αναφορικά τουλάχιστον με τα κριτήρια καθορισμού και τις διαδικασίες θέσπισης του. Όσον αφορά την κάλυψη από τις σ.σ.ε. μένει να αξιολογηθεί το Σχέδιο Δράσης το οποίο και οφείλει να καταρτιστεί μιας και η κάλυψη αυτή τη στιγμή στην Ελλάδα είναι σε πολύ χαμηλά ποσοστά, με το ποσοστό να κυμαίνεται στο 14,2 % των εργαζομένων²³². Η ιδιαιτερότητα της εν λόγω Οδηγίας είναι πως ενώ θέτει συγκεκριμένους στόχους, δεν προβλέπει αντίστοιχα και συγκεκριμένα μέτρα αφήνοντας μεγάλο πεδίο διακριτικής ευχέρειας σε κάθε Κράτος-Μέλος (ηθελημένα, μιας και ήδη η ρύθμιση επί του συγκεκριμένου ζητήματος θεωρήθηκε τολμηρή αν όχι καταχρηστική). Συνεπώς μια απλή μεταφορά του κειμένου της Οδηγίας θα συνιστούσε κενό γράμμα και δεν θα είχε καμία πραγματική συνεισφορά στους επιδιώξιμους στόχους. Αντιθέτως, φαίνεται πως απαιτείται ισχυρή πολιτική βούληση προκειμένου να παραμεριστεί η νοοτροπία πως η σ.σ.ε. αποτελεί μέσο προστασίας του εργοδότη ως μονάδα ή μέσο για την κατοχύρωση κάποιων επιμέρους ατομικών εργασιακών δικαιωμάτων για τους εργαζομένους συγκεκριμένης εκμετάλλευσης- κάτι που έχει οδηγήσει, σε συνδυασμό με τις μνημονιακές μεταρρυθμίσεις, σε ανάδειξη της επιχειρησιακής σ.σ.ε. ως πρωταγωνίστριας. Η δύναμη της συλλογικής αυτονομίας έγκειται στο ότι μπορεί να αποτελέσει παράγοντα καθοριστικό για την διαμόρφωση της εθνικής οικονομίας καθώς εξυπηρετεί τα συλλογικά συμφέροντα και όχι το συμφέρον των μονάδων εργοδοτών ή και εργαζομένων.

Όσον αφορά το νέο σύστημα και την πρόταση για **υιοθέτηση συστήματος αναπροσαρμογής του κατώτατου μισθού** ετησίως με βάση τύπου που θα αναδεικνύει τον συντελεστή, σίγουρα αποτελεί μία ριζική και μη αναμενόμενη αλλαγή η οποία καταρχήν, καταδεικνύει την ανάγκη για κατώτατους μισθούς που να ανταποκρίνονται στο κόστος ζωής και στην πραγματική αγοραστική δύναμη των εργαζομένων. Πρόκειται για εγχείρημα το οποίο έχει εφαρμοσθεί στην Ελλάδα και στο παρελθόν²³³ χωρίς όμως μεγάλη διάρκεια. Η αναπροσαρμογή του μισθού με βάση και τον ΔΤΚ αποτελεί ένα διαχρονικό αίτημα, σίγουρα επίκαιρο, το οποίο όμως εισάγει και τον προβληματισμό σχετικά με τους μισθούς εκτός του κατώτατου. Όταν η αύξηση του κατώτατου γίνεται ανάλογα με τον πληθωρισμό, αντίστοιχη θα πρέπει να είναι και η επιρροή του στους υπόλοιπους μισθούς. Μία ακόμη έλλειψη του προτεινόμενου συστήματος, φαίνεται να σημειώνεται στην προστασία που προβλέπει η Οδηγία για όλες τις κατηγορίες εργαζομένων, με αναφορά και στους ψευδοαπασχολούμενους. Με τα σημερινά δεδομένα,²³⁴ εκτός της απαραίτητης και ουσιώδους πρόβλεψης για τους δημοσίους υπαλλήλους, δεν φαίνεται να σημειώνεται πρόοδος για τις λοιπές, λιγότερο προστατευόμενες ομάδες εργαζομένων που αναφέρθηκαν ανωτέρω.

Σχετικά με την συμμετοχή των κοινωνικών εταίρων στην διαδικασία θέσπισης του κατώτατου μισθού δύσκολα θα μπορούσε να την κρίνει κανείς ενδυναμωμένη καθότι πλέον η

²³² Διαθέσιμο σε: [Homepage | Wage-up](#)

²³³ **Τ. Γαληνός, Μ. Νικήτας**, Για μια αυτόματη τιμαριθμική αναπροσαρμογή για το συμφέρον των εργαζομένων, Φεβρουάριος, 1983)

²³⁴ τελική ημερομηνία επεξεργασίας 1-12-2024

διαβούλευση (για το σύστημα από το 2028) περιορίζεται στην διατύπωση γνώμης επί του συντελεστή και αποκτά ενεργητικό ρόλο μόνον στην περίπτωση απόκλισης από αυτόν. Από την άλλη πλευρά, για την προώθηση των σ.σ.ε. δεν δύναται στο χρονικό σημείο σύνταξης της παρούσας να διατυπωθούν ουσιαστικά σχόλια, καθώς το από 7-11-2024 Νομοσχέδιο απλώς προβλέπει την εκπόνηση σχεδίου δράσης, χωρίς να γίνεται καμία αναφορά στα χαμηλά, και δυσκόλως προσεγγίσιμα ποσοστά κάλυψης. Όσον αφορά το ενδεχόμενο της επιστροφής της αρμοδιότητας καθορισμού του κατώτατου μισθού στους κοινωνικούς εταίρους, το Υπουργείο αναφέρει πως *οι κοινωνικοί εταίροι δεν εκπροσωπούν το σύνολο των εργαζομένων και συνεπώς οι διμερείς διαπραγματεύσεις δεν είναι αντιπροσωπευτικές για το σύνολο της κοινωνίας. Για παράδειγμα, δεν εκπροσωπούνται οι άνεργοι και οι νέες γενιές. Ο κατώτατος μισθός προστατεύει το σύνολο της κοινωνίας.* Πρόκειται για μία αξιολόγηση που ανταποκρίνεται στην ελληνική πραγματικότητα, πλην όμως θα μπορούσε να θεωρηθεί πως εν τέλει συμπλέει με αυτή, χωρίς, προς το παρόν, να διαφαίνεται διάθεση για ριζοσπαστικές αλλαγές στον τομέα των συλλογικών διαπραγματεύσεων.

Μία τελική παρατήρηση: Συχνά στα κείμενα που αφορούν τον κατώτατο μισθό, συναντά κανείς την θέση πως, «κατά τον καθορισμό και την αναπροσαρμογή το κατώτατου νομοθετημένου μισθού απαιτείται να προσεγγισθεί το σημείο ισορροπίας, έτσι ώστε αυτός να λειτουργεί ως μέσο προστασίας του εισοδήματος των πιο χαμηλά αμειβόμενων χωρίς όμως η μεταβολή τους να επιδρά αρνητικά στην ανεργία ή/και στην απασχόληση, υποσκάπτοντας την παραγωγικότητα των επιχειρήσεων, τις θέσεις εργασίας και την απόδοση της ελληνικής οικονομίας». Είναι όμως αυτός ο σκοπός που θα πρέπει να επιτελεί ο κατώτατος μισθός; Από την ύπαρξή του και πολύ περισσότερο σήμερα, με την συζήτηση να περιστρέφεται γύρω από τον πληθωρισμό, ο κατώτατος μισθός φαίνεται πως αποσκοπεί αποκλειστικά στην προστασία των εργαζομένων, πλέον όχι μόνο των πτωχών, καθώς το 22% στην Ελλάδα αμείβεται με βάση αυτόν. Η αύξηση της ανεργίας μπορεί να θεαθεί μόνο ως έμμεση αρνητική συνέπεια στην περίπτωση που δεν ληφθούν υπόψη το σύνολο των κριτηρίων που προβλέπονται για τον υπολογισμό του. Ο θεσμός όμως καθ'αυτός, δεν θα πρέπει να αντιμετωπίζεται, όπως συνέβη στο παρελθόν, ως ευκαιρία διορθωτικής οικονομικής πολιτικής και κίνητρο για προσλήψεις με χαμηλό εργασιακό κόστος, καθώς αυτό θα υπονόμει την φύση και την λειτουργία του στην κοινωνία. Επίσης το γεγονός πως πλέον δεν θα επιτρέπεται η μείωση του κατώτατου μισθού, παρά μόνο η κατά παρέκκλιση μη εφαρμογή του συντελεστή αύξησης που προκύπτει, εγείρει ερωτήματα σχετικά με την εφαρμογή στο παρελθόν, εθνικών και ευρύτερα ευρωπαϊκών πολιτικών που προωθούσαν μέτρα περικοπών των κατώτατων αποδοχών με σκοπό την οικονομική εξυγίανση. Πιθανώς η στροφή αυτή που ακολουθείται σε ενωσιακό επίπεδο, να συνιστά και μία έμμεση παραδοχή της αδυναμίας των μέτρων αυτών να συμβάλλουν στην πράξη στην οικονομική εξυγίανση. Καταληκτικά, με βάση την Οδηγία 2022/2041 και τις νέες ρυθμίσεις που έπονται σε εθνικό επίπεδο, αν κανείς θέλει να ακριβολογήσει, δεν μπορεί να μιλήσει για ευρωπαϊκό κατώτατο μισθό, αλλά για μία κοινή, ενωσιακή πορεία για διαμόρφωση επαρκών κατώτατων μισθών, κατά τη δυναμική του κάθε κράτους-μέλους.

V. Βιβλιογραφία

- Adams, Z.** “*Understanding the Minimum Wage: Political Economy and Legal Form.*” Cambridge Law Journal, 2019.
- Adams, Z.** “*The EU Minimum Wage Directive: A Missed Opportunity?*” UK Labor law, November 2020.
- Aumayr-Pintar Christine, Jakub Kostolny and Marco Seghesio** (Eurofound); **Janna Besamusca** (Utrecht University), Eurofound, “*Controversy over German minimum wage for international truck drivers.*”2016
- Badet Manon**, “*Le dumping social au coeur des préoccupations del 'Union Européenne*” 2020
- Bargain, Gwenola**, “*Le salaire minimum adéquat*”. Revue de droit du travail, juin 2023: 404-410.
- Bomba, Katarzyna.** “*Minimum Wage as an Instrument to Provide Dignity at Work*”,. E-Journal of International and Comparative Labor Studies, March-January 2021-2022.
- Carlos Vacas-Soriano, Christine Aumayr-Pintar.** “*Towards adequate minimum wages: Fairness and a decent standard of living*”, Eurofound. 28 June 2024.
- Christine Aumayr-Pintar, Carlos Vacas-Soriano, Jakub Kostolný and Marco Seghesio.** “*Minimum wages in 2024: Annual review*”. Luxembourg: Publications Office of the European Union: Eurofound, 2024.
- Garben, S.** “*The European Pillar of Social Rights: An Assessment of its Meaning and Significance*” Cambridge Yearbook of European Legal Studies, 2019: 101.
- ILO.** “*Minimum wage systems*”. International Labour Conference, 103rd Session, 2014, Geneva, 2014.
- ILO.** “*Minimum wage policy guide*”. Geneva:, 2016.
- ILO.** “*Minimum Wage Systems*” 2024.
- Marcello Natili, Stefano Ronchi.** “*The Politics of the European Minimum Wage: Overcoming Ideological, Territorial and Institutional Conflicts in the EU Multi-level Arena.*” Journal of Common Market Studies, 29 August 2023.
- Math, A.** “*Nouvelle Directive sur des Salaires Minima Adéquats .*” Chronique Internationale de l’IRES, 2022: 38-47.
- Müller, Torsten.** “*Minimum wage developments in 2022 - fighting the cost-of-living crisis.*” European Trade Union Institute (ETUI), February 2023.
- Sjödin, Erik.** “*European minimum wage: A Swedish perspective on EU’s competence in social policy in the qake of the proposed directive on adequate minimum wages in the EU.*” European Labour Law Journal, 2022: 273–291.
- Tito, Boeri.** “*The economics of imperfect labor markets.* Princeton University, 2013.
- Torsten Mueller, Silvia Rainone, Kurt Vandaele.** “*Fair minimum wages and collective bargaining: a key to recovery.*” *Benchmarking Working Europe 2020*, 2020. ETUI, χ.χ.
- Γαληνός Τ. Νικήτας Μ.** «Για μια αυτόματη τιμαριθμική αναπροσαρμογή για το συμφέρον των εργαζομένων», Φεβρουάριος 2023
- Γιαννακούρου, Μ.** «Η Οδηγία 2022/2041 για επαρκείς κατώτατους μισθούς στην Ε.Ε. και η επίδρασή της στο ελληνικό δίκαιο.» *ΕεργΔ*, Ιανουάριος 2024: 1-38.
- Γούλας, Α.** «Το νομικό πλαίσιο ρύθμισης του κατώτατου μισθού.» *ΕΕεργΔ*, Ιανουάριος 2019.

- Γούλας, Σ.** «Μια συμβολή για τη μεταφορά της Οδηγίας 2022/2041 στο ελληνικό δίκαιο: Το σχέδιο δράσης για τις συλλογικές διαπραγματεύσεις.» *ΕεργΔ*, Ιανουάριος 2024: 67-83.
- Δερμιτζάκη, Φ.** «Η δυσμενής μισθολογική μεταχείριση των νέων κατά το Μνημόνιο II.» *ΕΕεργΔ*, 2012.
- . «Μισθός και νεότητα.» *ΕεργΔ*, Ιανουάριος 2014: 30-38.
- Ζερδελής, Δ.** «Ζητήματα ερμηνείας του ευρωπαϊκού εργατικού δικαίου.» *ΕεργΔ*, 2018: 120-152.
- . *Εργατικό Δίκαιο-Ατομικές εργασιακές σχέσεις*. Αθήνα: Σάκκουλας, 2023.
- . *Ευρωπαϊκό Εργατικό Δίκαιο*. Σάκκουλας, 2022.
- . *Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο*. 2023.
- Καζάκος, Άρις.** *Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο*. Σάκκουλας, 2013.
- ΚΕΠΕ.** «Σχέδιο Πορίσματος Διαβούλευσης για τη διαδικασία διαμόρφωσης του ισχύοντος νομοθετημένου κατώτατου μισθού και ημερομισθίου.» ΑΘΗΝΑ, 2024.
- Κουκιάδης, Ι.** *Εργατικό Δίκαιο-Συλλογικές Εργασιακές Σχέσεις*. 2021.
- . *Ατομικές εργασιακές σχέσεις και το δίκαιο της ευελιξίας της εργασίας*. Σάκκουλας, 2021.
- Λεβέντη, Α.** *Η Αρχή της εύνοιας στο εργατικό Δίκαιο*, Νομική βιβλιοθήκη, 2018.
- Λεβέντης Γ., Παπαδημητρίου Κ.** *Ατομικό εργατικό δίκαιο*, Δελτίο Εργατικής Νομοθεσίας, 2011.
- Λεβέντης Γ.,** «Το επίδομα γάμου και η ρύθμισή αυτού με συλλογικές συμβάσεις εργασίας.» *ΔΕΝ*, 70 2014: 200-208.
- . «Οι πρόσφατες αλλαγές που επέφερε ο ν. 4046/2012 στο Εργατικό Δίκαιο.» *ΕΕεργΔ*, 2012.
- . «Το πάγωμα των ωριμάνσεων (άρθρο 4 της ΠΥΣ 6/2012) δεν αφορά βασικούς μισθούς - Αιτιολογία ΔΑ - Εργοδοτικές Παροχές προς ενίσχυση Πολιτιστικών -Μορφωτικών - Αθλητικών Εκδηλώσεων Συνδ. Οργανώσεως.» *ΔΕΝ*, Δεκέμβριος 2023.
- . *Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο*. Αθήνα: Σάκκουλας, 2023
- Ληξουριώτης, Ι.** *Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις*. Αθήνα: Νομική Βιβλιοθήκη, 2013.
- . *Διεθνές Εργατικό Δίκαιο*. Αθήνα: Νομική Βιβλιοθήκη, 2005.
- Παπαδημητρίου, Κ.** *Ατομικό Εργατικό Δίκαιο*. Νομική Βιβλιοθήκη, 2023.
- . «"Ο νομοθετημένος" κατώτατος μισθός.» *ΕΕεργΔικ*, Ιανουάριος 2014: 6-18.
- . *Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο: :συνδικαλιστική ελευθερία - συνδικαλιστικές οργανώσεις - συλλογικές συμβάσεις εργασίας - απεργία*. Αθήνα: Νομική βιβλιοθήκη, 2022.
- Παπαδόπουλος, Ν.** «Ο κατώτατος μισθός στο διεθνές και το ευρωπαϊκό δίκαιο.» *ΕεργΔ*, Ιανουάριος 2024: 39-66.
- Σιδέρης, Δ.** «Ο «ευρωπαϊκός» κατώτατος μισθός.» *ΕΕεργΔ*, 2022.