ΕΥΡΩΠΑΪΚΗ
ΕΠΙΤΡΟΠΗ

Βρυξέλλες, 23.7.2026
COM(2026) 388 final

ΕΚΘΕΣΗ ΤΗΣ ΕΠΙΤΡΟΠΗΣ ΠΡΟΣ ΤΟ ΕΥΡΩΠΑΪΚΟ ΚΟΙΝΟΒΟΥΛΙΟ ΚΑΙ ΤΟ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟ

σχετικά με τα δεδομένα και τις πληροφορίες που διαβιβάζουν τα κράτη μέλη για την προστασία με τη μορφή κατώτατου μισθού και τα σχέδια δράσης για την προώθηση των συλλογικών διαπραγματεύσεων, σύμφωνα με το άρθρο 10 παράγραφος 3 της οδηγίας (ΕΕ) 2022/2041

{SWD(2026) 237 final}

Πίνακας περιεχομένων

ΕΙΣΑΓΩΓΗ 3

ΜΕΡΟΣ Ι: ΔΕΔΟΜΕΝΑ ΚΑΙ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΕΣ ΣΧΕΤΙΚΑ ΜΕ ΤΗΝ ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ ΜΕ ΤΗ ΜΟΡΦΗ ΚΑΤΩΤΑΤΟΥ ΜΙΣΘΟΥ 5

ΜΕΡΟΣ ΙΙ: ΣΧΕΔΙΑ ΔΡΑΣΗΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΠΡΟΩΘΗΣΗ ΤΩΝ ΣΥΛΛΟΓΙΚΩΝ ΔΙΑΠΡΑΓΜΑΤΕΥΣΕΩΝ 12

ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑ 16

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Η οδηγία (ΕΕ) 2022/2041 ([1]) (στο εξής: «οδηγία για τους κατώτατους μισθούς» ή «οδηγία») θεσπίζει πλαίσιο για την επάρκεια των νόμιμων κατώτατων μισθών, προωθώντας τις συλλογικές διαπραγματεύσεις για τον καθορισμό των μισθών και ενισχύοντας την αποτελεσματική πρόσβαση των εργαζομένων σε προστασία με τη μορφή κατώτατου μισθού. Αποτελεί ένα από τα βασικά παραδοτέα του ευρωπαϊκού πυλώνα κοινωνικών δικαιωμάτων ([2]), ιδίως της αρχής 6 για τους μισθούς.

Η οδηγία απαιτεί από όλα τα κράτη μέλη να υποβάλλουν τακτικά δεδομένα και πληροφορίες σχετικά με την προστασία με τη μορφή κατώτατου μισθού (άρθρο 10 παράγραφος 2). Οι ειδικές υποχρεώσεις υποβολής εκθέσεων εξαρτώνται από το σύστημα προστασίας με τη μορφή κατώτατου μισθού που υπάρχει στο εκάστοτε κράτος μέλος. Η οδηγία απαιτεί επίσης την κατάρτιση σχεδίων δράσης για την προώθηση των συλλογικών διαπραγματεύσεων από τα κράτη μέλη στα οποία το ποσοστό κάλυψης από συλλογικές διαπραγματεύσεις υπολείπεται του κατώτατου ορίου του 80 % (άρθρο 4 παράγραφος 2).

Επιπλέον, το άρθρο 10 παράγραφος 3 της οδηγίας απαιτεί από την Επιτροπή να αναλύει τα δεδομένα και τις πληροφορίες που διαβιβάζουν τα κράτη μέλη, καθώς και τα σχέδια δράσης τους, και να υποβάλλει σχετική έκθεση στο Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο και το Συμβούλιο ανά διετία.

Η παρούσα περιοδική έκθεση είναι η πρώτη που συντάσσεται σύμφωνα με το άρθρο 10 παράγραφος 3. Αποτελείται από δύο μέρη:

- το μέρος Ι, που αφορά τα δεδομένα και τις πληροφορίες για την προστασία με τη μορφή κατώτατου μισθού που διαβιβάζουν τα κράτη μέλη σύμφωνα με το άρθρο 10 παράγραφος 2 της οδηγίας και τα οποία καλύπτουν τα έτη 2021, 2022 και 2023. Δεδομένου ότι η οδηγία παρέχει στα κράτη μέλη μεγάλο βαθμό διακριτικής ευχέρειας όσον αφορά την υποβολή εκθέσεων, τα εν λόγω δεδομένα και πληροφορίες ενδέχεται να διαφέρουν από τα στατιστικά στοιχεία για τους κατώτατους μισθούς που δημοσιεύει η Eurostat ([3])·

- το μέρος ΙΙ, που αφορά τα σχέδια δράσης για την προώθηση των συλλογικών διαπραγματεύσεων τα οποία έχουν καταρτιστεί από τα κράτη μέλη με ποσοστό κάλυψης από συλλογικές διαπραγματεύσεις κάτω του 80 %, σύμφωνα με το άρθρο 4 παράγραφος 2 της οδηγίας.

Η παρούσα έκθεση βασίζεται σε δεδομένα και πληροφορίες που παρέχονται από τα κράτη μέλη και από άλλες δημόσια διαθέσιμες πηγές. Δεν προδικάζει την αξιολόγηση της συμμόρφωσης των εθνικών μέτρων μεταφοράς στο εθνικό δίκαιο την οποία διενεργεί η Επιτροπή, καθώς και τη θέση που μπορεί να λάβει η Επιτροπή σε τυχόν μελλοντικές νομικές διαδικασίες.

([1]) Οδηγία (ΕΕ) 2022/2041 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 19ης Οκτωβρίου 2022, για επαρκείς κατώτατους μισθούς στην Ευρωπαϊκή Ένωση (https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2022/2041/oj/ell).

([2]) Διοργανική διακήρυξη για τον ευρωπαϊκό πυλώνα κοινωνικών δικαιωμάτων (2017/C 428/09), https://employment-social-affairs.ec.europa.eu/policies-and-activities/european-pillar-social-rights-building-fairer-and-more-inclusive-european-union_el.

([3]) Η Eurostat δημοσιεύει στατιστικά στοιχεία για τους κατώτατους μισθούς με βάση συγκρίσιμα και εναρμονισμένα στοιχεία. Βλ. https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Minimum_wage_statistics.

Η έκθεση συνοδεύεται από έγγραφο εργασίας των υπηρεσιών της Επιτροπής ([4]), στο οποίο παρέχονται περαιτέρω λεπτομέρειες σχετικά με την ανάλυση και δημοσιεύονται τα δεδομένα και οι πληροφορίες που διαβιβάζονται από τα κράτη μέλη, όπως απαιτείται από την οδηγία.

([4]) SWD(2026) 237.

ΜΕΡΟΣ Ι: ΔΕΔΟΜΕΝΑ ΚΑΙ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΕΣ ΣΧΕΤΙΚΑ ΜΕ ΤΗΝ ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ ΜΕ ΤΗ ΜΟΡΦΗ ΚΑΤΩΤΑΤΟΥ ΜΙΣΘΟΥ

Προστασία με τη μορφή κατώτατου μισθού υπάρχει σε όλα τα κράτη μέλη, είτε με τη μορφή νόμιμων κατώτατων μισθών είτε μέσω συλλογικών διαπραγματεύσεων. Είκοσι κράτη μέλη αναφέρουν ότι προβλέπουν νόμιμο κατώτατο μισθό, ενώ επτά παρέχουν προστασία με τη μορφή κατώτατου μισθού μόνο μέσω συλλογικών συμβάσεων (πίνακας 1). Η διάκριση αυτή είναι καθοριστικής σημασίας, καθώς ορισμένες διατάξεις της οδηγίας εφαρμόζονται μόνο στα κράτη μέλη που προβλέπουν νόμιμους κατώτατους μισθούς.

Πίνακας 1: Κυρίαρχο σύστημα προστασίας με τη μορφή κατώτατου μισθού, όπως αναφέρεται από τα ίδια τα κράτη μέλη

Νόμιμοι κατώτατοι μισθοί	Βουλγαρία, Γαλλία, Γερμανία, Ελλάδα, Ιρλανδία, Ισπανία, Κάτω Χώρες, Κροατία, Κύπρος ([5]), Λετονία, Λιθουανία, Λουξεμβούργο, Μάλτα, Ουγγαρία, Πολωνία, Πορτογαλία, Ρουμανία, Σλοβακία, Σλοβενία, Τσεχία
Προστασία με τη μορφή κατώτατου μισθού που παρέχεται μόνο από συλλογικές συμβάσεις	Αυστρία, Βέλγιο, Δανία, Εσθονία, Ιταλία, Σουηδία, Φινλανδία

Νόμιμοι κατώτατοι μισθοί

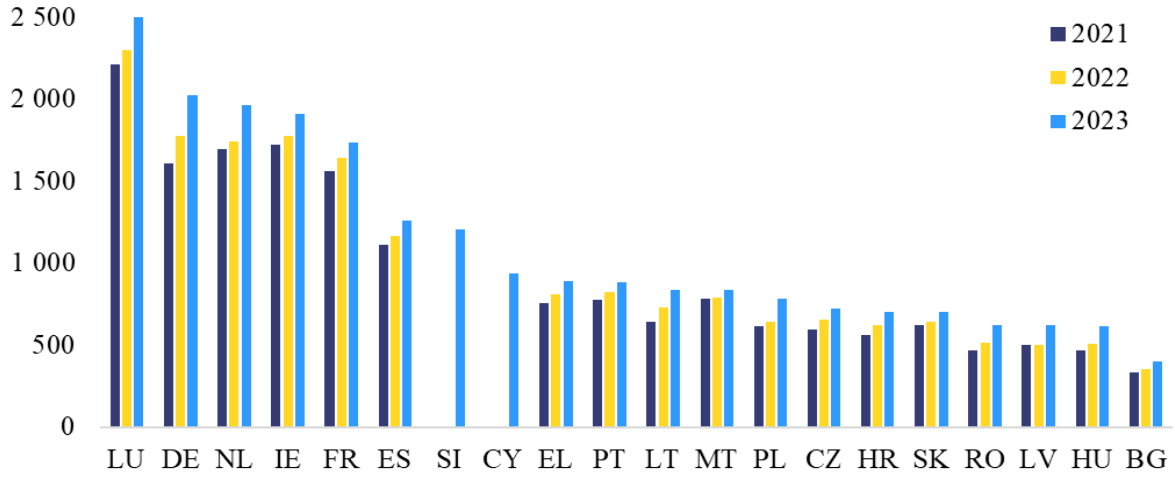
Τα επίπεδα των νόμιμων κατώτατων μισθών διαφέρουν σημαντικά μεταξύ των κρατών μελών σε ονομαστικούς όρους (διάγραμμα 1) ([6]). Το 2023 το Λουξεμβούργο (2 509 EUR μηνιαίως), η Γερμανία (2 023 EUR) και οι Κάτω Χώρες (1 965 EUR) ανέφεραν τους υψηλότερους κατώτατους μισθούς, ακολουθούμενες από την Ιρλανδία (1 910 EUR) και τη Γαλλία (1 735 EUR). Στην Ισπανία και τη Σλοβενία οι κατώτατοι μισθοί ανέρχονταν σε περίπου 1 200 EUR. Σε εννέα κράτη μέλη ([7]) κυμαίνονταν μεταξύ 700 EUR και 940 EUR. Η Βουλγαρία κατέγραψε τους χαμηλότερους κατώτατους μισθούς (399 EUR), ακολουθούμενη από την Ουγγαρία (615 EUR), τη Λετονία (620 EUR) και τη Ρουμανία (622 EUR).

([5]) Η Κύπρος θέσπισε εθνικό νόμιμο κατώτατο μισθό το 2023. Το 2021 και το 2022 η προστασία με τη μορφή κατώτατου μισθού προβλεπόταν σε συλλογικές συμβάσεις ή, σε ορισμένους τομείς, μέσω ειδικού ανά τομέα κατώτατου μισθού.

([6]) Για καλύτερη συγκρισιμότητα, οι αναφερόμενοι νόμιμοι κατώτατοι μισθοί μετατρέπονται σε σταθμισμένους μέσους όρους μηνιαίων κατώτατων μισθών κατά τη διάρκεια του έτους.

([7]) Ελλάδα, Κροατία, Κύπρος, Λιθουανία, Μάλτα, Πολωνία, Πορτογαλία, Σλοβακία και Τσεχία.

Διάγραμμα 1: Επίπεδα νόμιμου ακαθάριστου μηνιαίου κατώτατου μισθού στην ΕΕ (σε EUR)



Σημείωση: Η Σλοβενία υπέβαλε στοιχεία μόνο για το 2023. Η Κύπρος θέσπισε νόμιμο κατώτατο μισθό το 2023.
Πηγή: Στοιχεία που υποβλήθηκαν από τα κράτη μέλη, τα οποία μετατράπηκαν σε EUR και σε μέσα επίπεδα μηνιαίων μισθών.

Οι διαφορές στους νόμιμους κατώτατους μισθούς μεταξύ των κρατών μελών είναι σημαντικά μικρότερες, αφού ληφθούν υπόψη οι διαφορές στα επίπεδα τιμών. Σε ονομαστικούς όρους ευρώ, ο υψηλότερος ακαθάριστος μηνιαίος κατώτατος μισθός στην ΕΕ είναι περίπου εξαπλάσιος του χαμηλότερου. Ωστόσο, η διαφορά αυτή συρρικνώνεται σε λιγότερο από τριπλάσια όταν εκφράζεται σε μονάδες αγοραστικής δύναμης, καθώς το επίπεδο των τιμών είναι συνήθως χαμηλότερο στα κράτη μέλη με χαμηλότερους κατώτατους μισθούς. Σε μονάδες αγοραστικής δύναμης, το 2023 οι ακαθάριστοι μηνιαίοι κατώτατοι μισθοί ήταν υψηλότεροι στο Λουξεμβούργο και τη Γερμανία, και ακολουθούσαν οι Κάτω Χώρες και η Γαλλία. Η Βουλγαρία κατέγραψε τους χαμηλότερους νόμιμους κατώτατους μισθούς, ακολουθούμενη από τη Λετονία και την Τσεχία.

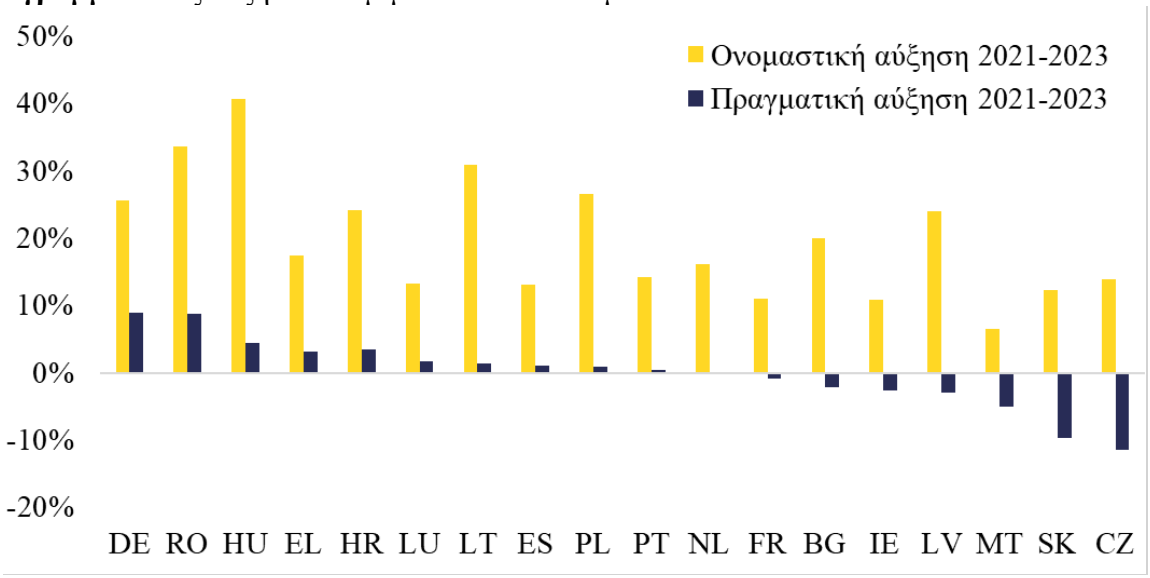
Οι νόμιμοι κατώτατοι μισθοί αυξήθηκαν ταχύτερα στις χώρες που κατέγραφαν αρχικά χαμηλότερα επίπεδα, εξέλιξη η οποία υποστήριξε την ανοδική σύγκλιση. Σύμφωνα με τους στόχους που ορίζονται στην οδηγία, η διακύμανση των ονομαστικών κατώτατων μισθών μεταξύ των κρατών μελών μειώθηκε μεταξύ του 2021 και του 2023. Αυτό υποστηρίχθηκε από την κάλυψη της υστέρησης των κρατών μελών που είχαν αρχικά χαμηλότερα ονομαστικά επίπεδα, όπως η Ουγγαρία και η Ρουμανία, τα οποία κατέγραψαν τη μεγαλύτερη ονομαστική αύξηση κατά την περίοδο αυτή (40,8 % και 33,7 %, αντίστοιχα). Η ανοδική σύγκλιση των νόμιμων κατώτατων μισθών σε ονομαστικούς όρους συνεχίστηκε και μετά την περίοδο αναφοράς.

Κατά την περίοδο από το 2021 έως το 2023, οι αυξήσεις των νόμιμων κατώτατων μισθών αντιστάθμισαν τις απώλειες αγοραστικής δύναμης λόγω του υψηλού πληθωρισμού στα μισά περίπου κράτη μέλη (διάγραμμα 2). Το 2023 οι πραγματικοί νόμιμοι κατώτατοι μισθοί ήταν υψηλότεροι σε σύγκριση με το 2021 σε 10 από τα 18 κράτη μέλη για τα οποία υπήρχαν διαθέσιμα στοιχεία ([8]). Οι μεγαλύτερες αυξήσεις σε πραγματικούς όρους καταγράφηκαν στη Γερμανία (9 %) και στη Ρουμανία (8,7 %), ενώ αυξήσεις άνω του 2 % καταγράφηκαν στην Ουγγαρία (4,3 %), στην Κροατία (3,5 %) και στην Ελλάδα (3,1 %). Πιο συγκρατημένες αυξήσεις (κάτω του 2 %) σημειώθηκαν στο Λουξεμβούργο, στη Λιθουανία, στην Ισπανία,

([8]) Για την Κύπρο και τη Σλοβενία, οι ρυθμοί ανάπτυξης δεν ήταν δυνατόν να υπολογιστούν, καθώς η Σλοβενία υπέβαλε στοιχεία μόνο για το 2023 και η Κύπρος θέσπισε νόμιμο κατώτατο μισθό το 2023.

στην Πολωνία και στην Πορτογαλία. Αντιθέτως, μικρές μειώσεις κάτω του – 1 % καταγράφηκαν στις Κάτω Χώρες και στη Γαλλία, ενώ μεγαλύτερες μειώσεις μεταξύ – 2 και – 5 % σημειώθηκαν στη Βουλγαρία, στην Ιρλανδία, στη Λετονία και στη Μάλτα. Οι μεγαλύτερες απώλειες σε πραγματικούς νόμιμους κατώτατους μισθούς παρατηρήθηκαν στη Σλοβακία (– 9,7 %) και στην Τσεχία (– 11,4 %), όπου ο σχετικά υψηλός πληθωρισμός αντιμετωπίστηκε με περιορισμένες μόνο αυξήσεις των κατώτατων μισθών ([9]).

Διάγραμμα 2: Εξέλιξη των νόμιμων κατώτατων μισθών



Σημείωση: Η Σλοβενία υπέβαλε στοιχεία μόνο για το 2023. Η Κύπρος θέσπισε νόμιμο κατώτατο μισθό το 2023.

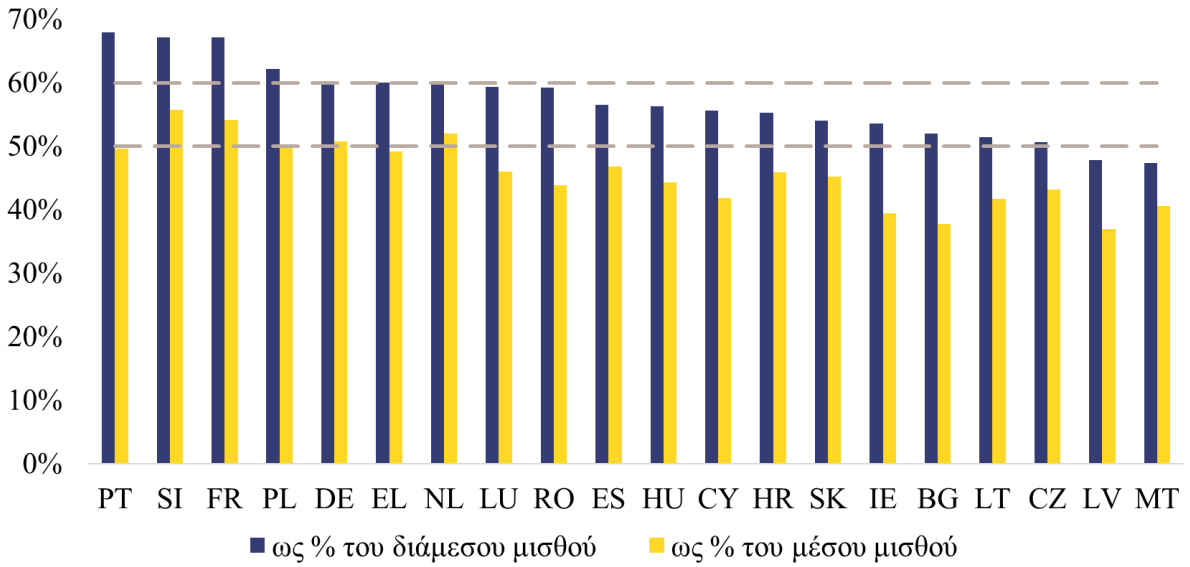
Πηγή: Ίδιοι υπολογισμοί βάσει των στοιχείων που υπέβαλαν τα κράτη μέλη.

Το 2023 οι νόμιμοι κατώτατοι μισθοί ήταν ίσοι ή ανώτεροι από το 60 % του ακαθάριστου διάμεσου μισθού σε έξι κράτη μέλη και ανώτεροι από το 50 % του ακαθάριστου μέσου μισθού σε τέσσερα από αυτά (διάγραμμα 3). Οι νόμιμοι κατώτατοι μισθοί ανήλθαν στο 60 % του διάμεσου μισθού στην Πορτογαλία, στη Σλοβενία, στη Γαλλία, στην Πολωνία, στη Γερμανία και στην Ελλάδα. Οι Κάτω Χώρες, το Λουξεμβούργο, η Ρουμανία, η Ισπανία, η Κύπρος, η Ουγγαρία και η Κροατία βρίσκονταν εντός διαστήματος πέντε εκατοστιαίων μονάδων από την ενδεικτική τιμή αναφοράς του 60 %, ενώ πέντε κράτη μέλη κατέγραψαν τιμές μεταξύ 50 % και 54 % του διάμεσου μισθού ([10]). Το 2023 ο εν λόγω δείκτης ήταν χαμηλότερος στη Λετονία και στη Μάλτα, με ποσοστό κάτω από 50 %. Παρόμοια εικόνα παρατηρείται κατά την εξέταση των επιπέδων του κατώτατου μισθού σε σχέση με τους μέσους μισθούς. Τα επίπεδα των νόμιμων κατώτατων μισθών υπερέβαιναν το 50 % του μέσου μισθού στη Σλοβενία, στη Γαλλία, στις Κάτω Χώρες και στη Γερμανία, ενώ η Ελλάδα, η Πορτογαλία και η Πολωνία βρίσκονταν εντός διαστήματος μίας εκατοστιαίας μονάδας αυτής της τιμής.

Διάγραμμα 3: Αναλογία νόμιμου κατώτατου μισθού προς διάμεσο και μέσο μισθό, 2023

([9]) Οι επακόλουθες αυξήσεις που σημειώθηκαν εκτός της περιόδου αναφοράς αντιστάθμισαν περαιτέρω την απώλεια αγοραστικής δύναμης σε ολόκληρη την ΕΕ. Βλ., για παράδειγμα, Ευρωπαϊκή Επιτροπή, Labour market and wage developments in Europe — Annual review 2025 (Εξελίξεις ως προς την αγορά εργασίας και τους μισθούς στην Ευρώπη — Ετήσια επισκόπηση 2025), 2025.

([10]) Σλοβακία, Ιρλανδία, Βουλγαρία, Λιθουανία και Τσεχία.



Πηγή: Ίδιοι υπολογισμοί βάσει των στοιχείων που υπέβαλαν τα κράτη μέλη και υπολογισμοί της Eurostat για τους διάμεσους και μέσους μισθούς με τη χρήση της έρευνας για τη διάρθρωση των αποδοχών (SES).

Μεταξύ του 2021 και του 2023 στα περισσότερα κράτη μέλη οι νόμιμοι κατώτατοι μισθοί αυξήθηκαν ταχύτερα από τους διάμεσους μισθούς. Η μεγαλύτερη αύξηση του λόγου των νόμιμων κατώτατων μισθών προς τους διάμεσους μισθούς καταγράφηκε στη Γερμανία, όπου, μεταξύ του 2021 και του 2023, ο λόγος αυξήθηκε κατά 8,1 εκατοστιαίες μονάδες. Άλλα κράτη μέλη στα οποία σημειώθηκαν σημαντικές αυξήσεις στο ποσοστό αυτό ήταν οι Κάτω Χώρες, η Ελλάδα, η Πορτογαλία, η Ισπανία και η Ουγγαρία (2 έως 3 εκατοστιαίες μονάδες), ενώ μικρότερες αυξήσεις καταγράφηκαν στη Γαλλία, στην Τσεχία, στη Λετονία, στη Ρουμανία, στη Λιθουανία, στην Ιρλανδία, στο Λουξεμβούργο και στην Πολωνία (0,5 έως 2 εκατοστιαίες μονάδες). Οι κατώτατοι μισθοί αυξήθηκαν με βραδύτερο ρυθμό απ' ό,τι οι διάμεσοι μισθοί μόνο στην Κροατία, στη Μάλτα, στη Σλοβακία και στη Βουλγαρία (– 0,2 έως – 4,8 εκατοστιαίες μονάδες). Οι εξελίξεις αυτές υποδηλώνουν συμπίεση των μισθών στο κατώτερο τμήμα της κατανομής τους, καθώς το επίπεδο των νόμιμων κατώτατων μισθών προσέγγισε τη διάμεση τιμή στα περισσότερα κράτη μέλη. Επιπλέον, οι δευτερογενείς επιπτώσεις στους μισθούς που προσεγγίζουν το κατώτατο όριο μετά την αύξηση των κατώτατων μισθών ενδέχεται να μείωσαν περαιτέρω το χάσμα μεταξύ χαμηλών και διάμεσων μισθών.

Το ποσοστό των εργαζομένων που αμείβονται με τον νόμιμο κατώτατο μισθό ποικίλλει σημαντικά μεταξύ των κρατών μελών, με περιορισμένες ετήσιες αλλαγές. Τα κράτη μέλη ανέφεραν ποσοστά που κυμαίνονταν από 1 % έως 25 %, αλλά η συγκρισιμότητα των εν λόγω ποσοστών μεταξύ των χωρών είναι πολύ περιορισμένη λόγω των διαφορών στις πηγές δεδομένων και στις μεθοδολογίες ([11]). Το ποσοστό των εργαζομένων που αμείβονται με τον κατώτατο μισθό συνήθως ήταν υψηλότερο μεταξύ των νεότερων εργαζομένων, των εργαζομένων σε μικρότερες εταιρείες και των εργαζομένων στους τομείς των κατασκευών, της φιλοξενίας, των διοικητικών υπηρεσιών και των υπηρεσιών υποστήριξης. Στα περισσότερα κράτη μέλη που ανέφεραν συγκρίσιμη ανάλυση, το ποσοστό των εργαζομένων που αμείβονται με τον κατώτατο μισθό ήταν υψηλότερο μεταξύ των γυναικών. Μεταξύ του 2021 και του 2023 τα ποσοστά παρέμειναν κατά κανόνα σταθερά, με μεταβολές κάτω της μίας εκατοστιαίας

([11]) Τα εναρμονισμένα στοιχεία που δημοσίευσε η Eurostat δείχνουν ότι το 2022 το ποσοστό των εργαζομένων που αμείβονταν με λιγότερο από το 105 % του νόμιμου κατώτατου μισθού κυμαινόταν από 2,6 % στην Τσεχία έως 13,0 % στη Βουλγαρία.

μονάδας στην Ουγγαρία, στην Τσεχία, στη Λετονία, στη Λιθουανία, στις Κάτω Χώρες, στο Λουξεμβούργο, στη Μάλτα και στην Ιρλανδία. Το ποσοστό μειώθηκε κατά μία έως δύο εκατοστιαίες μονάδες στην Πολωνία και στη Σλοβακία και κατά σχεδόν τρεις εκατοστιαίες μονάδες στη Βουλγαρία, στην Κροατία και στην Πορτογαλία. Αντίθετα, αυξήθηκε κατά λίγο περισσότερο από μία εκατοστιαία μονάδα στην Ισπανία, και μεταξύ τεσσάρων και έξι εκατοστιαίων μονάδων στη Γερμανία, στη Γαλλία και στη Ρουμανία. Οι μεγαλύτερες αυξήσεις στο ποσοστό των εργαζομένων που αμείβονται με τον κατώτατο μισθό υποδηλώνουν συμπίεση των μισθών στο κατώτατο μέρος της κατανομής των μισθών.

Ορισμένα κράτη μέλη επιτρέπουν στους εργοδότες να καταβάλλουν μισθούς που υπολείπονται του νόμιμου κατώτατου μισθού σε συγκεκριμένες ομάδες εργαζομένων. Οι διαφοροποιήσεις για τους νέους εργαζομένους (Γαλλία, Γερμανία, Ιρλανδία, Κάτω Χώρες, Κύπρος, Λουξεμβούργο, Μάλτα), για τους προσφάτως προσληφθέντες (Γερμανία, Κύπρος) και για τους εργαζομένους με αναπηρία (Κάτω Χώρες, Πορτογαλία) αποσκοπούν στη διευκόλυνση της ένταξης των εν λόγω εργαζομένων στην αγορά εργασίας. Οι διαφοροποιήσεις για σπουδαστές, μαθητευόμενους και ασκούμενους (Γαλλία, Κάτω Χώρες, Πορτογαλία) έχουν ως πρόσθετο στόχο να ενθαρρύνουν τους εργοδότες να παρέχουν επαγγελματική κατάρτιση.

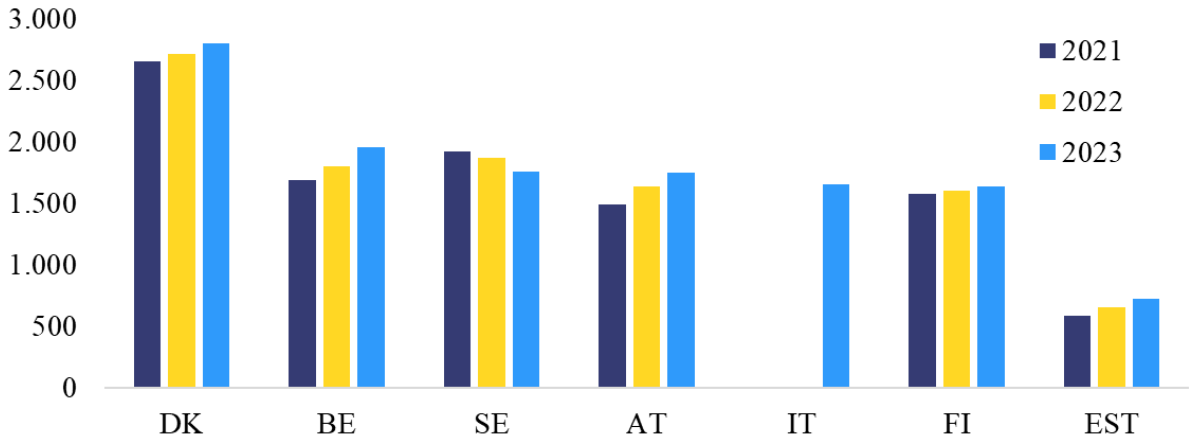
Επιπλέον, αρκετά κράτη μέλη εφαρμόζουν διαφοροποιήσεις του νόμιμου κατώτατου μισθού για τους εργαζομένους σε συγκεκριμένες περιφέρειες, τομείς ή επαγγέλματα. Αυτές δικαιολογούνται συνήθως από την οικονομική κατάσταση στην περιοχή (όπως στη Μαγιότ, ένα υπερπόντιο διαμέρισμα της Γαλλίας) ή από την ιδιαίτερη φύση του τομέα ή του επαγγέλματος. Στην Κύπρο, οι εργαζόμενοι στον ξενοδοχειακό κλάδο υπόκεινται σε ειδικούς ανά τομέα και επάγγελμα κατώτατους μισθούς, οι οποίοι βασίζονται σε συμφωνία με τους κοινωνικούς εταίρους. Στη Γαλλία, οι διαφοροποιήσεις για τους παιδοκόμους και τους φροντιστές αποσκοπούν στην εξισορρόπηση των συμφερόντων των εργαζομένων σε αυτά τα επαγγέλματα με τα συμφέροντα των εργοδοτών τους, συμπεριλαμβανομένης της ανάγκης οι εν λόγω υπηρεσίες υποστήριξης να παραμείνουν οικονομικά προσιτές. Οι χαμηλότεροι κατώτατοι μισθοί για τους εργαζομένους που απασχολούνται σε δημόσια έργα στην Ουγγαρία και για τους κρατουμένους στη Λετονία αποσκοπούν, αντίστοιχα, στην ενθάρρυνση των εργαζομένων να αναζητήσουν απασχόληση στον ιδιωτικό τομέα και στη στήριξη της επανένταξής τους. Αντιθέτως, η Μάλτα και η Ρουμανία έχουν εισαγάγει διαφοροποιήσεις που απαιτούν οι εργαζόμενοι να αμείβονται περισσότερο από τον νόμιμο κατώτατο μισθό σε τομείς που πλήττονται από οικονομική αστάθεια ή όπου οι εργαζόμενοι έχουν μικρότερη διαπραγματευτική ισχύ.

Αρκετά κράτη μέλη δίνουν τη δυνατότητα στους εργοδότες να εφαρμόζουν κρατήσεις, οι οποίες μπορούν να μειώσουν την αμοιβή που καταβάλλεται σε έναν εργαζόμενο σε επίπεδο χαμηλότερο από τον νόμιμο κατώτατο μισθό. Μπορεί να συνδέονται με στέγαση που παρέχεται από τον εργοδότη (Ιρλανδία, Κάτω Χώρες και Κύπρος), τρόφιμα (Ιρλανδία, Κύπρος), ασφάλιση υγείας (Κάτω Χώρες), πρόστιμα για αδικαιολόγητες απουσίες και παραβιάσεις των κανονισμών για την υγεία και την ασφάλεια (Πολωνία), αποζημίωση για ζημίες που προκαλούνται στον εργοδότη (Λιθουανία, Πολωνία), καθώς και επιδόματα διατροφής παιδιών και άλλες κρατήσεις που επιβάλλονται από διοικητικές ή δικαστικές αρχές (Γαλλία, Κροατία, Λιθουανία, Πολωνία, Τσεχία). Σε πολλές περιπτώσεις, η έκταση των κρατήσεων περιορίζεται σε συγκεκριμένο ποσοστό του μισθού του εργαζομένου (που κυμαίνεται γενικά από 5 % έως 30 %). Άλλες εκπτώσεις μπορούν να εφαρμοστούν μόνο εφόσον διασφαλίζεται ένα ελάχιστο επίπεδο εισοδήματος για τον δικαιούχο.

Προστασία με τη μορφή κατώτατου μισθού που παρέχεται μόνο από συλλογικές συμβάσεις

Τα χαμηλότερα επίπεδα απολαβών στις συλλογικές συμβάσεις που καλύπτουν χαμηλόμισθους ([12]) **ποικίλλουν σημαντικά μεταξύ των οικείων κρατών μελών** (διάγραμμα 4). Το 2023 η Δανία κατέγραψε την υψηλότερη αμοιβή (2 807 EUR μηνιαίως), ακολουθούμενη από το Βέλγιο (1 955 EUR). Αμοιβές μεταξύ 1 600 EUR και 1 800 EUR αναφέρθηκαν από τη Σουηδία (1 762 EUR), την Αυστρία (1 750 EUR), την Ιταλία (1 659 EUR) ([13]) και τη Φινλανδία (1 642 EUR), ενώ η Εσθονία ανέφερε τη χαμηλότερη αμοιβή (725 EUR) ([14]). Στα εν λόγω κράτη μέλη, οι εργαζόμενοι που δεν καλύπτονταν από συλλογική σύμβαση αμείβονταν γενικά λιγότερο από εκείνους που καλύπτονταν.

Διάγραμμα 4: Μηνιαίοι κατώτατοι μισθοί που προβλέπονται στις συλλογικές συμβάσεις (σε EUR)



Σημείωση: *Στη Σουηδία, η μείωση των ονομαστικών κατώτατων αμοιβών σε ευρώ οφείλεται σε μεταβολές της συναλλαγματικής ισοτιμίας. Το ονομαστικό ποσό στο εθνικό νόμισμα αυξήθηκε κατά τη διάρκεια της περιόδου. Η Ιταλία υπέβαλε στοιχεία μόνο για το 2023.*

Πηγή: *Στοιχεία που υποβλήθηκαν από τα κράτη μέλη, τα οποία μετατράπηκαν σε EUR και σε επίπεδα μηνιαίων μισθών.*

Οι διαφορές μεταξύ των κρατών μελών στους κατώτατους μισθούς που αποτελούν αντικείμενο συλλογικής διαπραγμάτευσης είναι μικρότερες, αφού ληφθούν υπόψη οι διαφορές στα επίπεδα τιμών. Το 2023 οι ονομαστικοί χαμηλότεροι μισθοί στη Δανία ήταν σχεδόν τετραπλάσιοι απ' ό,τι στην Εσθονία. Η διαφορά αυτή μειώνεται σε λιγότερο από τριπλάσια όταν εκφράζεται σε μονάδες αγοραστικής δύναμης, προκειμένου να ληφθεί υπόψη το γεγονός ότι τα κράτη μέλη με υψηλότερα επίπεδα απολαβών συνήθως έχουν υψηλότερο επίπεδο τιμών. Σε μονάδες αγοραστικής δύναμης, το 2023 οι χαμηλότερες αμοιβές που συμφωνήθηκαν συλλογικά ήταν υψηλότερες στη Δανία, και ακολουθούσαν η Ιταλία, το Βέλγιο, η Αυστρία, η Σουηδία και η Φινλανδία. Οι χαμηλότερες αμοιβές όσον αφορά την αγοραστική δύναμη —με σημαντικό περιθώριο— καταγράφηκαν στην Εσθονία.

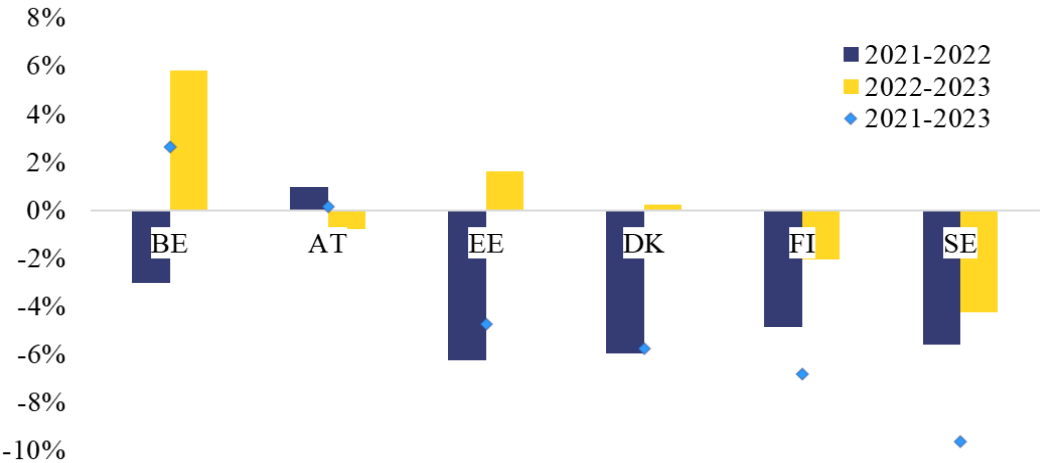
([12]) Η Eurostat ορίζει τους χαμηλόμισθους ως μισθωτούς που αμείβονται με τα δύο τρίτα ή λιγότερο των εθνικών διάμεσων ακαθάριστων ωριαίων αποδοχών. Ωστόσο, η οδηγία δίνει τη δυνατότητα στα κράτη μέλη να χρησιμοποιούν τους δικούς τους ορισμούς.

([13]) Η Ιταλία υπέβαλε το επίπεδο αμοιβής στο 25ο εκατοστημόριο, και όχι το χαμηλότερο επίπεδο αμοιβής, των επιλεγμένων συλλογικών συμβάσεων που καλύπτουν τους χαμηλόμισθους εργαζομένους.

([14]) Τα κράτη μέλη εντόπισαν συλλογικές συμβάσεις που καλύπτουν χαμηλόμισθους και υπέβαλαν στοιχεία σχετικά με τα χαμηλότερα επίπεδα αμοιβών που διαπιστώθηκαν μεταξύ τους.

Στα περισσότερα κράτη μέλη που βασίζονται μόνο σε συλλογικές διαπραγματεύσεις, οι αυξήσεις των χαμηλότερων αμοιβών που συμφωνήθηκαν συλλογικά υπολείπονταν του πληθωρισμού κατά την περίοδο αναφοράς (διάγραμμα 5). Μεταξύ του 2021 και του 2023 η αγοραστική δύναμη των χαμηλόμισθων μειώθηκε κατά – 5 % έως – 10 % σε όλες τις χώρες εκτός από την Αυστρία και το Βέλγιο. Η μεγαλύτερη απώλεια καταγράφηκε στη Σουηδία (– 10 %). Μικρότερες πλην όμως σημαντικές απώλειες καταγράφηκαν στη Φινλανδία (– 7 %), στη Δανία (– 6 %) και στην Εσθονία (– 5 %). Στην Αυστρία τα χαμηλότερα επίπεδα αμοιβών παρέμειναν σχετικά σταθερά σε πραγματικούς όρους (0,2 %), ενώ στο Βέλγιο αυξήθηκαν κατά 3 %.

Διάγραμμα 5: Πραγματική αύξηση των χαμηλότερων αμοιβών, 2021-2023



Σημείωση: *Τα ποσοστά ανάπτυξης για την Ιταλία δεν ήταν διαθέσιμα, καθώς παρασχέθηκαν στοιχεία μόνο για το 2023.*
Πηγή: *Υποβολές των κρατών μελών.*

Η έκταση των απωλειών αγοραστικής δύναμης μεταξύ των εργαζομένων που αμείβονται με τον κατώτατο μισθό αντικατοπτρίζει την ικανότητα των συστημάτων προστασίας με τη μορφή κατώτατου μισθού να προσαρμόζονται εγκαίρως στον υψηλό πληθωρισμό. Σε αρκετές χώρες στις οποίες η προστασία με τη μορφή κατώτατου μισθού προβλέπεται μόνο στο πλαίσιο συλλογικών συμβάσεων, μεταξύ του 2021 και του 2023 οι εργαζόμενοι που αμείβονταν με τους χαμηλότερους μισθούς υπέστησαν πραγματικές μισθολογικές απώλειες, ενώ η εικόνα είναι πιο ανομοιογενής μεταξύ των κρατών μελών με νόμιμους κατώτατους μισθούς. Όταν ο καθορισμός κατώτατων μισθών απαιτεί τη συμμετοχή σε συλλογικές διαπραγματεύσεις, οι προσαρμογές για την αντιμετώπιση απρόβλεπτων περιστάσεων, όπως αιφνίδιες αυξήσεις του πληθωρισμού, ενδέχεται να απαιτήσουν περισσότερο χρόνο ([15]). Επιπλέον, ο τρόπος με τον οποίο λαμβάνονται υπόψη οι πληθωριστικές προσδοκίες στη διαδικασία καθορισμού των μισθών διαφέρει μεταξύ των κρατών μελών. Ωστόσο, ο οικονομικός και κοινωνικός αντίκτυπος μετριάστηκε από το γεγονός ότι οι χαμηλότεροι μισθοί στα κράτη μέλη, τα οποία βασίζονται σε συλλογικές συμβάσεις για την προστασία με τη μορφή κατώτατου μισθού, συνήθως ήταν σχετικά υψηλοί σε σύγκριση με τους νόμιμους κατώτατους μισθούς σε άλλες χώρες της ΕΕ.

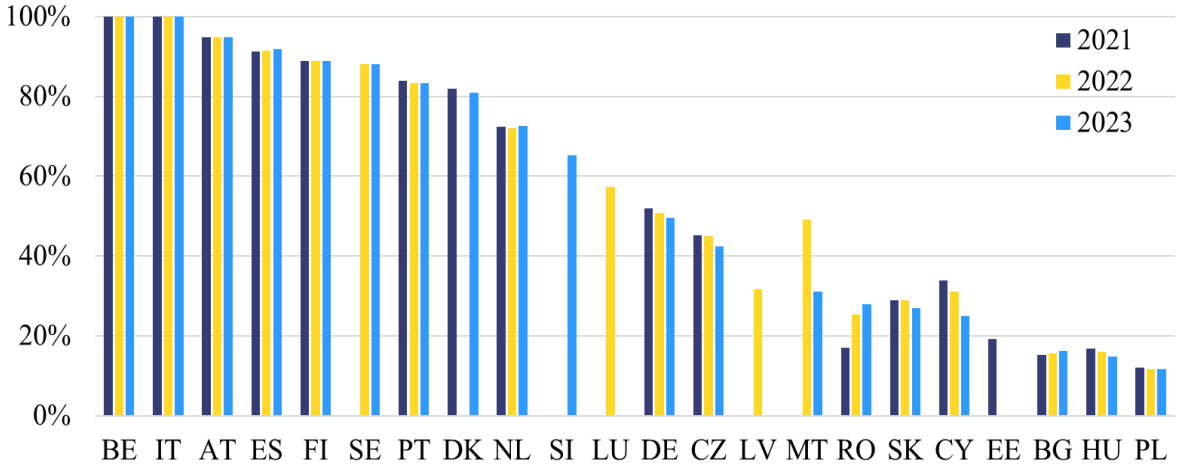
Κάλυψη από συλλογικές διαπραγματεύσεις

Τα ποσοστά κάλυψης από συλλογικές διαπραγματεύσεις διαφέρουν σημαντικά μεταξύ των κρατών μελών, δεδομένου ότι σε ορισμένα κράτη μέλη οι συλλογικές συμβάσεις

([15]) ΟΟΣΑ, Employment Outlook (2023).

καλύπτουν όλους τους εργαζομένους και σε άλλα καλύπτουν ποσοστό μικρότερο από το ένα πέμπτο (διάγραμμα 6). Το 2023 το Βέλγιο και η Ιταλία κατέγραψαν κάλυψη από συλλογικές διαπραγματεύσεις σε ποσοστό 100 %, ενώ ποσοστά άνω του ορίου του 80 % σημείωναν έξι επιπλέον κράτη μέλη, και συγκεκριμένα η Αυστρία (94,9 %), η Ισπανία (91,8 %), η Φινλανδία (88,8 %), η Σουηδία (88 %), η Πορτογαλία (83,3 %) και η Δανία (81 %). Κάτω από το όριο αυτό, περισσότεροι από τους μισούς εργαζομένους καλύπτονταν από συλλογικές συμβάσεις στις Κάτω Χώρες (72,6 %), στη Σλοβενία (65,3 %) και στο Λουξεμβούργο (57,3 %). Ποσοστό μεταξύ του ενός πέμπτου και του ημίσεος των εργαζομένων καλύπτονταν στη Γερμανία (49,5 %), στην Τσεχία (42,4 %), στη Λετονία (31,6 %), στη Μάλτα (31 %), στη Ρουμανία (28,0 %), στη Σλοβακία (27 %) και στην Κύπρο (24,9 %). Τέλος, τα χαμηλότερα ποσοστά κάλυψης από συλλογικές διαπραγματεύσεις, κάτω του 20 %, αναφέρθηκαν από την Εσθονία (19,1 %), τη Βουλγαρία (16,2 %), την Ουγγαρία (14,8 %) και την Πολωνία (11,6 %)([16]). Μεταξύ του 2021 και του 2023 τα ποσοστά κάλυψης από συλλογικές διαπραγματεύσεις παρέμειναν σχετικά σταθερά, με εξαίρεση την Κύπρο, τη Μάλτα και τη Ρουμανία ([17]).

Διάγραμμα 6: Κάλυψη από συλλογικές διαπραγματεύσεις στην ΕΕ, 2021-2023



Σημείωση: *Η Γαλλία, η Ελλάδα, η Ιρλανδία, η Κροατία και η Λιθουανία δεν υπέβαλαν στοιχεία για κανένα από τα τρία έτη. Η Μάλτα χρησιμοποίησε διαφορετικές πηγές δεδομένων για κάθε έτος αναφοράς —την έρευνα για τη διάρθρωση των αποδοχών για το 2022 και μια μελέτη που εκπονήθηκε από την Υπηρεσία Εργασιακών Σχέσεων και Σχέσεων Απασχόλησης για το 2023. Η Σουηδία χρησιμοποίησε διαφορετική μέθοδο για τον υπολογισμό της κάλυψης των συλλογικών διαπραγματεύσεων το 2021. Η Σλοβενία, το Λουξεμβούργο, η Λετονία και η Εσθονία υπέβαλαν στοιχεία μόνο για συγκεκριμένα έτη.*

Πηγή: *Υποβολές των κρατών μελών.*

([16]) Λόγω της διαθεσιμότητας στοιχείων, τα ποσοστά κάλυψης από συλλογικές διαπραγματεύσεις για το Λουξεμβούργο και τη Λετονία στην παρούσα σύγκριση αφορούν το έτος 2022, ενώ το ποσοστό για την Εσθονία αφορά το 2021.

([17]) Στην Κύπρο, η αναφερόμενη ελάττωση συνάδει με τη μακροπρόθεσμη μείωση του βαθμού συμμετοχής σε συνδικαλιστικές οργανώσεις που παρατηρείται στη χώρα. Στη Ρουμανία, η αναφερόμενη αύξηση πιθανότατα αντικατοπτρίζει τόσο τις θεσμικές εξελίξεις, όπως οι μεταρρυθμίσεις του κοινωνικού διαλόγου, όσο και τη μεθοδολογία μέτρησης. Η μείωση στη Μάλτα οφείλεται στη χρήση διαφορετικών πηγών δεδομένων.

ΜΕΡΟΣ ΙΙ: ΣΧΕΔΙΑ ΔΡΑΣΗΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΠΡΟΩΘΗΣΗ ΤΩΝ ΣΥΛΛΟΓΙΚΩΝ ΔΙΑΠΡΑΓΜΑΤΕΥΣΕΩΝ

Επί του παρόντος σε 18 κράτη μέλη το ποσοστό κάλυψης από συλλογικές διαπραγματεύσεις είναι χαμηλότερο από το όριο του 80 % ([18]). Ως εκ τούτου, τα εν λόγω κράτη μέλη υποχρεούνται να καταρτίσουν σχέδιο δράσης για την προώθηση των συλλογικών διαπραγματεύσεων σύμφωνα με το άρθρο 4 παράγραφος 2 της οδηγίας. Η οδηγία προβλέπει επίσης ότι τα σχέδια δράσης δημοσιοποιούνται και κοινοποιούνται στην Επιτροπή. Μολονότι δεν ορίζει προθεσμία για την κατάρτιση των σχεδίων δράσης, μπορεί να συναχθεί το συμπέρασμα ότι αυτό θα πρέπει να γίνει χωρίς αδικαιολόγητη καθυστέρηση.

Έως τις 15 Ιουνίου 2026 η Επιτροπή είχε λάβει τα σχέδια δράσης 12 κρατών μελών ([19]). Ως εκ τούτου, το πεδίο εφαρμογής της ανάλυσης περιορίζεται στα σχέδια δράσης των εν λόγω κρατών μελών. Στα υπόλοιπα έξι κράτη μέλη ([20]), τα σχέδια δράσης αποτελούν αντικείμενο συζήτησης με τους κοινωνικούς εταίρους. Η Επιτροπή παρακολουθεί στενά την πορεία των εργασιών στις χώρες αυτές και αναμένει από αυτές να καταρτίσουν τα σχέδια δράσης τους τους προσεχείς μήνες.

Όπως απαιτείται από την οδηγία, τα ληφθέντα σχέδια δράσης καταρτίστηκαν με τη συμμετοχή των κοινωνικών εταίρων ([21]). Τα περισσότερα κράτη μέλη διευκρινίζουν στα σχέδια δράσης τους ότι καταρτίστηκαν αφού ζητήθηκε η γνώμη των κοινωνικών εταίρων ([22]) ή σε συμφωνία με αυτούς ([23]), ενώ στις υπόλοιπες περιπτώσεις το γεγονός ότι ζητήθηκε η γνώμη των κοινωνικών εταίρων μπορεί να συναχθεί από δημόσια διαθέσιμες πηγές ([24]).

Όλα τα σχέδια δράσης περιέχουν σαφές χρονοδιάγραμμα για την πλήρη εφαρμογή τους. Τα περισσότερα από τα σχέδια δράσης που διαβιβάζονται στην Επιτροπή πρέπει να εφαρμοστούν εντός πέντε ετών ([25]). Το διάστημα αυτό συμπίπτει με τη μέγιστη διάρκεια που θα πρέπει να έχουν πριν από την υποχρεωτική επικαιροποίησή τους σύμφωνα με το άρθρο 4 παράγραφος 2 της οδηγίας. Ορισμένα από τα σχέδια δράσης ([26]) έχουν βραχύτερο χρονικό πλαίσιο των δύο ετών. Εκτός από το συνολικό χρονοδιάγραμμα, τα περισσότερα σχέδια

([18]) Βουλγαρία, Γερμανία, Ελλάδα, Εσθονία, Ιρλανδία, Κάτω Χώρες, Κροατία, Κύπρος, Λετονία, Λιθουανία, Λουξεμβούργο, Μάλτα Ουγγαρία, Πολωνία, Ρουμανία, Σλοβακία, Σλοβενία και Τσεχία.

([19]) Βουλγαρία, Ελλάδα, Εσθονία, Ιρλανδία, Κάτω Χώρες, Λετονία, Λιθουανία, Μάλτα, Πολωνία, Ρουμανία, Σλοβακία και Τσεχία.

([20]) Γερμανία, Κροατία, Κύπρος, Λουξεμβούργο, Ουγγαρία και Σλοβενία.

([21]) Το άρθρο 4 παράγραφος 2 της οδηγίας ορίζει ότι τα σχέδια δράσης θα πρέπει να εκπονούνται αφού ζητηθεί η γνώμη των κοινωνικών εταίρων ή σε συμφωνία με αυτούς ή κατόπιν κοινού αιτήματος των κοινωνικών εταίρων, ως προϊόν συμφωνίας μεταξύ τους.

([22]) Βουλγαρία, Ελλάδα, Εσθονία, Ιρλανδία, Κάτω Χώρες, Λιθουανία Πολωνία και Σλοβακία.

([23]) Τσεχία.

([24]) Λετονία, Μάλτα και Ρουμανία.

([25]) Αυτό ισχύει για τα σχέδια δράσης της Βουλγαρίας, της Ελλάδας, της Ιρλανδίας, της Μάλτας, της Πολωνίας, της Ρουμανίας, της Σλοβακίας και της Τσεχίας, τα οποία πρόκειται να εφαρμοστούν έως το 2030. Το σχέδιο δράσης της Λιθουανίας, το οποίο καταρτίστηκε νωρίτερα από τα υπόλοιπα (2024), προβλέπει τετραετές χρονοδιάγραμμα για την εφαρμογή του (από το 2024 έως το 2028).

([26]) Εσθονία, Κάτω Χώρες και Λετονία.

δράσης προβλέπουν συγκεκριμένες προθεσμίες για καθένα από τα μέτρα που περιλαμβάνουν ([27]).

Τα ληφθέντα σχέδια δράσης περιλαμβάνουν επίσης συγκεκριμένα μέτρα για την προώθηση των συλλογικών διαπραγματεύσεων. Η οδηγία αφήνει στα κράτη μέλη τη διακριτική ευχέρεια να καθορίσουν τα βέλτιστα μέσα για την επίτευξη του στόχου της σταδιακής αύξησης της κάλυψης από συλλογικές διαπραγματεύσεις. Στο πλαίσιο αυτό, τα κράτη μέλη θα μπορούσαν να εμπνευστούν από άλλες μη δεσμευτικές πράξεις της ΕΕ, όπως η σύσταση του Συμβουλίου για την ενίσχυση του κοινωνικού διαλόγου ([28]), καθώς και η κατευθυντήρια γραμμή 7 των κατευθυντήριων γραμμών της ΕΕ για τις πολιτικές απασχόλησης ([29]).

Τα συγκεκριμένα μέτρα για την προώθηση των συλλογικών διαπραγματεύσεων που περιλαμβάνονται στα σχέδια δράσης μπορούν να ταξινομηθούν, ανάλογα με τον κύριο σκοπό τους, στις ακόλουθες έξι κύριες κατηγορίες.

1) **Ενίσχυση της ικανότητας των κοινωνικών εταίρων.** Τα μέτρα αυτά έχουν ως στόχο να δώσουν τη δυνατότητα στους κοινωνικούς εταίρους να συμμετέχουν αποτελεσματικότερα στις συλλογικές διαπραγματεύσεις σε όλα τα επίπεδα. Συχνά περιλαμβάνουν κατάρτιση, ανάπτυξη δεξιοτήτων και ανταλλαγή γνώσεων. Εννέα από τα 12 κράτη μέλη έχουν συμπεριλάβει τέτοια μέτρα στα σχέδια δράσης τους ([30]).

2) **Βελτίωση του κανονιστικού πλαισίου των συλλογικών διαπραγματεύσεων.** Τα μέτρα αυτής της κατηγορίας αποσκοπούν στην άρση των νομικών και διαδικαστικών εμποδίων, στην αποσαφήνιση των δικαιωμάτων και των υποχρεώσεων των κοινωνικών εταίρων και στη διευκόλυνση των διαπραγματεύσεων στα κατάλληλα επίπεδα (π.χ. με τη διευκόλυνση των συλλογικών διαπραγματεύσεων σε τομεακό επίπεδο ή στο πλαίσιο νέων μορφών εργασίας). Τα περισσότερα σχέδια δράσης προβλέπουν αυτό το είδος μέτρων ([31]).

3) **Ευαισθητοποίηση και προώθηση των οφελών των συλλογικών διαπραγματεύσεων.** Τα μέτρα αυτά αποσκοπούν στην αντιμετώπιση των φραγμών στην πληροφόρηση και των πολιτιστικών φραγμών μεταξύ των εργαζομένων, των εργοδοτών και του ευρύτερου κοινού. Περιλαμβάνουν ενημερωτικές εκστρατείες, δημοσιεύσεις και διαδικτυακές πύλες. Μέτρα αυτής της κατηγορίας περιλαμβάνονται σε 10 από τα 12 σχέδια δράσης ([32]).

([27]) Με εξαίρεση την Εσθονία, τη Λετονία και τη Μάλτα, οι οποίες όρισαν μόνο συνολικό χρονοδιάγραμμα.

([28]) Σύσταση του Συμβουλίου, της 12ης Ιουνίου 2023, για την ενίσχυση του κοινωνικού διαλόγου στην Ευρωπαϊκή Ένωση (C/2023/1389), https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/PDF/?uri=CELEX:32023H01389.

([29]) Απόφαση (ΕΕ) 2024/3134 του Συμβουλίου, της 2ας Δεκεμβρίου 2024, σχετικά με τις κατευθυντήριες γραμμές για τις πολιτικές απασχόλησης των κρατών μελών, https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/PDF/?uri=OJ:L_202403134.

([30]) Βουλγαρία, Ελλάδα, Ιρλανδία, Λιθουανία, Μάλτα, Πολωνία, Ρουμανία, Σλοβακία και Τσεχία.

([31]) Βουλγαρία, Ελλάδα, Εσθονία, Ιρλανδία, Κάτω Χώρες, Λετονία, Λιθουανία, Μάλτα, Πολωνία, Σλοβακία και Τσεχία.

([32]) Βουλγαρία, Εσθονία, Ιρλανδία, Κάτω Χώρες, Λετονία, Λιθουανία Πολωνία, Ρουμανία, Σλοβακία και Τσεχία.

4) **Βελτίωση της συλλογής, της παρακολούθησης και της διαφάνειας των δεδομένων σχετικά με τις συλλογικές διαπραγματεύσεις**. Η κατηγορία αυτή αφορά μέτρα και εργαλεία όπως μητρώα συλλογικών συμβάσεων, στατιστικές κάλυψης και τακτική υποβολή εκθέσεων σχετικά με τις συλλογικές συμβάσεις και την κάλυψή τους. Δέκα σχέδια δράσης περιλαμβάνουν μέτρα αυτού του είδους ([33]).

5) **Κίνητρα και μηχανισμοί στήριξης για την ενθάρρυνση των συλλογικών διαπραγματεύσεων.** Ορισμένα παραδείγματα από τα διάφορα σχέδια δράσης σε αυτήν την κατηγορία είναι η θέσπιση φορολογικών κινήτρων για τις εταιρείες που έχουν συλλογική σύμβαση ή η δημιουργία εξειδικευμένων μονάδων ως μέρος των εργασιών των κοινωνικών εταίρων για την παροχή στήριξης και μεθοδολογικής καθοδήγησης στις διαπραγματεύσεις συλλογικών συμβάσεων. Επτά σχέδια δράσης προβλέπουν μέτρα που μπορούν να ταξινομηθούν σε αυτήν την κατηγορία ([34]).

6) **Μηχανισμοί επιβολής των κανόνων και επίλυσης των διαφορών.** Τα μέτρα αυτά περιλαμβάνουν την ενίσχυση του ρόλου των επιθεωρήσεων εργασίας στην επιβολή των συλλογικών συμβάσεων και την παροχή πρόσθετης κατάρτισης και πόρων στους διαμεσολαβητές και τους διαιτητές. Μέτρα αυτού του είδους περιλαμβάνονται στα σχέδια δράσης έξι κρατών μελών ([35]).

Το έγγραφο εργασίας των υπηρεσιών της Επιτροπής που συνοδεύει την παρούσα έκθεση περιέχει λεπτομερέστερη περιγραφή των μέτρων που προβλέπονται από τα σχέδια δράσης στο πλαίσιο καθεμίας από αυτές τις κατηγορίες.

Αξιολόγηση των σχεδίων δράσης από την Επιτροπή

Μπορεί να θεωρηθεί ότι όλα τα σχέδια δράσης που ελήφθησαν συμμορφώνονται επίσημα με τις νομικές απαιτήσεις που ορίζονται στο άρθρο 4 παράγραφος 2 της οδηγίας. Όλα έχουν καταρτιστεί με τη συμμετοχή των κοινωνικών εταίρων και περιέχουν, αφενός, σαφές χρονοδιάγραμμα και, αφετέρου, σειρά συγκεκριμένων μέτρων που αποσκοπούν στην αύξηση του ποσοστού κάλυψης από συλλογικές διαπραγματεύσεις.

Η αποτελεσματικότητα των σχεδίων δράσης πρέπει να αξιολογείται υπό το πρίσμα των ιδιαιτεροτήτων κάθε εθνικού συστήματος συλλογικών διαπραγματεύσεων. Σύμφωνα με την οδηγία, τα σχέδια δράσης αποσκοπούν στη σταδιακή αύξηση του ποσοστού κάλυψης από συλλογικές διαπραγματεύσεις. Ωστόσο, δεν υπάρχει τυποποιημένη μεθοδολογία για την *εκ των προτέρων* αξιολόγηση της αποτελεσματικότητας των μέτρων με σκοπό την προώθηση των συλλογικών διαπραγματεύσεων, καθώς αυτό θα εξαρτηθεί σε μεγάλο βαθμό από τον τρόπο με τον οποίο εφαρμόζονται στην πράξη. Επιπλέον, οι εθνικές παραδόσεις και πρακτικές όσον αφορά τον κοινωνικό διάλογο πρέπει να λαμβάνονται υπόψη σε κάθε περίπτωση.

Τέλος, η αποτελεσματικότητα των σχεδίων δράσης θα αντικατοπτρίζεται στην εξέλιξη των ποσοστών κάλυψης από συλλογικές διαπραγματεύσεις κατά τα επόμενα έτη. Στο πλαίσιο αυτό, είναι ακόμη πολύ νωρίς για να εξαχθούν συμπεράσματα σχετικά με την πιθανότητα κάθε σχεδίου δράσης να επιτύχει την αύξηση του ποσοστού κάλυψης.

([33]) Βουλγαρία, Ελλάδα, Εσθονία, Ιρλανδία, Κάτω Χώρες, Λετονία, Λιθουανία, Ρουμανία, Σλοβακία και Τσεχία.

([34]) Βουλγαρία, Ιρλανδία, Κάτω Χώρες, Λετονία, Λιθουανία, Πολωνία και Ρουμανία.

([35]) Βουλγαρία, Ελλάδα, Ιρλανδία, Κάτω Χώρες, Ρουμανία και Σλοβακία.

Ταυτόχρονα, μπορούν ήδη να διατυπωθούν ορισμένες προκαταρκτικές παρατηρήσεις:

- **Βαθμός λεπτομέρειας για τα θεσμικά μέτρα.** Τα περισσότερα σχέδια δράσης περιγράφουν με σαφήνεια τα προβλεπόμενα μέτρα ευαισθητοποίησης και ενημέρωσης ([36]), τα οποία μπορούν να συμβάλουν στη δημιουργία ευνοϊκότερου κλίματος για τις συλλογικές διαπραγματεύσεις. Ωστόσο, είναι συχνά πιο ασαφή όταν πρόκειται για την επεξήγηση των μελλοντικών θεσμικών αλλαγών που πρόκειται να εισαχθούν στο πλαίσιο των συλλογικών διαπραγματεύσεων ([37]). Δεδομένου ότι τα θεσμικά μέτρα έχουν συχνά άμεσο θετικό αντίκτυπο στα ποσοστά κάλυψης από συλλογικές διαπραγματεύσεις, θα ήταν προτιμότερο να προσδιορίζονται με πιο συγκεκριμένο τρόπο σε όλα τα σχέδια δράσης.

- **Χρονοδιάγραμμα εφαρμογής.** Όλα τα σχέδια δράσης περιλαμβάνουν συνολικό χρονοδιάγραμμα για την εφαρμογή τους, αλλά ορισμένα από αυτά δεν καθορίζουν συγκεκριμένες προθεσμίες για κάθε επιμέρους μέτρο που περιέχουν ([38]). Στο πλαίσιο αυτό, ο καθορισμός ενδιάμεσων προθεσμιών και οροσήμων μπορεί να θεωρηθεί ορθή πρακτική, καθώς μπορεί να συμβάλει στη διασφάλιση σταθερής προόδου και να καταστήσει δυνατή την καλύτερη παρακολούθηση της υλοποίησης.

- **Συμμετοχή των κοινωνικών εταίρων στην παρακολούθηση της εφαρμογής.** Αν και όλα τα σχέδια δράσης περιέχουν αναφορές στην παρακολούθηση της εφαρμογής τους (σε ορισμένες περιπτώσεις με λεπτομερείς δείκτες), μόνο ορισμένα από αυτά προβλέπουν ρητά τη συμμετοχή των κοινωνικών εταίρων στο έργο αυτό ([39]). Η συμμετοχή των κοινωνικών εταίρων στην παρακολούθηση της εφαρμογής θεωρείται επίσης ορθή πρακτική, καθώς οι κοινωνικοί εταίροι θα είναι συνήθως σε θέση να αξιολογούν αν τα μέτρα που περιλαμβάνονται στο σχέδιο δράσης εφαρμόζονται ορθά στην πράξη.

ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑ

Μεταξύ του 2021 και του 2023 οι νόμιμοι κατώτατοι μισθοί αυξήθηκαν σε όλα τα κράτη μέλη. Στα μισά περίπου κράτη μέλη, οι αυξήσεις αντιστάθμισαν την απώλεια αγοραστικής δύναμης που προκλήθηκε από τον υψηλό πληθωρισμό. Οι κατώτατοι μισθοί αυξήθηκαν επίσης σημαντικά στις χώρες όπου ήταν χαμηλότεροι, συμβάλλοντας στη στήριξη της ανοδικής σύγκλισης των κατώτατων μισθών, σύμφωνα με τους στόχους της οδηγίας.

Στα κράτη μέλη στα οποία η προστασία με τη μορφή κατώτατου μισθού παρέχεται μόνο μέσω συλλογικών συμβάσεων, οι κατώτατοι μισθοί που συμφωνούνται συλλογικά διέφεραν σημαντικά. Στις περισσότερες χώρες οι αυξήσεις των χαμηλότερων μισθών οι οποίοι συμφωνήθηκαν συλλογικά κατά την περίοδο αναφοράς υπολείπονταν του

([36]) Όπως είναι οι εκστρατείες ευαισθητοποίησης, οι πρωτοβουλίες συλλογής δεδομένων και τα δημόσια μητρώα συλλογικών συμβάσεων.

([37]) Ενώ ορισμένα κράτη μέλη, όπως η Βουλγαρία και η Ελλάδα, προσδιορίζουν το περιεχόμενο των κανονιστικών αλλαγών που προτίθενται να εισαγάγουν, άλλα, όπως η Λετονία, η Λιθουανία και η Σλοβακία, το αφήνουν πιο ανοικτό και δεν περιέχουν καμία ένδειξη σχετικά με το πιθανό περιεχόμενο των εν λόγω αλλαγών ή απλώς αναφέρονται στην ανάγκη για περαιτέρω μελέτες και αναλύσεις.

([38]) Αυτό ισχύει για τα σχέδια δράσης της Εσθονίας, της Λετονίας και της Μάλτας.

([39]) Ελλάδα, Πολωνία, Ρουμανία, Σλοβακία και Τσεχία.

πληθωρισμού. Ωστόσο, αυτό μετριάστηκε εν μέρει από το γεγονός ότι τα ποσοστά αυτά ήταν, κατά κανόνα, σχετικά υψηλότερα από εκείνα των χωρών με νόμιμους κατώτατους μισθούς.

Επί του παρόντος σε 18 κράτη μέλη το ποσοστό κάλυψης από συλλογικές διαπραγματεύσεις είναι χαμηλότερο από το όριο του 80 %. Ως εκ τούτου, τα εν λόγω κράτη μέλη υποχρεούνται να καταρτίσουν σχέδιο δράσης για την προώθηση των συλλογικών διαπραγματεύσεων σύμφωνα με την οδηγία. Ωστόσο, έως τις 15 Ιουνίου 2026 η Επιτροπή είχε λάβει τα σχέδια δράσης μόνο 12 κρατών μελών.

Τα σχέδια δράσης που κοινοποιήθηκαν στην Επιτροπή συμμορφώνονται με τις απαιτήσεις που ορίζονται στην οδηγία. Έχουν καταρτιστεί με τη συμμετοχή των κοινωνικών εταίρων και περιλαμβάνουν τόσο συγκεκριμένα μέτρα για την προώθηση των συλλογικών διαπραγματεύσεων όσο και σαφές χρονοδιάγραμμα για την υλοποίησή τους. Στο πλαίσιο προκαταρκτικής αξιολόγησης εντοπίστηκαν ορισμένες βέλτιστες πρακτικές, όπως η εισαγωγή λεπτομερών εξηγήσεων σχετικά με τα προβλεπόμενα θεσμικά μέτρα. Τα κράτη μέλη ενδέχεται να θελήσουν να λάβουν υπόψη τα στοιχεία αυτά στο πλαίσιο της μελλοντικής επανεξέτασης και επικαιροποίησης των σχεδίων δράσης τους.

Η Επιτροπή προτίθεται να παρακολουθεί στενά τον αντίκτυπο των σχεδίων δράσης στην εξέλιξη του ποσοστού κάλυψης από συλλογικές διαπραγματεύσεις στα οικεία κράτη μέλη και θα επαναξιολογήσει την αποτελεσματικότητα των εν λόγω σχεδίων δράσης στην επόμενη περιοδική έκθεσή της προς το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο και το Συμβούλιο σύμφωνα με το άρθρο 10 παράγραφος 3 της οδηγίας.