

Αθηνά Μαλαγαρδή, Simon-Pierre Sengayrac, Thorsten Schulten

Οκτώβριος 2025

Ο κατώτατος μισθός στην Ελλάδα, τη Γαλλία και τη Γερμανία

MINIMUM
WAGE

Στοιχεία έκδοσης

Εκδότης

Friedrich-Ebert-Stiftung
Γραφείο Αθηνών
Νεοφύτου Βάμβα 4
10674 Αθήνα
Ελλάδα

Ευθύνη για το περιεχόμενο

Regine Schubert | Διευθύντρια

Επικοινωνία

Regine Schubert
Τηλ.: +30 210 72 44 670
<https://athens.fes.de>
Email: info.athens@fes.de

Σχεδιασμός/Σελιδοποίηση

Εριφύλη Αράπογλου - enArte

Σχεδιασμός εξωφύλλου

Φωτογραφία από Gustavo Frazao/ Shutterstock

Οι απόψεις που εκφράζονται στη συγκεκριμένη δημοσίευση δεν ταυτίζονται κατ' ανάγκη με εκείνες του Friedrich-Ebert-Stiftung e.V. (FES). Η εμπορική χρήση του υλικού που εκδίδεται από το FES δεν επιτρέπεται χωρίς την έγγραφη συναίνεση του FES. Οι δημοσιεύσεις του FES δεν επιτρέπεται να χρησιμοποιούνται για προεκλογικούς σκοπούς.

Οκτώβριος 2025

© Friedrich-Ebert-Stiftung e.V.

ISBN 978-618-5779-29-0

Περισσότερες δημοσιεύσεις του Friedrich-Ebert-Stiftung
μπορείτε να βρείτε εδώ:

➔ www.fes.de/publikationen



Αθηνά Μαλαγαρδή, Simon-Pierre Sengayrac, Thorsten Schulten
Οκτώβριος 2025

Ο κατώτατος μισθός στην Ελλάδα, τη Γαλλία και τη Γερμανία

Περιεχόμενα

1. Ο κατώτατος μισθός στην Ελλάδα	3
1.1 Η διαδικασία ρύθμισης του κατώτατου μισθού στην Ελλάδα	3
1.1.1. Από τον καθορισμό του κατώτατου μισθού με ελεύθερες συλλογικές διαπραγματεύσεις στον «νομοθετημένο κατώτατο μισθό»	3
1.1.2 Νέο Σύστημα καθορισμού του «νομοθετημένου κατώτατου μισθού» έπειτα από την ενσωμάτωση της Οδηγίας (ΕΕ) 2022/2041, με τον Ν. 5163/2024 ..	5
1.2 Ο ρόλος των εθνικών κοινωνικών εταίρων και του κοινωνικού διαλόγου στη νέα διαδικασία καθορισμού του νομοθετημένου κατώτατου μισθού με βάση τον Ν. 5163/2024	7
1.3 Αξιολόγηση του ισχύοντος μηχανισμού καθορισμού του κατώτατου μισθού ..	8
2. Ο κατώτατος μισθός στη Γαλλία	12
2.1 Ο Μηχανισμός Ρύθμισης του Κατώτατου Μισθού στη Γαλλία	12
2.2 Οι απόψεις των Εθνικών Κοινωνικών Εταίρων στη Γαλλία	14
2.3 Αξιολόγηση: Πλεονεκτήματα και Μειονεκτήματα του ισχύοντος Μηχανισμού Κατώτατου Μισθού στη Γαλλία	14
2.3.1 Πλεονεκτήματα	14
2.3.2 Μειονεκτήματα	15
3. Ο κατώτατος μισθός στη Γερμανία	16
3.1 Ο Μηχανισμός Ρύθμισης του Κατώτατου Μισθού	16
3.2 Οι Απόψεις των Εθνικών Κοινωνικών Εταίρων	18
3.3 Αξιολόγηση: Πλεονεκτήματα και μειονεκτήματα του ισχύοντος Μηχανισμού Κατώτατου Μισθού	20
4. Συγκριτική επισκόπηση του νέου μηχανισμού καθορισμού του νομοθετημένου κατώτατου μισθού στην Ελλάδα σε σχέση με το γαλλικό και το γερμανικό μοντέλο	22
4.1 Συγκριτική επισκόπηση του νέου μηχανισμού καθορισμού του νομοθετημένου κατώτατου μισθού στην Ελλάδα σε σχέση με το γαλλικό και το γερμανικό μοντέλο	22
4.2 Συμπερασματικές παρατηρήσεις με βάση τη συγκριτική επισκόπηση	25

1.

Ο κατώτατος μισθός στην Ελλάδα

Αθηνά Μαλαγαρδή

ΑΚΡΩΝΥΜΙΑ

AI	Artificial Intelligence	INE ΓΣΕΕ	Ινστιτούτο Εργασίας Γ.Σ.Ε.Ε.
Γ.Σ.Ε.Ε.	Γενική Συνομοσπονδία Εργατών Ελλάδος	IOBE.	Ίδρυμα Οικονομικών και Βιομηχανικών Ερευνών
Ε.Γ.Σ.Σ.Ε.	Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας	IME Γ.Σ.Ε.Β.Ε.Ε.	Ινστιτούτο Μικρών Επιχειρήσεων της Γ.Σ.Ε.Β.Ε.Ε.
EKT	Ευρωπαϊκή Κεντρική Τράπεζα	ΚΕΠΕ	Κέντρο Προγραμματισμού και Οικονομικών Ερευνών
ΕΛΣΤΑΤ	Ελληνική Στατιστική Αρχή	ΚΥΑ	Κοινή Υπουργική Απόφαση
EUROSTAT	Statistical Office of the European Union	ΟΟΣΑ	Οργανισμός Οικονομικής Συνεργασίας και Ανάπτυξης
EUROFOUND	European Foundation for the improvement of Living and working conditions	ΟΜΕΔ	Οργανισμός Μεσολάβησης και Διαιτησίας
ΕΕ	Ευρωπαϊκή Ένωση	ΠΥΣ	Πράξη Υπουργικού Συμβουλίου
Ε.Σ.Ε.Ε.	Ελληνική Συνομοσπονδία Εμπορίου και Επιχειρηματικότητας	ΣΕΒ	Σύνδεσμος Επιχειρήσεων και Βιομηχανιών
Γ.Σ.Ε.Β.Ε.Ε.	Γενική Συνομοσπονδία Επαγγελματιών Βιοτεχνών Εμπόρων Ελλάδος	ΣΣΕ	Συλλογική Σύμβαση Εργασίας
ΔΟΕ	Διεθνής Οργάνωση Εργασίας	ΣτΕ	Συμβούλιο της Επικρατείας
ΔΣΕ	Διεθνής Σύμβαση Εργασίας	ΣΕΤΕ	Σύνδεσμος Ελληνικών Τουριστικών Επιχειρήσεων
ILO	International Labour Organisation	ΣΒΕ	Σύνδεσμος Βιομηχανιών Ελλάδος - Θεσσαλονίκη
		ΤτΕ	Τράπεζα της Ελλάδος
		ΥΑ	Υπουργική Απόφαση

1.1 Η διαδικασία ρύθμισης του κατώτατου μισθού στην Ελλάδα

1.1.1. Από τον καθορισμό του κατώτατου μισθού με ελεύθερες συλλογικές διαπραγματεύσεις στον «νομοθετημένο κατώτατο μισθό»

Ο κατώτατος μισθός στην Ελλάδα από τις αρχές της δεκαετίας του 1950 **θεσμοθετείτο, έπειτα από ελεύθερες συλλογικές διαπραγματεύσεις με τους εθνικούς κοινωνικούς εταίρους, με τις Εθνικές Γενικές Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας (Ν. 3239/1955)**. Η θέσπιση γενικού κατώτατου ορίου αποδοχών είναι ιδιαίτερα σημαντική καθώς συνδέεται στενά με την αρχή του κοινωνικού κράτους και με το κοινωνικό δικαίωμα στην εργασία, το οποίο κατοχυρώνεται στο άρθρο 22 παρ. 1Σ. Εν συνεχεία ο Ν. 1876/1990, ο οποίος εισήγαγε το θεσμό των ελεύθερων συλλογικών διαπραγματεύσεων, και είχε ψηφισθεί από όλα τα κόμματα της Βουλής, ύστερα από τη συμφωνία όλων των φορέων, εργοδοτών και εργαζομένων, θωράκισε την Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. θεσπίζοντας την

ως ένα είδος ΣΣΕ που καθορίζει ελάχιστους όρους εργασίας για τους εργαζόμενους σε όλη την χώρα. Έκτοτε ακολούθησε υπογραφή Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. που διαμόρφωσαν πέραν του καθορισμού των μισθολογικών όρων και ένα εθνικό κανονιστικό πλαίσιο σε κομβικά πεδία δικαίου, όπως για παράδειγμα είναι η ισότητα φύλου, η προστασία της γονεϊκότητας, η θωράκιση του χρόνου εργασίας, της δια βίου εκπαίδευσης των εργαζομένων κα. Επίσης οι Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. αποτέλεσαν σημείο αναφοράς για τον προσδιορισμό του ύψους των μισθών μέσα από τα άλλα είδη των συλλογικών συμβάσεων εργασίας.

Με τον **Ν. 4093/2012, (Α' 222)** -και ενόσω η Ελλάδα βρισκόταν σε πρόγραμμα δημοσιονομικής προσαρμογής- άλλαξε το ως άνω σύστημα καθορισμού του κατώτατου μισθού με ελεύθερες συλλογικές διαπραγματεύσεις και θεσμοθετήθηκε ένα νέο σύστημα καθορισμού του **«νομοθετημένου κατώτατου μισθού»**, που τέθηκε σε ισχύ την 1.4.2013. Τροποποιώντας το άρθρο 8, παρ. 1 του Ν. 1876/1990, καταργήθηκε, η δεσμευτική ισχύς καθώς και η καθολική εφαρμογή της Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. και θεσπίστηκε νέα διάταξη σύμφωνα με την οποία η Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. καθορίζει

μη μισθολογικά θέματα που ισχύουν για όλους τους εργαζόμενους σε όλη τη χώρα, ενώ οι εργοδότες και οι επιχειρήσεις που δεν είναι μέλη των αντίστοιχων εργοδοτικών οργανώσεων που συμβάλλονται για την κατάρτιση της Ε.Γ.Σ.Σ.Ε (ΣΕΒ, ΓΣΕΒΕΕ, ΕΣΕΕ, ΣΕΤΕ, ΣΒΕ), δεν δεσμεύονται από τις 12.11.2012 (ημερομηνία δημοσίευσης του ως άνω νόμου) από τους μισθολογικούς όρους τους οποίους η ισχύουσα Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. όριζε. Αφαιρέθηκε, συνεπώς, η εξουσία ρύθμισης με γενική εφαρμογή του συνόλου των όρων εργασίας από τις συνδικαλιστικές οργανώσεις υπέρ του κρατικού παρεμβατισμού (ΟΚΕ, 2013, Γνώμη Πρωτοβουλίας 287) και καταργήθηκε η δεσμευτική ισχύς και καθολική εφαρμογή των Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. ως προς τους ελάχιστους μισθολογικούς όρους των μισθωτών όλης της χώρας. Η τελευταία ρύθμιση του κατώτατου μισθού με συμφωνία των κοινωνικών εταίρων έγινε με την Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. 2010- 2011-2012, οπότε και ο κατώτατος μισθός από την 1^η Ιουλίου του 2011 ανήλθε στα 751,39 ευρώ. Με την **ΠΥΣ 6/2012, επιβλήθηκε με κρατική παρέμβαση** ονομαστική μείωση κατά 22% για τους εργαζόμενους άνω των 25 ετών και κατά 32% για τους εργαζόμενους από 18 έως 25 ετών (δημιουργία υποκατώτατου μισθού). Ο κατώτατος μισθός για τους άνω των 25 ετών μειώθηκε κατά 165,31 ευρώ και διαμορφώθηκε στα 586,08 ευρώ και για τους εργαζόμενους από 18 έως 25 ετών μειώθηκε κατά 240,44 ευρώ στα 510,95 ευρώ.

Περαιτέρω, με το άρθρο **103 του Ν. 4172/2013**, εισήχθη το νέο αυτό σύστημα ορισμού του νομοθετημένου κατώτατου μισθού και ημερομισθίου, σύμφωνα με το οποίο παρέχεται στον Υπουργό Εργασίας νομοθετική εξουσιοδότηση να εκδώσει Υπουργική Απόφαση καθορισμού του, μετά από διαβούλευση της Κυβέρνησης με τους εθνικούς κοινωνικούς εταίρους (ΓΣΕΕ, ΣΕΒ, ΓΣΕΒΕΕ, ΕΣΕΕ, ΣΕΤΕ, ΣΒΕ) και σύμφωνη γνώμη του Υπουργικού Συμβουλίου. Στο πλαίσιο της διαδικασίας διαμόρφωσης του ισχύοντος νομοθετημένου κατώτατου μισθού και ημερομισθίου ο Ν.4172/2013 προβλέπει τη σύνταξη Εκθέσεων από συγκεκριμένους ερευνητικούς φορείς και αναλύονται διαθέσιμα δεδομένα από διάφορες πηγές, (όπως η ΕΛΣΤΑΤ, η ΕΡΓΑΝΗ, η Eurostat, ο ΟΟΣΑ), τα οποία διευκολύνουν τη διαμόρφωση επιχειρημάτων ως προς την ενδεδειγμένη πολιτική αναφορικά με τη μεταβολή του κατώτατου μισθού. Η ως άνω διαδικασία εφαρμόστηκε για πρώτη φορά ξεκινώντας τον Σεπτέμβριο του 2018 και ολοκληρώθηκε με την έκδοση της υπ' αριθμ. 4241/20.01.2019 Υπουργικής απόφασης.

Για **επτά χρόνια** στην Ελλάδα **από το 2012 και μέχρι την 1^η Φεβρουαρίου 2019**, ήτοι την έξοδο της χώρας από τα προγράμματα ενισχυμένης εποπτείας (21.08.2018) ο κατώτατος μισθός **ήταν παγωμένος στα 586,08 ευρώ**, Για δέκα ολόκληρα χρόνια ήτοι **από το 2012 έως το έτος 2022** η Ελλάδα ήταν η μόνη χώρα

της ΕΕ, όπου **ο κατώτατος μισθός παρέμενε χαμηλότερος από τον κατώτατο μισθό του έτους 2012**, και η μοναδική με αρνητικό μέσο ρυθμό ανάπτυξης μέχρι το 2019.

Όμως, **από το 2019 έως σήμερα (2025) ο νομοθετημένος κατώτατος μισθός έχει αυξηθεί συνολικά πέντε φορές κατά 35,4%**, ήτοι από τα 650ευρώ μικτά στα 880ευρώ το 2025, με την Ελλάδα να κατατάσσεται στην 11^η θέση μεταξύ των 22 χωρών της ΕΕ που εφαρμόζουν νομοθετημένο κατώτατο μισθό (Υπουργείο Εργασίας, 26 Μαρτίου 2025). Συγκεκριμένα, ο κατώτατος μισθός αυξήθηκε 9,5% το έτος 2022, 9,4% το έτος 2023, 6,4% το έτος 2024 και τέλος 6,02% το έτος 2025. (Τράπεζα Ελλάδος, 21 Μαρτίου 2025). Μολαταύτα αξίζει να σημειωθεί ότι η Ελλάδα βρίσκεται στην τελευταία θέση της Ε.Ε. όσον αφορά την αγοραστική δύναμη (Purchasing Power Standards) του μέσου ετήσιου προσαρμοσμένου μισθού πλήρους απασχόλησης ανά εργαζόμενο (EUROSTAT, 2023) και την στην κορυφή της λίστας σε ποσοστό 80% όσον αφορά τις δυσκολίες των Ελλήνων στην κάλυψη των βασικών αναγκών (Eurofound, 2024, Minimum wages). Επίσης σύμφωνα με τα στοιχεία της ΕΛΣΤΑΤ (Απρίλιος, 2025, Έρευνα Εισοδήματος και Συνθηκών διαβίωσης των Νοικοκυριών για το έτος 2024) ο κίνδυνος φτώχειας ή κοινωνικού αποκλεισμού ανέρχεται στο 26,9% του πληθυσμού, γεγονός που σημαίνει ότι περισσότεροι από 1 στους 4 Έλληνες αντιμετωπίζουν τον κίνδυνο φτώχειας.

Η αύξηση του κατώτατου μισθού επηρεάζει άμεσα 1,6 εκατομμύρια ωφελούμενους μεταξύ των οποίων 575.000 μισθωτούς στον ιδιωτικό τομέα, πλέον και τους δημοσίους υπαλλήλους, τα επιδόματα και τις παροχές που υπολογίζονται με βάση τον κατώτατο μισθό, τις τριετίες και έμμεσα τον μέσο μισθό (Υπουργείο Εργασίας, 27 Μαρτίου 2025). Σημειώνεται όμως ότι **η κάλυψη των συλλογικών διαπραγματεύσεων** στην Ελλάδα σύμφωνα με τον ΟΟΣΑ (Απρίλιος, 2023 για το έτος 2017) κυμαίνεται στο 14,2% και σύμφωνα με την ΕΚΤ (11 Ιουνίου 2025) το πρώτο τρίμηνο του 2025 κυμαίνεται στο **19,3%**. Περαιτέρω σημειώνεται ότι η τελευταία αύξηση του κατώτατου μισθού έτους 2025 λαμβάνει χώρα με **την ανεργία τον Μάρτιο του 2025 να κυμαίνεται στο 9%**, αλλά με την Ελλάδα να βρίσκεται στη 2^η θέση με την υψηλότερη ανεργία στην ΕΕ μετά την Ισπανία (10,9%), **με ευρωπαϊκό μέσο όρο για την ανεργία να κυμαίνεται στο 5,8%** τον Μάρτιο του 2025 (EUROSTAT, 2 Μαΐου 2025). Ως προς την ανεργία των νέων κάτω των 25 ετών η Ελλάδα βρίσκεται πάλι στη δεύτερη θέση με την υψηλότερη ανεργία μετά την Ισπανία, αγγίζοντας το Μάρτιο του 2025 το 25.2%, με ευρωπαϊκό μέσο όρο το 14,5%. Τονίζεται ότι το ΑΕΠ κατά το 4^ο τρίμηνο 2024 παρουσίασε αύξηση σε σύγκριση με το 4^ο τρίμηνο 2023 κατά 2,6% (ΕΛΣΤΑΤ, 7 Μαρτίου 2025), η δε συνολική αύξηση έτους 2024 ήταν στο 2,3%.

1.1.2 Νέο Σύστημα καθορισμού του «νομοθετημένου κατώτατου μισθού» έπεται από την ενσωμάτωση της Οδηγίας (ΕΕ) 2022/2041, με τον Ν. 5163/2024

Με τον Ν.5163/2024 η Ελλάδα ενσωμάτωσε στην εσωτερική έννομη τάξη την **Οδηγία (ΕΕ) 2022/2041** για επαρκείς κατώτατους μισθούς. Με το άρθρο 6 αντικατέστησε το άρθρο 134 του Κώδικα Ατομικού Εργατικού Δικαίου. Πλέον ο καθορισμός του νομοθετημένου κατώτατου μισθού και ημερομισθίου θα αναπροσαρμόζονται, έπεται από διαβούλευση με τους εθνικούς κοινωνικούς εταίρους, *κατ' έτος*, με βάση **νέο σύστημα που προκρίνει την αυτόματη αναπροσαρμογή του νομοθετημένου κατώτατου μισθού και ημερομισθίου, ήτοι με βάση συντελεστή/αλγόριθμο με σταθερές παραμέτρους, το οποίο θα ισχύσει από 1.1.2028** (ενώ για τα έτη 2025, 2026 και 2027 θα ισχύσει το άρθρο 15 του παρόντος Νόμου με την ενδιάμεση διαδικασία).

Το νέο σύστημα του αυτόματου καθορισμού θα προκύπτει, έπεται από διαβούλευση, από το άθροισμα **α) του ετήσιου ποσοστού μεταβολής του δείκτη τιμών καταναλωτή** μεταξύ της 1ης Ιουλίου του προηγούμενου έτους και της 30ής Ιουνίου του τρέχοντος έτους για το χαμηλότερο ποσοστό είκοσι τοις εκατό (20%) της εισοδηματικής κατανομής των νοικοκυριών και **β) του ημίσεος του ετήσιου ποσοστού μεταβολής της αγοραστικής δύναμης του γενικού δείκτη μισθών** κατά την ίδια χρονική περίοδο. Η δε αγοραστική δύναμη του γενικού δείκτη μισθών αποτελεί ένα νέο κριτήριο για την ελληνική νομοθεσία. Αν ο ανωτέρω συντελεστής οδηγεί σε μείωση του νομοθετημένου κατώτατου μισθού δεν γίνεται αναπροσαρμογή, σύμφωνα, μάλιστα, με τις επιταγές του άρθρου 5 παρ. 3 της Οδηγίας 2022/2041 που θέτει **ως προϋπόθεση** ότι η εφαρμογή του αυτόματου μηχανισμού τιμαριθμικής αναπροσαρμογής «δεν οδηγεί σε μείωση του νόμιμου κατώτατου μισθού». Μοντέλο στο οποίο βασίστηκε ο καθορισμός αυτού του μηχανισμού υπήρξε το γαλλικό παράδειγμα, όπως θα αναλυθεί παρακάτω. Περαιτέρω, σύμφωνα με το άρθρο 5 παρ. 4 της Οδηγίας και τη σκέψη 28 τα κράτη μέλη θα πρέπει να εφαρμόζουν δείκτες και συναφείς τιμές αναφοράς για την καθοδήγηση της εκτίμησής τους ως προς την επάρκεια του νόμιμου κατώτατου μισθού. Ενδέχεται δε να επιλέγουν **μεταξύ δεικτών που χρησιμοποιούνται ευρέως σε διεθνές επίπεδο** (όπως για παράδειγμα ο δείκτης Kaitz) και/ή δεικτών που χρησιμοποιούνται **σε εθνικό επίπεδο** με στόχο την επίτευξη αξιοπρεπούς βιοτικού επιπέδου, τη μείωση της φτώχειας των εργαζομένων, καθώς και την προώθηση της κοινωνικής συνοχής και της κοινωνικής σύγκλιση προς τα πάνω και τη μείωση του μισθολογικού χάσματος μεταξύ των φύλων. Η αξιολόγηση μπορεί να βασίζεται σε τιμές αναφοράς που χρησιμοποιούνται ευρέως σε διεθνές επίπεδο, όπως ο λόγος του ακαθάριστου κατώτατου

μισθού προς το 60 % του ακαθάριστου διάμεσου μισθού, και ο λόγος του ακαθάριστου κατώτατου μισθού προς το 50 % του ακαθάριστου μέσου μισθού, που επί του παρόντος δεν πληρούνται από όλα τα κράτη μέλη, ή ο λόγος του καθαρού κατώτατου μισθού προς το 50 % ή 60 % του καθαρού μέσου μισθού. Η αξιολόγηση μπορεί επίσης να βασίζεται σε τιμές αναφοράς που συνδέονται με δείκτες που χρησιμοποιούνται σε εθνικό επίπεδο, όπως η σύγκριση του καθαρού κατώτατου μισθού με το όριο της φτώχειας και την αγοραστική δύναμη των κατώτατων μισθών.

Εν κατακλείδι, διακρίνουμε για τον κατώτατο μισθό στην Ελλάδα **τέσσερις περιόδους: α. την πρώτη περίοδο έως το 2012** όπου η ρύθμιση του καθοριζόταν με βάση τις ελεύθερες συλλογικές διαπραγματεύσεις από τους εθνικούς κοινωνικούς εταίρους, την υπογραφή της Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. και την καθολική της εφαρμογή (από το 2000 έως το 2012 παρατηρούμε ονομαστική αύξηση της τάξεως του 61,5% και την αύξηση της παραγωγικότητας να είναι υψηλότερη), **β. τη δεύτερη περίοδο από το 2012 – 2018** όπου η χώρα βρισκόταν σε δημοσιονομική προσαρμογή και ο κατώτατος μισθός ρυθμίστηκε μέσω κρατικού παρεμβατισμού (ΠΥΣ 6/2012, Ν. 4093/2012, Ν.4172/2013), με ονομαστική μείωση κατά 22% για τους εργαζόμενους άνω των 25 ετών και κατά 32% για τους εργαζόμενους από 18 έως 25 ετών (δημιουργία υποκατώτατου μισθού) με σκοπό τη μείωση του κόστους και την ενίσχυση της ανταγωνιστικότητας και με την ανεργία να βρίσκεται σε ιστορικά υψηλά επίπεδα κυρίως για το έτος 2013 όπου εκτινάχθηκε πάνω από το 27%, **γ. την τρίτη περίοδο 2019-2027** με τον καθορισμό του νομοθετημένου κατώτατου μισθού και ημερομισθίου μέσω Υπουργικής Απόφασης του Υπουργού Εργασίας, μετά από διαβούλευση με τους εθνικούς κοινωνικούς εταίρους και σύμφωνη γνώμη του Υπουργικού Συμβουλίου, με χαρακτηριστική την ανοδική του πορεία (2019-2025 συνολική αύξηση της τάξεως του 35,4%), την κατάργηση του υποκατώτατου μισθού, την πτωτική πορεία της ανεργίας έως το 9% για τον Μάρτιο του 2025 και **τέλος δ. την τέταρτη περίοδο** η οποία θα ξεκινήσει από **1.1.2028** με βάση το νέο σύστημα που προκρίνει **την αυτόματη αναπροσαρμογή του νομοθετημένου κατώτατου μισθού και ημερομισθίου, ήτοι με βάση συντελεστή/αλγόριθμο με σταθερές παραμέτρους.**

Κατώτατος μισθός στην Ελλάδα, ανεργία και ΑΕΠ (2000-2024)

Έτος	Κατώτατος μισθός (ονομαστικές μεικτές αποδοχές €) σε 12μηνιαία βάση	Κατώτατος μισθός (ονομαστικές μεικτές αποδοχές σε €) σε 14μηνιαία βάση	Ποσοστό ανεργίας 15-64 ετών (%)(β' τρίμηνο)	ΑΕΠ (ετήσιες μεταβολές, %)
2000	542,7€	465,2€	11,5%	5,6%
2001	543,6€	465,9€	10,6%	7,7%
2002	571,7€	490,0€	10,2%	7,4%
2003	606,5€	519,9€	9,6%	9,4%
2004	630,8€	540,7€	10,5%	8,3%
2005	667,7€	572,3€	9,9%	2,9%
2006	709,7€	608,3€	9,0%	9,3%
2007	730,3€	626,0€	8,3%	6,8%
2008	794,0€	680,6€	7,4%	4,0%
2009	817,8€	701,0€	9,2%	-1,8%
2010	862,8€	739,6€	12,2%	-5,6%
2011	862,8€	739,6€	16,8%	-9,3%
2012	876,6€	751,4€	24,0%	-7,3%
2013	683,8€	586,1€	27,5%	-4,5%
2014	683,8€	586,1€	26,8%	-1,5%
2015	683,8€	586,1€	24,8%	-0,5%
2016	683,8€	586,1€	23,3%	-1,1%
2017	683,8€	586,1€	21,3%	1,4%
2018	683,8€	586,1€	19,2%	1,5%
2019	758,33€	650,0€	17,0%	2,1%
2020	758,33€	650,0€	16,8%	-9,8%
2021	758,33€	650€	15,9%	+8,4%
2022	773,5€ 831,83€	663€ 713€ (από 1.5.22)	12,5%	5,6%
2023	910,0€	780€	11,2%	2,4%
2024	968,33€	830€	9,5%	2,3%

Πηγή: ΕΛΣΤΑΤ, EUROSTAT/Επεξεργασία INEMY/ΕΣΕΕ

1.2 Ο ρόλος των εθνικών κοινωνικών εταίρων και του κοινωνικού διαλόγου στη νέα διαδικασία καθορισμού του νομοθετημένου κατώτατου μισθού με βάση τον Ν. 5163/2024

Σύμφωνα με το άρθρο 7 της Οδηγίας (ΕΕ) 2022/2041 ουσιώδης κρίνεται **η έγκαιρη αλλά και η ουσιαστική συμμετοχή των κοινωνικών εταίρων** με αποτελεσματικό τρόπο στον καθορισμό και την επικαιροποίηση των νόμιμων κατώτατων μισθών, καθώς και στη θέσπιση ή την τροποποίηση αυτόματων μηχανισμών τιμαριθμικής αναπροσαρμογής, όπου υφίστανται, η οποία αποτελεί ακόμη ένα στοιχείο χρηστής διακυβέρνησης, το οποίο καθιστά δυνατή μια διαδικασία λήψης αποφάσεων τεκμηριωμένη και χωρίς αποκλεισμούς. Τα κράτη μέλη θα πρέπει να παρέχουν στους κοινωνικούς εταίρους σχετικές πληροφορίες σχετικά με τον καθορισμό και την επικαιροποίηση των νόμιμων κατώτατων μισθών. Η παροχή στους κοινωνικούς εταίρους της δυνατότητας να διατυπώνουν γνώμες, καθώς και να λαμβάνουν αιτιολογημένη απάντηση σε γνώμες που έχουν διατυπωθεί πριν από την υποβολή προτάσεων, σχετικά με τον καθορισμό και την επικαιροποίηση των νόμιμων κατώτατων μισθών και πριν από τη λήψη οποιασδήποτε απόφασης θα μπορούσε να συμβάλλει στη δέουσα συμμετοχή των κοινωνικών εταίρων στην εν λόγω διαδικασία. Συνεπώς η **συμβολή των κοινωνικών εταίρων** πρέπει να είναι ουσιαστική και όχι συμβολική ή διαδικαστική ως **βασικό στοιχείο χρηστής διακυβέρνησης και ουσιαστικού κοινωνικού διαλόγου**.

Τονίζεται ότι η Έκθεση Εμπειρογνομόνων της Επιτροπής (Report Expert Group (2023), Transposition of Directive (EU) 2022/2041 on adequate minimum wages in the European Union, σελ. 23) έχει επισημάνει ότι κάθε κράτος μέλος θα μπορούσε να εμπνευστεί και να καθοδηγηθεί από τις Συμβάσεις και τις Συστάσεις της ΔΟΕ και τις μελέτες του Ευρωπαϊκού Ιδρύματος για την Ανάπτυξη των Συνθηκών Διαβίωσης και Εργασίας (EUROFOUND) **για την ουσιαστική συμμετοχή των κοινωνικών εταίρων στο Σχέδιο δράσης**.

Στην Ελλάδα, σύμφωνα με το άρθρο 7 του Ν. 5163/2024, ως προς την συμμετοχή των κοινωνικών εταίρων στον καθορισμό και την επικαιροποίηση του νομοθετημένου κατώτατου μισθού (άρθρο 7 της Οδηγίας ΕΕ 2022/2041) εκείνη περιορίζεται **στον απλό συμβουλευτικό τους ρόλο και στη γνωμοδότηση τους για τα εξής: α)** την επιλογή και την εφαρμογή των κριτηρίων καθορισμού του επιπέδου του νομοθετημένου κατώτατου μισθού και του νομοθετημένου κατώτατου ημερομισθίου, που αναφέρονται στην παρ. 4 του άρθρου 134Γ του Κώδικα Ατομικού Εργατικού Δικαίου, **β)** τη θέσπιση τύπου αυτόματης αναπροσαρμογής του νομοθετημένου

κατώτατου μισθού και του νομοθετημένου κατώτατου ημερομισθίου και την τροποποίησή του, σύμφωνα με την παρ. 1 του άρθρου 134 του Κώδικα Ατομικού Εργατικού Δικαίου, **γ)** την επιλογή και τον τρόπο εφαρμογής των ενδεικτικών τιμών των άρθρων 134 και 134Γ του Κώδικα Ατομικού Εργατικού Δικαίου σχετικά με την εκτίμηση της αξιολόγησης της επάρκειας του νομοθετημένου κατώτατου μισθού και του νομοθετημένου κατώτατου ημερομισθίου, **δ)** την επικαιροποίηση του νομοθετημένου κατώτατου μισθού και του νομοθετημένου κατώτατου ημερομισθίου, που καθορίζονται με τη διαδικασία του άρθρου 134 του Κώδικα Ατομικού Εργατικού Δικαίου, **ε)** τη θέσπιση διαφοροποιήσεων στον νομοθετημένο κατώτατο μισθό και το νομοθετημένο κατώτατο ημερομίσθιο και στις κρατήσεις από αυτούς, σύμφωνα με την παρ. 12 του άρθρου 134 και την παρ. 9 του άρθρου 134Γ του Κώδικα Ατομικού Εργατικού Δικαίου, και **στ)** τις αποφάσεις που αφορούν στη συλλογή δεδομένων και την αναγκαιότητα εκπόνησης μελετών και αναλύσεων για την παροχή πληροφοριών στις αρχές και τους κοινωνικούς εταίρους και λοιπούς φορείς που συμμετέχουν στον καθορισμό του νομοθετημένου κατώτατου μισθού και του νομοθετημένου κατώτατου ημερομισθίου.

Δημιουργούνται δε δύο Επιτροπές αφενός η Επιστημονική Επιτροπή που αποτελείται από 5 εμπειρογνώμονες σε θέματα οικονομίας και αφετέρου η Επιτροπή Διαβούλευσης για λόγους επιστημονικής τεκμηρίωσης και τη διατύπωση γνώμης ή διαφορετικών γνώμων από τους εθνικούς κοινωνικούς εταίρους, την ΑΔΕΔΥ, με Πρόεδρο τον Πρόεδρο του Ο.ΜΕ.Δ. για το ύψος και την επικαιροποίηση του κατώτατου μισθού. Οι Επιτροπές αυτές θα λειτουργήσουν κατά την ενδιάμεση τριετία 2025-2027 πριν την 1.1.2028 όπου ξεκινάει η αυτόματη προσαρμογή. Σημαντικό, συνεπώς, ερώτημα που τίθεται για τον σεβασμό της συλλογικής αυτονομίας, αποτελεί αν ο ρόλος των εθνικών κοινωνικών εταίρων στο νέο αυτό σύστημα θα είναι ουσιαστικός ή απλά διαδικαστικός, τόσο κατά την ενδιάμεση περίοδο όσο και από 1.1.2028. Μάλιστα ακόμα και για την ενδιάμεση περίοδο 2025-2027 σύμφωνα με το άρθρο 6 του Ν.5163/2024 το Πόρισμα Διαβούλευσης απλώς «λαμβάνεται υπόψη» για τον καθορισμό του κατώτατου μισθού δίχως καν να απαιτείται αιτιολογία της διαφοροποίησης του Υπουργού από το Πόρισμα αυτό. (Άρθρο 6 Ν. 5163/2024, «11. α) 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».)

1.3 Αξιολόγηση του ισχύοντος μηχανισμού καθορισμού του κατώτατου μισθού

Ο κατώτατος μισθός αποτελεί ένα δίκτυο προστασίας για εκείνες τις ομάδες εργαζομένων που το έχουν ανάγκη για το λόγο αυτό η εφαρμογή του είναι καθολική (ILO, 2018, Minimum wage policy guide, Chapter 1, Geneva). Το νέο σύστημα καθορισμού του νομοθετημένου κατώτατου μισθού με βάση το γαλλικό μοντέλο έχει σημαντικά πλεονεκτήματα αλλά και προκλήσεις ειδικά για χώρες, όπως είναι η Ελλάδα, η οποία διήλθε από το 2010 και για μια δεκαετία βαθιά οικονομική κρίση με προγράμματα οικονομικής προσαρμογής, με υψηλά ποσοστά ανεργίας, άτυπης οικονομίας και αδήλωτης εργασίας την περίοδο εκείνη (ILO, 2016, Διαγνωστική έκθεση για την αδήλωτη εργασία στην Ελλάδα). Στην Ελλάδα χαρακτηριστική είναι η κυριαρχία των πολύ μικρών επιχειρήσεων καθώς το 94,7% είναι πολύ μικρές από 0 έως 9 εργαζόμενους οι οποίες απασχολούν το 48,6% των εργαζομένων του ιδιωτικού τομέα. Το 99,9% των επιχειρήσεων απασχολούν από 0-249 εργαζόμενους (Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 2024, SME Performance Review, Greece Country Sheet) ενώ παράλληλα η κάλυψη από συλλογικές συμβάσεις είναι περιορισμένη και δεν ξεπερνάει το 20% (ΟΟΣΑ, Απρίλιος 2023 και ΕΚΤ, 11 Ιουνίου 2025).

Pros

Βασικό πλεονέκτημα της θέσπισης του νέου μοντέλου με βάση τον αλγόριθμο είναι η διαφάνεια και η αντικειμενικότητα, καθώς η προσαρμογή του βασίζεται σε συγκεκριμένα οικονομικά δεδομένα. Επίσης, θετικό στοιχείο αποτελεί η ανταπόκριση του στις οικονομικές συνθήκες καθώς ο αλγόριθμος προσαρμόζεται αυτόματα σε οικονομικούς δείκτες, όπως ο πληθωρισμός. Περαιτέρω, για πρώτη φορά και σύμφωνα με τις επιταγές της Οδηγίας 2022/2041, ο βασικός μισθός καλύπτει και τους εργαζόμενους στον δημόσιο τομέα και δεν θα μπορεί να μειωθεί.

Cons

Αξίζει, όμως, να επισημανθεί ότι από τα εθνικά κριτήρια που ορίζονται στο άρθρο 5 της Οδηγίας για τον καθορισμό του κατώτατου μισθού τα οποία είναι δεσμευτικά **πρέπει και τα 4 να ορίζονται ρητώς** στην ελληνική νομοθεσία ήτοι: **α) η αγοραστική δύναμη των νόμιμων κατώτατων μισθών, λαμβανομένου υπόψη του κόστους διαβίωσης· β) το γενικό επίπεδο των μισθών και την κατανομή τους· γ) ο ρυθμός αύξησης των μισθών· δ) τα εθνικά επίπεδα και οι εξελίξεις, μακροπρόθεσμα, στην παραγωγικότητα.**

Περαιτέρω, **οι συντελεστές** που αναφέρονται για την αυτόματη αναπροσαρμογή του κατώτατου μισθού στηρίζονται σε στοιχεία που **δεν έχουν τύχει επεξεργασίας** αλλά θα διαμορφωθούν στο μέλλον από την ΕΛΣΤΑΤ, κάτι το οποίο θέτει σε διακινδύνευση του εγχειρήματος της εφαρμογής του νέου μηχανισμού στην πράξη. Σημαντικό, επίσης, είναι να εξεταστεί πέραν της βελτίωσης του κατώτατου μισθού σε σχέση με τον μέσο ή τον διάμεσο μισθό, εάν το εν λόγω σύστημα θα διασφαλίζει ένα «αξιοπρεπές βιοτικό επίπεδο» ως πρόσθετη διάσταση στην αξιολόγηση της επάρκειας του. Σημειώνεται δε ότι στην Ελλάδα η ψηφιακή μετάβαση και η χρήση της τεχνητής νοημοσύνης ΑΙ δεν έχουν ακόμη ενταχθεί στον θεσμικό κοινωνικό διάλογο.

Επιπροσθέτως, για το ποσοστό και την εξέλιξη της κάλυψης από συλλογικές διαπραγματεύσεις απαραίτητη είναι η **λειτουργία ενός αξιόπιστου και αποτελεσματικού εργαλείου συλλογής και αξιολόγησης δεδομένων**, το οποίο προς το παρόν απουσιάζει από την Ελλάδα, που θα περιλαμβάνει αξιόπιστα στοιχεία για την κάλυψη από συλλογικές διαπραγματεύσεις, γεγονός που έχει επισημανθεί και από τον ILO κατά τον έλεγχο εφαρμογής της ΔΣΕ 98.

Επίσης, σύμφωνα με το **άρθρο 3 του Ν.5163/2024** που ενσωμάτωσε στην ελληνική έννομη τάξη την Οδηγία 2022/2041 **το πεδίο εφαρμογής** καλύπτει τους εργαζόμενους στον ιδιωτικό τομέα και τους απασχολούμενους στον δημόσιο τομέα, όπως αυτός ορίζεται στην περ. α' της παρ. 1 του άρθρου 14 του ν. 4270/2014 (Α' 143), στους απασχολούμενους στις εισηγμένες στο χρηματιστήριο επιχειρήσεις του Κεφαλαίου Β' του ν. 3429/2005 (Α' 314), καθώς και στις ανώνυμες εταιρείες του ν. 4972/2022 (Α' 181), με οποιαδήποτε σύμβαση ή σχέση εργασίας ή μορφή απασχόλησης και ανεξάρτητα από τη φύση των παρεχόμενων υπηρεσιών. Δημιουργείται στο σημείο αυτό νομικός προβληματισμός ως προς την περιορισμένη ευρύτητα της ως άνω διατύπωσης του Ν.5163/2024, η οποία δεν περιλαμβάνει ρύθμιση ανάλογα με τις ειδικές περιστάσεις εκτέλεσης της εργασίας που υπάγονται στο πεδίο εφαρμογής και προστασίας του άρθρου 2 της Οδηγίας **και** της εισαγωγικής σκέψης 21, για κατηγορίες εργαζομένων, όπως «το οικιακό προσωπικό, οι κατά παραγγελία εργαζόμενοι, οι εργαζόμενοι διαλείπουσας απασχόλησης, οι εργαζόμενοι βάσει δελτίου, οι εργαζόμενοι σε πλατφόρμες, οι ασκούμενοι, οι μαθητευόμενοι και άλλοι εργαζόμενοι με άτυπες μορφές απασχόλησης, καθώς και οι ψευδοαυτοαπασχολούμενοι και οι αδήλωτοι εργαζόμενοι», **με κίνδυνο αποκλεισμού ενός μεγάλου αριθμού εργαζομένων από την ασπίδα προστασίας του θεσμικού πλαισίου** (Επιστημονική Υπηρεσία της Βουλής των Ελλήνων (2024), Έκθεση επί του Νομοσχεδίου για την ενσωμάτωση της Οδηγίας 2022/2041).

Το σημαντικό, ζήτημα που τίθεται με τον μηχανισμό του νέου μοντέλου είναι αν ο νέος μηχανισμός καθορισμού του κατώτατου μισθού πληροί τις προϋποθέσεις του άρθρου 7 της Οδηγίας (ΕΕ) 2022/2041 όπου **η συμμετοχή των κοινωνικών εταίρων πρέπει να είναι ουσιώδης, έγκαιρη αλλά και ουσιαστική με αποτελεσματικό τρόπο** στον καθορισμό και την επικαιροποίηση των νόμιμων κατώτατων μισθών, καθώς και στη θέσπιση ή την τροποποίηση αυτόματων μηχανισμών τιμαριθμικής αναπροσαρμογής.

Ήδη, **η ΓΣΕΕ έχει εκφράσει έντονες ενστάσεις** τόσο για το νέο αυτοματοποιημένο σύστημα του νομοθετημένου κατώτατου μισθού που θα τεθεί σε εφαρμογή από την 1.1.2028, όσο και για τις δύο ως άνω Επιτροπές. Μάλιστα αποχώρησε από την ως άνω Επιτροπή Διαβούλευσης για τη διαμόρφωση του κατώτατου μισθού τα έτη 2025-2027 (ΓΣΕΕ, 24 Ιανουαρίου 2025) τονίζοντας ότι η συγκεκριμένη διαδικασία κοινωνικού διαλόγου είναι μια «προκάτ» διαδικασία, καθώς ήδη η Κυβέρνηση «επαναλαμβάνει σε κάθε ευκαιρία ότι η ίδια θα οδηγήσει μέχρι το 2027, τον κατώτατο μισθό στα 950ευρώ» και ότι «έχει στόχο να μοιράσει τα 120 ευρώ που απαιτούνται για να συμπληρωθούν τα 950 ευρώ σε 3 έτη». Τόνισε δε ότι η διαδικασία «υποτιμά τους θεσμούς, τον κοινωνικό διάλογο και τους εργαζόμενους». Περαιτέρω ανέφερε ότι το νέο αυτοματοποιημένο σύστημα δεν πληροί τα ελάχιστα κριτήρια της Οδηγίας και δεν εξασφαλίζει διαβούλευση με τους εθνικούς κοινωνικούς εταίρους. Τέλος ζητά την **επιστροφή του καθορισμού του κατώτατου μισθού στις ελεύθερες συλλογικές διαπραγματεύσεις**, όπως ίσχυε πριν το έτος 2012.

Από την άλλη πλευρά, **οι εργοδοτικές οργανώσεις** ΣΕΒ, ΓΣΕΒΕΕ, ΕΣΕΕ, ΣΕΤΕ και ΣΒΕ συμμετέχουν στην Επιτροπή Διαβούλευσης αλλά δεν έχουν μέχρι στιγμής διατυπώσει κοινό αίτημα επιστροφής στον καθορισμό του κατώτατου μισθού στις ελεύθερες συλλογικές διαπραγματεύσεις. Αξίζει, όμως, να σημειωθεί ότι όλοι οι εθνικοί κοινωνικοί εταίροι **στην Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. έτους 2014 συμφώνησαν ρητώς** ότι εάν αρθεί οποιαδήποτε περιοριστική διάταξη που έχει επιβληθεί με νομοθετική παρέμβαση στο περιεχόμενο της Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. 2010-2011-2012, **τότε θα ξεκινήσουν άμεσες διαπραγματεύσεις για τον καθορισμό των μισθολογικών όρων της Ε.Γ.Σ.Σ.Ε, η συμφωνία αυτή έχει επαναληφθεί και σε επόμενες Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. με ρήτρα διατήρησης (Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. 2015, 2016, 2017, 2018, 2019, 2021, 2022, 2024-2025).**

Περαιτέρω, μολονότι το μοντέλο αυτό καθορισμού του κατώτατου μισθού στηρίχθηκε στο γαλλικό μοντέλο **δεν έχει συμπεριλάβει πιο ευνοϊκές για τους εργαζόμενους ρυθμίσεις που έχει η Γαλλία** όπως είναι η δυνατότητα της Κυβέρνησης να αυξάνει τους μισθούς πέραν της ρύθμισης με αλγόριθμο την 1^η Ιανουαρίου, όταν ο εθνικός δείκτης τιμών καταναλωτή φτάσει σε επίπεδο που αντιστοιχεί σε αύξηση τουλάχιστον 2% σε σύγκριση με τον δείκτη που παρατηρήθηκε κατά τη δημιουργία του αμέσως προηγούμενου κατώτατου μισθού και ακόμα περαιτέρω να τον αυξάνει (coup de pouce) όταν η Κυβέρνηση κρίνει ότι μια τέτοια επιπλέον αύξηση μπορεί να πραγματοποιηθεί.

Βιβλιογραφία

Bargain G. (2023), Le salaire minimum adéquat, RdT. σ. 408.

Eurofound (2025), Minimum wages in 2025: Annual Review.

Eurofound (2024), Industrial relations and social dialogue – Minimum wages in 2024: Annual review, διαθέσιμο εδώ: <https://www.eurofound.europa.eu/en/publications/2024/minimum-wages-2024-annual-review>

Eurofound, (2024), Penny Georgiadou, “Greece: Metadata for the Eurofound database of collective agreements for low – paid workers”.

Επιστημονική Υπηρεσία της Βουλής των Ελλήνων, (2024), Έκθεση επί του Νομοσχεδίου για την ενσωμάτωση της Οδηγίας 2022/2041, διαθέσιμη εδώ: <https://www.hellenicparliament.gr/UserFiles/7b24652e-78eb-4807-9d68-e9a5d4576eff/12777839.pdf>

Ετήσια Έκθεση Διοικητή Τράπεζας της Ελλάδας για το έτος 2023 (2024), διαθέσιμη εδώ: <https://www.bankofgreece.gr/ekdoseis-ereyna/ekdoseis/anazhthsh-ekdosewn?mode=preview&categories=bankOfGreecePublications&bankOfGreecePublications=751bdcf2-6284-46b9-b70d-f589fb0aeb10&years=2023&sorting=date>

Ετήσια Έκθεση Διοικητή Τράπεζας της Ελλάδας για το έτος 2022 (2023): <https://www.bankofgreece.gr/ekdoseis-ereyna/ekdoseis/ekthesh-dioikhth>

Ετήσιες Εκθέσεις Διοικητή Τράπεζας της Ελλάδας για τα έτη 2013, 2014, 2015, 2016, 2017, 2018, 2019, 2020, 2021 στην ιστοσελίδα της Τράπεζας της Ελλάδας.

European Central Bank (2024), Gornicka Lucyna, Koester Gerrit, A forward – looking tracker of negotiated wages in the euro area, Occasional Paper Series, No 338. διαθέσιμο στην Ιστοσελίδα: <https://op.europa.eu/el/publication-detail/-/publication/bb2c1bbb-cbd0-11ee-b9d9-01aa75ed71a1/language-en/format-PDF/source-324957668>

European Committee of Social Rights (March 2024), Follow – up to decisions on the Merits of Collective Complaints, διαθέσιμο εδώ: <https://rm.coe.int/findings-2023-en-final/1680b0630c>

European Central Bank, ECB wage tracker indicates decline in negotiated wage growth over course of year, 11 Ιουνίου 2025, διαθέσιμο εδώ: https://www.ecb.europa.eu/press/pr/date/2025/html/ecb.pr250611_2-63f4c6d0af.en.html

Eurofound (2018), Concept and practice of a living wage, Publications Office of the European Union, Luxembourg.

Eurofound (2022), Minimum wages in 2022: Annual review, Minimum wages in EU series, Publications Office of the European Union, Luxembourg.

European Commission, (2023/2024), Annual Report on European SMEs 2023/2024.

Ευρωπαϊκή Επιτροπή, (2024), SME Performance Review, Greece Country Sheet.

Ευρωπαϊκή Επιτροπή, (2024), SME Performance Review, France Country Sheet.

Rapport du group d' experts, (2024), Salaire minimum interprofessionnel de croissance, SMIC, διαθέσιμο εδώ: <https://www.tresor.economie.gouv.fr/Articles/284b121f-b187-4280-b327-05f18064c3fa/files/e5a11d8e-ca36-42b1-afaf-403257e3edfe>

Γιαννακούρου Μ. (2024), Η Οδηγία 2022/2041 για επαρκείς κατώτατους μισθούς στην Ε.Ε. και η επίδρασή της στο ελληνικό δίκαιο, ΕΕργΔ, τ. 1857.

Γούλα Σ., (2024), Μια συμβολή για τη μεταφορά της Οδηγίας 2022/2041 στο ελληνικό δίκαιο – το σχέδιο δράσης για τις συλλογικές διαπραγματεύσεις. ΕΕργΔ, τ. 1857.

Ζερδελής Δ. (2024) , Ο νομοθετημένος κατώτατος μισθός: Ενίσχυση ή αποδυνάμωση της συλλογικής αυτονομίας; Η Οδηγία 2022/2041 για επαρκείς κατώτατους μισθούς στην Ευρωπαϊκή Ένωση, Τ. 83/2024, ΕΕργΔ σελ. 1169επ..

ILO (2020), Global Wage Report 2020 – 2021, Wages and minimum wages in the time of COVID-19, διαθέσιμο εδώ: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_762534.pdf

ILO (2012) Patra E., Social Dialogue and collective bargaining in the time of crisis: The case of Greece.

INEMY - ΕΣΣΕ (2024), Ο προσδιορισμός του κατώτατου μισθού, διαθέσιμο εδώ: <https://ypergasias.gov.gr/wp-content/uploads/2024/04/11.-%CE%99%CE%9D%CE%95%CE%9C%CE%A5-%CE%95%CE%A3%CE%95%CE%95-%CE%A5%CE%A0%CE%9F%CE%9C%CE%9D%CE%97%CE%9C%CE%91-%CE%93%CE%99%CE%91-%CE%A4%CE%9F%CE%9D-%CE%9A%CE%91%CE%A4%CE%A9%CE%A4%CE%91%CE%A4%CE%9F-%CE%9C%CE%99%CE%A3%CE%98%CE%9F-2024.pdf>

INEMY-ΕΣΣΕ (2023), Ο προσδιορισμός του κατώτατου μισθού. Αξιολόγηση του κατώτατου μισθού και ημερομισθίου στο πλαίσιο του Ν.4172/2013. Ινστιτούτο Εμπορίου και Υπηρεσιών της ΕΣΣΕ.

Ιωάννου Χ., Ιωάννου Δ. (2024), Μια στενάχωρη συζήτηση, σε Οικονομικό Ταχυδρόμο, 27.05.2024.

Ιωάννου Χ. (2015), Συλλογικές διαπραγματεύσεις, σ.σ.ε. και μισθοί στην ελληνική οικονομική κρίση, ΕΕργΔ.

Ιωάννου Χ./Παπαδημητρίου Κ. (2014), Η συλλογική διαπραγμάτευση σήμερα, Διαπιστώσεις – Τάσεις – Προοπτικές, ΕΔΕΚΑ, Νομική Βιβλιοθήκη.

Ιωάννου Χ., Παπαδημητρίου Κ. (2013), Οι συλλογικές διαπραγματεύσεις στην Ελλάδα τα έτη 2011-2012, Τάσεις-Τομές και Προοπτικές, Ο.Μ.Ε.Δ.

IOBE (2024), Έκθεση Αξιολόγησης του Ισχύοντος Νομοθετημένου Κατώτατου Μισθού. Ίδρυμα Οικονομικών και Βιομηχανικών Ερευνών, διαθέσιμο εδώ: <https://ypergasias.gov.gr/wp-content/uploads/2024/04/6.-%CE%99%CE%9F%CE%92%CE%95-%CE%95%CE%9A%CE%98%CE%95%CE%A3%CE%97-%CE%93%CE%99%CE%91-%CE%A4%CE%9F%CE%9D-%CE%9A%CE%91%CE%A4%CE%A9%CE%A4%CE%91%CE%A4%CE%9F-%CE%9C%CE%99%CE%A3%CE%98%CE%9F-2024.pdf>

IOBE (2023), Έκθεση Αξιολόγησης του Ισχύοντος Νομοθετημένου Κατώτατου Μισθού. Ίδρυμα Οικονομικών και Βιομηχανικών Ερευνών, διαθέσιμο εδώ: http://iobe.gr/docs/research/RES_01_09022023_REP_GR.pdf

INE ΓΣΕΕ (2023), Γεωργιάδου Π., Κούστα Ε., Κρητικίδης Γ., Απόψεις και προτάσεις των κοινωνικών εταίρων στην Ελλάδα και των Ευρωπαϊκών συνδικάτων για διατηρήσιμη και χωρίς αποκλεισμούς ανάπτυξη ως προς την απασχόληση, διαθέσιμη εδώ: https://www.inegree.gr/wp-content/uploads/2023/08/Georgiadou_Kousta_Kritikidis.pdf

INE ΓΣΕΕ (2023), Η πρόταση του INE ΓΣΕΕ για τον κατώτατο μισθό στην Ελλάδα το 2023. Ινστιτούτο Εργασίας της ΓΣΕΕ, διαθέσιμη εδώ: <https://www.inegree.gr/wp-content/uploads/2023/02/H-protasi-tou-INE-GSEE-gia-ton-katotato-mistho-sthn-Ellada-to-2023.pdf>

INE ΓΣΕΕ (2022), Η κρίση κόστους ζωής στην Ελλάδα. Δελτίο Οικονομικών Εξελίξεων, Δ-13, Νοέμβριος 2022.

INE-ΓΣΕΕ, Κουζής Γ., Καψάλης Α., (2020), Οι εργασιακές σχέσεις στο πλαίσιο του Τρίτου Μνημονίου. Τα επίμαχα πεδία της διαπραγμάτευσης με τους δανειστές και το ευρωπαϊκό περιβάλλον, εκδ. INE-ΓΣΕΕ, 2020, προσβ. στο: <https://ineobservatory.gr/wp-content/uploads/2020/09/MELETH-50-1.pdf>

Νομική Βιβλιοθήκη (2023), Ο νέος εργασιακός Νόμος 4808/2021.

INΣΕΤΕ (2023), Έκθεση για την αξιολόγηση του ισχύοντος νομοθετημένου κατώτατου μισθού και ημερομισθίου και εκτιμήσεις για την προσαρμογή τους στις επίκαιρες οικονομικές συνθήκες, και ημερομισθίου.

Katsaroumpas I. Koukiadaki A. (2020) “Greece: ‘contesting’ collective bargaining” in Torsten Müller, Kurt Vandaele, Jeremy Waddington. (2020) Collective bargaining in Europe: towards an endgame. Volume I, II, III and IV. IETUI, The European Trade Union Institute, 2019, διαθέσιμο σε: <https://www.etui.org/publications/books/collective-bargaining-in-europe-towards-an-endgame-volume-i-ii-iii-and-iv>

ΚΕΠΕ (2024), Σχέδιο Πορίσματος Διαβούλευσης για τη διαδικασία διαμόρφωσης του ισχύοντος νομοθετημένου κατώτατου μισθού και ημερομισθίου.

ΚΕΠΕ (2023), Σχέδιο Πορίσματος Διαβούλευσης για τη διαδικασία διαμόρφωσης του ισχύοντος νομοθετημένου κατώτατου μισθού και ημερομισθίου.

Κουκιάδη Ι. (2021) (3^η έκδοση), Εργατικό Δίκαιο – Συλλογικές Εργασιακές Σχέσεις, Εκδ. Σάκκουλα, Αθήνα – Θεσσαλονίκη.

Koukiadaki, A., & Kokkinou, C. (2016), The Greek system of collective bargaining in (the) crisis. In I. Tavora, & M. Martinez Lucio (Eds.), *Joint Regulation and Labour Market Policy in Europe during the Crisis, ETUI*, European Trade Union Institute, available at: https://www.etui.org/sites/default/files/Chapter%202_0.pdf

Koukiadaki A., Damian G., (2016), Evaluating the effects of the structural labour market reforms on collective bargaining in Greece, International Labour Office, Geneva: ILO, 2016.

Κυριακούλια Π. (2012), Οι εργασιακές σχέσεις μετά το μνημόνιο- Πανόραμα της μεταρρύθμισης της εργατικής νομοθεσίας 2010-2012, Άρθρα και Μελέτες 3/2012, Εκδόσεις, Εθνικό Ινστιτούτο Εργασίας και Ανθρώπινου Δυναμικού (ΕΙΕΑΔ).

Μαλαγαρδή Α./ Σταμπουλής Μ., (2025), Οι συλλογικές διαπραγματεύσεις στην Ελλάδα τα έτη 2013-2023, Τάσεις – Τομές και Προοπτικές, Εκδ. Σάκκουλα Αθήνα – Θεσσαλονίκη.

Μαλαγαρδή Α. (2025), Προκλήσεις και Προοπτικές για τις ελεύθερες συλλογικές διαπραγματεύσεις και τον κατώτατο μισθό στην Ελλάδα. Με αφορμή την ενσωμάτωση της Οδηγίας (ΕΕ) 2022/2041 για επαρκείς κατώτατους μισθούς στην ΕΕ., συμβολή σε Τιμητικό Τόμο Παπαδημητρίου Κ., Νομική Βιβλιοθήκη.

ΟΚΕ (2013), Γνώμη Πρωτοβουλίας υπ' αριθμ. 287, «Η Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας και οι συλλογικές διαπραγματεύσεις ως παράγοντες κοινωνικής συνοχής».

ΟΜΕΔ, Απολογισμοί Έργου ΟΜΕΔ και Ετήσιες Εκθέσεις διαθέσιμες στην Ιστοσελίδα του ΟΜΕΔ: <https://www.omed.gr/el/content/%CE%B1%CF%80%CE%BF%CE%BB%CE%BF%CE%B3%CE%B9%CF%83%CE%BC%CE%BF%CE%AF%CE%AD%CF%81%CE%B3%CE%BF%CF%85-%CE%BF%CE%BC%CE%B5%CE%B4>

OECD (2023), Collective bargaining coverage, A detailed methodological note, διαθέσιμο εδώ: <https://www.oecd.org/els/emp/Detailed%20methodological%20note%20on%20collective%20bargaining%20coverage.pdf>

Papadimitriou C. (2023), Recent trends of collective bargaining in Balkan and South-eastern European States, Sakkoulas.

Παπαδημητρίου Κ. (2022) (3^η έκδοση), Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο, Νομική Βιβλιοθήκη.

Παπαδημητρίου Κ. (2018), Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο, Νομική Βιβλιοθήκη.

Παπαδημητρίου Κ., (2014), Ο «νομοθετημένος» κατώτατος μισθός, ΕΕργΔ 2014, σ. 5.

Παπαδόπουλου Ν. (2024), Ο κατώτατος μισθός στο διεθνές και στο ευρωπαϊκό δίκαιο, ΕΕργΔ, τ. 1857.

Πιέρρος Χ., (2023), Συλλογικές διαπραγματεύσεις και συμβάσεις εργασίας στη μετα-κρίση περίοδο της ελληνικής οικονομίας: Μακροοικονομικές και κλαδικές επιδόσεις και προοπτικές, εκδ. ΙΝΕ-ΓΣΕΕ, 2023, προσβ. στο https://www.inegsee.gr/wp-content/uploads/2023/03/Book-Pierros_WEB.pdf

Πασσάς Κ., Οι επιπτώσεις του κατώτατου μισθού στην αγορά εργασίας της Ελλάδας, 2020, ΙΝΕΓΣΕΕ.

Pasquier Th, (2023,) Le salaire minimum en droit français, une institution en quête d'avenir, σε Le salaire minimum pour l'Europe, Dalloz.

Pintar Christine Aumayr (2024), A look behind 80% bargaining coverage: What do collective agreements actually contain? διαθέσιμο εδώ: <https://www.eurofound.europa.eu/en/resources/article/2024/look-behind-80-bargaining-coverage-what-do-collective-agreements-actually>

Christine Aumayr-Pintar, Eurofound (2020), Collective agreements and bargaining coverage in the EU: A mapping of types, regulations and first findings from the European Company Survey 2019, author available at: <https://www.eurofound.europa.eu/system/files/2020-10/wpef20022.pdf>

Rapport annuel du groupe d'experts SMIC (2024), Salaire minimum interprofessionnel de croissance, διαθέσιμο εδώ: <https://www.tresor.economie.gouv.fr/Articles/2018/12/21/rapport-annuel-du-groupe-d-experts-smic>

Τραυλού – Τζανετάτου Δ. (2013), Οικονομική κρίση και Εργατικό Δίκαιο, Εκδόσεις Σάκκουλα Αθήνα – Θεσσαλονίκη.

Τραυλού – Τζανετάτου Δ. (2012), Οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας στη μνημονοκρατούμενη Ελλάδα, ΕΕργΔ.

Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης, Εκθέσεις Π/Σ «ΕΡΓΑΝΗ» για τα έτη 2013-2023 διαθέσιμες εδώ: <https://ypergasias.gov.gr/apascholis/ektheseis-p-s-ergani/>

Ratti L., Bramershuber E., Pietrogiovanni V. (2024), The EU Directive on Adequate Minimum Wages, Bloomsbury Publishing.

Voskeritsian H., Veliziotis M., Kapotas P., Kornelakis A., (2017), “Between a Rock and a Hard Place: Social Partners and Reforms in the Wage-Setting System in Greece under Austerity”, *GreeSE – Hellenic Observatory Papers on Greece and Southeast Europe* 114, Hellenic Observatory, LSE.

Visser, J. (2016), What happened to collective bargaining during the Great Recession? IZA

Journal of Labor Policy, 5, [9]. <https://doi.org/10.1186/s40173-016-0061-1>

World Bank (2020), Greece Minimum wage, Analytical plan, Technical support to the Ministry of Labor and Social Affairs of Greece.

2.

Ο κατώτατος μισθός στη Γαλλία

Simon-Pierre Sengayrac

2.1 Ο Μηχανισμός Ρύθμισης του Κατώτατου Μισθού στη Γαλλία

Ο κατώτατος μισθός στη Γαλλία ονομάζεται «salaire minimum interprofessionnel de croissance» (SMIC). Σύμφωνα με το άρθρο L.3231-2 του Γαλλικού Εργατικού Κώδικα, «Με τον κατώτατο μισθό ανάπτυξης εξασφαλίζονται στους πλέον χαμηλόμισθους εργαζόμενους τα παρακάτω:

1ο Εγγύηση της αγοραστικής τους δύναμης

2ο Συμμετοχή στην οικονομική ανάπτυξη του έθνους».

Συνεπώς, το δικαίωμα στον κατώτατο μισθό κατοχυρώνεται σε εθνικό επίπεδο, διά νόμου. Οι όροι αναπροσαρμογής του καθορίζονται επίσης από τον νόμο. Απαγορεύεται σε οικονομικούς τομείς ή εταιρείες να εφαρμόζουν τους δικούς τους κανόνες για τη ρύθμιση του SMIC.¹ Ως εκ τούτου, η ρύθμισή του ανήκει σε αυτό που ονομάζεται «κοινωνική δημόσια τάξη»: ο χαμηλότερος υποχρεωτικός παρονομαστής των εργασιακών προτύπων (που περιλαμβάνει χρόνο εργασίας, άδειες μετ' αποδοχών κ.λπ.). Κατ' επέκταση, περίπου το 100% των εργαζομένων καλύπτεται από αυτές τις διατάξεις.²

Ο SMIC εισήχθη το 1970 και διαδέχθηκε τον λεγόμενο SMIG (salaire minimum interprofessionnel garanti), που αποσκοπούσε μόνο στην παροχή μίας ελάχιστης μισθολογικής βάσης στους εργαζομένους. Το ύψος του καθοριζόταν σε εθνικό επίπεδο, με διάταγμα, και αναπροσαρμοζόταν μόνο σε συνάρτηση με τον πληθωρισμό.³ Η λογική της κατανομής των καρπών της ανάπτυξης, με στόχο την εξισορρόπηση των χαμηλών μισθών, είχε αποκλειστεί. Η μετάβαση από τον SMIG στον SMIC έγινε το 1970 ώστε να διανεμηθούν καλύτερα οι καρποί της ανάπτυξης των 30 Ένδοξων Ετών.

Ο κατώτατος μισθός στη Γαλλία αυξάνεται τακτικά μέσω μιας αυτόματης διαδικασίας. Το ύψος του αναθεωρείται κάθε χρόνο την 1η Ιανουαρίου. Η αύξηση υπολογίζεται με βάση δύο κριτήρια⁴:

- Τον πληθωρισμό στον οποίο εκτίθεται το 20% των νοικοκυριών με τα χαμηλότερα εισοδήματα. Ο δείκτης αυτός δίνει μεγαλύτερη βαρύτητα στην τιμή των προϊόντων τα οποία αγοράζουν σε μεγαλύτερη αναλογία τα νοικοκυριά με χαμηλό εισόδημα (συνήθως τρόφιμα και ενέργεια).
- Το ήμισυ της αύξησης του μέσου ωρομισθίου των εργατών και των υπαλλήλων (ο λεγόμενος δείκτης SHBOE).

Το πρώτο κριτήριο διασφαλίζει τη διατήρηση της αγοραστικής δύναμης του κατώτατου μισθού, ενώ το δεύτερο κριτήριο συμβάλλει στη μείωση της απόκλισης μεταξύ του κατώτατου μισθού και του μέσου μισθού για θέσεις εργασίας χαμηλής ειδίκευσης.

Επιπροσθέτως, όταν ο πληθωρισμός είναι υψηλότερος του 2% σε σχέση με την τελευταία επαναξιολόγηση, τότε και ο κατώτατος μισθός αυξάνεται *εντός του έτους* της παρατηρούμενης διαφοράς.⁵ Αυτό συνέβη αρκετές φορές μεταξύ των ετών 2021 και 2024 (βλ. γράφημα παρακάτω).

¹ Άρθρο L.3231-3 του Γαλλικού Εργατικού Κώδικα

² Συλλογικές διαπραγματεύσεις και κοινωνικός διάλογος | ΟΟΣΑ

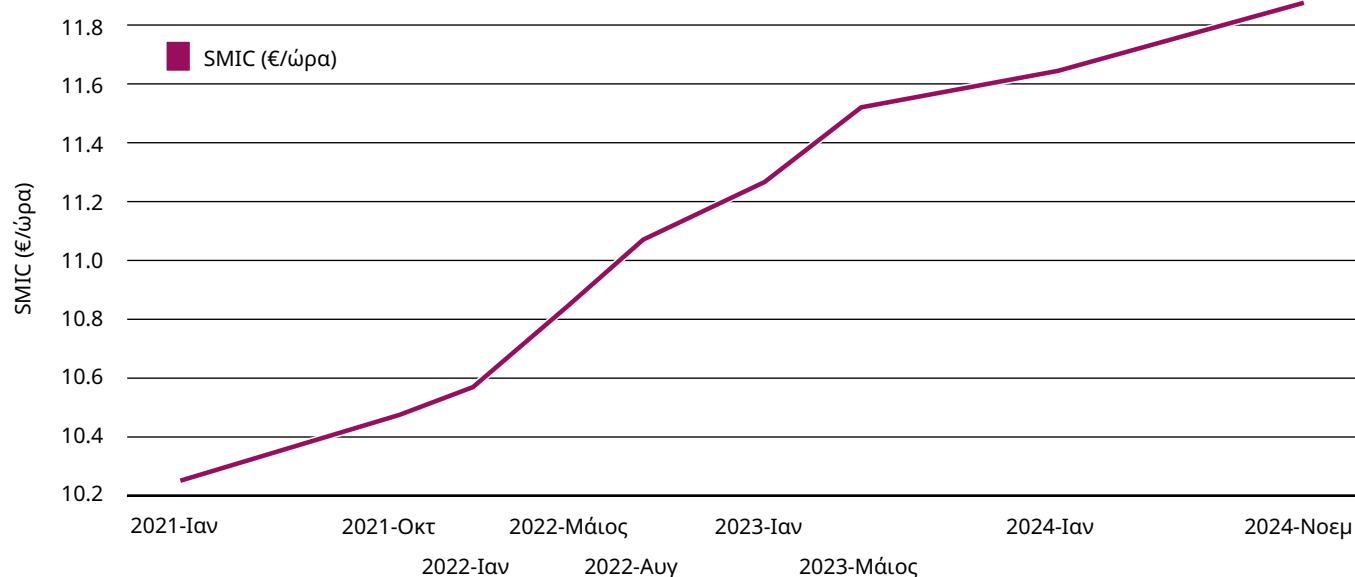
³ Loi n°52-834 du 18 juillet 1952 SALAIRE MINIMUM INTERPROFESSIONNEL GARANTI

⁴ Comment est calculé le montant du Smic ? | DARES

⁵ Άρθρο L.3231-5 του Γαλλικού Εργατικού Κώδικα

Αναπροσαρμογές του SMIC στη Γαλλία

(κατά χρονολογική σειρά από το 2021)



Μετάφραση διαγράμματος: Αναπροσαρμογές του SMIC στη Γαλλία (κατά χρονολογική σειρά από το 2021)

Τέλος, εναπόκειται στη διακριτική ευχέρεια της κυβέρνησης να αυξήσει το επίπεδο του SMIC πάνω από το ποσό που προκύπτει από τις προηγούμενες διατάξεις.⁶ Αυτή η πολιτική, που συνήθως εφαρμόζεται από αριστερές κυβερνήσεις, ονομάζεται *ωθήση* («coup de pouce»). Η τελευταία «ωθήση» πραγματοποιήθηκε το 2012, από τη σοσιαλιστική κυβέρνηση του Φρανσουά Ολάντ.⁷

Από το 2021, ο κατώτατος μισθός έχει αυξηθεί κατά 17% χάρη σε εννέα αυξήσεις, συμπεριλαμβανομένων τεσσάρων αυξήσεων την 1η Ιανουαρίου, καθώς επίσης και χάρη σε τέσσερις πρόωρες αυξήσεις κατά τη διάρκεια του έτους λόγω του υψηλού πληθωρισμού (1η Οκτωβρίου 2021, 1η Μαΐου και 1η Αυγούστου 2022, και στη συνέχεια 1η Μαΐου 2023), και σε μια αύξηση στη διακριτική ευχέρεια της κυβέρνησης (την 1η Νοεμβρίου 2024, αναμένοντας την αναπροσαρμογή της 1ης Ιανουαρίου 2025). Συγκριτικά, μεταξύ του τέλους του 2020 και του τέλους του 2024, οι τιμές αυξήθηκαν κατά 15%. Σήμερα, το κατώτατο καθαρό ωρομίσθιο είναι 9,40€/ώρα, 1.426,30€/μήνα.⁸

Ο SMIC πριν και μετά τις υποχρεωτικές κοινωνικές εισφορές

SMIC	Πριν από τις υποχρεωτικές κοινωνικές εισφορές	Μετά από τις υποχρεωτικές κοινωνικές εισφορές
Ωρομίσθιο	11,88€	9,40€
Μηνιαίος μισθός (151h)	1.801,80€	1.426,30€

Με την ενσωμάτωση του άρθρου 5 της Οδηγίας 2022/2041 τέθηκαν σε εφαρμογή οι ακόλουθες ενδεικτικές τιμές αναφοράς: 60% του διάμεσου μισθού και 50% του μέσου μισθού.⁹ Η κυβέρνηση πρέπει να αξιολογεί κάθε τέσσερα χρόνια κατά πόσο ο κατώτατος μισθός προσεγγίζει αυτές τις τιμές αναφοράς.

⁶ Άρθρο L. 3231-10 - του Γαλλικού Εργατικού Κώδικα

⁷ When was the last time the minimum wage received a "boost"? -Liberation

⁸ Smic (salaire minimum de croissance) | Service-Public.fr

⁹ Décret n° 2024-1065 du 26 novembre 2024 relatif aux valeurs de référence pour l'évaluation prévue à l'article 5 de la directive (UE) 2022/2041 du Parlement européen et du Conseil du 19 octobre 2022 relative à des salaires minimaux adéquats dans l'Union européenne

2.2 Οι απόψεις των Εθνικών Κοινωνικών Εταίρων στη Γαλλία

Δεδομένου ότι ο κατώτατος μισθός βασίζεται σε νομικές διατάξεις που ισχύουν σε εθνικό επίπεδο, οι κοινωνικοί εταίροι δεν συμμετέχουν στη διαδικασία επαναξιολόγησης. Ωστόσο, διαδραματίζουν κυρίαρχο ρόλο στον δημόσιο διάλογο επί του θέματος. Σε γενικές γραμμές, τα συνδικάτα (CGT, CFDT, FO κ.λπ.) ζητούν τακτικά αύξηση, με την πολιτική υποστήριξη των αριστερών κομμάτων. Έτσι, το Nouveau Front Populaire (Νέο Λαϊκό Μέτωπο) στο πρόγραμμά του για τις βουλευτικές εκλογές του 2024 πρότεινε την αύξηση του κατώτατου μισθού στα 1.600 €/μήνα (περίπου +200 €/μήνα σε σύγκριση με το σημερινό επίπεδο). Αυτά τα αιτήματα αύξησης βασίζονται σε δύο επιχειρήματα: την επιθυμία για δίκαιη κατανομή της παραγόμενης αξίας και την ανάγκη η εργασία να διασφαλίζει ένα αξιοπρεπές βιοτικό επίπεδο. Τα επιχειρήματα αυτά εξετάζονται στο Μέρος 3.

Από την άλλη πλευρά, οι εκπρόσωποι των εργοδοτών (Mouvement des entreprises de France, Confédération des PME, κ.λπ.) αντιτίθενται συστηματικά σε οποιαδήποτε αύξηση του κατώτατου μισθού, λόγω του κόστους εργασίας που θεωρείται υπερβολικό. Από φιλελεύθερη άποψη, το επιχειρήματός τους είναι ότι η αύξηση του κατώτατου μισθού οδηγεί σε καταστροφική θέσεων εργασίας. Οι εταιρείες θεωρείται ότι δεν θα έχουν επαρκή περιθώρια κέρδους για να απορροφήσουν την εν λόγω αύξηση του κόστους. Το συγκεκριμένο επιχείρημα επίσης εξετάζεται στο Μέρος 3.

Το επιχείρημα αυτό εξηγεί γιατί η αύξηση του κατώτατου μισθού αντισταθμίζεται συστηματικά από το 1993 με μειώσεις στις εργοδοτικές ασφαλιστικές εισφορές. Η εν λόγω πολιτική έχει οδηγήσει σε αυξημένο κόστος για τους κρατικούς προϋπολογισμούς, φθάνοντας τα 75 δισεκατομμύρια ευρώ το 2023.¹⁰ Κατά κάποιον τρόπο, οι επιχειρήσεις έχουν καταφέρει να μετακυλήσουν στην κοινωνία το κόστος εφαρμογής και αναπροσαρμογών του κατώτατου μισθού.

Από το 2008, η κυβέρνηση έχει συστήσει μια «Ομάδα Εμπειρογνομόνων για τον Κατώτατο Μισθό», η οποία υπάγεται στη France Stratégie, το κυβερνητικό κέντρο ερευνών και προβλέψεων. Αποτελούμενη από προσωπικότητες του ακαδημαϊκού κόσμου, η ομάδα

αυτή δημοσιεύει μία ετήσια έκθεση με στόχο την ανάλυση του αντίκτυπου του SMIC στην αγορά εργασίας και την υποβολή συστάσεων σχετικά με τις πολιτικές απασχόλησης. Οι κοινωνικοί εταίροι -μέσω μιας εθνικής επιτροπής για την απασχόληση¹¹- καλούνται σε ακρόαση πριν από τη δημοσίευση της έκθεσης και αποτελούν τους προνομιακούς αποδέκτες του τελικού της κειμένου. Η ομάδα των εμπειρογνομόνων υπογραμμίζει τακτικά την ανάγκη για μεγαλύτερη συμμετοχή των κοινωνικών εταίρων στη διαδικασία αναπροσαρμογής του κατώτατου μισθού.¹²

Οι διατάξεις της Οδηγίας 2022/2041 σχετικά με τον ρόλο των κοινωνικών εταίρων δεν έχουν ακόμη τεθεί σε εφαρμογή. Το κυριότερο Γαλλικό Συνδικάτο, το CFDT¹³, συνηγορεί υπέρ της ενίσχυσης του ρόλου των κοινωνικών εταίρων μέσω του Ανώτατου Συμβουλίου για τους μισθούς, την απασχόληση και την παραγωγικότητα¹⁴, το οποίο δημιουργήθηκε πρόσφατα με σκοπό την εξεύρεση λύσεων για την αύξηση των μισθών στη Γαλλία. Αποτελείται από εκπροσώπους των κυριότερων συνδικάτων και εργοδοτικών οργανώσεων, με εμπειρογνώμονες από τη δημόσια διοίκηση. Ωστόσο, δεν είναι σαφές ποιος θα είναι ο ρόλος που θα διαδραματίσει αυτό το συμβούλιο στη μελλοντική διαμόρφωση πολιτικών για τον κατώτατο μισθό.

2.3 Αξιολόγηση: Πλεονεκτήματα και Μειονεκτήματα του Ισχύοντος Μηχανισμού Κατώτατου Μισθού στη Γαλλία

2.3.1 Πλεονεκτήματα

Ο κατώτατος μισθός στη Γαλλία δημιουργεί μια σταθερή βάση για την αμειβόμενη εργασία. Υπό αυτή την έννοια, είναι ένα αποτελεσματικό εργαλείο για την καταπολέμηση της φτώχειας και της μισθολογικής ανισότητας. Καθώς η αυτόματη αναπροσαρμογή του βασίζεται εν μέρει στις μεταβολές της αγοραστικής δύναμης, εγγυάται στους εργαζόμενους με χαμηλά επίπεδα ειδίκευσης ότι θα διατηρήσουν και θα βελτιώσουν ως έναν βαθμό την αγοραστική τους δύναμη. Κατά συνέπεια, αυτό περιορίζει το φαινόμενο των «εργαζόμενων φτωχών»: ενώ το 35% των ανέργων ζει σε συνθήκες φτώχειας, μόλις το 6% των απασχολούμενων βρίσκεται σε αυτή την κατάσταση.¹⁵

¹⁰ Antoine Bozio, Etienne Wasmer, *Social Contribution Exemption Policies: A Necessary Inflection*, France Stratégie, 2024

¹¹ Commission nationale de la négociation collective, de l'emploi et de la formation professionnelle (CNNCEFP)

¹² SMIC Expert Group, *Annual Report 2024*, 2024

¹³ Confédération française démocratique du travail (Γαλλική και δημοκρατική συννομοσπονδία εργαζομένων)

¹⁴ Haut Conseil des rémunérations, de l'emploi et de la productivité (HCREP) : Haut Conseil des rémunérations, de l'emploi et de la productivité (HCREP) | France Stratégie

¹⁵ The essentials on... Poverty | Insee

Η πληθωριστική κρίση της περιόδου 2022-2023 ανέδειξε την ανθεκτικότητα του συστήματος απέναντι στην άνοδο του κόστους: το βιοτικό επίπεδο των εργαζομένων χαμηλής ειδίκευσης αυξήθηκε κατά την περίοδο αυτή, ενώ εκείνο των διευθυντικών στελεχών και των επαγγελματιών μέσης βαθμίδας μειώθηκε.¹⁶

Η αυτόματη αναπροσαρμογή του, όπως προβλέπεται από τον νόμο, αποτρέπει την άσκηση εξωτερικών πιέσεων για μείωση του ύψους του (πιέσεων που προέρχονται από τις εργοδοτικές οργανώσεις). Αμβλύνει επίσης τις ανισότητες μεταξύ των τομέων. Οι εταιρείες που εκτίθενται στον διεθνή ανταγωνισμό, για τις οποίες το εργασιακό κόστος αποτελεί βασικό παράγοντα ανταγωνιστικότητας, δεν μπορούν να προβαίνουν σε «κοινωνικό ντάμπινγκ» μειώνοντας τις αμοιβές εργασίας κάτω από αυτό το ελάχιστο όριο.

Επιπλέον, η αποσύνδεση των εργασιακών διαπραγματεύσεων από την αναπροσαρμογή του SMIC αποτελεί ισχυρή εγγύηση για τους δικαιούχους του, δεδομένου ότι το ποσοστό συνδικαλισμού στη Γαλλία είναι χαμηλό.¹⁷ Για να επωφεληθεί κάποιος από τις διατάξεις του SMIC δεν απαιτείται να είναι μέλος συνδικάτου ούτε να εργάζεται σε οικονομικό τομέα όπου τα συνδικάτα έχουν μεγάλη διαπραγματευτική δύναμη.

2.3.2 Μειονεκτήματα

Ως αποτέλεσμα των ισχυρών του σημείων, ο SMIC δέχεται συχνά επικρίσεις ότι συμβάλλει στο υπερβολικό κόστος εργασίας στη Γαλλία. Θεωρείται υπεύθυνος για το διαρθρωτικά υψηλό ποσοστό ανεργίας στη Γαλλία. Το κόστος της εργασίας χαμηλής ειδίκευσης θεωρείται ότι είναι πράγματι υψηλότερο από την παραγωγικότητά της. Αυτό το φαινόμενο της «παγίδας της φτώχειας» αναμένεται να αποκλείσει οριστικά τα άτομα αυτά από την αγορά εργασίας.

Ομοίως, ο κατώτατος μισθός κατηγορείται συχνά ότι μειώνει την ανταγωνιστικότητα της Γαλλίας, καθώς διευρύνει τη διαφορά του κόστους εργασίας σε σχέση με τις χώρες χαμηλής μισθοδοσίας. Η Γαλλία είναι η τέταρτη χώρα με το υψηλότερο μέσο ωριαίο κόστος εργασίας στην Ευρωπαϊκή Ένωση (42,7 ευρώ).¹⁸

Επιπλέον, ο συνδυασμός του κατώτατου μισθού με απαλλαγές από κοινωνικές εισφορές θεωρείται ότι συμβάλλει στη δημιουργία «παγίδων χαμηλού μισθού». Οι εργοδότες δεν θα είχαν κίνητρο να αυξήσουν τους μισθούς πάνω από τον κατώτατο μισθό προκειμένου να μην καταβάλλουν εισφορές. Είναι αλήθεια ότι η κατανομή των μισθών στη Γαλλία παρουσιάζει έντονη πόλωση γύρω από τον SMIC: το 2023, το 17,3% των εργαζομένων αμειβόταν με τον κατώτατο μισθό.¹⁹ Το ύψος του υπερβαίνει το 60% του διάμεσου μισθού.²⁰

Ωστόσο, το σημερινό επίπεδο του κατώτατου μισθού εξακολουθεί να μην επαρκεί για την εξασφάλιση ενός άνετου βιοτικού επιπέδου. Ενώ προσφέρει καθαρό μισθό 1.426,30 €/μήνα, το όριο της φτώχειας είναι 1.216 €/μήνα²¹, γεγονός που ενισχύει την αντίληψη ότι είναι δύσκολο να ζήσει κανείς με τον κατώτατο μισθό στη Γαλλία. Αυτό ισχύει ιδιαίτερα για τις μονογονεϊκές οικογένειες, το ποσοστό φτώχειας των οποίων ανέρχεται στο 31%.²²

¹⁶ Standard of living by socio-professional category | Insee

¹⁷ 10,3% του εργατικού δυναμικού, 7,8% στον ιδιωτικό τομέα (Léger repli de la syndicalisation en France entre 2013 et 2019 : dans quelles activités et pour quelles catégories de salariés | DARES)

¹⁸ Wages and labor costs in Europe - Employment, unemployment, labor income | Insee

¹⁹ SMIC Expert Group, *Annual Report 2024*, 2024

²⁰ SMIC Expert Group, *Annual Report 2024*, 2024

²¹ The essentials on... Poverty | Insee

²² ό.π.

3.

Ο κατώτατος μισθός στη Γερμανία

Thorsten Schulten

3.1 Ο Μηχανισμός Ρύθμισης του Κατώτατου Μισθού

Μετά από πολλά χρόνια έντονων συζητήσεων, την 1η Ιανουαρίου 2015 εισήχθη για πρώτη φορά στη Γερμανία ένας νόμιμος κατώτατος μισθός. Μέχρι τότε οι κατώτατοι μισθοί καθορίζονταν αποκλειστικά από συλλογικές συμβάσεις σε κλαδικό ή επιχειρησιακό επίπεδο. Ωστόσο, η κάλυψη από συλλογικές διαπραγματεύσεις μειωνόταν σταθερά από τη δεκαετία του 1990 και εξής. Ενώ στις αρχές της δεκαετίας του 1990 περίπου το 80% του συνόλου των εργαζομένων εξακολουθούσε να εργάζεται σε επιχειρήσεις με συλλογικές συμβάσεις εργασίας, το 2024 αυτό ίσχυε μόνο για έναν στους δύο εργαζόμενους (49%). Κατά συνέπεια, στη Γερμανία δημιουργήθηκε ένας από τους μεγαλύτερους τομείς χαμηλόμισθων στην Ευρώπη. Έτσι, η καθιέρωση του νόμιμου κατώτατου μισθού ήταν ουσιαστικά μια αντίδραση στη μείωση της διαπραγματευτικής κάλυψης και σε έναν ολοένα αυξανόμενο τομέα χαμηλόμισθων. (Bosch 2018, Bosch κ.ά. 2021).

Η νομική βάση για τον νόμιμο κατώτατο μισθό στη Γερμανία είναι ο Γερμανικός Νόμος περί Κατώτατου Μισθού (*Mindestlohngesetz, MiLoG*) της 11ης Αυγούστου 2014. Σύμφωνα με τον εν λόγω νόμο, «κάθε εργαζόμενος δικαιούται από τον εργοδότη του αμοιβή τουλάχιστον ίση με το ποσό του κατώτατου μισθού» (*MiLoG, Άρθρο 1*). Ως εκ τούτου, είναι καθήκον του εργοδότη να καταβάλλει τον κατώτατο μισθό (*MiLoG, Άρθρο 20*). Υπάρχουν ελάχιστες εξαιρέσεις για ομάδες που δεν καλύπτονται από τον κατώτατο μισθό (*MiLoG, Άρθρο 20*) όπως οι εξής:

- οι επαγγελματικά καταρτιζόμενοι (που κατά τον νόμο δεν θεωρούνται εργαζόμενοι)
- τα άτομα που πραγματοποιούν πρακτική άσκηση στο πλαίσιο επαγγελματικής κατάρτισης
- οι νέοι εργαζόμενοι κάτω των 18 ετών που δεν έχουν ολοκληρώσει καμία επαγγελματική κατάρτιση και
- οι μακροχρόνια άνεργοι κατά το πρώτο εξάμηνο της απασχόλησής τους.

Ενώ το αρχικό επίπεδο του κατώτατου μισθού θεσμοθετήθηκε από το Γερμανικό Κοινοβούλιο όταν θεσπίστηκε το 2015, ο Νόμος περί Κατώτατου Μισθού ορίζει ότι αυτός θα πρέπει να αναπροσαρμόζεται τακτικά κατόπιν σύστασης μιας Εθνικής Επιτροπής Κατώτατου Μισθού. Η Επιτροπή αυτή απαρτίζεται από τρεις εκπροσώπους των εργοδοτικών ενώσεων και τρεις εκπροσώπους των συνδικάτων καθώς και από έναν ανεξάρτητο πρόεδρο. Ο τελευταίος ορίζεται στη βάση κοινής πρότασης των κεντρικών εργοδοτικών και συνδικαλιστικών οργανώσεων. Εάν αμφότερα τα μέρη δεν καταλήξουν σε κοινό πρόεδρο, η προεδρία εναλλάσσεται μεταξύ των προέδρων που προτείνονται από κάθε πλευρά. Επιπλέον, στην επιτροπή συμμετέχουν δύο ακαδημαϊκοί εμπειρογνώμονες ως σύμβουλοι, οι οποίοι, ωστόσο, δεν έχουν δικαίωμα ψήφου.

Κατ' αρχήν, για τις αποφάσεις σχετικά με την προσαρμογή του κατώτατου μισθού απαιτείται απλή πλειοψηφία των ψήφων των μελών της επιτροπής. Ωστόσο, υπάρχει η προσδοκία ότι οι εκπρόσωποι των εργοδοτικών και των συνδικαλιστικών οργανώσεων θα καταλήξουν σε συμβιβασμό και θα λάβουν κοινή απόφαση. Σύμφωνα με τον πρόσφατα υιοθετημένο νέο Κανονισμό Λειτουργίας (*Geschäftsordnung*) της Επιτροπής Κατώτατου Μισθού, προβλέπονται έως και τρεις ψηφοφορίες για τη λήψη απόφασης σχετικά με την προσαρμογή του κατώτατου μισθού (*Mindestlohnkommission 2025*):

- Στην *πρώτη ψηφοφορία*, ο ανεξάρτητος πρόεδρος πρέπει να απέχει ώστε η πλειοψηφία να μπορεί να επιτευχθεί μόνο με εκπροσώπους τόσο των εργοδοτών όσο και των συνδικάτων. Εάν η πρώτη ψηφοφορία δεν καταλήξει σε πλειοψηφία, ο ανεξάρτητος πρόεδρος πρέπει να επεξεργαστεί μια πρόταση συμβιβασμού.
- Η *δεύτερη ψηφοφορία* επί της πρότασης του ανεξάρτητου προέδρου απαιτεί και πάλι την πλειοψηφία των μελών της επιτροπής, ενώ ο ανεξάρτητος πρόεδρος πρέπει να απέχει εκ νέου από την ψηφοφορία.
- Μόνο εάν οι δύο πρώτες ψηφοφορίες δεν καταλήξουν σε πλειοψηφία, θα υπάρξει *τρίτη ψηφοφορία*, στην οποία ψηφίζει πλέον και ο ανεξάρτητος πρόεδρος.

Από τη θέσπιση του κατώτατου μισθού το 2015, όλες οι αποφάσεις της Επιτροπής Κατώτατου Μισθού ελήφθησαν αρχικά ομόφωνα. Το 2023, ωστόσο, υπήρξε για πρώτη φορά ψηφοφορία κατά πλειοψηφία στην οποία οι εκπρόσωποι των εργοδοτών, μαζί με τον πρόεδρο, ψήφισαν κατά πλειοψηφία ενάντια στις ψήφους των συνδικάτων.

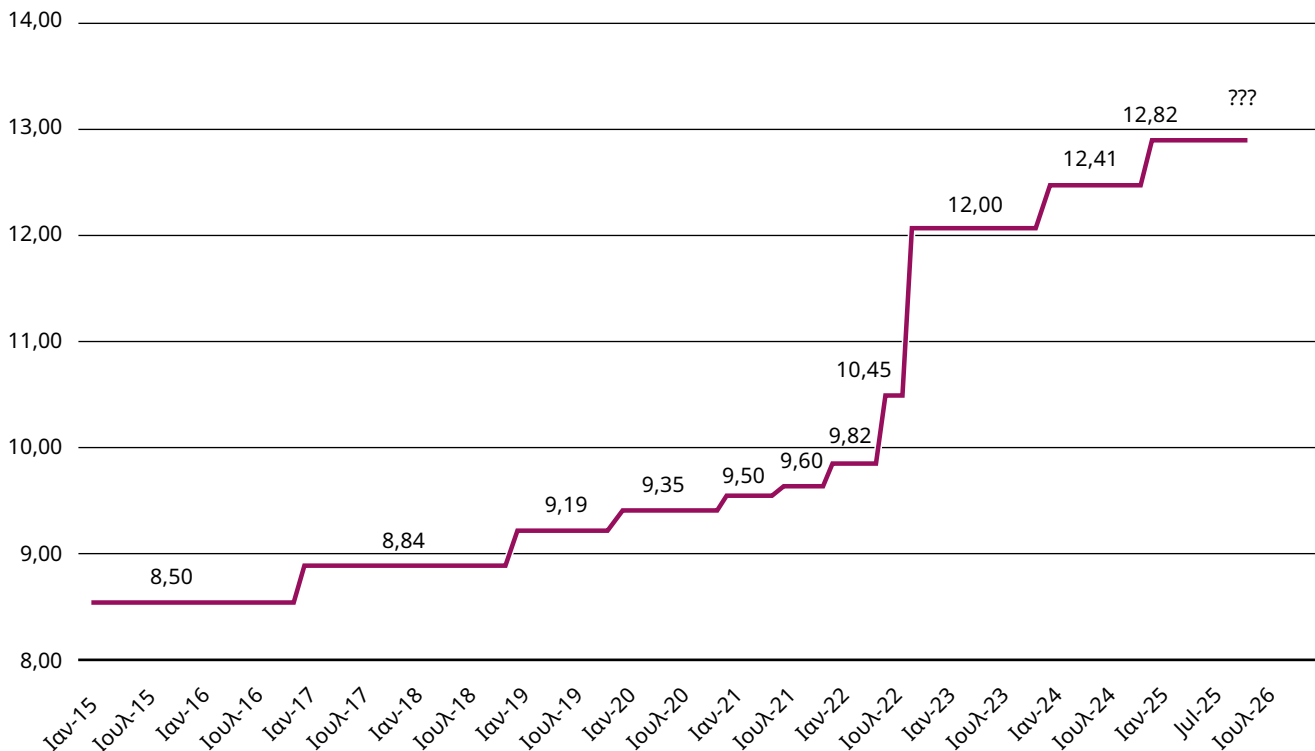
Όταν η Επιτροπή Κατώτατου Μισθού λάβει την τελική της απόφαση, η Ομοσπονδιακή Κυβέρνηση μπορεί, με νομοθετική πράξη, να καταστήσει νομικά δεσμευτική την προσαρμογή του κατώτατου μισθού που προτείνει η Επιτροπή Κατώτατου Μισθού (*MiLoG, Άρθρο 11.1*). Η μόνη επιλογή που παραχωρείται στην κυβέρνηση είναι είτε να αποδεχθεί είτε να απορρίψει την πρόταση της επιτροπής. Αν την απορρίψει, τότε δεν πραγματοποιείται αναπροσαρμογή του κατώτατου μισθού (αν και αυτό δεν έχει συμβεί στην πράξη μέχρι σήμερα).

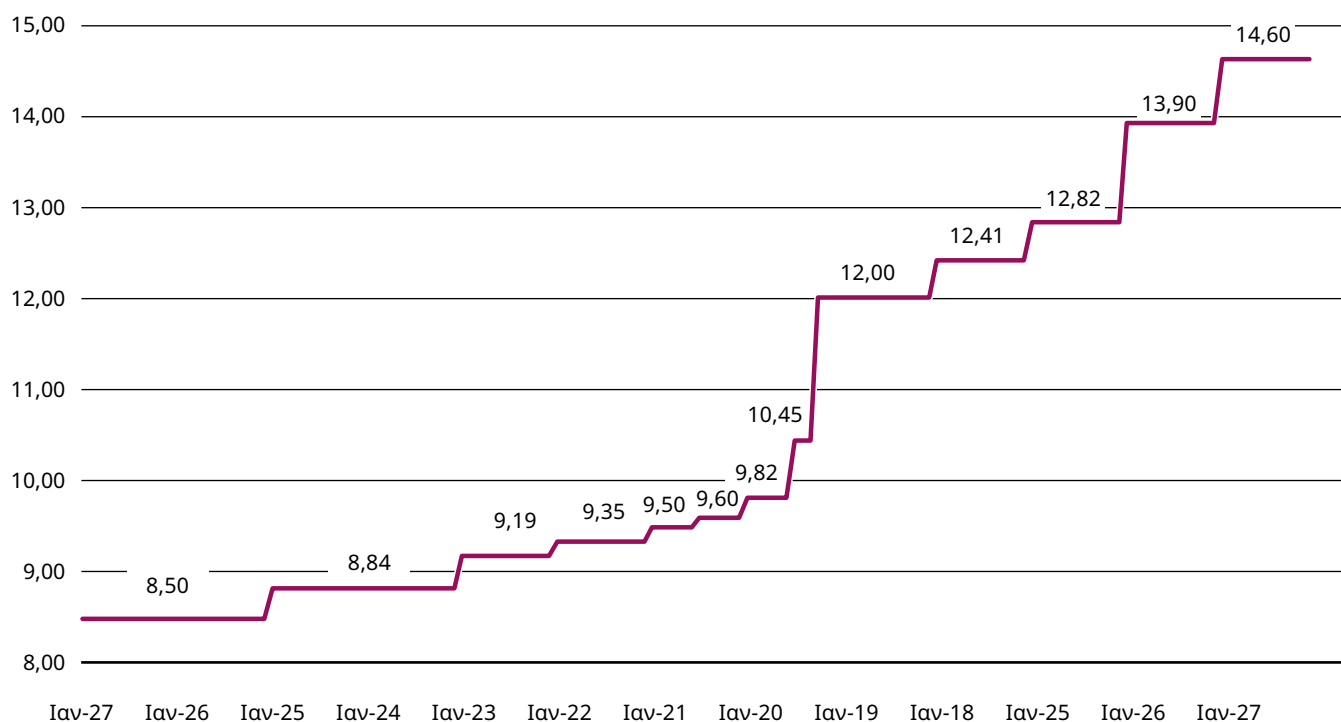
Αναφορικά με το περιεχόμενο, η Επιτροπή Κατώτατου Μισθού προβαίνει σε μία σύσταση για την προσαρμογή του κατώτατου μισθού ανά δύο έτη. Η σύσταση θα πρέπει να βασίζεται σε μια «συνολική εκτίμηση σχετικά με το ύψος του κατώτατου μισθού που θα μπορεί να συμβάλει δεόντως στην παροχή ενός επαρκούς στοιχειώδους επιπέδου προστασίας για τους εργαζομένους και στη διασφάλιση δίκαιων και αποτελεσματικών όρων ανταγωνισμού, χωρίς να τίθεται σε κίνδυνο η απασχόληση». Επιπλέον, η προσαρμογή του κατώτατου μισθού θα πρέπει να εναρμονίζεται με τις προηγούμενες μισθολογικές εξελίξεις, όπως αυτές έχουν καθοριστεί με συλλογικές συμβάσεις (*MiLoG, Άρθρο 9.2*). Στο πλαίσιο της Ευρωπαϊκής Οδηγίας για τον Κατώτατο Μισθό, η Επιτροπή Κατώτατου Μισθού διεύρυνε πρόσφατα τα κριτήρια προσαρμογής του, στο πλαίσιο του Κανονισμού Λειτουργίας της, ώστε τα εν λόγω κριτήρια να συμπεριλαμβάνουν την οριακή τιμή του 60% του διάμεσου μισθού (*Mindestlohnkommission 2025a*).

Γρα. 2

Νόμιμος κατώτατος μισθός στη Γερμανία 2015-2027*

Σε ευρώ ανά ώρα





* 2026 και 2027: Σύσταση της Γερμανικής Επιτροπής Κατώτατου Μισθού

Πηγή: Γερμανική Επιτροπή Κατώτατου Μισθού

Από τη θέσπισή του το 2015, ο κατώτατος μισθός έχει αυξηθεί συνολικά 11 φορές (Σχήμα 1). Ενώ η αύξηση αρχικά πραγματοποιούνταν ανά διετία, στη συνέχεια ο κατώτατος μισθός γενικά αυξανόταν ετησίως ή ακόμη και ανά εξάμηνο. Μέσα σε 10 χρόνια, το κατώτατο ωρομίσθιο αυξήθηκε κατά 8,50 ευρώ (τον Ιανουάριο του 2015) ως και κατά 12,82 ευρώ (τον Ιανουάριο του 2025), συνολικά κατά περίπου 51 %. Η μεγαλύτερη αύξηση, σχεδόν 15 %, πραγματοποιήθηκε τον Οκτώβριο του 2022, όταν ο κατώτατος μισθός αυξήθηκε κατά 12 ευρώ την ώρα. Ωστόσο, επρόκειτο για μια έκτακτη αύξηση που δεν αποφασίστηκε από την Επιτροπή Κατώτατου Μισθού, αλλά από την κυβέρνηση. Στις 27 Ιουνίου 2025, η Επιτροπή Κατώτατου Μισθού δημοσίευσε την τελευταία της σύσταση, σύμφωνα με την οποία το κατώτατο ωρομίσθιο θα αυξηθεί, από το ποσό των 12,82 ευρώ ανά ώρα σήμερα, σε 13,90 ευρώ από την 1η Ιανουαρίου 2026 και σε 14,60 ευρώ από την 1η Ιανουαρίου 2027 (Mindestlohnkommission 2025b). Σε διάστημα δύο ετών, αυτό αντιστοιχεί σε αύξηση σχεδόν 14%.

3.2 Οι Απόψεις των Εθνικών Κοινωνικών Εταίρων

Αρχικά, οι εργοδοτικές οργανώσεις και τα συνδικάτα είχαν πολύ διαφορετικές θέσεις σχετικά με τον νόμιμο κατώτατο μισθό: Η συντριπτική πλειονότητα των γερμανικών εργοδοτικών ενώσεων τάχθηκε κατά της θέσπισης ενός νόμιμου κατώτατου μισθού, καθώς θεωρούσαν ότι επρόκειτο για παρέμβαση στην

αυτονομία των συλλογικών διαπραγματεύσεων και φοβούνταν αρνητικές συνέπειες για την απασχόληση. Μετά από μακρά εσωτερική διαβούλευση, τα συνδικάτα τάχθηκαν υπέρ της θέσπισης νόμιμου κατώτατου μισθού, καθώς συνειδητοποίησαν ότι δεν μπορούσαν πλέον να προστατεύσουν μεγάλο αριθμό χαμηλόμισθων εργαζομένων μέσω των συλλογικών συμβάσεων. Στο μεταξύ, και τα δύο μέρη, τόσο οι εργοδότες όσο και οι συνδικαλιστικές οργανώσεις, έχουν αποδεχθεί τον κατώτατο μισθό ως ένα απολύτως απαραίτητο εργαλείο ρύθμισης της αγοράς εργασίας. Το γεγονός ότι οι αρνητικές προβλέψεις σχετικά με τις επιπτώσεις στην απασχόληση δεν επαληθεύτηκαν στην πραγματικότητα, συνέβαλε επίσης στην ευρεία αποδοχή του κατώτατου μισθού.

Και τα δύο μέρη στηρίζουν κατ' αρχήν την ιδέα της Επιτροπής Κατώτατου Μισθού και κατ' αυτόν τον τρόπο διαθέτουν ισχυρή επιρροή στη διαμόρφωση του νόμιμου κατώτατου μισθού. Ενώ υπάρχει ευρεία υποστήριξη για το εργαλείο του κατώτατου μισθού, οι εργοδότες και τα συνδικάτα εξακολουθούν να έχουν αρκετά διαφορετικές απόψεις σχετικά με το επαρκές ύψος του κατώτατου μισθού. Σύμφωνα με τις εργοδοτικές οργανώσεις, ο υφιστάμενος κατώτατος μισθός θα πρέπει, στην καλύτερη περίπτωση, να εναρμονίζεται με την εξέλιξη των μισθών που καθορίζονται από τις συλλογικές συμβάσεις. Μερίδες του εργοδοτικού στρατοπέδου ζητούν ακόμη και το πάγωμα του κατώτατου μισθού ή απαιτούν εξαιρέσεις για ορισμένες κατηγορίες εργαζομένων, όπως, για παράδειγμα, για τους εποχικά απασχολούμενους στον

γεωργικό τομέα. Σε κάθε περίπτωση, απορρίπτουν την ιδέα του «μισθού αξιοπρεπούς διαβίωσης» καθώς θεωρούν ότι η παροχή του αποτελεί ευθύνη του κράτους και όχι των επιχειρήσεων.

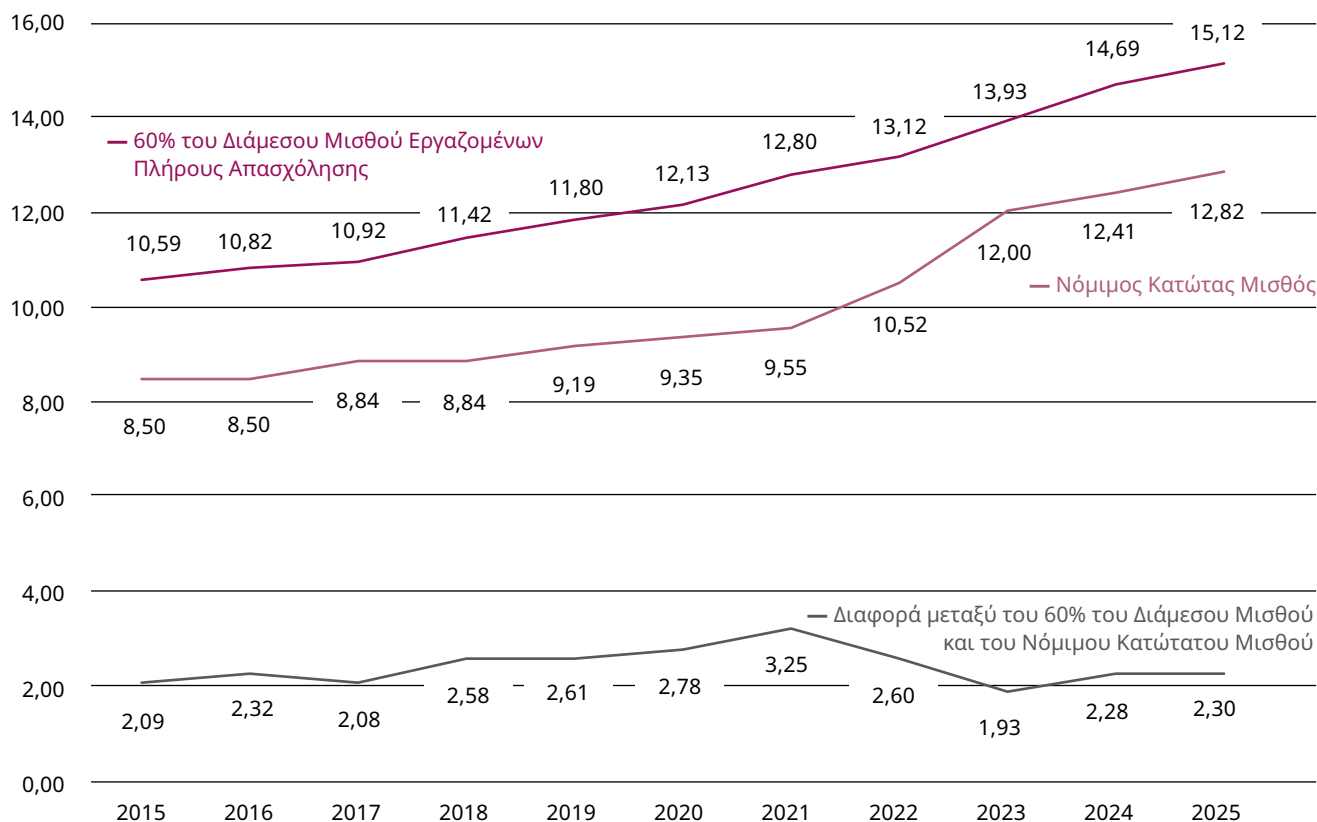
Τα συνδικάτα επίσης υποστηρίζουν την ιδέα ότι η διαμόρφωση του νόμιμου κατώτατου μισθού πρέπει κατ' αρχήν να ευθυγραμμίζεται με την εξέλιξη των μισθών όπως αυτοί καθορίζονται από τις συλλογικές συμβάσεις. Ωστόσο, υποστηρίζουν επιπλέον την έννοια του «μισθού αξιοπρεπούς διαβίωσης», ο οποίος εγγυάται ένα ορισμένο κοινωνικοοικονομικό ελάχιστο επίπεδο, προκειμένου ένας μισθωτός πλήρους απασχόλησης με κατώτατο μισθό να είναι σε θέση να καλύψει τις ανάγκες του χωρίς πρόσθετη κοινωνική στήριξη από το κράτος. Αυτός είναι ο λόγος για τον οποίο τα συνδικάτα επέκριναν εξ αρχής ως υπερβολικά χαμηλό το επίπεδο του κατώτατου μισθού, καθώς δεν επιτρέπει ακόμη και στους εργαζόμενους πλήρους απασχόλησης να ζουν με αυτονομία.

Στο πλαίσιο της διαβούλευσης σχετικά με την Ευρωπαϊκή Οδηγία για τους Κατώτατους Μισθούς, τα γερμανικά συνδικάτα υιοθέτησαν τον στόχο του 60% του διάμεσου μισθού ως επαρκές επίπεδο κατώτατου μισθού. Στο μεταξύ, ο στόχος αυτός έτυχε ευρείας κοινωνικής υποστήριξης (Schulten 2024) και μάλιστα εισήχθη στη συμφωνία συνασπισμού της σημερινής ομοσπονδιακής κυβέρνησης συνασπισμού των Χριστιανοδημοκρατών και Σοσιαλδημοκρατών (CDU κ.ά. 2025). Ακόμη και οι γερμανικές εργοδοτικές ενώσεις, οι οποίες ανέκαθεν αντιδρούσαν στην Ευρωπαϊκή Οδηγία για τους Κατώτατους Μισθούς, αποδέχθηκαν τον στόχο του 60% του διάμεσου μισθού ως σημείου αναφοράς για τον κατώτατο μισθό στο πλαίσιο του νέου Κανονισμού Λειτουργίας της Επιτροπής Κατώτατου Μισθού (Mindestlohnkommission 2025).

Γρα. 3

Ο νόμιμος κατώτατος μισθός και το 60% του διάμεσου μισθού για εργαζόμενους πλήρους απασχόλησης στη Γερμανία, 2015-2025

Σε ευρώ ανά ώρα



Υπολογισμός με βάση τα δεδομένα του ΟΟΣΑ για τον Δείκτη Kaizt των εργαζομένων πλήρους απασχόλησης. Προβολή για το 2024 με την αύξηση των ωρομισθίων κατά 5,5 % σύμφωνα με τους εθνικούς λογαριασμούς της Ομοσπονδιακής Στατιστικής Υπηρεσίας και για το 2025 με βάση την ετήσια πρόβλεψη της Ομοσπονδιακής Κυβέρνησης για 2,9 % (Ιανουάριος 2025)

Πηγή: Lübker et al. 2025.

Λαμβάνοντας υπόψη τον στόχο του 60% του διάμεσου μισθού ως «νέου σημείου αναφοράς για τον γερμανικό κατώτατο μισθό» (Lübker and Schulten 2025), ο πραγματικός κατώτατος μισθός ήταν πάντα υπερβολικά χαμηλός και κυμαινόταν μεταξύ 46% και 50% του διάμεσου μισθού (Lübker et al. 2025). Προκειμένου να επιτευχθεί ο στόχος, ο κατώτατος μισθός έπρεπε γενικά να είναι τουλάχιστον κατά 2 ευρώ υψηλότερος από τον τρέχοντα κατώτατο μισθό (Σχήμα 2). Σύμφωνα με στοιχεία του ΟΟΣΑ, το 60% του διάμεσου μισθού αντιστοιχεί σε κατώτατο μισθό άνω των 15 ευρώ ανά ώρα.

Στην πιο πρόσφατη απόφασή της τον Ιούνιο του 2025, η Επιτροπή Κατώτατου Μισθού συμπεριέλαβε για πρώτη φορά τον στόχο του 60 % του διάμεσου μισθού. Για τον σκοπό αυτό, χρησιμοποίησε τον διάμεσο μισθό του Απριλίου 2025, όπως αυτός υπολογίστηκε από την Ομοσπονδιακή Στατιστική Υπηρεσία της Γερμανίας και ήταν ελαφρώς χαμηλότερος από ό,τι δηλώνουν τα στοιχεία του ΟΟΣΑ. Λαμβάνοντας υπόψη την πρόσφατα προτεινόμενη αύξηση του γερμανικού κατώτατου ωρομισθίου σε δύο στάδια, η πρώτη αύξηση στα 13,90 ευρώ το 2026 ακολούθησε ουσιαστικά την εξέλιξη των μισθών με βάση τις συλλογικές συμβάσεις, ενώ η δεύτερη αύξηση στα 14,60 ευρώ το 2027 θα προσαρμόσει τον κατώτατο μισθό στο 60 % του διάμεσου μισθού.

3.3 Αξιολόγηση: Πλεονεκτήματα και μειονεκτήματα του ισχύοντος Μηχανισμού Κατώτατου Μισθού

Το γερμανικό καθεστώς κατώτατου μισθού παρουσιάζει πλεονεκτήματα και μειονεκτήματα. Μέχρι πρόσφατα, το κύριο μειονέκτημα του γερμανικού συστήματος ήταν το γεγονός ότι, αν και διέθετε ένα κριτήριο για την εξέλιξη του κατώτατου μισθού με βάση εκείνη των μισθών όπως αυτοί καθορίζονται μέσω συλλογικών συμβάσεων, δεν διέθετε κάποιο κριτήριο για ένα επαρκές *επίπεδο* του κατώτατου μισθού. Με την υιοθέτηση του στόχου του 60% του διάμεσου μισθού, όπως συνιστάται στην Ευρωπαϊκή Οδηγία για τον Κατώτατο Μισθό, για πρώτη φορά υπάρχει πλέον και στη Γερμανία ένα κριτήριο για το απόλυτο επίπεδο κατώτατου μισθού. Ωστόσο, ο στόχος αυτός δεν αποτελεί δεσμευτική τιμή, αλλά μόνο ένα σημείο αναφοράς, με αποτέλεσμα η εξέλιξη του κατώτατου μισθού να εξακολουθεί να εξαρτάται από τις διαπραγματεύσεις στο πλαίσιο της Επιτροπής Κατώτατου Μισθού.

Η Γερμανική Επιτροπή Κατώτατου Μισθού έχει κατ' αρχάς το πλεονέκτημα ότι παρέχει τη δυνατότητα σε εργοδοτικές ενώσεις και συνδικάτα να ασκούν σημαντική επιρροή στη διαμόρφωση του κατώτατου μισθού. Αυτό είναι αρκετά σημαντικό για τη βασική αποδοχή και νομιμοποίηση του κατώτατου μισθού και από τις δύο πλευρές. Ωστόσο, τα συμφέροντα των δύο μερών είναι πολύ διαφορετικά, καθώς οι εργοδότες πάντα επιθυμούν να περιορίζουν κατά το μέγιστο δυνατό την αύξηση του κατώτατου μισθού, ενώ τα συνδικάτα θέλουν να μετατρέψουν τον κατώτατο μισθό σε πραγματικό μισθό διαβίωσης.

Οι διαπραγματεύσεις στο πλαίσιο της επιτροπής δεν μπορούν να συγκριθούν με τις παραδοσιακές συλλογικές διαπραγματεύσεις, καθώς τα συνδικάτα δεν διαθέτουν πραγματικά μέσα πίεσης, όπως τη δυνατότητα απεργίας. Ως εκ τούτου, η Επιτροπή Κατώτατου Μισθού τείνει να χορηγεί μόνο μέτριες αυξήσεις του κατώτατου μισθού. Αιτήματα για διαρθρωτικές προσαρμογές του κατώτατου μισθού που απαιτούν υψηλότερη αύξηση συνήθως αποτυγχάνουν λόγω της αντίστασης των εργοδοτών. Μελέτες σχετικά με τις αποφάσεις που έλαβε η Επιτροπή Κατώτατου Μισθού κατά τη διάρκεια των πρώτων δέκα ετών εφαρμογής του κατώτατου μισθού έδειξαν ότι οι προσαρμογές ελάχιστα υπερέβησαν τη γενική τάση των μισθών και των τιμών (Lübker κ.ά. 2025). Η μόνη διαρθρωτική προσαρμογή της αύξησης του κατώτατου μισθού κατά περίπου 15% το 2022 οφείλεται σε μια πολιτική απόφαση για έκτακτη αύξηση, παρά την αντίσταση των εργοδοτών που κατηγόρησαν την κυβέρνηση για αποδυνάμωση της ανεξαρτησίας της Επιτροπής Κατώτατου Μισθού. Τα συνδικάτα υποστήριξαν την έκτακτη αύξηση που αποφάσισε η κυβέρνηση, καθώς δεν κατόρθωσαν να πετύχουν ανάλογη αύξηση με την Επιτροπή Κατώτατου Μισθού. Ωστόσο, μια τέτοιου είδους «πολιτική» απόφαση παραμένει αμφίσημη ακόμη και από συνδικαλιστική άποψη, καθώς το αποτέλεσμα θα εξαρτάται κάθε φορά από το κατά πόσο η εκάστοτε κυβέρνηση θα είναι ευνοϊκή προς τους εργαζομένους.

Για το μέλλον μένει να διαπιστωθεί αν η Γερμανική Επιτροπή Κατώτατου Μισθού θα συνεχίσει να χρησιμοποιεί τον στόχο του 60% του διάμεσου μισθού. Προκειμένου να εγγυηθεί έναν επαρκή κατώτατο μισθό στο μέλλον, θα ήταν σκόπιμο ο στόχος αυτός να συμπεριληφθεί ως νομικό προαπαιτούμενο στον Γερμανικό Νόμο περί Κατώτατου Μισθού.

Νομική βάση

Γερμανικός Νόμος περί Κατώτατου Μισθού (Mindestlohngesetz - MiLoG) της 11ης Αυγούστου 2014, Εφημερίδα της Κυβερνήσεως I, σ. 1348 (όπως τροποποιήθηκε τελευταία από το άρθρο 2 του νόμου της 28ης Ιουνίου 2023, Εφημερίδα της Κυβερνήσεως 2023 I αριθ. 172), https://www.gesetze-im-internet.de/englisch_milog/index.html

Πληροφορίες σχετικά με τη γερμανική Επιτροπή Κατώτατου Μισθού (στα αγγλικά): https://www.mindestlohn-kommission.de/EN/Home/home_node

Βιβλιογραφία

Bosch, Gerhard (2018): The making of the German minimum wage: a case study of institutional change, στο: *Industrial Relations* Τόμος 49 (1), 19-33.

Bosch, Gerhard, Thorsten Schulten and Claudia Weinkopf (2021): The interplay of minimum wages and collective bargaining in Germany: How and why does it vary across sectors? στο: Irene Dingeldey, Damian Grimshaw, Thorsten Schulten (επιμ.), *Minimum Wage Regimes, Statutory Regulation, Collective Bargaining and Adequate Levels*, Routledge: Milton Park.

CDU, CSU & SPD. (2025): *Verantwortung für Deutschland. Koalitionsvertrag für die 21. Legislaturperiode*, https://www.spd.de/fileadmin/Dokumente/Koalitionsvertrag2025_bf.pdf

Lübker, Malte and Thorsten Schulten (2025): Eine neue Orientierung für den Mindestlohn, στο: *Wirtschaftsdienst* Τόμος 105 (5), 354-360.

Lübker, Malte, Thorsten Schulten and Alexander Herzog-Stein (2025): 10 Jahre Mindestlohn: Bilanz und Ausblick - Gemeinsame Stellungnahme von WSI und IMK anlässlich der schriftlichen Anhörung der Mindestlohnkommission 2025, *WSI Policy Brief* Nr. 88, Düsseldorf, https://www.wsi.de/fpdf/HBS-009089/p_wsi_pb_88_2025.pdf

Mindestlohnkommission (2025a): Geschäftsordnung vom 22.01.2025, https://www.mindestlohn-kommission.de/DE/Kommission/_pdf/Gesch%C3%A4ftsordnung.pdf?__blob=publicationFile&v=6

Mindestlohnkommission (2025b): Beschluss der Mindestlohnkommission vom 27.06.2025, https://www.mindestlohn-kommission.de/shareddocs/downloads/de/Bericht/beschluss2025.pdf?__blob=publicationFile&v=3

Schulten, Thorsten (2024): Germany's Minimum Wage Controversy: Will the EU Directive Be Enforced? Social Europe, 13 November 2024, <https://www.socialeurope.eu/germanys-minimum-wage-controversy-will-the-eu-directive-be-enforced>

4. Συγκριτική επισκόπηση του νέου μηχανισμού καθορισμού του νομοθετημένου κατώτατου μισθού στην Ελλάδα σε σχέση με το γαλλικό και το γερμανικό μοντέλο

Αθηνά Μαλαγαρδή

4.1 Συγκριτική επισκόπηση του νέου μηχανισμού καθορισμού του νομοθετημένου κατώτατου μισθού στην Ελλάδα σε σχέση με το γαλλικό και το γερμανικό μοντέλο

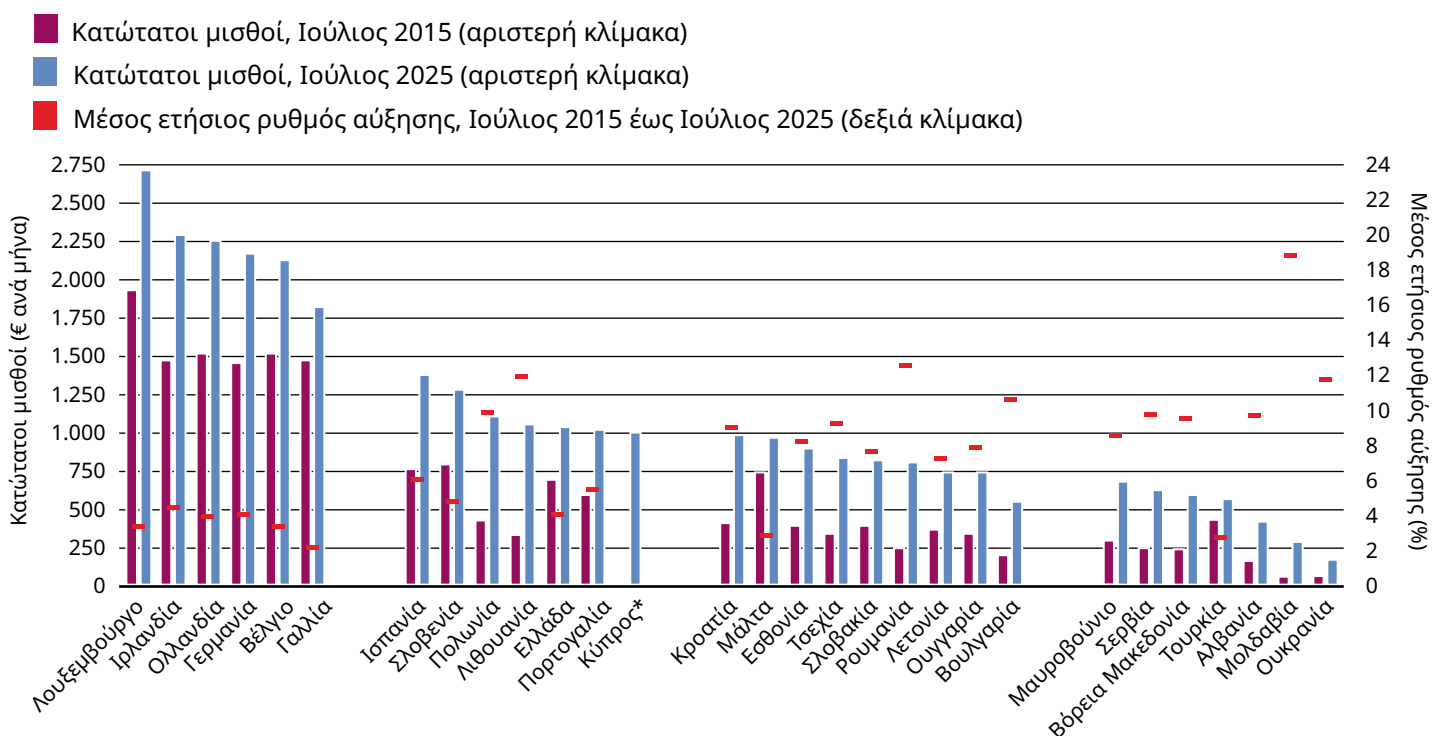
Στο παρόν έργο του FES αναλύθηκε το σύστημα καθορισμού του κατώτατου μισθού στην Γερμανία, τη Γαλλία και την Ελλάδα, καθώς και οι 3 χώρες υπάγονται στην κατηγορία των χωρών που ορίζουν τον κατώτατο μισθό νομοθετικά. Σημειώνεται ότι 22

από τα 27 κράτη μέλη της ΕΕ έχουν νομοθετημένο κατώτατο μισθό ενώ 5 κράτη μέλη (Δανία, Σουηδία, Φινλανδία, Αυστρία και Ιταλία) ρυθμίζουν τον κατώτατο μισθό σε κλαδικό, κυρίως, επίπεδο με ελεύθερες συλλογικές διαπραγματεύσεις. Σε όλες τις χώρες της ΕΕ (Eurofound, Minimum wages in 2025: Annual Review) για το έτος 2024 υφίστανται σημαντικές αυξήσεις στους νομοθετημένους κατώτατους μισθούς που κυμαίνονται από +23% στη Ρουμανία, έως 6% στην Ελλάδα και 2% στη Γαλλία.

Γρα. 4

Κατώτατοι μισθοί, Ιούλιος 2025 και Ιούλιος 2015

(επίπεδα, σε € ανά μήνα και μέσος ετήσιος ρυθμός μεταβολής, σε %)



Σημείωση: Η Δανία, η Ιταλία, η Αυστρία, η Φινλανδία και η Σουηδία δεν έχουν εθνικό κατώτατο μισθό

*Ο Ιούλιος 2015 και ο μέσος ετήσιος ρυθμός μεταβολής δεν είναι διαθέσιμοι

Πηγή: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Minimum_wage_statistics

Στη **Γερμανία** για πρώτη φορά την 1^η Ιανουαρίου 2015 θεσμοθετήθηκε ο νομοθετημένος κατώτατος μισθός καθώς μέχρι τότε οι κατώτατοι μισθοί καθορίζονταν από συλλογικές συμβάσεις σε κλαδικό και επιχειρησιακό επίπεδο. Και ενώ μέχρι τη δεκαετία του 1990 η κάλυψη από συλλογικές διαπραγματεύσεις κυμαινόταν στο 80%, από το 2024 μόνο το 49% καλύπτεται από συλλογικές συμβάσεις εργασίας (IAB Betriebspanel). Η νομική βάση για τον νόμιμο κατώτατο μισθό είναι ο γερμανικός νόμος περί κατώτατου μισθού (*Mindestlohngesetz, MiLoG*) της 11ης Αυγούστου 2014. Σύμφωνα με τον εν λόγω νόμο, «κάθε εργαζόμενος δικαιούται από τον εργοδότη του αμοιβή τουλάχιστον ίση με το ποσό του κατώτατου μισθού» (MiLoG, Άρθρο 1). Με τον παρόντα νόμο, είναι καθήκον του εργοδότη να καταβάλλει τον κατώτατο μισθό (MiLoG, Άρθρο 20). Υπάρχουν ελάχιστες εξαιρέσεις για ομάδες που δεν καλύπτονται από τον κατώτατο μισθό, (MiLoG, Άρθρο 20) όπως οι επαγγελματικά εκπαιδευόμενοι, τα άτομα που πραγματοποιούν πρακτική άσκηση στο πλαίσιο επαγγελματικής κατάρτισης, οι νέοι εργαζόμενοι κάτω των 18 ετών που δεν έχουν ολοκληρώσει καμία επαγγελματική κατάρτιση και οι μακροχρόνια άνεργοι κατά το πρώτο εξάμηνο της απασχόλησής τους.

Ο νομοθετημένος κατώτατος μισθός καθορίζεται από το Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων (BMAS) κάθε δύο χρόνια έπειτα από πρόταση της Επιτροπής για τον κατώτατο μισθό, η οποία συγκροτείται κάθε πέντε χρόνια. Η Επιτροπή αυτή έως το 2023 απαρτιζόταν από εκπροσώπους των κοινωνικών εταίρων, -τρεις εκπροσώπους των εργαζομένων και τρεις εκπροσώπους των εργοδοτών- και λάμβανε αποφάσεις με *ομοφωνία*. Από το 2023 και εντεύθεν απαρτίζεται από εκπροσώπους των κοινωνικών εταίρων -τρεις εκπροσώπους των εργαζομένων, τρεις εκπροσώπους των εργοδοτών-, αλλά και ένα ανεξάρτητο τρίτο μέλος με δικαίωμα ψήφου που ορίζεται με κοινή επιλογή των κοινωνικών εταίρων και καθορίζεται *κατά πλειοψηφία* μόνο στην περίπτωση που δεν καταλήξουν οι εργοδότες και οι εργαζόμενοι σε συμφωνία. Σύμφωνα με τον πρόσφατα υιοθετημένο νέο Κανονισμό Λειτουργίας (*Geschäftsordnung*) της Επιτροπής Κατώτατου Μισθού, υπάρχουν έως τρεις ψήφοι για την απόφαση προσαρμογής του κατώτατου μισθού (Mindestlohnkommission 2025): Στην πρώτη ψηφοφορία, το ανεξάρτητο μέλος πρέπει να απόσχει, έτσι ώστε η πλειοψηφία να μπορεί να επιτευχθεί μόνο με εκπροσώπους τόσο των εργοδοτών όσο και των συνδικάτων. Εάν η πρώτη ψηφοφορία δεν καταλήξει σε πλειοψηφία, το ανεξάρτητο μέλος θα πρέπει να επεξεργαστεί μια πρόταση συμβιβασμού. Η δεύτερη ψηφοφορία επί της πρότασης του ανεξάρτητου μέλους απαιτεί και πάλι την πλειοψηφία των μελών της επιτροπής, ενώ το ανεξάρτητο μέλος πρέπει και πάλι να απόσχει από την ψηφοφορία. Μόνο εάν οι δύο πρώτες ψηφοφορίες δεν καταλήξουν σε

πλειοψηφία, θα υπάρξει τρίτη ψηφοφορία, στην οποία ψηφίζει πλέον και το ανεξάρτητο μέλος.

Η Επιτροπή αυτή κάνει συστάσεις για τον καθορισμό του κατώτατου μισθού κάθε δύο χρόνια, που βασίζεται σε μια ολοκληρωμένη αξιολόγηση για την επίδραση του κατώτατου μισθού βασισμένη σε κριτήρια που ορίζονται νομοθετικά, χρησιμοποιώντας πλήθος στατιστικών δεδομένων. Όταν η Επιτροπή θέτει την τελική της απόφαση στην Κυβέρνηση εκείνη προσαρμόζει τον κατώτατο μισθό αντίστοιχα με την απόφαση. Η Κυβέρνηση έχει την επιλογή ή να αρνηθεί ή να αποδεχτεί την απόφαση της Επιτροπής, **όχι όμως να την τροποποιήσει ή να θέσει ένα διαφορετικό ποσό**. Αν την αρνηθεί τότε δεν αναπροσαρμόζεται ο κατώτατος μισθός, αλλά αυτό δεν έχει συμβεί μέχρι σήμερα. Πρόσφατα, λόγω της Οδηγίας 2022/2041 η Επιτροπή για τον κατώτατο μισθό έθεσε ένα επιπρόσθετο κριτήριο για τον καθορισμό του λαμβάνοντας υπόψη το 60% του διάμεσου μισθού (Mindestlohnkommission 2025a). Μέσα σε δέκα χρόνια (2015-2025) ο κατώτατος μισθός έχει αυξηθεί 11 φορές σε ποσοστό 51%. Συνεπώς, στην Γερμανία η συμφωνία μεταξύ των κοινωνικών εταίρων είναι ουσιαστικής σημασίας και ο κοινωνικός διάλογος καθοριστικός, γιατί η απόφαση της Επιτροπής για τον κατώτατο μισθό είναι εκείνη που τον καθορίζει. Αντίθετα στην Ελλάδα, ανεξάρτητα από τις θέσεις των κοινωνικών εταίρων που συμμετέχουν στην Επιτροπή Διαβούλευσης, το ύψος του κατώτατου μισθού καθορίζεται από την Κυβέρνηση, το δε Πόρισμα Διαβούλευσης λαμβάνεται απλά υπόψη και δύναται να τροποποιηθεί δίχως αιτιολογία. Σημειώνεται ότι στη Γερμανία οι πολύ μικρές επιχειρήσεις (από 0-9 εργαζόμενους) απασχολούν το **20,3%** των εργαζομένων ενώ οι **επιχειρήσεις άνω των 250 εργαζομένων το 41,6%** (Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 2024, SME Performance Review, France Country Sheet). Το ΑΕΠ της για το έτος 2024 ήταν 4.305 δις ευρώ, η ανάπτυξη -0,24% και η ανεργία κυμάνθηκε στο 5,9% (Eurostat).

Η Ελλάδα για τον καθορισμό του νέου μοντέλου κατώτατου μισθού που θα ξεκινήσει από 1.1.2028, όπως αναφέρεται στο Πόρισμα της Επιστημονικής Επιτροπής για την ενσωμάτωση της Οδηγίας 2022/2041 (Πόρισμα Επιστημονικής Επιτροπής για την ενσωμάτωση της Οδηγίας ΕΕ 2022/2041 για επαρκείς κατώτατους μισθούς στην ΕΕ και την κύρωση 131 της ΔΟΕ, σελ. 38) βασίστηκε στο γαλλικό παράδειγμα/μοντέλο αυτοματοποιημένης ρύθμισης του κατώτατου μισθού (*salair minimum interprofessionnel de croissance, SMIC*) το οποίο έχει θεσπισθεί από το 1970. Στη **Γαλλία** ο νομοθετημένος κατώτατος μισθός (SMIC) θεσμοθετείται στον Κώδικα Εργασίας (*Code du travail*) και καθορίζεται από την Κυβέρνηση, έπειτα από γνωμοδότηση της τριμερούς Εθνικής Επιτροπής για τις συλλογικές διαπραγματεύσεις (Commission

nationale de la negotiation collective, de l'emploi et de la formation professionnelle, CNNCEFP, L. 2271-1-2272-2) και έπειτα από την Ετήσια Έκθεση (μη δεσμευτική) που συντάσσει το Group of experts για τον κατώτατο μισθό που αποτελείται από πέντε εμπειρογνώμονες, και λειτουργεί από το 2009. Η Έκθεση αναρτάται και είναι δημόσια στο website του Υπουργείου Οικονομικών. Η συμμετοχή των κοινωνικών εταίρων είναι περιορισμένη και εξαντλείται εντός της Επιτροπής (CNNCEFP) (Eurofound (2020), Minimum wages in 2020: Annual Review, p. 31).

Οι κανόνες ρύθμισης του ορίζονται ρητά και με σαφήνεια στον Κώδικα Εργασίας. Τα δύο κριτήρια καθορισμού του είναι: α. ο πληθωρισμός στον οποίο εκτίθεται το 20% των νοικοκυριών με τα χαμηλότερα εισοδήματα (συνήθως τρόφιμα και ενέργεια), και β. το μισό της αύξησης του μέσου ωρομισθίου των εργαζομένων σε χειρωνακτικές εργασίες και των εργαζομένων γραφείου (δείκτης που ονομάζεται SHBOE). Το πρώτο κριτήριο διατηρεί την αγοραστική δύναμη του κατώτατου μισθού, ενώ το δεύτερο κριτήριο βοηθάει στη μείωση της διαφοράς μεταξύ του κατώτατου μισθού και του μέσου μισθού των χαμηλότερων ειδικοτήτων. Επιπροσθέτως, εκτός από τις τακτικές αναπροσαρμογές του κατώτατου μισθού, όταν ο πληθωρισμός είναι υψηλότερος από 2% σε σχέση με την τελευταία επαναξιολόγηση τότε υπάρχει άλλη μια αυτοματοποιημένη αναπροσαρμογή και ο κατώτατος μισθός αυξάνεται εντός του έτους της παρατηρούμενης διαφοράς, κάτι που δεν υφίσταται ως πρόβλεψη στο νέο μοντέλο της Ελλάδας. Από το τέλος του 2020 έως το 2024, (1^η Ιανουαρίου 2021 έως την 1^η Νοεμβρίου 2024) ο κατώτατος μισθός στη Γαλλία έχει αυξηθεί 9 φορές. Τέλος, η γαλλική Κυβέρνηση μπορεί κατά την κρίση της ή έπειτα από γνωμοδότηση της CNNCEFP να αυξήσει οποιαδήποτε στιγμή το επίπεδο του κατώτατου μισθού (coup de pousse) πάνω από το ποσό που προκύπτει από την αυτοματοποιημένη αναπροσαρμογή της 1^{ης} Ιανουαρίου ή πέρα από την αυτόματη αύξηση που γίνεται όταν ο εθνικός δείκτης τιμών καταναλωτή φτάσει σε επίπεδο που αντιστοιχεί σε αύξηση τουλάχιστον 2%, κάτι το οποίο, επίσης, δεν προβλέπεται στο νέο νομοθετικό πλαίσιο της Ελλάδας.

Σημαντική, συνεπώς, θα ήταν η ενδελεχής κριτική και ουσιαστική συσχέτιση της συνάφειας του γαλλικού με το ελληνικό θεσμικό πλαίσιο, των κοινωνικών αναγκών και των οικονομικών συνθηκών της Ελλάδας, αλλά και την πρακτική εφαρμογή του, καθώς και της παρακολούθησης των διαφορετικών παραμέτρων, οικονομικών και κοινωνικών στοιχείων του περιβάλλοντος υλοποίησης του μοντέλου αυτού και της πιθανής μεταβολής του (βλ. κριτική στην υιοθέτηση του γαλλικού μοντέλου από την ΕΕΔΑ, 2024 και από την Επιστημονική Υπηρεσία της Βουλής των Ελλήνων, (2024) Έκθεση επί του Νομοσχεδίου για την

ενσωμάτωση της Οδηγίας 2022/2041). Από την παρουσίαση του γαλλικού μοντέλου ρύθμισης του κατώτατου μισθού στον παρόν Έργο του FES διαφαίνεται ότι οι δύο χώρες έχουν αφενός **α. διαφορετική δομή και δυναμική της αγοράς εργασίας, β. διαφορετικές οικονομικές συνθήκες και κοινωνικές ανάγκες και γ. διαφορετικά περιβάλλοντα κάλυψης από συλλογικές συμβάσεις εργασίας.**

Πιο συγκεκριμένα ως προς τη δομή της αγοράς εργασίας, στην **Ελλάδα** κυριαρχούν σε ποσοστό **94,7%** οι πολύ μικρές επιχειρήσεις κάτω των 10 εργαζομένων (Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 2024, SME Performance Review, Greece Country Sheet) απασχολώντας το **48,6%** των εργαζομένων στον ιδιωτικό τομέα ενώ οι **μεγάλες επιχειρήσεις άνω των 250** εργαζομένων απασχολούν μόλις το **15,4%**. Στη **Γαλλία** οι πολύ μικρές επιχειρήσεις απασχολούν το **24,5%** των εργαζομένων και οι **επιχειρήσεις άνω των 250 εργαζομένων το 47,3%** (Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 2024, SME Performance Review, France Country Sheet). Επιπροσθέτως οι δύο χώρες έχουν διαφορετικές οικονομικές συνθήκες με τη Γαλλία να έχει για το έτος 2024 ΑΕΠ 2917 δις, ευρώ, ενώ η Ελλάδα 201,5 δις ευρώ, και διαφορετικά ποσοστά ανεργίας που αγγίζουν **στην Ελλάδα το έτος 2024 το 9,5% και τον Μάρτιο του 2025 το 9%. Στη Γαλλία η ανεργία άγγιξε το 7,4% το έτος 2024 και το 7,3% τον Μάιο του 2025, ήτοι βρίσκεται στα χαμηλότερα ποσοστά της τελευταίας 40ετίας** (EUROSTAT, 2 Μαΐου 2025). Περαιτέρω, στη **Γαλλία η κάλυψη από συλλογικές συμβάσεις κυμαίνεται στο 98% (ΟΟΣΑ, Απρίλιος 2023 για το έτος 2018),** ενώ στην **Ελλάδα η κάλυψη κυμαίνεται κάτω από το 20% (ΟΟΣΑ, Απρίλιος 2023 και ΕΚΤ, 11 Ιουνίου 2025).** Η Γαλλία για το έτος 2024 είχε κατώτατο ακαθάριστο μικτό μισθό προ φόρων 1.801,80ευρώ/ μήνα, ενώ η Ελλάδα είχε μικτό κατώτατο μισθό 830 ευρώ/ μήνα, ήτοι κατώτατο μισθό κάτω του ημίσεος του μισθού της Γαλλίας. Συνεπώς, στη Γαλλία ο κατώτατος μισθός είναι υπερδιπλάσιος του ελληνικού και αφορά στο 17,3% των εργαζομένων που δεν καλύπτονται από συλλογικές συμβάσεις εργασίας ενώ στην Ελλάδα λόγω του μειωμένου ποσοστού κάλυψης από ΣΣΕ αφορά μεγαλύτερο ποσοστό εργαζομένων, όπως παρουσιάστηκε πιο πάνω.

Αξιοσημείωτο, συνεπώς, είναι το ότι στη Γαλλία ο υπολογισμός βάσει αλγοριθμικού συντελεστή **αφορά στην ελάχιστη αύξηση και στη συνέχεια ο νομοθέτης διατηρεί τη δυνατότητα να ορίσει μεγαλύτερη αύξηση.**(Άρθρο L. 3231-10 Code du Travail, G. Bargain, Le salaire minimum adéquat, RdT 2023, σ. 408. και Th. Pasquier, Le salaire minimum en droit français, une institution en quête d'avenir, σε Le salaire minimum pour l'Europe, Dalloz 2023, σ. 117 επ.,) κάτι το οποίο δεν ισχύει με βάση το νέο σύστημα στην Ελλάδα.

Όπως αναφέρθηκε, κάθε χρόνο συντάσσεται ετήσια Έκθεση από το Groupe d' experts SMIC, (Rapport annuel du groupe d' experts SMIC, Δεκέμβριος 2024) για την επίδραση του κατώτατου μισθού στην Γαλλική οικονομία. Αξίζει να σημειωθεί ότι το γκρουπ αυτό έχει επανειλημμένως **επισημάνει την ανάγκη εμπλοκής των εθνικών κοινωνικών εταίρων στη διαδικασία διαμόρφωσής του, κάτι το οποίο η Γαλλία ετοιμάζεται να πράξει με βάση την νέα Οδηγία 2022/2041.**

4.2 Συμπερασματικές παρατηρήσεις με βάση τη συγκριτική επισκόπηση

Το γαλλικό μοντέλο με τον αλγόριθμο, μπορεί να προσφέρει χρήσιμα διδάγματα **αλλά η άμεση εφαρμογή του στην Ελλάδα απαιτεί προσαρμογές** που οφείλουν να λάβουν υπόψη την οικονομική, κοινωνική κατάσταση και τις ιδιαιτερότητες της χώρας στη δυναμική της αγοράς εργασίας, αλλά και τον σεβασμό στην συλλογική αυτονομία και την αξία του κοινωνικού διαλόγου. Σε κάθε περίπτωση στην Ελλάδα κατά την υιοθέτηση του μοντέλου αυτού δεν έχουν συμπεριληφθεί πιο ευνοϊκές για τους εργαζόμενους ρυθμίσεις που προβλέπει η Γαλλία όπως είναι η δυνατότητα της Κυβέρνησης να αυξάνει τους μισθούς πέραν της ρύθμισης με αλγόριθμο την 1^η Ιανουαρίου, όταν ο εθνικός δείκτης τιμών καταναλωτή φτάσει σε επίπεδο που αντιστοιχεί σε αύξηση τουλάχιστον 2% σε σύγκριση με τον δείκτη που παρατηρήθηκε κατά τη δημιουργία του αμέσως προηγούμενου κατώτατου μισθού και ακόμα περαιτέρω να τον αυξάνει (coup de rouse) όταν η Κυβέρνηση κρίνει ότι μια τέτοια επιπλέον αύξηση μπορεί να πραγματοποιηθεί. Επιπροσθέτως, η περιορισμένη εμπλοκή των εθνικών κοινωνικών εταίρων στη Γαλλία, στη διαδικασία διαμόρφωσης του κατώτατου μισθού στη Γαλλία εξετάζεται να αναθεωρηθεί και οι κοινωνικοί εταίροι να αποκτήσουν πιο ενεργό ρόλο, κατόπιν των εισηγήσεων που έχουν επανειλημμένως γίνει από το Groupe d' experts SMIC.

Η χρήση ενός **υβριδικού μοντέλου** σε συνδυασμό με αλγόριθμο και την ενίσχυση των ελεύθερων συλλογικών διαπραγματεύσεων των εθνικών κοινωνικών εταίρων (ΓΣΕΕ, ΣΕΒ, ΓΣΕΒΕΕ, ΕΣΕΕ, ΣΕΤΕ, ΣΒΕ), με την παράλληλη στήριξη των πολύ μικρών, των μικρών και μεσαίων επιχειρήσεων, αλλά και την καταπολέμηση της αδήλωτης εργασίας, **θα μπορούσε να αποτελέσει μια βιώσιμη προσέγγιση για το μέλλον.** Τα 4 κριτήρια που θέτει η Οδηγία 2022/2041 θα μπορούσαν να αποτελέσουν τη **βάση για συζήτηση στις ελεύθερες συλλογικές διαπραγματεύσεις ανάμεσα στους εθνικούς κοινωνικούς εταίρους**, οι οποίοι εν συνεχεία με την συμφωνία τους σε μορφή Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. θα μπορούσαν να καθορίζουν τον κατώτατο μισθό.

Ιδιαίτερο, όμως, ενδιαφέρον παρουσιάζει **το γερμανικό μοντέλο** όπου ο ρόλος των κοινωνικών εταίρων στον καθορισμό του έχει εξέχουσα σημασία. Ο καθορισμός του αποτελεί προϊόν ουσιαστικού κοινωνικού διαλόγου μέσα στην Επιτροπή για τον κατώτατο μισθό όπου συμμετέχουν 3 εκπρόσωποι της εργατικής, 3 εκπρόσωποι της εργοδοτικής πλευράς και ένας ανεξάρτητος τρίτος με δικαίωμα ψήφου, ορίζεται, έπειτα, νομοθετικά από την Κυβέρνηση που ή τον αποδέχεται ή τον απορρίπτει και σε καμία περίπτωση δεν τον τροποποιεί. Δεν αποτελεί προϊόν αυτοματοποιημένου συντελεστή/ αλγόριθμου και πλησιάζει περισσότερο με την ιστορικότητα που έχει η Ελλάδα στον σεβασμό της συλλογικής αυτονομίας. Σημαντικό, επίσης, είναι το νέο επιπρόσθετο, μεταξύ άλλων, κριτήριο που έθεσε στη Γερμανία η Επιτροπή για τον καθορισμό του κατώτατου μισθού λαμβάνοντας υπόψη το 60% του διάμεσου μισθού, ως βάση συζήτησης για τον καθορισμό του από τους κοινωνικούς εταίρους. Εναλλακτικά, συνεπώς, **καλό παράδειγμα αποτελεί η Γερμανία**, καθώς ο νομοθετημένος κατώτατος μισθός προκύπτει από την απόφαση της Επιτροπής για τον κατώτατο μισθό η οποία λαμβάνεται κατόπιν συμφωνίας ανάμεσα στους κοινωνικούς εταίρους που συμμετέχουν σ' αυτήν ή κατά πλειοψηφία σε περίπτωση μη συμφωνίας, -λαμβάνοντας μεταξύ άλλων και το 60% του διάμεσου μισθού,- συμφωνία, όμως, την οποία η Κυβέρνηση επικυρώνει και εφαρμόζει, **χωρίς δικαίωμα περαιτέρω παρέμβασης, αλλά με σεβασμό στην απόφαση των κοινωνικών εταίρων.**

Τέλος, για την Ελλάδα, κρίνεται ουσιαστικής σημασίας η σύνδεση μιας ολοκληρωμένης στρατηγικής απασχόλησης για την στήριξη ενός νέου παραγωγικού μοντέλου με τους θεσμούς των εργασιακών σχέσεων, όπως είναι οι ελεύθερες συλλογικές διαπραγματεύσεις, βασισμένη σε αρχές που θέτουν τα διεθνή πρότυπα εργασίας, το «κοινοτικό κεκτημένο και οι κυρωμένες από τη χώρα μας Διεθνείς Συμβάσεις της ΔΟΕ (ΔΣΕ 87/1948, ΔΣΕ 98/1949, ΔΣΕ 154/1981, ΔΣΕ 144/1976, η δε ΔΣΕ 131/1970 για τον καθορισμό κατώτατου μισθού δεν έχει ακόμη κυρωθεί από τη χώρα μας κάτι που θα μπορούσε άμεσα να κυρωθεί). Ο δε κατώτατος μισθός οφείλει σε κάθε περίπτωση να διασφαλίζει αξιοπρεπές επίπεδο διαβίωσης, συμβάλλοντας στη μείωση της φτώχειας σε εθνικό επίπεδο και στη στήριξη της εγχώριας ζήτησης και της αγοραστικής δύναμης, να ενισχύει τα κίνητρα για εργασία και να μειώνει τις μισθολογικές ανισότητες, το μισθολογικό χάσμα μεταξύ των φύλων και την φτώχεια των εργαζομένων, με σεβασμό στη συλλογική αυτονομία και τον κοινωνικό διάλογο.

Συγκριτικός Πίνακας Επισκόπησης Ελλάδα-Γαλλία-Γερμανία

	Ύψος τρέχοντος κατώτατου μισθού (2024)	Αύξηση Κατώτατου Μισθού 2021-2024	Μηχανισμός Κατώτατου Μισθού μετά την Οδηγία 2021/2044 ΕΕ	Διαβούλευση των Κοινωνικών Εταίρων στο πλαίσιο του μηχανισμού (ναι/ όχι)	Κάλυψη συλλογικών διαπραγματεύσεων	Ποσοστό ανεργίας 2024	ΑΕΠ	Αύξηση του ΑΕΠ 2024
Ελλάδα	Μικτός: 830€/μήνα Καθαρός: 706€/μήνα	+27,69%	Από 01.01.2028, αυτόματη ρύθμιση μέσω αλγορίθμου	Κατά τη μεταβατική περίοδο ναι, αλλά από την 1.1.2028 θα ισχύει ο αλγόριθμος.	14,2% (ΟΟΣΑ, Απρίλιος 2023 για το έτος 2017) 19,3% (ΕΚΤ, 1° Τρίμηνο, 2025)	9,5% (ΕΛΣΤΑΤ 2024, 4° Τρίμηνο)	201,5 δισ. € (ΕΛΣΤΑΤ, 2024)	2,3%
Γαλλία	Μικτός: 11,88€/h – 1801,80€/μήνα Καθαρός: 9,40€/h – 1426,30€/μήνα	+17%	Ενδεικτικές τιμές αναφοράς: 60% του διάμεσου μισθού και 50% του μέσου μισθού	Όχι	Τακτικά αιτήματα γαλλικών συνδικάτων για αύξησή του. Άσκηση πίεσης από τις οργανώσεις των εργοδοτών για μείωση των κοινωνικών εισφορών 98% (ΟΟΣΑ, Απρίλιος 2023 για το έτος 2018)	7,4%	2917 δισ. € (2024)	+1,1%
Γερμανία	12,82€ την ώρα (από 01.01.2025)	Από 9,55€ (Ιανουάριος 2021) σε 12,82€ (Ιανουάριος 2025) = αύξηση κατά 35%	Η Επιτροπή Κατώτατου Μισθού αποφάσισε να θεωρήσει το 60% του διάμεσου μισθού ως ένα κριτήριο (μεταξύ άλλων) για την αναπροσαρμογή του κατώτατου μισθού	Η Επιτροπή Κατώτατου Μισθού αποτελείται από τρεις εκπροσώπους των εργοδοτών και τρεις εκπροσώπους των συνδικάτων εργαζομένων συν έναν ανεξάρτητο πρόεδρο.	Σύμφωνα με τα Δεδομένα για τις Επιχειρήσεις του του ΙΑΒ (IAB Establishment Panel Data) (2024) μόλις το 24% του συνόλου των επιχειρήσεων καλύπτεται από συλλογικές συμβάσεις. Το 49% των εργαζομένων απασχολούνται σε επιχειρήσεις που καλύπτονται από συλλογική σύμβαση. 54% (ΟΟΣΑ, Απρίλιος 2023 για το έτος 2018)	5,9% (κατά τη Eurostat) 6,0% (κατά τη Γερμανική Ομοσπονδια- κή Υπηρεσία Απασχόλη- σης)	4.305 δισ. € (2024)	-0,2% (2024)

Βιβλιογραφία

Bargain G. (2023), Le salaire minimum adéquat, RdT. σ. 408.

Eurofound (2025), Minimum wages in 2025: Annual Review.

Eurofound (2024), Industrial relations and social dialogue – Minimum wages in 2024: Annual review, διαθέσιμο εδώ: <https://www.eurofound.europa.eu/en/publications/2024/minimum-wages-2024-annual-review>

Eurofound, (2024), Penny Georgiadou, “Greece: Metadata for the Eurofound database of collective agreements for low – paid workers”.

Επιστημονική Υπηρεσία της Βουλής των Ελλήνων, (2024), Έκθεση επί του Νομοσχεδίου για την ενσωμάτωση της Οδηγίας 2022/2041, διαθέσιμη εδώ: <https://www.hellenicparliament.gr/UserFiles/7b24652e-78eb-4807-9d68-e9a5d4576eff/12777839.pdf>

Ετήσια Έκθεση Διοικητή Τράπεζας της Ελλάδας για το έτος 2023 (2024), διαθέσιμη εδώ: <https://www.bankofgreece.gr/ekdoseis-ereyna/ekdoseis/anazhthsh-ekdosewn?mode=preview&categories=bankOfGreecePublications&bankOfGreecePublications=751bdcf2-6284-46b9-b70d-f589fb0aeb10&years=2023&sorting=date>

Ετήσια Έκθεση Διοικητή Τράπεζας της Ελλάδας για το έτος 2022 (2023): <https://www.bankofgreece.gr/ekdoseis-ereyna/ekdoseis/ekthesh-dioikhth>

Ετήσιες Εκθέσεις Διοικητή Τράπεζας της Ελλάδας για τα έτη 2013, 2014, 2015, 2016, 2017, 2018, 2019, 2020, 2021 στην ιστοσελίδα της Τράπεζας της Ελλάδας.

European Central Bank (2025), ECB wage tracker indicates decline in negotiated wage growth over course of year, 11 Ιουνίου 2025, διαθέσιμο εδώ: https://www.ecb.europa.eu/press/pr/date/2025/html/ecb.pr250611_2~63f4c6d0af.en.html

European Central Bank (2024), Gornicka Lucyna, Koester Gerrit, A forward – looking tracker of negotiated wages in the euro area, Occasional Paper Series, No 338, διαθέσιμο στην Ιστοσελίδα: <https://op.europa.eu/el/publication-detail/-/publication/bb2c1bbb-cbd0-11ee-b9d9-01aa75ed71a1/language-en/format-PDF/source-324957668>

European Committee of Social Rights (March 2024), Follow – up to decisions on the Merits of Collective Complaints, διαθέσιμο εδώ: <https://rm.coe.int/findings-2023-en-final/1680b0630c>

Eurofound (2018), Concept and practice of a living wage, Publications Office of the European Union, Luxembourg.

Eurofound (2022), Minimum wages in 2022: Annual review, Minimum wages in EU series, Publications Office of the European Union, Luxembourg.

European Commission, (2023/2024), Annual Report on European SMEs 2023/2024.

Ευρωπαϊκή Επιτροπή, (2024), SME Performance Review, Greece Country Sheet.

Ευρωπαϊκή Επιτροπή, (2024), SME Performance Review, France Country Sheet.

Ευρωπαϊκή Επιτροπή, (2024), SME Performance Review, Germany Country Sheet.

Rapport du group d’ experts, (2024), Salaire minimum interprofessionnel de croissance, SMIC, διαθέσιμο εδώ: <https://www.tresor.economie.gouv.fr/Articles/284b121f-b187-4280-b327-05f18064c3fa/files/e5a11d8e-ca36-42b1-afaf-403257e3edfe>

ILO (2020), Global Wage Report 2020 – 2021, Wages and minimum wages in the time of COVID-19, διαθέσιμο εδώ: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_762534.pdf

Μαλαγαρδή Α./ Σταμπουλής Μ., (2025), Οι συλλογικές διαπραγματεύσεις στην Ελλάδα τα έτη 2013-2023, Τάσεις – Τομέας και Προοπτικές, Εκδ. Σάκκουλα Αθήνα – Θεσσαλονίκη.

Μαλαγαρδή Α. (2025), Προκλήσεις και Προοπτικές για τις ελεύθερες συλλογικές διαπραγματεύσεις και τον κατώτατο μισθό στην Ελλάδα. Με αφορμή την ενσωμάτωση της Οδηγίας (ΕΕ) 2022/2041 για επαρκείς κατώτατους μισθούς στην ΕΕ., συμβολή σε Τιμητικό Τόμο Παπαδημητρίου Κ., Νομική Βιβλιοθήκη.

OECD (2023), Collective bargaining coverage, A detailed methodological note, διαθέσιμο εδώ: <https://www.oecd.org/els/emp/Detailed%20methodological%20note%20on%20collective%20bargaining%20coverage.pdf>

Papadimitriou C. (2023), Recent trends of collective bargaining in Balkan and Sounthastern European States, Sakkoulas.

Pasquier Th, (2023,) Le salaire minimum en droit français, une institution en quête d’avenir, σε Le salaire minimum pour l’Europe, Dalloz.

Aumayr-Pintar Christine (2024), A look behind 80% bargaining coverage: What do collective agreements actually contain? διαθέσιμο εδώ: <https://www.eurofound.europa.eu/en/resources/article/2024/look-behind-80-bargaining-coverage-what-do-collective-agreements-actually>

Aumayr-Pintar Christine, Eurofound,(2020), Collective agreements and bargaining coverage in the EU: A mapping of types, regulations and first findings from the European Company Survey 2019, author available at: <https://www.eurofound.europa.eu/system/files/2020-10/wppef20022.pdf>

Rapport annuel du groupe d’ experts SMIC (2024), Salaire minimum interprofessionnel de croissance, διαθέσιμο εδώ: <https://www.tresor.economie.gouv.fr/Articles/2018/12/21/rapport-annuel-du-groupe-d-experts-smic>

Ratti L., Bramershuber E., Pietrogiovanni V. (2024), The EU Directive on Adequate Minimum Wages, Bloomsbury Publishing.

Voskeritsian H., Veliziotis M., Kapotas P., Kornelakis A., (2017), “Between a Rock and a Hard Place: Social Partners and Reforms in the Wage- Setting System in Greece under Austerity,” GreeSE – Hellenic Observatory Papers on Greece and Southeast Europe 114, Hellenic Observatory, LSE.

Visser, J. (2016), What happened to collective bargaining during the Great Recession? IZA

Journal of Labor Policy, 5, [9]. <https://doi.org/10.1186/s40173-016-0061-1>

World Bank (2020), Greece Minimum wage, Analytical plan, Technical support to the Ministry of Labor and Social Affairs of Greece.

Σχετικά με τους συγγραφείς

Η **Αθηνά Μαλαγαρδή** είναι Δρ. Εργατικού Δικαίου Νομικής Αθηνών, Δικηγόρος παρ' Αρείω Πάγω.

Ο **Simon-Pierre Sengayrac** είναι συν-διευθυντής του Παρατηρητηρίου Οικονομικών Πολιτικών στο Fondation Jean Jaurès. Διδάσκει επίσης δημόσια οικονομικά στο Sciences Po Paris και οικονομικές πολιτικές στο Πανεπιστήμιο Dauphine στο Παρίσι.

Ο **Thorsten Schulten** είναι Προϊστάμενος Τμήματος «Εργασιακής Πολιτικής και Συλλογικών Διαπραγματεύσεων στην Ευρώπη» στο Ινστιτούτο Οικονομικών και Κοινωνικών Ερευνών (WSI) του Ιδρύματος Hans Böckler.

Ο κατώτατος μισθός στην Ελλάδα, τη Γαλλία και τη Γερμανία

Η παρούσα μελέτη εξετάζει σε βάθος τον κατώτατο μισθό ως θεσμό κοινωνικής προστασίας και οικονομικής πολιτικής, εστιάζοντας σε τρεις ευρωπαϊκές χώρες: την Ελλάδα, τη Γαλλία και τη Γερμανία. Ξεκινά με την ελληνική περίπτωση, από το προηγούμενο σύστημα συλλογικών διαπραγματεύσεων έως τη θεσμοθέτηση του «νομοθετημένου κατώτατου μισθού» και την πρόσφατη μεταρρύθμιση με τον Ν. 5163/2024, που ενσωματώνει την Οδηγία (ΕΕ)

2022/2041 και αναδεικνύει τον ρόλο των κοινωνικών εταίρων.

Στη συνέχεια, εξετάζεται το γαλλικό μοντέλο (SMIC), το οποίο χαρακτηρίζεται από αυτόματες και τακτικές αναπροσαρμογές, στενή σύνδεση με τον πληθωρισμό και τον μέσο μισθό, αλλά και από έντονες συζητήσεις γύρω από το κόστος και την αποτελεσματικότητά του στην αντιμετώπιση της φτώχειας. Ακολουθεί η γερμανική εμπειρία,

όπου η λειτουργία της Ανεξάρτητης Επιτροπής Κατώτατου Μισθού αποτυπώνει μια διαφορετική προσέγγιση στον κοινωνικό διάλογο και στην εξισορρόπηση οικονομικής ανταγωνιστικότητας και κοινωνικής προστασίας.

Η μελέτη ολοκληρώνεται με μια συγκριτική επισκόπηση των τριών μοντέλων, αναδεικνύοντας τα κοινά σημεία, τις αποκλίσεις και τις προοπτικές βελτίωσης του ελληνικού μοντέλου.

Περισσότερες δημοσιεύσεις του Friedrich-Ebert-Stiftung μπορείτε να βρείτε εδώ:
➤ [fes.de](https://www.fes.de)

MINIMUM
WAGE