

Προς
Την Υπουργό Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης,
Κ. Νίκη Κεραμέως

Θέμα: Παρατηρήσεις επί του πορίσματος της επιστημονικής επιτροπής για την ενσωμάτωση της Οδηγίας ΕΕ 2022/2041 για επαρκείς κατώτατους μισθούς στην ΕΕ

Κυρία Υπουργέ ,

Σας υποβάλλουμε με την παρούσα και εγγράφως τις παρατηρήσεις μας επί του πορίσματος της Επιστημονικής Επιτροπής για την Ενσωμάτωση της Οδηγίας ΕΕ 2022/2041 για Επαρκείς Κατωτάτους Μισθούς καθώς και τις προτάσεις μας για την ορθή και αποτελεσματική μεταφορά της εν λόγω Οδηγίας στο εσωτερικό μας δίκαιο.

Προεισαγωγικά, επισημαίνουμε ότι η εν λόγω επιστημονική επιτροπή για την Ενσωμάτωση της Οδηγίας συγκροτήθηκε από το Υπουργείο χωρίς τους εκπροσώπους μας. Όπως είναι γνωστό, η πρακτική συμμετοχής της ΓΣΕΕ στις ομάδες εργασίας του Υπουργείου Εργασίας ιδίως στο πλαίσιο της διαδικασίας ενσωμάτωσης των Οδηγιών της ΕΕ, που ίσχυε σταθερά επί σειρά ετών και διακόπηκε με την επιβολή των μνημονιακών μέτρων, δεν έχει αποκατασταθεί μέχρι σήμερα, παρότι η ίδια η Οδηγία παροτρύνει τα Κράτη Μέλη για τη διεξαγωγή κοινωνικού διαλόγου κατά την ενσωμάτωσή της

Ειδικότερα:

Οι στόχοι της Οδηγίας και η αποτελεσματική επιδίωξή τους

Η Οδηγία (άρθρο 1 παρ. 1) θέτει **δύο κρίσιμους στόχους** : α) **την επάρκεια των νόμιμων κατώτατων μισθών** με στόχο την επίτευξη αξιοπρεπών συνθηκών διαβίωσης και εργασίας και β) **την προώθηση των συλλογικών διαπραγματεύσεων** για τον καθορισμό των μισθών, όπου η κάλυψη από σσε είναι χαμηλότερη από το 80%

Η επίτευξη των παραπάνω στόχων έχει σκοπό τη βελτίωση των συνθηκών διαβίωσης και εργασίας στην Ένωση, ώστε να συμβάλει στην ανοδική κοινωνική σύγκλιση και

τη μείωση της μισθολογικής ανισότητας . Επί των στόχων αυτών αναφέρουμε αναλυτικά τα εξής:

1. Η αύξηση του ποσοστού κάλυψης των εργαζομένων από σσε

Κεντρικό στόχο της Οδηγίας ΕΕ 2022/2041 αποτελεί η *αύξηση του αριθμού των εργαζομένων που καλύπτονται από συλλογικές διαπραγματεύσεις για τον καθορισμό των μισθών.*

Κι αυτό γιατί, όπως αναφέρεται στο προοίμιο της οδηγίας (αρ. 25), τα κράτη μέλη με υψηλό ποσοστό κάλυψης από συλλογικές διαπραγματεύσεις τείνουν να έχουν μικρό ποσοστό χαμηλόμισθων εργαζομένων και υψηλούς κατώτατους μισθούς. Τα κράτη μέλη με μικρό ποσοστό χαμηλόμισθων εργαζομένων έχουν ποσοστό κάλυψης από συλλογικές διαπραγματεύσεις άνω του 80 %. Ομοίως, η πλειονότητα των κρατών μελών με υψηλά επίπεδα κατώτατων μισθών σε σχέση με τον μέσο μισθό έχει κάλυψη από συλλογικές διαπραγματεύσεις άνω του 80 %. Ως εκ τούτου, 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.*

Σε ένα πλαίσιο φθίνουσας κάλυψης από συλλογικές διαπραγματεύσεις στη χώρα μας, η επίτευξη του παραπάνω στόχου θέτει ευθέως το ζήτημα επαναφοράς της αρμοδιότητας των κοινωνικών εταίρων να συμφωνούν με την Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας (ΕΓΣΣΕ) τα κατώτατα όρια βασικού μισθού και ημερομισθίου. Ο στόχος της οδηγίας υπηρετείται α) με την επαναφορά του πλήρους ρυθμιστικού πεδίου της Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. και β) την ενίσχυση του συστήματος των συλλογικών διαπραγματεύσεων:

α) Επαναφορά του πλήρους ρυθμιστικού πεδίου της Ε.Γ.Σ.Σ.Ε.

1. Με δεδομένο ότι οι ρυθμίσεις της Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. καθορίζουν τους ελάχιστους όρους εργασίας που ισχύουν για τους εργαζόμενους όλης της χώρας και δεσμεύουν όλους ανεξαιρέτως τους εργοδότες της χώρας, ως προς τα κατώτατα αυτά όρια, η επαναφορά της αρμοδιότητας ρύθμισης του κατώτατου μισθού από την Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. θα οδηγήσει αναπότρεπτα και στην αύξηση του ποσοστού κάλυψης από σ.σ.ε. στα επιδιωκόμενα από την οδηγία ποσοστά.

Σύμφωνα με τη δομή του συνδικαλιστικού μας κινήματος η ΕΓΣΣΕ καλύπτει το σύνολο των μισθωτών της χώρας μας και συνεπώς αποτελεί **βέλτιστη πρακτική για την Ελλάδα** που εξασφαλίζει συγχρόνως και το επιθυμητό ποσοστό κάλυψης (τουλάχιστον 80%) των εργαζομένων από σσε. Επομένως, ο προβληματισμός για τη διατήρηση ή μη του τρόπου προσδιορισμού του κατώτατου μισθού (δηλαδή αν θα εξακολουθήσει να προσδιορίζεται με κρατική παρέμβαση ή με ΕΓΣΣΕ), δεν έχει *θεωρητικό* χαρακτήρα, όπως αναφέρεται στο πόρισμα της επιτροπής, αλλά **συναρτάται ευθέως με την εξυπηρέτηση του στόχου της Οδηγίας.**

Το μέτρο του νομοθετημένου κατώτατου μισθού εφαρμόζεται στη χώρα από το 2012, με το ν. 4093/2012, ο οποίος αφαιρέσε τη σχετική αρμοδιότητα καθορισμού του κατώτατου μισθού από τους εθνικούς κοινωνικούς εταίρους υπέρ του κρατικού νομοθέτη. Σήμερα, 12 ολόκληρα χρόνια μετά, έχουμε μια δραματική συρρίκνωση του αριθμού των σσε και συνακόλουθα και του ποσοστού κάλυψης από σσε. Είναι χαρακτηριστικό ότι η Ευρωπαϊκή Επιτροπή Κοινωνικών Δικαιωμάτων του Συμβουλίου της Ευρώπης, με απόφασή της που εξέδωσε κατόπιν εξέτασης της με αρ. 111/2014 Προσφυγής της ΓΣΕΕ διαπίστωσε ότι τα νομοθετήματα της περιόδου 2010-2014 στα οποία συμπεριλαμβάνεται και ο ν. 4093/2012 για τη θέσπιση νέου συστήματος καθορισμού του κατώτατου μισθού και ημερομισθίου από το ίδιο το κράτος, παραβιάζουν, εκτός των άλλων, τον Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Χάρτη (ΕΚΧ)

Τα νομοθετήματα που διαπιστωμένα κρίθηκε ότι παραβιάζουν τον ΕΚΧ βρίσκονται ακόμη σε ισχύ, παρά την υποχρέωση της χώρας μας να τα καταργήσει. Και το κυριότερο: Τα νομοθετήματα αυτά όχι μόνο δεν καταργήθηκαν, αλλά στη συνέχεια θεσπίστηκαν και νέοι νόμοι (πχ, ενδεικτικά, 4303/2014, 4635/2019, 4808/2021) που οδήγησαν σε περαιτέρω απορρύθμιση το σύστημα των συλλογικών διαπραγματεύσεων.

Στο πλαίσιο αυτό ζητάμε:

Να θεσμοθετηθεί και πάλι η καθολικότητα ισχύος και δεσμευτικότητα του συνόλου των όρων (μισθολογικών και μη) της Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. και ο κατώτατος μισθός/ημερομίσθιο να καθορίζονται και πάλι αποκλειστικά με Ε.Γ.Σ.Σ.Ε., κατόπιν διαπραγματεύσεων μεταξύ των κορυφαίων οργανώσεων εργαζομένων και εργοδοτών. Αυτό αποτελεί πλέον αίτημα και των εργοδοτικών οργανώσεων

Η επαναφορά του *πλήρους ρυθμιστικού πεδίου της Ε.Γ.Σ.Σ.Ε.* συνιστά συμμόρφωση της χώρας στις συστάσεις των ελεγκτικών οργάνων του ΙΛΟ και στην απόφαση της Ευρωπαϊκής Επιτροπής Κοινωνικών Δικαιωμάτων του Συμβουλίου της Ευρώπης για αναθεώρηση νομοθετικών μέτρων που παραβιάζουν σοβαρά, εκτεταμένα και πολλαπλώς τις διεθνείς της υποχρεώσεις για την προστασία της συλλογικής αυτονομίας

β) Ενίσχυση του συστήματος των συλλογικών διαπραγματεύσεων

Στις αιτιολογικές σκέψεις της Επιτροπής διαπιστώνεται η αποδυνάμωση των συλλογικών διαπραγματεύσεων και ο περιορισμός του ποσοστού κάλυψης των εργαζομένων στην Ελλάδα από σσε . Ωστόσο, η πρόταση της επιτροπής δεν υπηρετεί το στόχο της προώθησης των συλλογικών διαπραγματεύσεων που επιτάσσει κοινοτικός νομοθέτης. Όπως προαναφέραμε, παρά την υποχρέωση των ελληνικών κυβερνήσεων να καταργήσουν σειρά νομοθετημάτων που διαπιστώθηκε επίσημα ότι παραβιάζουν το Σύνταγμα της χώρας καθώς και ευρωπαϊκούς και διεθνείς κανόνες και συμβάσεις, ο Έλληνας νομοθέτης προχώρησε στη θέσπιση και νέων ρυθμίσεων που έπληξαν ακόμη περισσότερο στον πυρήνα της τη συλλογική αυτονομία, που προστατεύει το Σύνταγμα στο άρθρο 22 και αποδυνάμωσαν καίρια το σύστημα συλλογικών διαπραγματεύσεων, όπως πχ οι διατάξεις των ν. 4303/2014, 4635/2019 , 4808/2021.

γ) Η κατάρτιση σχεδίου δράσης – Ουσιαστική συμμετοχή των κοινωνικών εταίρων

Όπως ορίζει η Οδηγία (άρθρο 4) τα κράτη μέλη με κάλυψη από συλλογικές διαπραγματεύσεις κάτω του 80% θα πρέπει να καταρτίσουν **σχέδιο δράσης** για την προώθηση των συλλογικών διαπραγματεύσεων. Στο σχέδιο δράσης θα πρέπει να καθορίζονται σαφές χρονοδιάγραμμα και συγκεκριμένα μέτρα για τη σταδιακή αύξηση του ποσοστού κάλυψης από συλλογικές διαπραγματεύσεις.

Η προτεινόμενη ρύθμιση του άρθρου 4 του πορίσματος της επιτροπής προβλέπει την εκπόνηση σχεδίου δράσης με απόφαση του Υπουργού Εργασίας διάρκειας 1-5 ετών κατόπιν διαβούλευσης με τους κοινωνικούς εταίρους. **Δεν**

προβλέπεται οποιασδήποτε μορφής δεσμευτικότητα των προτάσεων των κοινωνικών εταίρων, οι οποίες θα έχουν καθαρά συμβουλευτικό χαρακτήρα.

Στο προτεινόμενο σχέδιο, οι δράσεις αφορούν ιδίως α) την ενθάρρυνση της αποτελεσματικότητας των συλλογικών διαπραγματεύσεων, β) τη δημιουργία βάσεων δεδομένων με στοιχεία για μισθούς, κόστος παραγωγής, ανταγωνιστικότητα της ελληνικής οικονομίας και την απασχόληση και γ) την πραγματοποίηση μελετών, ερευνών, εκπαιδευτικών δράσεων για θέματα συλλογικών διαπραγματεύσεων

Δεν προβλέπονται ωστόσο στο πόρισμα ***ούτε συγκεκριμένα*** μέτρα ενίσχυσης της αποτελεσματικότητας των συλλογικών διαπραγματεύσεων ***ούτε μέτρα για την αύξηση της κάλυψης των εργαζομένων από σσε***, ιδίως όταν είναι γνωστό ότι το ισχύον νομοθετικό πλαίσιο δυσχεραίνει σημαντικά την κατάρτιση, συλλογικών συμβάσεων εργασίας, με αποτέλεσμα να έχουμε συρρίκνωση των συλλογικών ρυθμίσεων. Παραβιάζεται έτσι η Οδηγία, η οποία απαιτεί από τα κράτη μέλη κατά την εκπόνηση του σχεδίου δράσης να προβλέπονται ***συγκεκριμένα μέτρα για τη σταδιακή αύξηση του ποσοστού κάλυψης από συλλογικές διαπραγματεύσεις***

Είναι σαφές ότι σύμφωνα με τα παραπάνω, το σχέδιο δράσης που θα εκπονηθεί οφείλει να έχει ως βάση τον καθορισμό του κατώτατου μισθού/ημερομισθίου αποκλειστικά με Ε.Γ.Σ.Σ.Ε., αφού μόνο έτσι μπορεί να εξασφαλιστεί η αύξηση του ποσοστού κάλυψης των εργαζομένων από σσε, που στη χώρα μας βρίσκεται σε πολύ χαμηλά επίπεδα.

Αναφέρεται ακόμη στο πόρισμα (σελ. 30) ότι τα κράτη μέλη έχουν υποχρέωση ***προσπάθειας και όχι αποτελέσματος*** όσον αφορά στην προώθηση των συλλογικών διαπραγματεύσεων για τη ρύθμιση των μισθών. Η άποψη αυτή παραγνωρίζει το γεγονός ότι σύμφωνα με την ***αρχή της αποτελεσματικότητας του κοινοτικού δικαίου***, τα κράτη μέλη οφείλουν να υπηρετούν τους συγκεκριμένους στόχους που θέτει ο κοινοτικός νομοθέτης μέσω των οδηγιών, με σκοπό να επιτύχουν το εκάστοτε επιδιωκόμενο αποτέλεσμα. Στην προκειμένη περίπτωση η ελληνική Κυβέρνηση οφείλει να λάβει μέτρα στήριξης και ενίσχυσης των συλλογικών διαπραγματεύσεων, ώστε να επιτευχθεί η επιδιωκόμενη από την Οδηγία αύξηση του ποσοστού κάλυψης των εργαζομένων από σσε.

Το σχέδιο δράσης πρέπει να εγγυάται την επίτευξη του αποτελέσματος και του στόχου που θέτει η Οδηγία, όπως περιγράφεται με σαφήνεια και στο προοίμιό της

(παρ. 25): *«Κάθε κράτος μέλος στο οποίο η κάλυψη από συλλογικές διαπραγματεύσεις υπολείπεται του κατωτάτου 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.»*

Με την ίδια σαφήνεια ως προς τον επιδιωκόμενο σκοπό, το άρθρο 4 παρ. 1 της Οδηγίας προβλέπει: *«Με στόχο την αύξηση της κάλυψης από συλλογικές διαπραγματεύσεις και τη διευκόλυνση της άσκησης του δικαιώματος συλλογικών διαπραγματεύσεων για τον καθορισμό των μισθών , τα κράτη μέλη...»*. Το ίδιο άρθρο 4 παρ. 2 της Οδηγίας προβλέπει ότι κάθε κράτος με ποσοστό κάλυψης από συλλογικές διαπραγματεύσεις κάτω του 80% εκπονεί το σχέδιο δράσης για την προώθηση των συλλογικών διαπραγματεύσεων *κατόπιν διαβούλευσης με τους κοινωνικούς εταίρους ή σε συμφωνία με αυτούς ή κατόπιν κοινού αιτήματος των κοινωνικών εταίρων ως προϊόν συμφωνίας μεταξύ τους*. Είναι προφανές ότι ο κοινοτικός νομοθέτης προσβλέπει *στην ουσιαστική συμμετοχή των κοινωνικών εταίρων* στην κατάρτιση του σχεδίου δράσης. Η Οδηγία προβλέπει μάλιστα ακόμη και τη δυνατότητα κατάρτισης του εν λόγω σχεδίου δράσης *μετά από συμφωνία των κοινωνικών εταίρων*, επιλογή που διασφαλίζει την ουσιαστική συμμετοχή τους στην προώθηση των συλλογικών διαπραγματεύσεων , ως θέματος που κατ'εξοχήν τους αφορά.

Στο πλαίσιο αυτό, η διαβούλευση με τους κοινωνικούς εταίρους όπως παρουσιάζεται στο πόρισμα της επιτροπής, η οποία τους αναγνωρίζει απλό συμβουλευτικό ρόλο, χωρίς καμιά αποφασιστική αρμοδιότητα, *δεν στοιχειοθετεί ουσιαστική συμμετοχή τους στη λήψη των αποφάσεων και παραβιάζει για το λόγο αυτό το σκοπό της Οδηγίας*.

Επισημαίνουμε ακόμη ότι η Ελλάδα δεν διαθέτει ένα συνεκτικό σύστημα συλλογής και αξιολόγησης δεδομένων για τον αριθμό και την κάλυψη από ΣΣΕ. Το έλλειμμα στοιχείων για την κατάσταση σύναψης και εφαρμογής ΣΣΕ και το ποσοστό κάλυψης από αυτές των εργαζομένων, επισημαίνεται και από το ILO κατά τον έλεγχο εφαρμογής της ΔΣΕ98. Η αποκατάσταση αυτού του κρίσιμου ελλείμματος είναι αναγκαία, δεδομένης μάλιστα της υποχρέωσης που έχουν τα κράτη μέλη να υποβάλουν στην Επιτροπή ανά διετία εκθέσεις, στη βάση συγκεκριμένων δεδομένων και πληροφοριών για την πρόοδο των στόχων της Οδηγίας.

**δ) Το πεδίο εφαρμογής του προτεινόμενου σχεδίου είναι περιορισμένο (Άρθρο 2).
Ανάγκη διεύρυνσης του με τη συμπερίληψη όλων όσων έχουν ανάγκη προστασίας
(πχ εργαζόμενοι στις πλατφόρμες)**

Στο πεδίο εφαρμογής σύμφωνα με τις αιτιολογικές σκέψεις της επιτροπής υπάγονται οι εργαζόμενοι στους οποίους περιλαμβάνονται και οι απασχολούμενοι με μη τυπικές σχέσεις εργασίας , χωρίς να λαμβάνεται υπόψη ο νομικός χαρακτηρισμός που δίνουν τα μέρη στη σύμβαση. Το πεδίο εφαρμογής των επίμαχων διατάξεων έχει σημασία γιατί μόνο όσοι εμπίπτουν σ αυτό, λαμβάνονται υπόψη στον υπολογισμό του ποσοστού κάλυψης από σσε.

Οι εργαζόμενοι μέσω ψηφιακής πλατφόρμας

Στις αιτιολογικές σκέψεις της Επιτροπής επί του άρθρου αυτού τονίζεται ότι για τον υπολογισμό του ποσοστού κάλυψης από σσε προσμετρούνται **μόνο όσοι εργαζόμενοι μέσω ψηφιακής πλατφόρμας έχουν συστήσει φορέα εκπροσώπησης των συμφερόντων τους** . Κι αυτό παρά τον ευρύ ορισμό του άρθρο 1 παρ. 2 του ν. 1876/1990 , το πεδίο εφαρμογής του οποίου καλύπτει και πρόσωπα που αν και δεν συνδέονται με σχέση εξαρτημένης εργασίας παρέχουν εργασία υπό συνθήκες εξάρτησης και εμφανίζουν ανάγκη προστασίας αντίστοιχη με αυτή των εργαζομένων. Είναι φανερό ότι οι εργαζόμενοι μέσω ψηφιακής πλατφόρμας εμφανίζουν τα χαρακτηριστικά αυτά και έχουν ανάγκη αυξημένης προστασίας, ιδίως μετά τη θέσπιση του αρνητικού τεκμηρίου κατά της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας που θέσπισε ο ν. 4808/2021. Εξάλλου και η Οδηγία στο προοίμιό της (παρ. 30) για την ενίσχυση της αποτελεσματικής προστασίας των εργαζομένων θέτει ως στόχο την αντιμετώπιση της ψευδοαπασχόλησης, της καταχρηστικής υπεργολαβίας και γενικά κάθε μορφής εργασίας που υπονομεύει το επίπεδο προστασίας των εργαζομένων. Οι εργαζόμενοι στις πλατφόρμες ανήκουν στην κατηγορία που χρήζει αυξημένης προστασίας, την οποία δεν παρέχει ο Έλληνας νομοθέτης. Λόγω της ανάγκης προστασίας της κατηγορίας αυτής εργαζομένων το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, υπερψήφισε κανόνες που αποσκοπούν στη βελτίωση των συνθηκών εργασίας των εργαζομένων σε διαδικτυακές πλατφόρμες, την αντιμετώπιση περιπτώσεων εσφαλμένης κατηγοριοποίησης τους και την κατάταξή τους στην κατηγορία των μισθωτών. Η συμφωνία που επιτεύχθηκε μεταξύ του Συμβουλίου και του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου στις 8 Φεβρουαρίου 2024 εισάγει ένα αποτελεσματικό,

μαχητό **τεκμήριο** σύμφωνα με το οποίο η σχέση μεταξύ μιας ψηφιακής πλατφόρμας εργασίας και ενός προσώπου που εκτελεί εργασία σε πλατφόρμα τεκμαίρεται ότι αποτελεί εργασιακή σχέση όταν υπάρχουν πραγματικά περιστατικά που υποδεικνύουν τον έλεγχο και την καθοδήγηση, σύμφωνα με την εθνική νομοθεσία, τις συλλογικές συμβάσεις ή τις πρακτικές που ισχύουν στα κράτη μέλη.

2.Ο στόχος της Οδηγίας για εξασφάλιση επαρκών κατώτατων μισθών

A. Όπως προαναφέραμε ο καθορισμός του επαρκούς κατώτατου μισθού και του κατώτατου ημερομισθίου μέσω της Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. αποτελεί βέλτιστη πρακτική για τη χώρα μας , που διασφαλίζει συγχρόνως τόσο το απαιτούμενο ποσοστό κάλυψης από συλλογικές διαπραγματεύσεις, που θέτει ως στόχο η Οδηγία, όσο και την επάρκεια του κατώτατου μισθού

Σύμφωνα με την Οδηγία, οι μισθοί είναι επαρκείς, αν είναι δίκαιοι σε σχέση με την κατανομή των αγαθών στα κράτη μέλη και αν διασφαλίζουν αξιοπρεπές επίπεδο διαβίωσης για τους εργαζόμενους με σχέση εργασίας πλήρους απασχόλησης.

Η οδηγία προβλέπει τη δυνατότητα εισαγωγής συστήματος αυτόματης αναπροσαρμογής των νομοθετικά καθοριζόμενων κατώτατων μισθών με κατάλληλα κριτήρια και με την προϋπόθεση ότι δεν οδηγεί σε μείωση του ποσού του κατώτατου μισθού.

Τα υποχρεωτικά κριτήρια της οδηγίας για τον προσδιορισμό της επάρκειας του κατώτατου μισθού είναι **τουλάχιστον** τα παρακάτω:

- η αγοραστική δύναμη των μισθών, λαμβάνοντας υπόψη το κόστος διαβίωσης
- το γενικό επίπεδο και η κατανομή των μισθών
- ο ρυθμός αύξησης των μισθών και
- μακροπρόθεσμα τα επίπεδα παραγωγικότητας.

Η Επιτροπή προτείνει τη σταδιακή μετάβαση **σε σύστημα αυτόματου καθορισμού** – αναπροσαρμογής κατώτατου μισθού/ημερομισθίου το οποίο θα ισχύσει από 1-1-2028.

Με το προτεινόμενο σύστημα καθορισμού του κατώτατου μισθού , σύμφωνα με το πόρισμα της επιτροπής, οι κοινωνικοί εταίροι περιορίζονται σε απλό συμβουλευτικό

ρόλο χωρίς ουσιαστικές – αποφασιστικές αρμοδιότητες ενώ δεν διασφαλίζεται ο σκοπός και η ορθή μεταφορά της Οδηγίας.

Προβλέπεται η δημιουργία δύο Επιτροπών: Της **Επιστημονικής Επιτροπής** και της **Επιτροπής Διαβούλευσης** για λόγους επιστημονικής τεκμηρίωσης και τη διατύπωση γνώμης ή διαφορετικών γνώμων από τους κοινωνικούς εταίρους για το ύψος και την επικαιροποίηση του κατώτατου μισθού .

Β. Οι συντελεστές που αναφέρονται στο πόρισμα για την αυτόματη αναπροσαρμογή του κατώτατου μισθού στηρίζονται σε σειρά στοιχείων και δεδομένων τα οποία μέχρι σήμερα δεν έχουν τύχει επεξεργασίας, αλλά θα μελετηθούν και θα διαμορφωθούν από την ΕΛΣΤΑΤ στο μέλλον.

Ωστόσο πέραν της απροσδιοριστίας των προτεινόμενων συντελεστών, **το πόρισμα δεν λαμβάνει υπόψη ακόμη και τα ελάχιστα υποχρεωτικά κριτήρια** που ορίζει η Οδηγία για τη διαμόρφωση του κατώτατου μισθού (πχ γενικό επίπεδο και κατανομή των μισθών, ρυθμός αύξησης μισθών κλπ) ενώ **αγνοεί πλήρως** στοιχεία και δείκτες που αφορούν στο μέγεθος της οικονομικής υστέρησης των Ελλήνων και τη διαβίωση μεγάλης μερίδας των Ελλήνων κάτω από το όριο της φτώχειας και τα όρια αξιοπρεπούς διαβίωσης, που θέτουν ως απαραβίαστο όριο τόσο η Οδηγία όσο και τα ανώτατα δικαστήρια, ευρωπαϊκά και εθνικά.

Ειδικότερα, σύμφωνα με τα στοιχεία της «Ετήσιας Έκθεσης του ΙΝΕ ΓΣΕΕ 2024, για την ελληνική οικονομία και την απασχόληση», την περίοδο 2019-2023 η Ελλάδα κατέγραψε σημαντική μείωση του πραγματικού εισοδήματος από εργασία. Επομένως, η Ελλάδα όχι απλώς δεν συγκλίνει με την ΕΕ-27 σε όρους κοινωνικής βιωσιμότητας, αλλά αποκλίνει ταχύτατα και από τις βόρειες ευρωπαϊκές χώρες και από τις περιφερειακές χώρες, που αναπτύχθηκαν την ίδια περίοδο ραγδαία. Τα ευρήματα πολλών από τους δείκτες κοινωνικής βιωσιμότητας στην Ελλάδα δείχνουν μια επιδείνωση των κοινωνικών συνθηκών μετά το 2020 ως αποτέλεσμα της επίδρασης της πανδημικής κρίσης, της κρίσης κόστους ζωής αλλά και της αναποτελεσματικότητας της ασκούμενης οικονομικής και κοινωνικής πολιτικής. Ενδεικτικά αναφέρουμε ότι το 2023 το 21,8% των ανηλίκων και το 18,3% των ενηλίκων βρίσκονταν σε κίνδυνο φτώχειας. Το 2023 σε κίνδυνο φτώχειας ή σε κοινωνικό αποκλεισμό βρέθηκε το 24,1% των ατόμων που ζούσαν στις πόλεις και το 30,4% όσων ζούσαν στις αγροτικές περιοχές. Το ποσοστό των νέων ηλικίας 18-24

ετών σε σοβαρή υλική και κοινωνική στέρηση στην Ελλάδα είναι πάνω από δύο φορές πιο υψηλό από το αντίστοιχο ευρωπαϊκό. Το 2023 το 14,7% των νέων ηλικίας 18-24 ετών, το 13% των ατόμων ηλικίας άνω των 55 ετών, το 12,9% των ανδρών και το 14,1% των γυναικών ήταν σε σοβαρή υλική και κοινωνική στέρηση.

Την τριετία 2021-2023 περίπου το 36% των νοικοκυριών στην Ελλάδα αντεπεξέρχονταν με πολύ μεγάλη δυσκολία στις δαπάνες για την κάλυψη των βασικών του αναγκών. Το 2023 το ποσοστό των εργαζομένων με σύμβαση μερικής απασχόλησης που αντιμετώπισε κίνδυνο φτώχειας στην εργασία αυξήθηκε κατά 3,5 ποσοστιαίες μονάδες, με σχεδόν 22 στους 100 εργαζομένους να έχουν διαθέσιμο εισόδημα κάτω από το όριο της φτώχειας, ενώ στην ίδια συνθήκη βρέθηκαν 9 στους 100 απασχολούμενους με σύμβαση πλήρους απασχόλησης

Είναι ακόμη χαρακτηριστικό ότι το πόρισμα της επιτροπής, κατά την εφαρμογή του συστήματος της αυτόματης αναπροσαρμογής του κατώτατου μισθού προβλέπει *πλήθος εξαιρέσεων* που μπορούν να οδηγήσουν στο πάγωμά του. Έτσι ο κατώτατος μισθός μπορεί να μην αναπροσαρμόζεται σε περίπτωση που η οικονομία βρίσκεται σε σημαντική ύφεση ή/και υπάρχει σημαντική απόκλιση του εθνικού πληθωρισμού ΔΤΚ από το στόχο της Ευρωπαϊκής Κεντρικής Τράπεζας ή/και υπάρχει σημαντική ανισορροπία στο ισοζύγιο εξωτερικών συναλλαγών ή η αναπροσαρμογή του κατώτατου μισθού δεν δικαιολογείται από τα επίπεδα μακροπρόθεσμης εξέλιξης 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

Ο μακρύς κατάλογος των εξαιρέσεων, που δεν εξειδικεύονται, εισάγει ένα πλήθος αόριστων εννοιών, που η συνδρομή και μιας μόνο από αυτές μπορούν να οδηγούν μονοσήμαντα χωρίς τη λήψη υπόψη άλλων στοιχείων (όπως πχ την επάρκεια του κατώτατου μισθού, τη διαβίωση κάτω από τα όρια της φτώχειας, την οικονομική υστέρηση των νοικοκυριών), σε μόνιμο πάγωμα του κατώτατου μισθού.

Με βάση τις παραπάνω παρατηρήσεις μας *προτείνουμε*

- Ο κατώτατος μισθός/ημερομίσθιο να καθορίζονται και πάλι αποκλειστικά με Ε.Γ.Σ.Σ.Ε., κατόπιν διαπραγματεύσεων μεταξύ των κορυφαίων οργανώσεων εργαζομένων και εργοδοτών.
- Σε περίπτωση, ωστόσο, υιοθέτησης της πρότασης της επιτροπής πρέπει να θεσμοθετηθεί η *ουσιαστική συμμετοχή των κοινωνικών εταίρων* με έγκαιρο και αποτελεσματικό τρόπο και να τους αναγνωριστούν αποφασιστικές αρμοδιότητες στον προσδιορισμό και την επικαιροποίηση του κατώτατου μισθού, όπως αξιώνει η Οδηγία στα άρθρα 7 και 17 παρ. 3. Ο σκοπός της οδηγίας δεν εκπληρώνεται με μόνη τη συμμετοχή των κοινωνικών εταίρων σε συμβουλευτικά όργανα. Επομένως, η συμμετοχή εκπροσώπων μας στην Επιτροπή Διαβούλευσης *δεν εξαντλεί* την υποχρέωση διαβούλευσης που απαιτεί η Οδηγία.
- Η Επιστημονική Επιτροπή πρέπει να έχει τριμερή συγκρότηση και να αποτελείται από τον πρόεδρο του ΟΜΕΔ, ο οποίος θα είναι και πρόεδρος της επιτροπής, και τρεις εμπειρογνώμονες, 1 εμπειρογνώμονα που θα υποδεικνύει ο Υπουργός Εργασίας, 1 εμπειρογνώμονα που θα υποδεικνύει η ΓΣΕΕ και 1 εμπειρογνώμονα που θα υποδεικνύουν οι εργοδοτικές οργανώσεις. Δεν υπάρχει κανένας λόγος, επιστημονικός, κοινωνικός, πολιτικός, συμμετοχής στην εν λόγω επιτροπή εμπειρογνώμονα της ΤτΕ, αφού το αντικείμενο της είναι η νομισματική πολιτική και η επίβλεψη του χρηματοπιστωτικού συστήματος και όχι η πολιτική μισθών. Η επιστημονική επιτροπή θα μελετά τα οικονομικά και κοινωνικά δεδομένα και θα εκφράζει γνώμη για την προσαρμογή του κατώτατου μισθού/ημερομισθίου κατόπιν επιστημονικής ανάλυσης αξιόπιστων δεδομένων και στατιστικών για τον προσδιορισμό του επαρκούς κατώτατου μισθού/ημερομισθίου. Η αναπροσαρμογή δεν μπορεί να οδηγεί σε μείωση του κατώτατου μισθού/ημερομισθίου, όπως προβλέπει η οδηγία ΕΕ/2022/2041. Η γνώμη της επιστημονικής επιτροπής για την αναπροσαρμογή του κατώτατου μισθού/ημερομισθίου πρέπει, ακόμη, να λαμβάνει υπόψη της σημαντικά οικονομικά και κοινωνικά δεδομένα που προσδιορίζουν την επαρκή κατώτατο μισθό/ημερομίσθιο και την αξιοπρεπή διαβίωση του εργαζόμενου και της οικογένειάς του.

- Στους συντελεστές που πρέπει να λαμβάνονται υπόψη για τον καθορισμό και την αναπροσαρμογή του κατώτατου μισθού πρέπει, για λόγους ορθής μεταφοράς της Οδηγίας, **να προστεθούν** ακόμη:
 - ✓ Η απόσταση του κατώτατου μισθού/ημερομισθίου από το επίπεδο του μισθού/ημερομισθίου αξιοπρεπούς διαβίωσης (living wage)
 - ✓ Ο δείκτης σοβαρής υλικής και κοινωνικής στέρησης για το χαμηλότερο 20% της εισοδηματικής κατανομής των νοικοκυριών
 - ✓ Ο δείκτης φτώχειας στην εργασία
 - ✓ Ο δείκτης διανομής του εισοδήματος μεταξύ κερδών/μισθών

Γ. Η επάρκεια των κατώτατων μισθών στον Δημόσιο τομέα πρέπει να είναι αποτέλεσμα ξεχωριστής και διακριτής διαδικασίας

Παρότι η υποχρέωση για επαρκείς μισθούς εφαρμόζεται σύμφωνα με την Οδηγία και στο Δημόσιο τομέα, ωστόσο, ***η διάρθρωση του μισθολογίου στο δημόσιο, όπου έχουν εφαρμογή οι διατάξεις του ενιαίου μισθολογίου, είναι εντελώς διαφορετική από ό,τι στον ιδιωτικό τομέα και υπόκειται σε ιδιαίτερο ρυθμιστικό πλαίσιο. Επομένως η διασφάλιση ότι οι αποδοχές πλήρους απασχόλησης στο δημόσιο τομέα δεν υπολείπονται του νομοθετημένου κατώτατου μισθού και ημερομισθίου **θα πρέπει να είναι προϊόν ξεχωριστής και διακριτής διαδικασίας σε σχέση με αυτή που θα ακολουθείται στον ιδιωτικό τομέα, αφού ο δημόσιος τομέας έχει τις δικές του ιδιαιτερότητες και διέπεται από κανόνες που δεν εφαρμόζονται στον ιδιωτικό τομέα. Στο πλαίσιο αυτό, η συμμετοχή εκπροσώπου της ΑΔΕΔΥ μαζί με τους εκπροσώπους της ΓΣΕΕ και τους εργοδοτικούς φορείς στην Επιτροπή Διαβούλευσης πρέπει να απαλειφθεί και να θεσμοθετηθεί ξεχωριστή διαδικασία για τη διασφάλιση επαρκούς κατώτατου μισθού για τους εργαζόμενους στο Δημόσιο τομέα.*****

Για τη ΓΣΕΕ

Ο Πρόεδρος

Ο Γεν. Γραμματέας

Γιάννης Παναγόπουλος

Νίκος Φωτόπουλος