



ΣΧΟΛΗ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΚΑΙ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ

**Η δημόσια πολιτική για τον κατώτατο μισθό: η εθνική
πολιτική και οι τάσεις πολιτικής σε ευρωπαϊκό επίπεδο**

ΟΝΟΜΑΤΕΠΩΝΥΜΟ

ΛΩΛΗ ΕΥΘΑΛΙΑ

Ιανουάριος, 2024

ΣΧΟΛΗ ΔΗΜΟΣΙΑΣ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ

**Η δημόσια πολιτική για τον κατώτατο μισθό: η εθνική
πολιτική και οι τάσεις πολιτικής σε ευρωπαϊκό επίπεδο**

**Διπλωματική Εργασία η οποία υποβλήθηκε προς απόκτηση εξ
αποστάσεως τίτλου σπουδών στη Γενική Διοίκηση στο
Πανεπιστήμιο Νεάπολις Πάφος**

ΟΝΟΜΑΤΕΠΩΝΥΜΟ

ΛΩΛΗ ΕΥΘΑΛΙΑ

ΑΜ 1223809355

**Υπό την επίβλεψη του
κ. Παπάζογλου Μάνου**

Ιανουάριος, 2024

Περιεχόμενα

Περιεχόμενα.....	III
Κατάλογος πινάκων	V
Πίνακας διαγραμμάτων.....	VI
Πνευματικά δικαιώματα	VII
Σελίδα Εγκυρότητας	VIII
ΥΠΕΥΘΥΝΗ ΔΗΛΩΣΗ, Αφιέρωση, Ευχαριστίες	IX
Περίληψη	10
Abstract	11
Κεφάλαιο 1. Εισαγωγή	12
1.1 Σκοπός	18
1.2 Ερευνητικά ερωτήματα.....	18
1.3 Αναγκαιότητα έρευνας	18
1.4 Μεθοδολογία.....	19
Κεφάλαιο 2. Η σημασία διασφάλισης ενός κατώτατου μισθού	20
2.1 Τεκμηρίωση της ανάγκης διασφάλισης ενός κατώτατου μισθού	20
2.2 Σύνδεση κατώτατου μισθού με την απασχόληση.....	22
2.3 Επιπτώσεις των πολιτικών κατώτατου μισθού	28
Κεφάλαιο 3. Ο κατώτατος μισθός στην Ελλάδα	33
3.1 Ιστορική εξέλιξη κατώτατων μισθών	33
3.2 Ο κατώτατος μισθός κατά την κρίση.....	35
3.3 Ο κατώτατος μισθός στην μετά-κρίσης εποχή	38

3.4 Σύγκριση κατώτατου μισθού Ελλάδας και υπολοίπων χωρών της ΕΕ	42
Κεφάλαιο 4. Συμπεράσματα	51
Βιβλιογραφία	53

Κατάλογος πινάκων

Πίνακας 1. Κατώτατος μισθός στην Ελλάδα 1999-2023	398
Πίνακας 2. Στατιστικά κατώτατου μισθού και ανεργίας στην Ελλάδα 2012-2020.....	41

Πίνακας διαγραμμάτων

Διάγραμμα 1. Κατώτατος μισθός στην ΕΕ την τελευταία τριετία	32
Διάγραμμα 2. Διαχρονική Εξέλιξη του Κατώτατου Μισθού στην Ελλάδα (1998-2022)	39
Διάγραμμα 3. Κατώτατος μισθός προς διάμεσο μισθό.....	44

Πνευματικά δικαιώματα

Copyright © Όνομα επίθετο φοιτητή, έτος κατάθεσης Διπλωματικής Εργασίας

Με επιφύλαξη παντός δικαιώματος. All rights reserved.

Η έγκριση της Διπλωματικής Εργασίας από το Πανεπιστημίου Νεάπολις δεν υποδηλώνει
απαραιτήτως και αποδοχή των απόψεων του συγγραφέα εκ μέρους του Πανεπιστημίου.

Σελίδα Εγκυρότητας

Ονοματεπώνυμο Φοιτητή/Φοιτήτριας ΛΩΛΗ ΕΥΘΑΛΙΑ.

Τίτλος Διπλωματικής Εργασίας: Η δημόσια πολιτική για τον κατώτατο μισθό: η εθνική πολιτική και οι τάσεις πολιτικής σε ευρωπαϊκό επίπεδο 32

Η παρούσα Διπλωματική Εργασία εκπονήθηκε στο πλαίσιο των σπουδών για την απόκτηση εξ αποστάσεως μεταπτυχιακού τίτλου στο Πανεπιστήμιο Νεάπολις και εγκρίθηκε στις [ημερομηνία έγκρισης] από τα μέλη της Εξεταστικής Επιτροπής.

Εξεταστική Επιτροπή:

Πρώτος επιβλέπων (Πανεπιστήμιο Νεάπολις Πάφος), Παπάζογλου Μάνος Επίκουρος καθηγητής επίκουρος καθηγητής

Μέλος Εξεταστικής Επιτροπής: Μεραμβελιωτάκης Γιώργος

Μέλος Εξεταστικής Επιτροπής: Μανιούδης Μανόλης

ΥΠΕΥΘΥΝΗ ΔΗΛΩΣΗ

Η Λώλη Ευθαλία, γνωρίζοντας τις συνέπειες της λογοκλοπής, δηλώνω υπεύθυνα ότι η παρούσα εργασία με τίτλο « Η δημόσια πολιτική για τον κατώτατο μισθό: η εθνική πολιτική και οι τάσεις πολιτικής σε ευρωπαϊκό επίπεδο», αποτελεί προϊόν αυστηρά προσωπικής εργασίας και όλες οι πηγές που έχω χρησιμοποιήσει, έχουν δηλωθεί κατάλληλα στις βιβλιογραφικές παραπομπές και αναφορές. Τα σημεία όπου έχω χρησιμοποιήσει ιδέες, κείμενο ή/και πηγές άλλων συγγραφέων, αναφέρονται ευδιάκριτα στο κείμενο με την κατάλληλη παραπομπή και η σχετική αναφορά περιλαμβάνεται στο τμήμα των βιβλιογραφικών αναφορών με πλήρη περιγραφή.

Ο/Η Δηλών /σα

Λώλη Ευθαλία

Αφιέρωση

Την παρακάτω εργασία την αφιερώνω στα δύο πολυαγαπημένα μου παιδιά,

Νικόλα και Μαριλένα

Ευχαριστίες

Θα ήθελα να ευχαριστήσω θερμά τον επιβλέποντα καθηγητή μου κ. Παπάζογλου Μάνο για την καθοδήγηση που μου προσέφερε στην εκπόνηση της διπλωματικής μου εργασίας, τον υπεύθυνο τμήματος Μεραμβελιωτάκη Γιώργο καθώς και τους καθηγητές του Τμήματος Γενικής Διοίκησης για τις γνώσεις που μου προσέφεραν κατά τη διάρκεια των μεταπτυχιακών μου σπουδών.

Τέλος, θα ήθελα να ευχαριστήσω τους γονείς μου, Δημήτριο και Ελένη, τα παιδιά μου για την ανέκαθεν ηθική υποστήριξη που μου προσέφεραν κατά την διάρκεια των σπουδών μου, αλλά και τους πολυαγαπημένους φίλους μου για την ψυχολογική και βοηθητική υποστήριξη, καθώς και την υπομονή που έδειξαν - Σουζάνα,, Μαρίνα, Αθηνά, Γεωργία, Χρήστος - .

Περίληψη

Η παρούσα διατριβή εμβαθύνει στο πολύπλευρο τοπίο των κατώτατων μισθών στην Ελλάδα και την ευρύτερη Ευρωπαϊκή Ένωση (ΕΕ), διερευνώντας τις οικονομικές τους επιπτώσεις και προτείνοντας πολιτικούς προβληματισμούς. Η μελέτη ξεκινά με την ανίχνευση του ιστορικού πλαισίου των πολιτικών κατώτατου μισθού τόσο στην Ελλάδα όσο και στην ΕΕ, επισημαίνοντας τις διαφορετικές προσεγγίσεις και την εξέλιξη αυτών των πολιτικών με την πάροδο του χρόνου.

Ο πυρήνας της διατριβής περιλαμβάνει μια ολοκληρωμένη ανάλυση των οικονομικών επιπτώσεων των προσαρμογών του κατώτατου μισθού, με ιδιαίτερη έμφαση στη μεταρρύθμιση του κατώτατου μισθού στην Ελλάδα το 2012. Χρησιμοποιώντας εμπειρικές μεθόδους και αντλώντας από διαθέσιμα δεδομένα, η έρευνα διερευνά τον αντίκτυπο των αλλαγών του κατώτατου μισθού στην απασχόληση, την κατανομή του εισοδήματος και τη συνολική οικονομική ευημερία.

Επιπλέον, η μελέτη συμβάλλει στη συνεχιζόμενη συζήτηση σχετικά με την αναγκαιότητα και τη σκοπιμότητα μιας εναρμονισμένης ευρωπαϊκής πολιτικής κατώτατου μισθού. Αξιολογεί τα πιθανά οφέλη και τις προκλήσεις που συνδέονται με μια τέτοια πολιτική, λαμβάνοντας υπόψη τις επιπτώσεις της στην εισοδηματική ανισότητα, τη μείωση της φτώχειας και την οικονομική ανάπτυξη στα κράτη μέλη της ΕΕ.

Για να εμπλουτίσει την ανάλυση, η διατριβή διερευνά επίσης τους ευρύτερους κοινωνικοοικονομικούς παράγοντες που επηρεάζουν την αποτελεσματικότητα των πολιτικών κατώτατου μισθού, συμπεριλαμβανομένου του ρόλου των τριβών αναζήτησης, των επιδομάτων ανεργίας και της αλληλεπίδρασής τους με τη δυναμική του επιχειρηματικού κύκλου.

Τελικά, αυτή η έρευνα στοχεύει να παράσχει στους διαμορφωτές πολιτικής, τους οικονομολόγους και τους μελετητές μια λεπτή κατανόηση της πολυπλοκότητας γύρω από τους κατώτατους μισθούς στην Ελλάδα και την ΕΕ. Ρίχνοντας φως τόσο στις επιτυχίες όσο και στις προκλήσεις, προσφέρει πολύτιμες γνώσεις για τη χάραξη πολιτικών που βασίζονται σε τεκμήρια που προάγουν τις δίκαιες εργασιακές πρακτικές, την οικονομική σταθερότητα και την κοινωνική συνοχή στο ευρωπαϊκό πλαίσιο.

Abstract

This dissertation delves into the multifaceted landscape of minimum wages in Greece and the broader European Union (EU), exploring their economic implications and proposing policy considerations. The study begins by tracing the historical context of minimum wage policies in both Greece and the EU, highlighting the diverse approaches and the evolution of these policies over time.

The core of the dissertation involves a comprehensive analysis of the economic effects of minimum wage adjustments, with a specific focus on the 2012 Greek minimum wage reform. By employing empirical methods and drawing on available data, the research investigates the impact of minimum wage changes on employment, income distribution, and overall economic well-being.

Furthermore, the study contributes to the ongoing debate on the necessity and feasibility of a harmonized European minimum wage policy. It assesses the potential benefits and challenges associated with such a policy, considering its implications for income inequality, poverty reduction, and economic growth across EU member states.

To enrich the analysis, the dissertation also explores the broader socioeconomic factors influencing the effectiveness of minimum wage policies, including the role of search frictions, unemployment benefits, and their interaction with business cycle dynamics.

Ultimately, this research aims to provide policymakers, economists, and scholars with a nuanced understanding of the complexities surrounding minimum wages in Greece and the EU. By shedding light on both the successes and challenges, it offers valuable insights for crafting evidence-based policies that foster fair labor practices, economic stability, and social cohesion within the European context.

Κεφάλαιο 1. Εισαγωγή

Στο πλαίσιο των «βασικών μηνυμάτων» του για την ευρωεκλογική εκστρατεία του 2014, ο τότε κορυφαίος υποψήφιος του Ευρωπαϊκού Λαϊκού Κόμματος (ΕΛΚ) και, εν τω μεταξύ, ο νεοεκλεγείς Πρόεδρος της Ευρωπαϊκής Επιτροπής Ζαν Κλοντ Γιούνκερ (2014α) ανακοίνωσε ότι «ως πρόεδρος της Επιτροπής (...) θα υποστηρίξει ότι όλα τα κράτη μέλη θα θεσπίσουν έναν κατώτατο μισθό προσαρμοσμένο στις εθνικές παραδόσεις συλλογικών διαπραγματεύσεων και στις οικονομικές συνθήκες». Αυτό θα εγγυηθεί ότι όλοι οι εργαζόμενοι στην Ευρώπη «έχουν εισόδημα από την εργασία τους επαρκές ώστε να διασφαλιστεί ότι δεν χρειάζεται να πάνε στο γραφείο κοινωνικής ασφάλισης» (Juncker, 2014β). Αναπτύσσοντας μια ευρωπαϊκή πολιτική κατώτατου μισθού, ο Juncker στοχεύει να ενισχύσει την κοινωνική διάσταση στην Ευρώπη και να συμβάλει στην «αποκατάσταση της κοινωνικής οικονομίας της αγοράς» (Juncker, 2014c).

Η έννοια μιας πολιτικής κατώτατου μισθού συντονισμένης σε ολόκληρη την Ευρώπη έχει συζητηθεί εδώ και καιρό στην ΕΕ (Schulten 2008, σελ. 428. 2012, σελ. 92). Όχι τυχαία, αναπτύχθηκε αρχικά ειδικά στη Γαλλία, η οποία είχε εδώ και καιρό ένα ιδιαίτερα ισχυρό εθνικό σύστημα κατώτατου μισθού. Έτσι, οι Γάλλοι Σοσιαλιστές ήταν αυτοί που το 2004, στο ευρωπαϊκό εκλογικό τους πρόγραμμα, ζήτησαν για πρώτη φορά την εισαγωγή ενός «ελάχιστου ευρωπαϊού μισθού» (Parti Socialiste, 2004). Έκτοτε, το αίτημα για μια ευρωπαϊκή πολιτική κατώτατου μισθού έχει συζητηθεί στη Γαλλία, μεταξύ άλλων και από τον πρώην πρόεδρο της Ευρωπαϊκής Επιτροπής Jacques Delors (2006, σελ. 10), ο οποίος κάλεσε τα ευρωπαϊκά συνδικάτα και τις εργοδοτικές οργανώσεις να διαπραγματευτούν το θέμα στο πλαίσιο του ευρωπαϊκού κοινωνικού διαλόγου. Η σημερινή γαλλική κυβέρνηση επιδιώκει απροκάλυπτα να εισαγάγει την έννοια του ευρωπαϊκού κατώτατου μισθού στα θεσμικά όργανα της ΕΕ και έχει δηλώσει ότι οι συζητήσεις για το θέμα «δεν είναι πλέον ταμπού εκεί» (Repentin, 2013). Προκειμένου να προωθηθεί η ευρωπαϊκή συζήτηση, εν τω μεταξύ, έχει δημοσιευθεί ένα έγγραφο ιδέας, υπό την αιγίδα του γαλλικού υπουργείου Οικονομίας, σχετικά με ένα πιθανό «ευρωπαϊκό πρότυπο κατώτατου μισθού» (Brischoux et al, 2014, σελ. 5).

Στο πλαίσιο των ευρωεκλογών του 2014 έγινε σαφές ότι η ιδέα μιας ευρωπαϊκής πολιτικής κατώτατου μισθού είναι υπό συζήτηση σε όλα τα μεγάλα πολιτικά στρατόπεδα (Sanial, 2014). Ειδικότερα στη Γερμανία, όπου το ζήτημα είναι ιδιαίτερα σημαντικό λόγω της καθιέρωσης ενός εθνικού κατώτατου μισθού, όλα τα κορυφαία πολιτικά κόμματα, σε μεγαλύτερο ή μικρότερο βαθμό, τάχθηκαν υπέρ μιας ευρωπαϊκής πολιτικής κατώτατου

μισθού. Ενώ το CDU υποστηρίζει «ότι σε όλες τις ευρωπαϊκές χώρες πρέπει να πληρώνονται μισθοί με τους οποίους μπορούν να ζουν οι άνθρωποι», ο Bündnis 90/ The Greens (2014) απαιτούν «έναν εγγυημένο κατώτατο μισθό σε όλα τα κράτη της ΕΕ με βάση κριτήρια που πρέπει να συμφωνηθούν εντός της ΕΕ». Το SPD (2014) υποστηρίζει «ένα ευρωπαϊκό σύμφωνο για τους κατώτατους μισθούς που καθορίζει τους διαδρόμους για έναν ελάχιστο μισθό διαβίωσης μετρούμενο σε όρους μέσου εισοδήματος σε κάθε κράτος μέλος». Τέλος, η Die Linke (2014) απαιτεί «βραχυπρόθεσμα (...) μια δεσμευτική ευρωπαϊκή ρύθμιση κατώτατου μισθού στο ποσό του 60% του σχετικού εθνικού μέσου μισθού».

Στην κατάσταση της Ένωσης το 2016, ο Jean-Claude Juncker, Πρόεδρος της Ευρωπαϊκής Επιτροπής, επισήμανε την ανάγκη για αυξημένες προσπάθειες στην οικοδόμηση του Ευρωπαϊκού Πυλώνα Κοινωνικών Δικαιωμάτων, τονίζοντας ότι η Ευρώπη χρειάζεται να γίνει πιο κοινωνική (Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 2016). Βασιζόμενος σε αυτό το πλαίσιο, τον Ιανουάριο του 2017, ο Πρόεδρος Γιούνκερ σκέφτηκε την προηγούμενη δήλωσή του συνδέοντας την ειδικά με την πολιτική για τον κατώτατο μισθό, τονίζοντας ότι ενώ όλα τα κράτη μέλη είναι ελεύθερα να ορίσουν τον κατώτατο μισθό σύμφωνα με τις τοπικές συνθήκες, «Υπάρχει ένα επίπεδο της αξιοπρέπειας που πρέπει να σεβόμαστε» (Guarascio, 2017). Τέτοιες εκκλήσεις έχουν αντικατοπτριστεί και στις απαιτήσεις των ευρωπαίων πολιτών (Maselli, 2016). Σε αυτό το έγγραφο, θα θέλαμε να συμβάλουμε στη συζήτηση που προήλθε από τον Πρόεδρο Juncker αποδίδοντας μια νομισματική αξία στην έννοια του «ελάχιστου επιπέδου αξιοπρέπειας» για τις επιμέρους χώρες της ΕΕ και αξιολογώντας το περιθώριο προσαρμογών που απαιτούνται προκειμένου να επιτευχτεί αυτός ο στόχος.

Οι κοινωνίες αγωνίζονται να βρουν συμφωνία σχετικά με τις πολιτικές κατώτατου μισθού (minimum wage – MW), λόγω των διαφόρων διανεμητικών επιπτώσεων. Η οικονομική βιβλιογραφία για το minimum wage (Cahuc and Zylberberg, 2004. Borjas, 2015) και η εμπειρική έρευνα για το θέμα (Adams and Neumark, 2005. Neumark, 2014) σε γενικές γραμμές συμφωνούν ότι ενώ η αύξηση του minimum wage αυξάνει τους μισθούς των εργαζομένων με χαμηλό εισόδημα, αλλά έχει και ως αποτέλεσμα εταιρείες να απολύουν εργαζομένους (κυρίως αυτούς με χαμηλό εισόδημα) και να μειώνεται η οικονομική παραγωγή. Οι μεγάλες ιδεολογικές, θεσμικές και πολιτικές διαφορές μεταξύ των κρατών μελών της Ευρωπαϊκής Ένωσης (ΕΕ) οδηγούν σε έλλειψη συνέπειας στον καθορισμό των κατώτατων μισθών στην Ευρώπη. Ορισμένες κοινωνίες είναι πιο πρόθυμες να διασφαλίσουν την ανάπτυξη και την απασχόληση, ενώ άλλες ενδιαφέρονται περισσότερο για την ισότητα.

Ο αγώνας μεταξύ διαφορετικών ιδεολογιών σχετικά με τις πολιτικές minimum wage είναι μια υγιής έκφραση της δημοκρατικής πολιτικής τάξης, όπου διαφορετικές αξίες και επιχειρήματα ανταγωνίζονται για την υποστήριξη του κοινού. Ωστόσο, είναι σημαντικό να αναγνωρίσουμε ότι παράγει πολύ διαφορετικά αποτελέσματα. Οι σχετικοί κατώτατοι μισθοί στην ΕΕ κυμαίνονται μεταξύ 37 και 62% του μέσου μισθού (Schulten and Müller, 2017). Αν και αυτή η ποικιλομορφία των αποτελεσμάτων δεν αποτελεί από μόνη της πρόβλημα, καθώς αντιπροσωπεύει θεμιτά αποτελέσματα μιας δημοκρατικής διαδικασίας, υπάρχουν ισχυρά κανονιστικά και οικονομικά επιχειρήματα που δικαιολογούν την τοποθέτηση μιας βασικής αξίας, η οποία είναι απαραίτητη για τη διαφύλαξη του «ελάχιστου επιπέδου αξιοπρέπειας» του Προέδρου Γιούνκερ.

Η Επιτροπή von der Leyen άνοιξε έναν νέο γύρο από τις πιο θεμελιώδεις αλλά αμφιλεγόμενες συζητήσεις στους τομείς της απασχόλησης και των κοινωνικών πολιτικών της ΕΕ, ανακοινώνοντας την εισαγωγή ενός νομικού μέσου που θα διασφαλίζει δίκαιους κατώτατους μισθούς σε όλη την Ευρώπη. Στις 14 Ιανουαρίου, ο Nicolas Schmit, Ευρωπαίος Επίτροπος για την Εργασία και τα Κοινωνικά Δικαιώματα, ξεκίνησε την πρώτη φάση μιας διαδικασίας διαβούλευσης για αυτό το μέσο, και έτσι ξεκίνησε έναν μακρύ και ανώμαλο δρόμο σύμφωνα με τις διατάξεις των Συνθηκών της ΕΕ (δηλαδή το άρθρο 154(2)) ΣΛΕΕ).

Ζήτησε από τους κοινωνικούς εταίρους να εκφράσουν τις απόψεις τους για την ανάγκη δράσης σε επίπεδο ΕΕ και να υποδείξουν εάν είναι πρόθυμοι να ξεκινήσουν διαπραγματεύσεις ή όχι. Σύντομα πρόκειται να ακολουθήσει μια πιο συγκεκριμένη πρόταση για το πεδίο εφαρμογής και τη μορφή αυτού του νομικού μέσου, ξεκινώντας τη δεύτερη φάση διαβούλευσης.

Μετά από τρεις δεκαετίες ατελών συζητήσεων και αδυναμία επίτευξης συλλογικής συμφωνίας για το εάν και πώς η πολιτική για αξιοπρεπείς κατώτατους μισθούς θα μπορούσε να ωφεληθεί από τη δράση της Ένωσης, η πολιτική ευαισθησία του θέματος είναι αδιαμφισβήτητη. Η απόφαση της Ευρωπαϊκής Επιτροπής να το θέσει στο τραπέζι των διαπραγματεύσεων δείχνει ότι υπάρχει πολιτικό θάρρος, αντικατοπτρίζοντας την επιθυμία της για μια πιο «κοινωνική Ευρώπη».

Η πρωτοβουλία κρίνεται ακόμη πιο σημαντική από διάφορα στοιχεία που έχουν ενισχύσει την πιθανότητα επιτυχίας. Στην πραγματικότητα, έχει λάβει επίσημη δέσμευση στο ανώτατο πολιτικό επίπεδο, με την τότε εκλεγμένη Πρόεδρος της Επιτροπής Ursula von der Leyen να υπόσχεται τον Ιούλιο του 2019 ότι θα υποβάλει νομοθετική πρόταση εντός των πρώτων εκατό ημερών της θητείας της. Επιπλέον, η παροχή στην ΕΕ ενός τέτοιου νομικού

μέσου αποτελεί τη λογική εξέλιξη του Ευρωπαϊκού Πυλώνα Κοινωνικών Δικαιωμάτων (EPSR).

Η απάντηση της ΕΕ πρέπει να συνδυάζει φιλόδοξα μέσα διαχείρισης κρίσεων που μετριάζουν τις άμεσες επιπτώσεις της κρίσης COVID-19 με μια μακροπρόθεσμη προοπτική σχετικά με το πώς η ΕΕ μπορεί να ενισχύσει το ευρωπαϊκό κοινωνικό μοντέλο. Παρά το τόσο ευνοϊκό πλαίσιο, η κρίση του COVID-19 έκτοτε άλλαξε την πολιτική ατζέντα της ΕΕ, συμπεριλαμβανομένης της κοινωνικής της διάστασης. Όπως απαιτείται από τον επείγοντα χαρακτήρα της παγκόσμιας πανδημίας, οι προτεραιότητες της ΕΕ στον τομέα της απασχόλησης και στον κοινωνικό τομέα έχουν αναπροσανατολιστεί για να μετριαστούν οι άμεσες επιπτώσεις της κρίσης υγείας. Έτσι, η ΕΕ ανακοίνωσε και δρομολόγησε πολλά άλλα νέα μέσα και εισήγαγε τροποποιήσεις σε ήδη υπάρχοντα. Για παράδειγμα, δημιουργήθηκε το μέσο υποστήριξης για τον μετριασμό των κινδύνων ανεργίας σε έκτακτη ανάγκη (SURE) με σκοπό την προστασία των εργαζομένων από απολύσεις και περικοπές μισθών. Άλλα παραδείγματα περιλαμβάνουν αλλαγές στον Κανονισμό 223/2014 για το Ταμείο Ευρωπαϊκής Βοήθειας στους Απόρους και την εισαγωγή αυξημένης ευελιξίας στη χρήση των διαρθρωτικών ταμείων. Σε αυτό το πρόσφατα δεινό πλαίσιο, η πρόταση για δίκαιους κατώτατους μισθούς έχει καθυστερήσει και έχει γίνει δευτερεύον πολιτικό ζήτημα, σε σχέση με τα μέτρα που έχουν ληφθεί για την άμεση αντιμετώπιση των επιπτώσεων της κρίσης.

Προωθώντας την δημιουργία ενός νομικού πλαισίου για τη διασφάλιση αξιοπρεπών κατώτατων μισθών για όλους, η ΕΕ θα συνεισφέρει στη βελτίωση του υφιστάμενου κοινωνικού περιβάλλοντος και θα παράσχει συγκεκριμένη λύση στους χαμηλόμισθους εργαζομένους. Αν και υπάρχει καθυστέρηση, το υπάρχον πλαίσιο μπορεί πραγματικά να δημιουργήσει μια ευκαιρία για επιτυχία στην ΕΕ. Η κρίση κατέδειξε την ανάγκη για μια κοινή κοινωνικοοικονομική απάντηση, δεδομένης της στενής αλληλεξάρτησης των ευρωπαϊκών οικονομιών που περιορίζει τον αντίκτυπο των εθνικών μέτρων. Η απάντηση της ΕΕ πρέπει να συνδυάζει φιλόδοξα μέσα διαχείρισης κρίσεων που μετριάζουν τις άμεσες επιπτώσεις της κρίσης COVID-19 με έναν βαθύτερο και πιο μακροπρόθεσμο προβληματισμό σχετικά με το πώς η ΕΕ μπορεί να ενισχύσει το ευρωπαϊκό κοινωνικό μοντέλο.

Στην πραγματικότητα, αυτή η κρίση αποκαλύπτει σημαντικές ανισότητες μεταξύ των εργαζομένων, οι οποίες θα επιδεινωθούν περαιτέρω από την αναπόφευκτη οικονομική ύφεση. Μία από αυτές τις ανισότητες αφορά τους αξιοπρεπείς μισθούς. Μέχρι σήμερα και κατά μέσο όρο, το 9,2% των εργαζομένων στις χώρες της ΕΕ με νόμιμο κατώτατο μισθό κερδίζουν χαμηλότερα από τον εθνικό κατώτατο μισθό τους. Αυτό συμβαίνει είτε επειδή δεν εμπίπτουν

στο πεδίο εφαρμογής του νομοθετικού κανονισμού για τον κατώτατο μισθό, είτε επειδή υπόκεινται σε ειδικούς κανόνες κατώτατου μισθού (Eurostat, 2020).

Σε αυτόν τον αριθμό θα μπορούσε επίσης να προστεθεί ο αριθμός των εργαζομένων που δεν καλύπτονται από συλλογικές συμβάσεις σε χώρες χωρίς υποχρεωτικό κατώτατο μισθό. Η ΕΕ πρέπει να δώσει ιδιαίτερη προσοχή σε αυτούς τους εργαζόμενους για τρεις λόγους (Ευρωπαϊκό Ίδρυμα για τη Βελτίωση των Συνθηκών Διαβίωσης και Εργασίας, 2020):

1. Οι ομάδες χαμηλού εισοδήματος εκφράζουν υψηλότερο επίπεδο δυσπιστίας προς την ΕΕ από οποιαδήποτε άλλη κοινωνικοοικονομική ομάδα. Συχνά αισθάνονται ότι οι πολιτικές της ΕΕ, οι οποίες ενίοτε ερμηνεύονται ως φορέας της νεοφιλελεύθερης ιδεολογίας γενικότερα, έχουν επιδεινώσει το βιοτικό τους επίπεδο.
2. Αυτή η τάση ευρωσκεπτικισμού είναι πιθανό να ενισχυθεί περαιτέρω από την τρέχουσα κρίση υγείας COVID-19 και τις οικονομικές επιπτώσεις που επιφέρει. Οι κοινωνικοοικονομικές επιπτώσεις είναι πιθανό να γίνουν ακόμη πιο δυσμενείς για τους ευάλωτους εργαζόμενους λόγω της ήδη επισφαλούς κατάστασής τους.
3. Η ανησυχία των πολιτών της ΕΕ για το μέλλον τους αυξάνεται και η εμπιστοσύνη στα θεσμικά όργανα της ΕΕ έχει υποστεί επιδείνωση, ιδιαίτερα σε πολλά παραδοσιακά φιλοευρωπαϊκά κράτη μέλη, όπως η Γαλλία, η Ιταλία και η Ισπανία.

Οι τρεις αυτοί λόγοι επισημαίνουν την ουσιαστική ανάγκη ενίσχυσης της διάστασης φροντίδας των πολιτικών της ΕΕ σε τέτοιες δύσκολες στιγμές και υπογραμμίζουν το θετικό ρόλο που μπορεί να διαδραματίσει η ΕΕ στην προστασία των πιο ευάλωτων ομάδων της. Τέτοιες ενέργειες έχουν καταστεί επιτακτικές σε ένα πλαίσιο όπου η κληρονομιά των μέτρων λιτότητας που υποστήριξε η ΕΕ στον απόηχο της οικονομικής και χρηματοπιστωτικής κρίσης του 2008 έχει ξανακυριεύσει το μυαλό των ανθρώπων, με τις ευρωσκεπτικιστικές δυνάμεις να λειτουργούν ως ηχώ τους.

Χρησιμοποιώντας ως βάση την προώθηση αξιοπρεπών κατώτατων μισθών για όλους, η ΕΕ θα συμβάλει στη βελτίωση του υπάρχοντος κοινωνικού περιβάλλοντος και θα παράσχει συγκεκριμένη λύση στους εργαζόμενους με χαμηλό μισθό, οι οποίοι δικαιούνται να επωφελούνται περισσότερο από την αύξηση της παραγωγικότητας, την τεχνολογική πρόοδο, την παγκοσμιοποίηση και τις αυξήσεις των μισθών. Ωστόσο, αυτό το παράθυρο ευκαιρίας, το καλύτερο των τελευταίων 30 ετών, είναι πολύ στενό, δεδομένου ότι ο κίνδυνος πολιτικού αδιεξόδου παραμένει εξαιρετικά υψηλός.

Προκειμένου να μεγιστοποιηθεί η πιθανότητα υλοποίησης ενός ευρωπαϊκού πλαισίου για δίκαιους κατώτατους μισθούς και να διασφαλιστεί η θετική επίδραση του στους

εργαζόμενους, η Επιτροπή πρέπει να διασφαλίσει ότι τα άμεσα μέτρα που λαμβάνονται λόγω της κρίσης δεν υπονομεύουν τη μακροπρόθεσμη όραμα της για μια πιο κοινωνική Ευρώπη. Για να επιτευχθεί αυτό, θα πρέπει να οικοδομήσει την πρότασή του σε δύο κύριες παραμέτρους (Aumayr-Pintar et al, 2019, σελ. 16):

1. Το μέσο της ΕΕ για δίκαιους κατώτατους μισθούς θα πρέπει να δημιουργήσει ένα συνολικό πλαίσιο που συνδυάζει σχετικούς και απόλυτους δείκτες βασιζόμενο στα κοινωνικά δικαιώματα του EPSR και παρέχει στις εθνικές κυβερνήσεις και στους κοινωνικούς εταίρους επαρκή περιθώρια για να το προσαρμόσουν στις εθνικές τους ιδιαιτερότητες.
2. Προκειμένου να επιτευχθεί συναίνεση μεταξύ των κρατών μελών και να καταστεί η πρωτοβουλία πολιτικά αποδεκτή, η πρόταση πρέπει να αντιμετωπίσει τους φόβους των αντιπάλων της, ιδίως παρέχοντας ευελιξία και πραγματική νομική εγγύηση για χώρες με συστήματα συλλογικών διαπραγματεύσεων.

Στον Ευρωπαϊκό Οργανισμό Φαρμάκων (EMA) στις 24 Νοεμβρίου 2021, η ευρεία πλειοψηφία των αντιπροσωπειών υποστήριξε το έργο της Προεδρίας. Κατά τη σύνοδο του Συμβουλίου Απασχόλησης και Κοινωνικής Πολιτικής τον Δεκέμβριο, το Συμβούλιο κατέληξε σε μια συνολική προσέγγιση για έναν νόμο της ΕΕ σχετικά με επαρκείς κατώτατους μισθούς στην ΕΕ. Οι Υπουργοί επισήμαναν ότι, παρότι το κείμενο αντιπροσώπευε μια εύθραυστη ισορροπία μεταξύ των θέσεων των κρατών μελών, αντανakλούσε πραγματικά τον πυρήνα αυτών των θέσεων.

Τον Ιούνιο του 2022, το Συμβούλιο επέτυχε προσωρινή συμφωνία για την οδηγία σχετικά με τους κατώτατους μισθούς, η οποία θεσπίζει ένα διαδικαστικό πλαίσιο για την προώθηση επαρκών κατώτατων μισθών σε ολόκληρη την ΕΕ. Η συγκεκριμένη οδηγία προβλέπει τα εξής (Directive (EU) 2022/2041):

- την προώθηση των συλλογικών διαπραγματεύσεων για τον καθορισμό των μισθών
- την προώθηση επαρκών επιπέδων υποχρεωτικών κατώτατων μισθών
- την βελτίωση της αποτελεσματικής πρόσβασης στην προστασία του κατώτατου μισθού όλων των εργαζομένων.

Η επιτευχθείσα συμφωνία επικυρώθηκε από την η Επιτροπή Μόνιμων Αντιπροσώπων ή Coreper και υποβλήθηκε σε επίσημη ψηφοφορία τόσο στο Συμβούλιο όσο και στο Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο.

Το Συμβούλιο ενέκρινε την οδηγία για τους επαρκείς κατώτατους μισθούς στις 4 Οκτωβρίου 2022.

Τα κράτη μέλη έχουν στη διάθεσή τους δύο χρόνια για να μεταφέρουν την οδηγία στο εθνικό τους δίκαιο (Ευρωπαϊκή Ένωση,2022).

1.1 Σκοπός

Σκοπός της παρούσας έρευνας είναι η διερεύνηση του πώς τεκμηριώνεται η ανάγκη διασφάλισης ενός κατώτατου μισθού, καθώς και πώς συνδέεται αυτό με την απασχόληση, αλλά και η ανασκόπηση ευρωπαϊκών και ελληνικών νομοθετημάτων σχετικά με τον κατώτατο μισθό.

1.2 Ερευνητικά ερωτήματα

1. Πώς τεκμηριώνεται η ανάγκη διασφάλισης ενός κατώτατου μισθού και πώς συνδέεται αυτό με την απασχόληση;
2. Ποια η ευρωπαϊκή νομοθεσία για τον κατώτατο μισθό;
3. Ποια η ελληνική νομοθεσία για τον κατώτατο μισθό;

1.3 Αναγκαιότητα έρευνας

Η διασφάλιση ότι οι εργαζόμενοι στην Ένωση λαμβάνουν επαρκείς κατώτατους μισθούς είναι απαραίτητη για την ευημερία των πολιτών. για τη διασφάλιση επαρκών συνθηκών εργασίας και διαβίωσης, καθώς και για την οικοδόμηση δίκαιων και ανθεκτικών οικονομιών και κοινωνιών, όπως ορίζεται στην Αρχή 6 του Ευρωπαϊκού Πυλώνα Κοινωνικών Δικαιωμάτων. Οι καλύτερες συνθήκες εργασίας και διαβίωσης, μεταξύ άλλων μέσω επαρκών κατώτατων μισθών, ωφελούν τόσο τους εργαζόμενους όσο και τις επιχειρήσεις στην Ένωση. Οι επαρκείς κατώτατοι μισθοί συμβάλλουν στη διασφάλιση θεμιτού ανταγωνισμού, στην προστασία εκμετάλλευσης εργαζομένων μέσω νομοθεσίας, στην τόνωση της βελτίωσης της παραγωγικότητας και στην προώθηση της οικονομικής και κοινωνικής προόδου. Μπορούν επίσης να συμβάλουν στη μείωση της διαφοράς αμοιβών μεταξύ των φύλων, καθώς περισσότερες γυναίκες από ό,τι άνδρες κερδίζουν έναν κατώτατο μισθό. Ο ρόλος των κατώτατων μισθών γίνεται ακόμη πιο σημαντικός κατά τη διάρκεια της οικονομικής ύφεσης. Η εξασφάλιση αξιοπρεπούς διαβίωσης για τους εργαζόμενους και η μείωση της φτώχειας

στην εργασία είναι σημαντική κατά τη διάρκεια μιας κρίσης και επίσης απαραίτητη για μια βιώσιμη και χωρίς αποκλεισμούς οικονομική ανάκαμψη. Δεδομένων αυτών κρίνεται σημαντική η ενδελεχής βιβλιογραφική κάλυψη του ζητήματος του κατώτατου μισθού, τόσο σε ευρωπαϊκό αλλά και σε εθνικό επίπεδο.

1.4 Μεθοδολογία

Η παρούσα έρευνα είναι βιβλιογραφική. Συγκεκριμένα, σε ένα πρώτο μέρος εξετάζεται πώς τεκμηριώνεται η ανάγκη διασφάλισης ενός κατώτατου μισθού (αντιμετώπιση κοινωνικο-οικονομικών ανισοτήτων, και μείριμα για τα ασθενέστερα/ευάλωτα στρώματα), καθώς και πώς συνδέεται αυτό με την απασχόληση (ανεργία, παραγωγικότητα, ανταγωνιστικότητα). Εδώ παρουσιάζονται παραδείγματα δημόσιας πολιτικής από τον ευρωπαϊκό χώρο σχετικά με τον τρόπο προσδιορισμού του κατώτατου μισθού, πώς αξιολογούνται οι συνθήκες στην αγορά εργασίας και την οικονομία, τα επίπεδα φτώχειας, αλλά και πώς οι πολιτικές απασχόλησης ενισχύουν με κατάλληλη κατάρτιση όσους εργάζονται σε αντικείμενα με κατώτατο μισθό.

Σε ένα δεύτερο μέρος αναλύεται η ελληνική περίπτωση, μέσα από την αναζήτηση των πρώτων προσπαθειών νομοθέτησης του κατώτατου μισθού, τη διαβούλευση μεταξύ εργοδοτικών οργανώσεων, οργανώσεων εργαζομένων, τις θέσεις των κομμάτων, αλλά και τις συνθήκες στην οικονομία και την αγορά εργασίας. Η ανάλυση θα διαιρεθεί σε τρεις βασικές περιόδους α) έως το 2009, β) την περίοδο των μνημονίων 2010-2018, γ) την περίοδο μετά τα μνημόνια 2018-σήμερα. Οι περίοδοι αυτοί επιλέχθηκαν λαμβάνοντας υπόψη τις διαφορετικές οικονομικές, κοινωνικές και πολιτικές συνθήκες που χαρακτηρίζουν κάθε μία, την περίοδο προ κρίσης, την περίοδο κατά την κρίση και την περίοδο μετά την κρίση. Σημαντικές διαφορές και ραγδαίες εξελίξεις υπήρξαν μεταξύ αυτών των περιόδων, παρέχοντας έτσι ένα ευρύ πλαίσιο για μια πιο λεπτομερή και σφαιρική ανάλυση.

Κεφάλαιο 2. Η σημασία διασφάλισης ενός κατώτατου μισθού

2.1 Τεκμηρίωση της ανάγκης διασφάλισης ενός κατώτατου μισθού

Η έννοια της δίκαιης αμοιβής είναι αρκετά παλιά, καθώς τη βρίσκουμε στα γραπτά των αρχαίων Ελλήνων και Ρωμαίων, σε όλες τις μεγάλες θρησκείες του κόσμου, στην κλασική οικονομία, και στη σύγχρονη έννοια των Κοινωνικών Δικαιωμάτων που γεννήθηκε με την ίδρυση των Ηνωμένων Εθνών (Stabile, 2009, 2016). Είναι ενδιαφέρον το γεγονός ότι, παρά την πλούσια ιστορία, η έννοια του μισθού διαβίωσης διακρίνεται ως επί το πλείστον για την σταθερότητα και την σαφήνεια της, συνήθως εκφραζόμενο ως μισθός που απαιτείται για την επιβίωση με βάση το πραγματικό κόστος ζωής (Μάιος, 1982, Wills & Linneker, 2014). Ένας κατώτατος μισθός που καλύπτει τις βασικές ανάγκες διαβίωσης και εξασφαλίζει ένα αξιοπρεπές επίπεδο διαβίωσης, μειώνει την διάθεση των εργαζομένων για ανεργία και ταυτόχρονα αυξάνει την προθυμία εργασίας.

Πιο πρόσφατα, ωστόσο, έγιναν προσπάθειες να διευρυνθεί ο ορισμός ώστε να συμπεριλάβει παραμέτρους της «αξιοπρεπούς ζωής», αντί της απλής επιβίωσης, όπως η ικανότητα υποστήριξης οικογενειών, διατήρησης του αυτοσεβασμού και η ελευθερία συμμετοχής στην πολιτική ζωή της εκάστοτε χώρας (Glickman, 1999. Brenner, 2002. Hirsch, 2017).

Ιστορικά, οι έννοιες του μισθού διαβίωσης και του κατώτατου μισθού χρησιμοποιούνταν εναλλακτικά. Ωστόσο, μετά τον πόλεμο, αναδύθηκαν διαφοροποίησης μεταξύ αυτών των εννοιών. Οι εργαζόμενοι που λάμβαναν κατώτατο μισθό άρχισαν να προστατεύονται αρκετά καλά από τη φτώχεια, που εξακολουθούσε να αποτελεί πρόβλημα μεταξύ των ανέργων και των υποαπασχολούμενων εργαζομένων (Stigler, 1946). Ωστόσο, η σύνδεση μεταξύ των δύο εννοιών αποκαταστάθηκε. Τα ελάχιστα επίπεδα αμοιβών (MW) άρχισαν να χάνουν την αγοραστική τους ισχύ με την πάροδο του χρόνου πλησιάζοντας παράλληλα τον ορθολογικό ορισμό της φτώχειας. Αυτό συνέβη διότι οι κυβερνήσεις σε διάφορες χώρες απέτυχαν – είτε για ιδεολογικούς είτε για άλλους λόγους - να διατηρήσουν τους κατώτατους μισθούς σύμφωνα με τους μισθούς διαβίωσης (Schenk, 2001). Φαινόμενα όπως ο πληθωρισμός και η άνοδος της παραγωγικότητας της εργασίας δημιουργούν ευκαιρίες για κέρδη, κυρίως στους εργαζόμενους με υψηλούς μισθούς. Αντίθετα, οι χαμηλοί μισθοί δεν

επωφελούνται ανάλογα από την αύξηση του πλούτου (Pollin, 2007· Piketty, 2014). Ως αποτέλεσμα, η επίτευξη ενός βιώσιμου κατώτατου μισθού παραμένει πρόκληση.

Πρόσθετα επιχειρήματα περιλαμβάνουν το γεγονός ότι, σε συνδυασμό με το Κράτος Πρόνοιας, οι χαμηλοί μισθοί οδηγούν σε επιβάρυνση των φορολογουμένων με την ανάθεση εξωτερικών παραγόντων. Τέτοιο παράδειγμα είναι, όταν οι εργαζόμενοι με χαμηλή ειδίκευση δεν μπορούν να εξοικονομήσουν επαρκείς πόρους για την σύνταξη τους. (Stigler, 1946; Kaufman, 2010). Τέλος, όπως υπογράμμισε ο Piketty (2014), οι ακραίες μορφές ανισότητας αποτελούν απειλή για τη δημοκρατική κοινωνία. Ο επαρκής κατώτατος μισθός ως αναδιανεμητική πολιτική στον πυρήνα του είναι ένας τρόπος αντιμετώπισης αυτής της πρόκλησης. (Freeman, 1996).

Πολιτικά, οι προσπάθειες για την εξασφάλιση του μισθού διαβίωσης έχουν εστιάσει κυρίως στις αγγλόφωνες χώρες. Η αρχική εκστρατεία για τον σύγχρονο μισθό διαβίωσης ξεκίνησε στη Βαλτιμόρη, MD, ΗΠΑ, το 1894, μέσω τοπικής νομοθεσίας, έπειτα από πρόταση ενός συνδυασμού κοινωνικών παραγόντων.

Αυτή η εκστρατεία ήταν επιτυχής και γέννησε μια σειρά διαδόχων σε όλες τις ΗΠΑ, καθώς και στο Ηνωμένο Βασίλειο, τον Καναδά, την Αυστραλία και τη Νέα Ζηλανδία (Levi et al. 2002, Luce 2004). Είναι ενδιαφέρον ότι δεν υπήρξε μεγάλη διάχυση προς την ηπειρωτική Ευρώπη. Αντίθετα, η έννοια απέκτησε κάποια σημασία στη συζήτηση για την δίκαιη αμοιβή σε χώρες χαμηλού εισοδήματος, ιδιαίτερα στο πλαίσιο της ασιατικής βιομηχανίας ενδυμάτων (Luce 2009).

Η θέσπιση κατώτατου μισθού αντιμετωπίζει ουσιαστικά το πρόβλημα των δυνητικών μονοπωλίων και των καταχρηστικών πρακτικών εργοδοτών. Σε πολλούς τομείς και κλάδους της οικονομίας, η απουσία κανονιστικών πλαισίων μπορεί να δημιουργήσει ανισότητες και να επιτρέψει σε εργοδότες με μεγάλη εξουσία να επιβάλλουν χαμηλούς μισθούς, εκμεταλλευόμενοι την αδυναμία των εργαζομένων να διαπραγματευτούν δίκαιες αμοιβές. Αυτό μπορεί να οδηγήσει σε αθέμιτες συνθήκες εργασίας, χαμηλά εισοδήματα και εν γένει να υπονομεύσει την αξιοπρέπεια και την οικονομική ασφάλεια των εργαζομένων.

Ο κατώτατος μισθός λειτουργεί ως ένα είδος ασφαλιστρου για τους εργαζόμενους ενάντια σε αυτούς τους κινδύνους. Με το να καθορίζει ένα ελάχιστο επίπεδο αμοιβής, εξασφαλίζει ότι κανείς εργαζόμενος δεν θα πέσει κάτω από ένα επιβεβλημένο όριο που θα εξασφαλίζει τουλάχιστον την ελάχιστη επιβίωση και οικονομική ανεξαρτησία.

Όταν οι μισθοί είναι σε ένα επίπεδο που επιτρέπει στους εργαζόμενους να αποκτήσουν αυτά που χρειάζονται για την καθημερινή ζωή τους, η αγοραστική δύναμη τους ενισχύεται. Η

αυξημένη αγοραστική δύναμη των εργαζομένων έχει άμεσες επιπτώσεις στην οικονομία. Όταν οι άνθρωποι έχουν τα μέσα να αγοράσουν περισσότερα προϊόντα και υπηρεσίες, η ζήτηση στην αγορά αυξάνεται. Αυτό έχει ως αποτέλεσμα την αύξηση της παραγωγής και της προσφοράς, προκειμένου να ικανοποιηθεί η αυξημένη ζήτηση, ενθαρρύνοντας την οικονομική ανάπτυξη. Επιπλέον, η αυξημένη ζήτηση ενθαρρύνει τις επιχειρήσεις να επενδύουν περισσότερο για την επέκταση των δραστηριοτήτων τους και τη δημιουργία νέων θέσεων εργασίας. Αυτός ο φαινόμενος δημιουργεί ένα θετικό κύκλο ανάπτυξης, ενισχύοντας την οικονομία συνολικά και βελτιώνοντας τις συνθήκες ζωής των πολιτών.

Συνεπώς, ο κατώτατος μισθός αναδεικνύεται ως ένα αποτελεσματικό μέσο για την αύξηση της αγοραστικής δύναμης των εργαζομένων, με θετικές επιδράσεις τόσο στο επίπεδο των νοικοκυριών όσο και στην οικονομική ανάπτυξη της χώρας.

2.2 Σύνδεση κατώτατου μισθού με την απασχόληση

Οι απόψεις των οικονομολόγων για την σύνδεση του κατώτατου μισθού με την απασχόληση διίστανται. Η πλειοψηφία των οικονομολόγων τάσσεται σήμερα υπέρ της άποψης, ότι οι κατώτατοι μισθοί δεν έχουν αρνητικές επιπτώσεις στην απασχόληση.

Σε όλα τα ευρωπαϊκά κράτη, οι κατώτατοι μισθοί αποτελούν καθιερωμένο μέσο ρύθμισης της αγοράς εργασίας (Schulten 2014a). Τα κριτήρια που χρησιμοποιούνται για τον καθορισμό του κατώτατου μισθού και το πεδίο εφαρμογής των κανονισμών για τον κατώτατο μισθό αποτελούν βασικό χαρακτηριστικό γνώρισμα των εθνικών καθεστώτων κατώτατου μισθού. Τα καθολικά καθεστάτα χαρακτηρίζονται από τη θέσπιση γενικού κατώτατου ορίου μισθών, συνήθως σε εθνικό επίπεδο, και που ισχύει –εκτός πιθανών εξαιρέσεων, όπως νέων εργαζόμενων – για όλους τους εργαζόμενους. Αντίθετα, τα τομεακά καθεστάτα δεν έχουν γενικά χαμηλότερα κατώτατα όρια μισθών, αλλά ορίζουν κατώτατους μισθούς για ορισμένους κλάδους ή επαγγελματικές ομάδες (Schulten 2014).

Εντός της ΕΕ, 21 από τα 28 κράτη έχουν καθολικό καθεστώς κατώτατου μισθού με εθνικό ποσοστό κατώτατου μισθού. Σε 7 κράτη μέλη, ωστόσο, υπάρχουν μόνο κλαδικά καθεστάτα κατώτατου μισθού, συμπεριλαμβανομένων των σκανδιναβικών χωρών Δανία, Φινλανδία και Σουηδία, καθώς και Κύπρος, Ιταλία, Αυστρία και Γερμανία. Με την εισαγωγή ενός εθνικού κατώτατου μισθού από το 2015, η Γερμανία στρέφεται σε καθολικό καθεστώς κατώτατου μισθού.

Τα καθεστώτα κατώτατου μισθού διακρίνονται επίσης σημαντικά όσον αφορά τον κύριο μηχανισμό ρύθμισης που χρησιμοποιείται για τον καθορισμό του κατώτατου μισθού. Οι κατώτατοι μισθοί μπορούν να οριστούν σε θεσμικά ή σε συλλογικές συμβάσεις ή, στο πλαίσιο των τριμερών διαπραγματεύσεων με την συμμετοχή εργοδοτών, συνδικαλιστικών οργανώσεων και του κράτους. Στις περισσότερες χώρες με καθολικό σύστημα κατώτατου μισθού, το κύριο ρυθμιστικό μέσο είναι θεσμοθετημένο (Garnero, 2016). Αυτό ισχύει, για παράδειγμα, για τη Γαλλία, την Ολλανδία, το Λουξεμβούργο, το Ηνωμένο Βασίλειο και την Ιρλανδία, καθώς και για τις περισσότερες χώρες της Νότιας, Κεντρικής και Ανατολικής Ευρώπης όπου ο νόμος καθορίζει τον νόμιμο κατώτατο μισθό.

Σε ορισμένες χώρες της Κεντρικής και Ανατολικής Ευρώπης, όπως η Πολωνία (Aumann, 2013), ο κατώτατος μισθός διαπραγματεύεται, πρώτα και κύρια, στο πλαίσιο ενός τριμερούς φορέα σε εθνικό επίπεδο. Εάν επιτευχθεί τριμερής συμφωνία, ο κατώτατος μισθός που προκύπτει αποκτά θεσμικό χαρακτήρα. Εάν οι διαπραγματεύσεις αποτύχουν, ο κατώτατος μισθός ορίζεται μονομερώς από την κυβέρνηση, με νόμο.

Υπάρχει ένα ξεχωριστό μοντέλο στο Βέλγιο, όπου ο κατώτατος μισθός συμφωνείται στο πλαίσιο μιας εθνικής συλλογικής σύμβασης για τον ιδιωτικό τομέα στο σύνολό του. Στη Γερμανία το αρχικό ποσό του θεσμοθετημένου κατώτατου μισθού από το 2015 θα οριστεί στα 8,50 ευρώ την ώρα. Στη συνέχεια, ωστόσο, μια «επιτροπή κοινωνικών εταίρων» θα καθορίσει το επίπεδο του κατώτατου μισθού, τον οποίο η κυβέρνηση θα εφαρμόσει και θα διατηρήσει τον καταστατικό του χαρακτήρα μόνο με διάταγμα. Έτσι, ένα σύστημα οιονεί διαπραγματεύσεων για τον εθνικό κατώτατο μισθό θα εισαχθεί στη Γερμανία, αν και το αποφασιστικό σημείο αναφοράς θα είναι η ανάπτυξη των μέσων μισθών που καθορίζονται στις συλλογικές συμβάσεις (Eldring and Alsos, 2012).

Σε χώρες με κλαδικά καθεστώτα κατώτατου μισθού, εκτός από την εξαίρεση της Κύπρου όπου ορίζονται μισθοί για συγκεκριμένες επαγγελματικές ομάδες, οι κατώτατοι μισθοί καθορίζονται αποκλειστικά μέσω συλλογικών συμβάσεων. Το εύρος των τομεακών κατώτατων μισθών εξαρτάται επομένως από την ευρωστία του συστήματος συλλογικών διαπραγματεύσεων και την εφαρμογή τους στη σχετική χώρα (Eldring and Alsos, 2012).

Ανάμεσα στις χώρες με τομεακά καθεστώτα κατώτατου μισθού, πολλές από αυτές εφαρμόζουν ένα εκτενές σύστημα συλλογικών συμβάσεων που διασφαλίζει ότι η συντριπτική πλειοψηφία των εργαζομένων, σε ποσοστό έως και 85 τοις εκατό ή περισσότερο, καλύπτεται από μια συλλογική σύμβαση. Αυτό περιλαμβάνει, ιδίως, τα σκανδιναβικά κράτη τη Δανία, τη Φινλανδία και τη Σουηδία, καθώς και την Αυστρία και την Ιταλία. Η υψηλή κάλυψη των

συλλογικών συμβάσεων σε αυτές τις χώρες εξασφαλίζει ολοκληρωμένη προστασία του κατώτατου μισθού και καθιστά τις νομοθετικές ρυθμίσεις σε μεγάλο βαθμό περιττές. Αντίστοιχα, τα συνδικάτα σε αυτές τις χώρες τείνουν να απορρίπτουν έναν υποχρεωτικό κατώτατο μισθό και αντ' αυτού δίνουν έμφαση στον αυτόνομο σχηματισμό κατώτατου μισθού μέσω συλλογικών συμβάσεων (Eldring and Alsos, 2012).

Ωστόσο, σε ορισμένα κράτη με τομεακά καθεστώτα κατώτατου μισθού η επικάλυψη των συλλογικών συμβάσεων είναι πολύ χαμηλότερη. Συγκεκριμένα, στη Γερμανία, η κάλυψη ανέρχεται περίπου στο 58%, ενώ στην Κύπρο και – εκτός ΕΕ – στην Ελβετία, έχουν ποσοστό κάλυψης 52%. Σε αυτές τις χώρες, πολλοί εργαζόμενοι που δεν υπόκεινται σε συλλογικές συμβάσεις δεν απολαμβάνουν καμία προστασία όσον αφορά τον κατώτατο μισθό. Δεν αποτελεί έκπληξη, λοιπόν, το γεγονός ότι σε αυτά τα κράτη, τα συνδικάτα στηρίζουν τη μετάβαση σε έναν γενικό νομοθετικό κατώτατο μισθό.

Στα πλαίσια των χωρών με καθολικά καθεστώτα κατώτατου μισθού, η κάλυψη αναφέρεται στο ποσοστό των εργαζομένων που επωφελούνται από τον καθορισμό του μισθού μέσω συλλογικών συμβάσεων. Παρατηρούνται τόσο κράτη με χαμηλή κάλυψη –λιγότεροι εργαζόμενοι είναι καλυμμένοι από τέτοιες συμβάσεις - όσο και κράτη με υψηλή κάλυψη – μεγάλο ποσοστό των εργαζομένων επωφελείται από αυτές-. Αυτό υποδηλώνει ότι μπορεί να υπάρχουν πολύ διαφορετικές μορφές αλληλεπίδρασης μεταξύ των εθνικών κατώτατων μισθών και του καθορισμού του μισθού μέσω συλλογικής σύμβασης (Bosch and Weinkopf, 2013· Grimshaw και Bosch, 2013). Σε χώρες με αρκετά χαμηλή κάλυψη, που περιλαμβάνει τα περισσότερα κράτη της Κεντρικής και Ανατολικής Ευρώπης, ο κατώτατος μισθός διαδραματίζει έναν σημαντικό ρόλο στην καθοριστική δομή των μισθών στο σύνολό της. Η ανάπτυξη του κατώτατου μισθού εδώ αντιπροσωπεύει γενικά το κύριο σημείο αναφοράς για τη γενική εξέλιξη των μισθών. Σε άλλες χώρες, όπως η Γαλλία, που έχουν συγκριτικά υψηλό επίπεδο κατώτατου μισθού, η εξέλιξη του γενικού κατώτατου μισθού έχει ισχυρή επιρροή στην ανάπτυξη των μισθών που καθορίζονται στις συλλογικές συμβάσεις, ιδίως στις χαμηλότερες κατηγορίες μισθών. Τέλος, υπάρχουν χώρες –όπως η Ολλανδία– στις οποίες το πεδίο εφαρμογής του θεσμοθετημένου κατώτατου μισθού περιορίζεται σε μια αρκετά μικρή ομάδα εργαζομένων που δεν υπόκεινται σε συλλογικές διαπραγματεύσεις και δεν επηρεάζει την εξέλιξη των μισθών που ορίζονται στις συλλογικές συμβάσεις. Συνολικά, οι νόμιμοι και οι κατώτατοι μισθοί που καθορίζονται στις συλλογικές συμβάσεις δεν είναι απαραίτητα σε αντίθεση, αλλά μπορούν να είναι συμπληρωματικοί. Σε πολλές χώρες της δυτικής και της νότιας Ευρώπης, ο θεσμοθετημένος κατώτατος μισθός είναι επομένως απλώς ένα «δίχτυ

ασφαλείας» για εκείνους τους υπαλλήλους που δεν καλύπτονται (επαρκώς) από τους κατώτατους μισθούς που ορίζονται στις συλλογικές συμβάσεις.

Γενικά, υπάρχουν δύο τρόποι εκτίμησης ενός ορίου για το ελάχιστο εισόδημα: ως κάποιο ποσοστό του μέσου εισοδήματος ή μέσω του μισθού διαβίωσης. Αυτό είναι αυτό που συχνά αναφέρεται ως επίπεδο διαβίωσης έναντι του ελάχιστου επιπέδου των πόρων. Γενικά, έχουμε δει μια μετατόπιση στη συζήτηση για την πολιτική από το ελάχιστο επίπεδο πόρων που μετράται μέσω ενός καλαθιού αγαθών προς το σχετικό επίπεδο διαβίωσης (Atkinson, 2003). Για παράδειγμα, η ατζέντα κοινωνικής ένταξης της Ευρωπαϊκής Ένωσης βασίστηκε σε κριτήρια όπως η αναλογία άνω/κάτω εισοδήματος ή το μερίδιο του πληθυσμού κάτω από το όριο της φτώχειας πριν και μετά τις κοινωνικές μεταβιβάσεις (Atkinson et al, 2002). Ως αποτέλεσμα, η στροφή προς το μεροκάματο που προανήγγειλε ο Πρόεδρος Γιούνκερ αντιπροσωπεύει κάτι νέο για την ηπειρωτική Ευρώπη.

Ωστόσο, μια στροφή προς τη χρήση του μισθού διαβίωσης ως κατώφλι φτώχειας απαιτεί αξιόπιστα δεδομένα, τα οποία είναι ελλιπή εκτός Ηνωμένου Βασιλείου, λόγω της ενσωμάτωσης της συζήτησης για το μισθό διαβίωσης στον αγγλόφωνο κόσμο. Κατά συνέπεια, δεν υπάρχουν διαθέσιμοι διεθνώς συγκριτικοί επίσημοι υπολογισμοί του μισθού διαβίωσης που να καλύπτουν την Ε.Ε. Οι εθνικές στατιστικές υπηρεσίες συλλέγουν πληροφορίες για τις τιμές για τον υπολογισμό των στατιστικών δεικτών, κυρίως του πληθωρισμού. Ωστόσο, συνήθως δημοσιεύονται μόνο συγκεντρωτικοί δείκτες τιμών και όχι μεμονωμένες τιμές που είναι απαραίτητες για τον υπολογισμό του μισθού διαβίωσης.

Ιδιαίτερα στην Κεντρική και Ανατολική Ευρώπη, ορισμένες χώρες υπολογίζουν ένα «ελάχιστο εισόδημα επιβίωσης». Για παράδειγμα, στη Σλοβακία, προσαρμόζεται ετησίως με βάση τα μέσα κέρδη και τις τιμές ενός καλαθιού ειδών που καταναλώνουν πολίτες χαμηλού εισοδήματος. Από το 2013, παρέμεινε σταθερό στα 200 ευρώ περίπου, περίπου το ήμισυ του κατώτατου μισθού στη χώρα. Το τελευταίο δημοσιευμένο ποσό στη γειτονική Ουγγαρία, μια χώρα με μάλλον χαμηλότερο επίπεδο εισοδήματος από τη Σλοβακία, που ισχύει για το 2015, ανερχόταν σε περίπου 290 ευρώ και θεωρήθηκε ευρέως μάλλον χαμηλό (Kiss, 2015). Σε μια άλλη γειτονική χώρα, την Τσεχία, το ποσό είναι περίπου 120 ευρώ. Δεδομένων των μεγάλων διαφορών μεταξύ των ποσών σε συγκρίσιμες χώρες και της χαμηλής τους αξίας, είναι δύσκολο να δούμε πώς αυτά τα επίσημα στοιχεία θα μπορούσαν να είχαν χρησιμοποιηθεί σε μια διεθνή σύγκριση. Η έλλειψη επίσημων πηγών δεδομένων καλύπτεται εν μέρει από πολλά διαδικτυακά εργαλεία. Ίσως το πιο διάσημο από αυτά τα εργαλεία είναι το MIT Billion Prices Project που συλλέγει διαδικτυακές τιμές για να εκτιμήσει τους δείκτες τιμών σε 50 χώρες από

το 2008, οι οποίες έχουν επιτύχει αξιοσημείωτη ομοιότητα με τα επίσημα στατιστικά στοιχεία (Cavallo and Rigobon, 2016; Cavallo, 2017).

Ωστόσο, αυτό το σύνολο δεδομένων περιορίζεται στις τιμές των σούπερ μάρκετ και ως εκ τούτου δεν μπορεί να χρησιμοποιηθεί για την εκτίμηση του μισθού διαβίωσης, το οποίο περιλαμβάνει απαραίτητα στοιχεία όπως η κατοικία, τα οποία δεν διαπραγματεύονται σε σουπερμάρκετ. Από το 2014, το Wage Indicator Foundation (WI) με έδρα το Άμστερνταμ άρχισε να συλλέγει τιμές σε σχεδόν 90 χώρες μέσω διαδικτυακών ερευνών με συγκεκριμένο στόχο να είναι σε θέση να υπολογίσει το μισθό διαβίωσης παγκοσμίως (Guzi 2014). Το έργο βασίζεται σε έναν αριθμό ιστοσελίδων, οι οποίοι περιέχουν πληροφορίες σχετικά με τους μισθούς και την εργασιακή νομοθεσία, σε καθεμία από τις επιμέρους χώρες, τους οποίους επισκέπτονται περίπου 34 εκατομμύρια άνθρωποι σε ετήσια βάση (Guzi et al. 2016).

Κάθε μέρα, οι επισκέπτες καλούνται να αναφέρουν την τιμή ενός αντικειμένου που έχουν επιλεγεί από μια λίστα ειδών μέσω ενός banner. Στη συνέχεια, όσοι κάνουν κλικ στο banner καλούνται να αναφέρουν την τοποθεσία τους και την τιμή του "αντικείμενου της ημέρας" και ενδεχομένως ορισμένων σχετικών στοιχείων. Σε όσους παρέχουν αυτές τις πληροφορίες δίνεται περαιτέρω ένας μακρύς κατάλογος ειδών και τους ζητείται να αναφέρουν τις τιμές όσο το δυνατόν περισσότερων προϊόντων στη λίστα. Όπου είναι απαραίτητο, ο ερωτώμενος μπορεί να επιλέξει να παράσχει πληροφορίες τιμών για διαφορετικά μεγέθη συσκευασίας. Χρησιμοποιώντας την έρευνα, το WI συλλέγει δεδομένα τιμών σε συνεχή βάση από το 2014. Για όλα τα στοιχεία, τα οποία έχουν τουλάχιστον δέκα παρατηρήσεις, το WI δημοσιεύει το 25ο εκατοστημόριο και τη διάμεση στατιστική που ενημερώνεται δύο φορές το χρόνο και τα δημοσιεύει στο διαδίκτυο. Επιπλέον, το WI υπολογίζει τον μισθό διαβίωσης χρησιμοποιώντας μια μεθοδολογία που βασίζεται στην προσέγγιση της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας (ΔΟΕ) (Anker 2005, 2011). Ο μισθός διαβίωσης αποτελείται από τρία βασικά στοιχεία απαραίτητα για τη ζωή: τρόφιμα, στέγαση και μεταφορές.

Το κόστος των τροφίμων υπολογίζεται χρησιμοποιώντας περίπου 50 είδη τροφίμων, σταθμισμένα ανά ομάδες ειδών με βάση την κατανάλωσή τους στη χώρα, όπως ορίζεται από τον FAO (Food and Agriculture Organization - Διεθνής Οργανισμός Τροφίμων και Γεωργίας). Για στέγαση εξετάζεται η ενοικίαση διαμερίσματος εκτός του κέντρου της πόλης. Το είδος μεταφοράς βασίζεται σε μηνιαία κάρτα δημόσιας συγκοινωνίας. Προστίθεται ασφάλιστρο 10% για την κάλυψη άλλων αναγκών όπως ρούχα, ανάγκες υγιεινής, πολιτισμός ή συμμετοχή στα κοινά. Ο μισθός διαβίωσης υπολογίζεται ως εύρος, χρησιμοποιώντας το 25ο

εκατοστημόριο των τιμών ως κατώτερο όριο και τη διάμεση τιμή ως το ανώτερο όριο. Παρόλο που οι ερωτηθέντες αναφέρουν την ακριβή τοποθεσία τους, προς το παρόν, ο μισθός διαβίωσης δημοσιεύεται σε επίπεδο χώρας. Τα ποσά δημοσιεύονται σε εθνικό νόμισμα και ευρώ, χρησιμοποιώντας τη μέση ισοτιμία για τους 6 μήνες που προηγούνται της δημοσίευσης των στοιχείων.

Το WI υπολογίζει τον μισθό διαβίωσης σε ατομικό και οικογενειακό επίπεδο. Η οικογένεια θεωρείται ότι έχει δύο ενήλικες (ένας άνδρας και μια γυναίκα) σε παραγωγική ηλικία και πολλά παιδιά ανάλογα με το ποσοστό γονιμότητας στη χώρα. Για το εισόδημα, λαμβάνεται υπόψη το ποσοστό απασχόλησης ανδρών και γυναικών στη χώρα. Για ιδιώτη το μεροκάματο θεωρεί διαμέρισμα ενός δωματίου, ενώ για οικογένεια κρίνεται κατάλληλο τριχώρο. Για λόγους μεταφοράς, θεωρείται ότι το νοικοκυριό βρίσκεται σε αστικό περιβάλλον και υπάρχει διαθέσιμο σύστημα δημόσιας μεταφοράς.

Αν και το WI είναι μια πολύτιμη πηγή, δεν είναι αντιπροσωπευτική, δεδομένου ότι οι ερωτηθέντες επιλέγονται μόνοι τους και η έρευνα είναι προσβάσιμη μόνο μέσω του Διαδικτύου. Υπάρχει μια ευρεία συζήτηση στη βιβλιογραφία σχετικά με την αξία τέτοιων δειγματοληπτικών ερευνών ευκολίας (Couper 2000, Dillman and Bowker 2001, Bethlehem 2010). Ένας σημαντικός αριθμός εμπειρικών πειραμάτων με την έρευνα WI δείχνει γενικά ότι η έρευνα είναι κατάλληλη για διερευνητική έρευνα, αλλά δεν είναι απαραίτητη για την εξαγωγή συσχέτισης μεταξύ των μεταβλητών (de Pedraza et al. 2010, Tijdens and Steinmetz 2016). Ως εκ τούτου, τα σύνολα δεδομένων WI χρησιμοποιούνται όλο και περισσότερο για τη μελέτη θεμάτων που είναι δύσκολο να αντιμετωπιστούν χρησιμοποιώντας παραδοσιακές πηγές δεδομένων (Besamusca and Tijdens 2015, Guzi and de Pedraza 2015· Tijdens et al. 2015· van Klaveren et al. 2015). Τα όρια και οι δυνατότητες χρήσης των δεδομένων WI, καθώς και άλλων πηγών δεδομένων που βασίζονται στον ιστό, έχουν συζητηθεί πρόσφατα και στη σειρά περιοδικών IZA (Mýtna-Kureková et al. 2015; Lenaerts et al. 2016).

Στη συνέχεια, συγκρίνουμε τον μισθό διαβίωσης με τον κατώτατο μισθό στις ευρωπαϊκές χώρες για να δούμε εάν ο κατώτατος μισθός καλύπτει τουλάχιστον τις ελάχιστες απαιτήσεις διαβίωσης. Τα MW λαμβάνονται από τη Eurostat. Δυστυχώς, δεν βλέπουμε κανέναν τρόπο ελέγχου για την επίδραση των φόρων εισοδήματος και των κρατήσεων κοινωνικής ασφάλισης, δεδομένου ότι εξαρτώνται από πολλές μεταβλητές σε ατομικό επίπεδο. Έχει υποστηριχθεί ότι αυτό δεν αποτελεί μείζον ζήτημα, καθώς τα ποσά τείνουν να είναι αρκετά μέτρια για το ποσοστό του πληθυσμού με χαμηλό εισόδημα (Guzi 2014) λόγω των πολιτικών περί φορολογικής πίστωσης, προσωπικής αποζημίωσης, κατωφλίου μηδενικού

φορολογικού συντελεστή. Επιπλέον, τα άτομα με χαμηλά εισοδήματα τείνουν να επωφελούνται περισσότερο από τις μεταβιβάσεις πρόνοιας. Ωστόσο, είναι πιθανό ότι εάν μπορούσαμε να λάβουμε υπόψη τους φόρους, ο υπολογισμένος μισθός διαβίωσης θα ήταν ελαφρώς υψηλότερος.

2.3 Επιπτώσεις των πολιτικών κατώτατου μισθού

Ένα από τους κύριους λόγους που εξηγούν τους κατώτατους μισθούς είναι η υποστήριξη των αποδοχών των χαμηλόμισθων και η προστασία τους από αδικαιολόγητες αποκλίσεις στους μισθούς. Έτσι, οι κατώτατοι μισθοί αναμένεται να μειώσουν τις μισθολογικές ανισότητες. Αυτή η θεωρία επιβεβαιώνεται από τη βιβλιογραφία που επικεντρώνεται στις μακροπρόθεσμες εξελίξεις της μισθολογικής ανισότητας τόσο στις ΗΠΑ όσο και στην Ευρώπη. Παρά τις διαφορές μεταξύ των ποσοτικών αποτελεσμάτων τους, τόσο ο Lee (1999) όσο και οι Autor et al. (2015) συνεισφέρουν σημαντικά στην αύξηση της μισθολογικής ανισότητας στις ΗΠΑ από τη δεκαετία του 1980 στη διάβρωση του ομοσπονδιακού κατώτατου μισθού. Μέρος της εξήγησης για αυτά τα αποτελέσματα είναι ότι οι κατώτατοι μισθοί έχουν θετική επίδραση και στα υψηλότερα επίπεδα μισθών (αυτά ονομάζονται «spillover» ή «trickle effect»). Όταν οι κατώτατοι μισθοί δεν επικαιροποιούνται, αυτό μπορεί να οδηγήσει σε στάσιμους μισθούς για ένα ευρύτερο φάσμα εργαζομένων, όχι μόνο για τους εργαζόμενους γύρω από τον κατώτατο μισθό. Ομοίως για την Ευρώπη, οι Pereira και Galego (2019) διαπιστώνουν ότι οι αυξήσεις του κατώτατου μισθού ήταν μεταξύ των σημαντικών παραγόντων που επηρέασαν τις μισθολογικές διαφορές στην Ευρώπη από τις αρχές της δεκαετίας του 2000.

Ενώ η βιβλιογραφία σχετικά με τις επιπτώσεις των κατώτατων μισθών στο μισθολογικό χάσμα μεταξύ των δύο φύλων είναι πιο σπάνια από τις άλλες πτυχές της βιβλιογραφίας που συζητούνται εδώ, είναι γνωστό ότι η πλειονότητα των κατώτατων μισθών είναι γυναίκες και επομένως οι επιπτώσεις των κατώτατων μισθών έχουν μια πτυχή του φύλου. Για παράδειγμα, οι Belman και Wolfson (2014, σ. 16) βρίσκουν στην έρευνά τους ότι «αν και το μέγεθος της επίδρασης παραμένει στο παιχνίδι, υπάρχει καθολική συμφωνία ότι ο κατώτατος μισθός μειώνει την ανισότητα των μισθών, ιδιαίτερα μεταξύ των γυναικών». Εστιάζοντας στην Ευρώπη, και ειδικότερα στην καθιέρωση του κατώτατου μισθού στην Ιρλανδία και το Ηνωμένο Βασίλειο, οι Bargain et al. (2018) δείχνουν μεγάλη μείωση του

μισθολογικού χάσματος μεταξύ των δύο φύλων στο κάτω μέρος της κατανομής στην Ιρλανδία, αλλά χαμηλό αντίκτυπο στο Ηνωμένο Βασίλειο. Οι συγγραφείς προτείνουν ότι τα αντιφατικά αποτελέσματα μεταξύ των δύο χωρών μπορεί να οφείλονται στον βαθμό μη συμμόρφωσης με την εθνική νομοθεσία του Ηνωμένου Βασιλείου για τον κατώτατο μισθό. Στην περίπτωση της Πολωνίας, οι Majchrowska και Strawiński (2018) διαπίστωσαν ότι οι αυξήσεις του κατώτατου μισθού μείωσαν σημαντικά το μισθολογικό χάσμα μεταξύ των δύο φύλων στους νέους εργαζομένους, αν και ο αντίκτυπος δεν ήταν μεγάλος για τους ενήλικες εργαζόμενους. Τα ευρήματα αυτού του εγγράφου συμφωνούν με τα υπάρχοντα στοιχεία: οι υποθετικές αυξήσεις του κατώτατου μισθού μειώνουν το μισθολογικό χάσμα μεταξύ των δύο φύλων, παρόλο που αυτός ο αντίκτυπος είναι ποσοτικά μικρότερος από τον αντίκτυπο στην ανισότητα των μισθών. Οι μειώσεις συμβαίνουν επειδή η πλειονότητα των κατώτατων μισθών είναι γυναίκες σε όλα τα κράτη μέλη της ΕΕ.

Ενώ λίγοι αμφισβητούν ότι οι κατώτατοι μισθοί μειώνουν την ανισότητα των μισθών, ορισμένοι ερευνητές υποστηρίζουν ότι ο κατώτατος μισθός μπορεί να αποτύχει να προστατεύσει αποτελεσματικά τους χαμηλόμισθους λόγω των αρνητικών του επιπτώσεων στην απασχόλησή τους. Για παράδειγμα, οι Neumark και Wascher (2008, σ. 6) προτείνουν ότι, «αν και οι κατώτατοι μισθοί συμπίεζαν την κατανομή των μισθών, λόγω της μείωσης της απασχόλησης και των ωρών μεταξύ εκείνων των οποίων οι μισθοί επηρεάζονται περισσότερο από τις αυξήσεις του κατώτατου μισθού, ένας υψηλότερος κατώτατος μισθός τείνει να μειώνεται αντί να αυξηθούν τα κέρδη των ατόμων με τη χαμηλότερη ειδίκευση». Ωστόσο, τα συμπεράσματα από την πρόσφατη βιβλιογραφία έρχονται σε αντίθεση με αυτήν την προειδοποίηση. Αν και είναι πιθανές οι αρνητικές επιπτώσεις στην απασχόληση, τείνουν να είναι μικρές σε σύγκριση με τις αυξήσεις των μισθών για τους δικαιούχους. Για παράδειγμα, σε μια έρευνα της πιο πρόσφατης έρευνας, ο Dube (2019b) διαπιστώνει ότι «συνολικά το πιο ενημερωμένο σώμα έρευνας από τις ΗΠΑ, το Ηνωμένο Βασίλειο και άλλες ανεπτυγμένες χώρες επισημαίνει μια πολύ σιωπηλή επίδραση των κατώτατων μισθών στην απασχόληση, ενώ αυξάνει σημαντικά τις αποδοχές των χαμηλόμισθων εργαζομένων. Είναι σημαντικό ότι αυτό διαπιστώθηκε ότι ισχύει ακόμη και για τις πιο πρόσφατες φιλόδοξες πολιτικές».

Υπάρχει μια σημαντική ακαδημαϊκή βιβλιογραφία σχετικά με τον αντίκτυπο του κατώτατου μισθού στα αποτελέσματα της φτώχειας που λαμβάνει επίσης υπόψη τα κοινωνικοδημογραφικά χαρακτηριστικά των κατώτατων μισθωτών. Οι επιπτώσεις της μείωσης της φτώχειας των κατώτατων μισθών διαμεσολαβούνται από δημογραφικούς και άλλους παράγοντες, επειδή πολλοί που παίρνουν τον κατώτατο μισθό δεν ζουν σε φτώχα

νοικοκυριά (για παράδειγμα επειδή ο σύντροφός τους κερδίζει υψηλότερο εισόδημα), ενώ πολλοί φτωχοί άνθρωποι δεν λαμβάνουν τον κατώτατο μισθό (αντίθετα, είναι άνεργοι, άεργοι, αυτοαπασχολούμενοι ή σε άτυπη απασχόληση). Για το λόγο αυτό, ορισμένες εργασίες έχουν βρει ότι οι κατώτατοι μισθοί έχουν μικρή επίδραση στα συνολικά ποσοστά φτώχειας όπως αναφέρεται στην έρευνα των Belman και Wolfson, 2014. Ωστόσο, πιο πρόσφατη έρευνα έχει βρει ευεργετικές επιπτώσεις των κατώτατων μισθών στα αποτελέσματα της φτώχειας. Με βάση δεδομένα σε ατομικό επίπεδο από τις ΗΠΑ για την περίοδο 1984–2013, ο Dube (2019a) διαπιστώνει ότι οι κατώτατοι μισθοί μειώνουν σημαντικά το ποσοστό φτώχειας των μη ηλικιωμένων.

Οι σχετικές μελέτες στην Ευρώπη επικεντρώνονται σε μεγάλο βαθμό σε χώρες που εισήγαγαν πρόσφατα εθνικό κατώτατο μισθό, συμπεριλαμβανομένων του Ηνωμένου Βασιλείου (1999), της Ιρλανδίας (2000) και της Γερμανίας (2015). Στις περισσότερες περιπτώσεις, αυτές οι μελέτες χρησιμοποιούν εργαλεία μικροπροσομοίωσης και γενικά διαπιστώνουν ότι η καθιέρωση ενός κατώτατου μισθού είχε μικρές αλλά ευεργετικές επιπτώσεις στα αποτελέσματα της φτώχειας. Ειδικότερα, ο Sutherland (2001b), μελετώντας τον Εθνικό Ελάχιστο Μισθό του Ηνωμένου Βασιλείου (NMW), καταλήγει στο συμπέρασμα ότι «η κύρια συνεισφορά του NMW είναι η υποστήριξη της στρατηγικής των παροχών εντός της εργασίας για τη συμπλήρωση των οικογενειακών εισοδημάτων των χαμηλών αμοιβών». Αυτό το συμπέρασμα υποστηρίζεται από τους Atkinson et al. (2017) που διαπιστώνουν, κατά την αξιολόγηση των προτάσεων του Atkinson (2015) για τη μείωση της ανισότητας, ότι η αύξηση του κατώτατου μισθού του Ηνωμένου Βασιλείου σε επίπεδο «μισθού διαβίωσης» θα μείωνε ελαφρά τον αριθμό των ατόμων της φτώχειας (κατά 0,4 ποσοστιαίες μονάδες) και θα ενίσχυε επίσης την αντίκτυπο άλλων υποθετικών μεταρρυθμίσεων για τη μείωση της φτώχειας και των φορολογικών παροχών περίπου στο ίδιο μέγεθος. Ομοίως, η βιβλιογραφία για την Ιρλανδία διαπίστωσε ότι ο κατώτατος μισθός είναι ένα σχετικά « αμβλύ εργαλείο » για τη μείωση της φτώχειας, αλλά εξακολουθεί να είναι αποτελεσματικό για την προστασία των μισθών των εργαζομένων με χαμηλή ειδίκευση. Συγκεκριμένα, οι Maitre et al. (2017) διαπίστωσε ότι το 17% των εργαζομένων στον κατώτατο μισθό ανήκει σε νοικοκυριό που βρίσκεται σε κίνδυνο φτώχειας, σε σύγκριση με το 3,3% των εργαζομένων με μη κατώτατο μισθό. Επιπλέον, οι Holton και O'Neill (2017) διαπίστωσαν ότι ο ιρλανδικός κατώτατος μισθός είναι ένα αποτελεσματικό εργαλείο για την προστασία του εισοδήματος των εργαζομένων με χαμηλή ειδίκευση, ιδιαίτερα κατά τη διάρκεια της ύφεσης. Τέλος, στην περίπτωση της Γερμανίας, οι αναλύσεις μικροπροσομοίωσης από τους Müller και Steiner

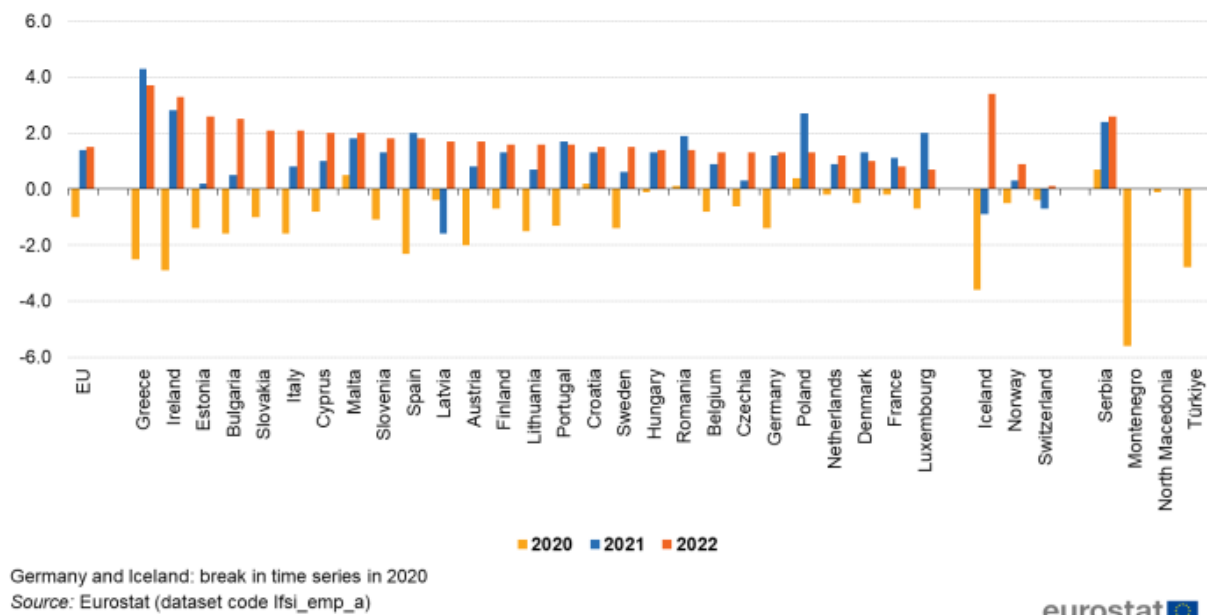
(2009, 2013) κατέληξαν στο συμπέρασμα ότι ο κατώτατος μισθός έχει μόνο μικρό αντίκτυπο στη συνολική φτώχεια, τόσο επειδή δεν στοχεύει τα φτωχά νοικοκυριά όσο και επειδή τα μισθολογικά κέρδη των φτωχών νοικοκυριών θα μειώνονται από τους αυξημένους φόρους και τα οφέλη που αποσύρονται.

Πρόσφατες εργασίες σε ολόκληρη την ΕΕ υποστηρίζουν την άποψη ότι οι κατώτατοι μισθοί έχουν μικρή μείωση στη συνολική φτώχεια, αλλά βρίσκουν επίσης σημαντικό αντίκτυπο στη φτώχεια των εργαζομένων. Αναλύοντας την κατάσταση στην αγορά εργασίας των νοικοκυριών στην ΕΕ που κινδυνεύουν από φτώχεια, το Eurofound (2014) καταλήγει στο συμπέρασμα ότι ο αντίκτυπος των αυξημένων κατώτατων μισθών «στη σχετική φτώχεια σε επίπεδο νοικοκυριών θα ήταν περιορισμένος». Προσομοιώνοντας τις επιπτώσεις μιας υποθετικής αύξησης (ή εισαγωγής) ενός υποχρεωτικού κατώτατου μισθού στο 50% του εθνικού μέσου μισθού σε όλα τα κράτη μέλη της ΕΕ, ο Matsaganis et al (2015) διαπιστώνει ότι το «ποσοστό κινδύνου φτώχειας θα μειωθεί κατά τουλάχιστον 1 ποσοστιαία μονάδα σε 13 από τα 28 κράτη μέλη.» Οι προσομοιώσεις της Ευρωπαϊκής Επιτροπής (2016) βρίσκουν επίσης μικρές αλλά ευεργετικές επιπτώσεις των υποθετικών αυξήσεων του κατώτατου μισθού στα ποσοστά φτώχειας στην ΕΕ. Τέλος, οι Detragiache et al (2020) διαπιστώνουν ότι «[ένας] υποθετικός ευρωπαϊκός κατώτατος μισθός που ορίζεται στο 60 τοις εκατό του μέσου μισθού κάθε χώρας θα μείωνε τη φτώχεια στην εργασία, αλλά θα είχε περιορισμένες επιπτώσεις στη συνολική φτώχεια».

Στο παρακάτω γράφημα φαίνονται τα ποσοστά απασχόλησης στις χώρες της ΕΕ την τελευταία τριετία.

Annual change in employment rate, 2020-2022

(age group 20-64, percentage points difference - each year compared with the previous one)



Διάγραμμα 1. Κατώτατος μισθός στην ΕΕ την τελευταία τριετία

Πηγή: Eurostat

Όπως φαίνεται το 2020, η πανδημία COVID-19 προκάλεσε μείωση των εθνικών ποσοστών απασχόλησης σε 23 από τα κράτη μέλη της ΕΕ σε σύγκριση με το προηγούμενο έτος, 2019. Το 2021, παρατηρήθηκε βελτίωση καθώς σχεδόν όλα τα κράτη μέλη είχαν αύξηση σε σύγκριση με το 2020. Η τάση αυτή συνεχίστηκε το 2022, με όλα τα κράτη μέλη να καταγράφουν υψηλότερα ποσοστά απασχόλησης σε σχέση με το προηγούμενο έτος. Σημαντική αύξηση παρατηρήθηκε στην Ελλάδα μεταξύ του 2021 και του 2022, με αύξηση 3,7 μονάδων ποσοστού, ενώ άλλες χώρες που ακολούθησαν περιλαμβάνουν την Ιρλανδία με 3,3 μ.π., την Εσθονία με 2,6 μ.π., και τη Βουλγαρία με 2,5 μ.π.

Κεφάλαιο 3. Ο κατώτατος μισθός στην Ελλάδα

3.1 Ιστορική εξέλιξη κατώτατων μισθών

Οι πρώτες προσπάθειες για τη θέσπιση του κατώτατου μισθού και την βελτίωση των συνθηκών εργασίας στην Ελλάδα ξεκίνησαν στις αρχές του 20ού αιώνα. Ωστόσο, κατά τη διάρκεια αυτής της περιόδου, δεν υπήρχε συστηματική ρύθμιση και η επικρατούσα ατομική διαπραγμάτευση μεταξύ εργοδοτών και εργαζομένων επηρέαζε σημαντικά της συνθήκες εργασίας. Την δεκαετία του '50, ο νόμος 635/1951 προέβλεπε την εφαρμογή του κατώτατου μισθού για ορισμένες κατηγορίες εργαζομένων. Την δεκαετία του '60 έγιναν επιπλέον βήματα για την θέσπιση του κατώτατου μισθού και για άλλες ομάδες εργαζομένων.

Από την 1η Ιανουαρίου 1980, ισχύει η Διοικητική Απόφαση (ΔΑ) 100/79, που αφορά την αύξηση των γενικών ελάχιστων ορίων μισθών και ημερομισθίων για υπαλλήλους και εργαζομένους σε όλη τη χώρα. Η κατηγοριοποίηση των εργαζομένων λαμβάνει υπόψη τη θέση τους στην εργασιακή ιεραρχία ή την ειδικότητα τους.

Οι όροι «υπάλληλος» και «εργατοτεχνίτης» αναφέρονται σε δύο διαφορετικές κατηγορίες εργαζομένων με διαφορετικούς τρόπους αμοιβής. Ο όρος "υπάλληλος" αναφέρεται σε αυτούς που αμείβονται με σταθερή μηνιαία αμοιβή και εργάζονται σε ιδιωτικά καταστήματα, γραφεία ή επιχειρήσεις, παρέχοντας την εργασία τους είτε αποκλειστικά είτε ως κύρια απασχόληση. Ο όρος "εργατοτεχνίτης" καλύπτει όσους παρέχουν χειρονακτική εργασία, ανεξάρτητα από τον τρόπο πληρωμής τους, συμπεριλαμβανομένων φυλάκων, κλητήρων, καθαριστριών και γενικού υπηρετικού προσωπικού. Ο μισθός των υπαλλήλων εξαρτάται από την ηλικία τους, με τον ελάχιστο μισθό για εργαζόμενους ηλικίας 15 έως 19 ετών να ήταν 8.600 δραχμές αυξάνοντας σε 10.400 δραχμές μετά τη συμπλήρωση των 19 ετών. Αυτές οι ρυθμίσεις ισχύουν για όλους τους ιδιωτικούς υπαλλήλους, ανεξαρτήτως του συστήματος αμοιβής τους. Επιπλέον, οι ιδιωτικοί υπάλληλοι που δραστηριοποιούνται σε μόνιμο εργοδότη λαμβάνουν αμοιβή με ημερομίσθιο, κατά σταθερή μονάδα ή άλλο σύστημα αμοιβής θα πρέπει να απολαμβάνουν μηνιαίες αποδοχές που είναι ισοδύναμες με το νόμιμο ελάχιστο μισθό. Σε περίπτωση μη επίτευξης αυτού, ο εργοδότης υποχρεούται να καλύπτει τη διαφορά, όπως καθορίζεται στη ΔΑ 100/79. Επιπλέον, ορίζεται ότι ως μισθός θεωρούνται και όσες αποδοχές αποτιμώνται σύμφωνα με τη νομολογία και τις οδηγίες της της Εθνικής Γενικής Συνομοσπονδίας των Συνδικάτων της Ελλάδος (ΕΓΣΣΕ).

Υπάρχει διάκριση μεταξύ μαθητευόμενων και εργαζομένων. Τα ημερομίσθια των εργατοτεχνιτών, αυξάνονται με την πάροδο του χρόνου και την απόκτηση εμπειρίας. Καθορίζονται μετά τη συμπλήρωση του 18ου έτους της ηλικίας τους και ενός τουλάχιστον έτους προϋπηρεσίας στον κλάδο σε 476,10 δραχμές. Θεωρούνται μαθητευόμενοι όσοι δεν έχουν συμπληρώσει το 18ο έτος της ηλικίας τους ή δεν έχουν μονοετή προϋπηρεσία στον κλάδο. Τα ημερομίσθια για τους μαθητευόμενους ανέρχονται στο 1ο έτος σε 309,46 δραχμές, στο 2ο έτος σε 357 δραχμές και στο 3ο έτος σε 404,70 δραχμές.

Συμπερασματικά, πέρα από την ποικιλομορφία του κατώτατου μισθού ανάλογα με την χώρα, είναι πιθανόν να υπάρχουν διάφορα επίπεδα κατώτατου μισθού και εντός της ίδιας της χώρας, ιδίως για νέους εργαζόμενους (Schulten, 2014).

Στη συνέχεια, με τη Διοικητική Απόφαση 120/80, αυξήθηκαν μόνο τα γενικά κατώτατα όρια μισθών και ημερομισθίων, η οποία αφορούσε μόνο όσους εργαζόμενους δεν υπάγονται σε ειδικές Συνθήκες Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας (ΣΣΕ) ή Διοικητικές Αποφάσεις (ΔΑ). Οι αποδοχές αυτών των εργαζομένων δεν αυξάνονται, εκτός εάν είναι μικρότερες από το κατώτατο όριο που ορίζεται, οπότε προσαρμόζονται ανάλογα.

Οι όροι των εθνικών συμβάσεων εργασίας και των αποφάσεων ισχύουν έναντι των υποχρεωτικών ρυθμίσεων. Αυτό ισχύει για να προστατευθούν οι εργαζόμενοι που υπάγονται σε άλλες ειδικές ΣΣΕ, ΔΑ ή ΥΑ. Οι διατάξεις της ΕΓΣΣΕ εφαρμόζονται μόνο εάν το σύνολο των αποδοχών που λαμβάνουν βάσει της ΣΣΕ είναι μικρότερο από το κατώτατο όριο του μισθού ή ημερομισθίου που ορίζεται από την ΕΓΣΣΕ. Στη σύγκριση λαμβάνεται υπόψη το συνολικό ποσό των αποδοχών που συσσωρεύονται βάσει τα χρόνια υπηρεσίας και των αποδοχών που ορίζονται από την ΕΓΣΣΕ, χωρίς τα επιδόματα πολυετίας. Κατά τη σύγκριση προστίθεται το επίδομα γάμου, το οποίο ανέρχεται στο 5% του μισθού ή ημερομισθίου της ΕΓΣΣΕ. Το αποτέλεσμα αυτού του υπολογισμού συγκρίνεται με το σύνολο των αποδοχών βάσει της ΣΣΕ ή ΔΑ στην οποία υπάγεται ο εργαζόμενος (Πετίνη, 2012).

Το άρθρο 8 του Νόμου 1876/90, θεσπίζει τους ελάχιστους όρους εργασίας για όλους τους εργαζόμενους σε όλη τη χώρα, περιλαμβάνοντας τις βασικές παραμέτρους της εργασίας που επηρεάζουν την εργασιακή σχέση.

Η ΕΓΣΣΕ από τις 15-7-2010 έως 30-12-2012, καθόρισε ότι θα είναι τριετής. Σύμφωνα με αυτήν τα κατώτατα όρια μισθών και ημερομισθίων, όπως είχαν διαμορφωθεί στις 31-12-2009 βάσει της διετούς ΕΓΣΣΕ 2008-2009, θα αυξάνονταν από την 1η Ιουλίου 2011 κατά το ποσοστό της ετήσιας μεταβολής του ευρωπαϊκού πληθωρισμού για το έτος 2010. Επιπλέον,

προέβλεπε αύξηση από την 1η Ιουλίου 2012 κατά το ποσοστό της ετήσιας μεταβολής του ευρωπαϊκού πληθωρισμού για το έτος 2011.

Από την 1η Ιουλίου 2011, τα ποσά που ορίζονται από την Εθνική Γενική Συνομοσπονδία των Συνδικάτων της Ελλάδος (ΕΓΣΣΕ) στις 15-7-2010 αυξήθηκαν κατά 1,6%. Δεν πραγματοποιήθηκε νέα συζήτηση για αύξηση από την 1η Ιουλίου 2011, καθώς στις αρχές του έτους 2012 εκδόθηκε ο νόμος 4046/12, και με εξουσιοδότηση αυτού, εκδόθηκε η Πράξη Υπουργικού Συμβουλίου (Π.Υ.Σ.) 6/2012. Με αυτήν, από τις 14-2-2012, μειώθηκαν τα κατώτατα όρια μισθών και ημερομισθίων που είχαν καθοριστεί από την ΕΓΣΣΕ τον Ιούλιο του 2010 κατά 22% γενικά και κατά 32% ειδικότερα για τους νέους κάτω των 25 ετών (Πετίνη, 2012).

3.2 Ο κατώτατος μισθός κατά την κρίση

Κατά την περίοδο της οικονομικής κρίσης από τα μέσα της δεκαετίας του 2000, ο κατώτατος μισθός και οι εργασιακές συνθήκες είχαν επηρεαστεί σημαντικά. Η κρίση ξεκίνησε κυρίως από τη χρηματοπιστωτική κρίση και εξελίχθηκε σε δημοσιονομική και οικονομική κρίση, με σοβαρούς κλυδωνισμούς στην αγορά εργασίας. Η ελληνική κυβέρνηση κατά την διάρκεια της κρίσης εφάρμοσε πολιτικές λιτότητας και μέτρα δημοσιονομικής εξυγίανσης. Η οικονομική ύφεση είχε ως αποτέλεσμα την επιβολή περικοπών στους μισθούς του δημόσιου τομέα. Αυτή η ανακατάταξη επηρέασε επίσης το κατώτατο επίπεδο μισθού, προκαλώντας σημαντική μείωση στα εισοδήματα των εργαζομένων. Παράλληλα, η ανεργία αυξήθηκε, ενώ παρατηρήθηκαν αλλαγές στην εργασιακή νομοθεσία, επηρεάζοντας τα δικαιώματα των εργαζόμενων και τις συνθήκες εργασίας.

Στις 28-2-2012, με την Πράξη Υπουργικού Συμβουλίου (Π.Υ.Σ) αρ. 6, δόθηκαν διευκρινίσεις για διάφορα θέματα που προβλέπει ο νόμος 4046/12. Σύμφωνα με το άρθρο 1 της ΠΥΣ, από τις 14-2-2012 έως την ολοκλήρωση του προγράμματος δημοσιονομικής προσαρμογής, τα κατώτατα όρια μισθών και ημερομισθίων μειώθηκαν κατά 22%. Ειδικότερα, για τους νέους κάτω των 25 ετών, το ποσοστό μείωσης ανέρχεται στο 32%, επηρεάζοντας επίσης τους μαθητευόμενους. Η μείωση αυτή πραγματοποιείται μονομερώς από τον εργοδότη, χωρίς την ανάγκη γνώμης του εργαζομένου σύμφωνα με το άρθρο 1 παρ. 2 της ΠΥΣ. Οποιαδήποτε συμφωνία μεταξύ εργοδότη και εργαζομένου για επιπλέον μείωση του μισθού είναι άκυρη, σύμφωνα με την παρ. 4 του άρθρου 2 της ΠΥΣ. Εντούτοις, οι μερικές συμφωνίες

μεταξύ των μερών μπορούν να περιλαμβάνουν μειωμένα ποσοστά μείωσης ή και καθόλου μείωσης, με βάση την αρχή της ευνοϊκότερης ρύθμισης (Καζάκος, 2013).

Οι προαναφερθείσες ρυθμίσεις έχουν προσωρινή ισχύ, καθώς υπόκεινται στο ποσοστό μείωσης μέχρι την επίτευξη ποσοστού ανεργίας κάτω του 10%, όπως προβλέπει το άρθρο 4 της ΠΥΣ.

Στον νόμο 4093/12 καθορίζεται ότι το ελάχιστο όριο μισθού και ημερομισθίου, σε μισθολογικό επίπεδο, θα αποτελούν το ελάχιστο όριο προστασίας. Ταυτόχρονα, θα ισχύουν οι συμβάσεις της Εθνικής Γενικής Συνομοσπονδίας των Συνδικάτων της Ελλάδος (ΕΓΣΣΕ), με τους μη μισθολογικούς όρους να ισχύουν για όλους τους εργαζόμενους στη χώρα ως το κατώτατο όριο προστασίας. Αντίθετα, οι μισθολογικοί όροι της ΕΓΣΣΕ θα δεσμεύουν μόνο τους εργαζόμενους που απασχολούνται από εργοδότες που είναι μέλη των συμβαλλομένων εργοδοτικών οργανώσεων που συμβάλλονται στην ΕΓΣΣΕ.

Σύμφωνα με τον νόμο 4093/12, υιοθετούνται τα ποσά των γενικών κατώτατων ορίων μισθών που είχαν οριστεί από την Πράξη Υπουργικού Συμβουλίου (Π.Υ.Σ.) 6/12. Έτσι, από τη δημοσίευση του νόμου 4093/12 ίσχυαν δύο είδη κατώτατων ορίων αποδοχών. Ένα, που καθορίζεται νομοθετικά, και ένα δεύτερο που ισχύει βάσει της ΕΓΣΣΕ όπως είχαν διαμορφωθεί μετά τη μείωση της Π.Υ.Σ. 6/12. Μόνο το πρώτο είδος δεσμεύει τους μισθωτούς σε όλη τη χώρα, ενώ το δεύτερο δεσμεύει μόνο όσους απασχολούνται από εργοδότες που είναι μέλη των εργοδοτικών οργανώσεων που έχουν συμβληθεί με την ΕΓΣΣΕ. Επίσης, με βάση τον νόμο 4093/12, το μοναδικό επίδομα που διατηρήθηκε είναι το επίδομα πολυετίας, με πάγωμα του στο ύψος που ίσχυε στις 14.02.2012, μέχρι τη μείωση του ποσοστού ανεργίας κάτω από το 10%. Ωστόσο, με το νόμο 4093/2012, δόθηκε η δυνατότητα προσαύξησης του μισθού για τους υπαλλήλους άνω των 25 ετών, με βάση την προϋπηρεσία, καθώς και ευνοϊκότερες ρυθμίσεις για τους εργαζόμενους γενικά (Παπαδημητρίου, 2014 σελ.5).

Οι διατάξεις του εν λόγω νόμου που αφορούν τη διαδικασία καθορισμού του κατώτατου μισθού ανακλήθηκαν έμμεσα μέσω των ρυθμίσεων του νόμου 4172/2013. Σύμφωνα με αυτόν, λαμβάνονται υπόψη η κατάσταση της ελληνικής οικονομίας και οι προοπτικές ανάπτυξής της σε θέματα παραγωγικότητας, απασχόλησης και ποσοστού ανεργίας. Η διαδικασία καθορισμού του νομοθετημένου κατώτατου μισθού διεξάγεται με διαβούλευση μεταξύ κοινωνικών εταίρων και της κυβέρνησης, με τεχνική και επιστημονική υποστήριξη εξειδικευμένων επιστημονικών ερευνητικών φορέων.

Σύμφωνα με τον νόμο 4172/2013, οι κοινωνικοί εταίροι που συμμετέχουν στις διαβουλεύσεις περιλαμβάνουν μεταξύ άλλων τη Γενική Συνομοσπονδία Εργατών Ελλάδος

(ΓΣΕΕ) και άλλες συνδικαλιστικές οργανώσεις που εκπροσωπούν εργαζομένους του ιδιωτικού τομέα, καθώς και εργοδότες, όπως ο Σύνδεσμος Επιχειρήσεων και Βιομηχανιών (ΣΕΒ), η Γενική Συνομοσπονδία Επαγγελματιών, Βιοτεχνών, Εμπόρων Ελλάδος (ΓΣΕΒΕΕ), η Σύνδεσμος Ελληνικών Τουριστικών Επιχειρήσεων (ΣΕΤΕ), η Ελληνική Συνομοσπονδία Εμπορίου και Επιχειρηματικότητας (ΕΣΕΕ). Οι επιστημονικοί φορείς, όπως η Τράπεζα της Ελλάδος και η Εθνική Στατιστική Υπηρεσία, καλούνται να συνεισφέρουν στη διαδικασία, και συγκεκριμένες ημερομηνίες ορίζονται για τις διάφορες φάσεις της διαδικασίας.

Κατά τη διαδικασία, στέλνεται έγγραφη πρόσκληση σε εξειδικευμένους φορείς για να υποβάλουν έκθεση αξιολόγησης του ισχύοντος κατώτατου μισθού, λαμβάνοντας υπόψη την οικονομική κατάσταση της χώρας. Το υπόμνημα αποστέλλεται στους εκπροσώπους των κοινωνικών εταίρων, οι οποίοι καλούνται να εκφράσουν την άποψή τους και να υποβάλλουν υπόμνημα σχετικά με την αναπροσαρμογή του κατώτατου μισθού.

Το Σχέδιο Πορίσματος Διαβούλευσης, που ολοκληρώνεται μέχρι τον Μάιο κάθε έτους, υποβάλλεται στους υπουργούς και το Υπουργικό Συμβούλιο. Τελικά, ο Υπουργός Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Πρόνοιας εκδίδει την απόφαση για τον καθορισμό του κατώτατου μισθού.

Η παραπάνω διαδικασία θα ετίθετο σε ισχύ με τη λήξη των Προγραμμάτων Δημοσιονομικής Προσαρμογής, όπως καθορίζεται στην παράγραφο 2 του άρθρου 2 του νόμου 4173/2013. Καθώς το πρόγραμμα ολοκληρώθηκε στις 20 Αυγούστου 2018, η διαδικασία έχει νομικά τεθεί ήδη σε ισχύ. Λόγω της ολοκλήρωσης του τελευταίου προγράμματος δημοσιονομικής προσαρμογής τον Αύγουστο, αποφασίστηκε η άμεση ενεργοποίηση της διαδικασίας, όπως ορίζει ο νόμος 4173/2013, για τον καθορισμό του κατώτατου μισθού. Προκειμένου να επιτευχθεί αυτό, προτείνονται ειδικά χρονοδιαγράμματα για την έναρξη και ολοκλήρωση της διαδικασίας εντός του έτους 2018. Σύμφωνα με την πρόταση αυτή, η διαδικασία θα ξεκινήσει το τελευταίο δεκαήμερο του Σεπτεμβρίου του 2018 και θα ολοκληρωθεί το τελευταίο δεκαπενθήμερο του Ιανουαρίου 2019. Όλα τα ενδιάμεσα στάδια της διαδικασίας του άρθρου 103 του νόμου 4172/2013 διατηρούνται με την προτεινόμενη τροποποίηση, προβλέποντας ίσης διάρκειας διαστήματα σε κάθε στάδιο της διαδικασίας, ενώ δεν προβλέπονται αλλαγές πέραν των ρητών ημερομηνιών για το έτος 2018.

3.3 Ο κατώτατος μισθός στην μετά-κρίσης εποχή

Η τρίτη περίοδος, που χαρακτηρίζεται ως η μεταμνημονιακή εποχή, αναφέρεται στο χρονικό διάστημα από το 2019 ως σήμερα. Σε αυτήν την περίοδο, παρατηρείται η επίλυση της περιοριστικής δημοσιονομικής πολιτικής και η εφαρμογή οικονομικών προσαρμογών. Πολλές κυβερνήσεις εξέτασαν τη δυνατότητα σταδιακής αύξησης του κατώτατου μισθού με στόχο την αντιμετώπιση της φτώχειας και της κοινωνικής ανισότητας. Η περίοδος αυτή αντιπροσωπεύει μια σημαντική προσπάθεια ανάκαμψης και ανασυγκρότησης της οικονομίας, με έμφαση στην προώθηση της κοινωνικής δικαιοσύνης και τη βελτίωση των συνθηκών ζωής, με στόχο τη δημιουργία ενός ισότιμου και δίκαιου κοινωνικού πλαισίου και την διασφάλιση ελάχιστων επιπέδων εισοδήματος.

Στις 1 Φεβρουαρίου 2019, σημειώθηκε η πρώτη αύξηση του κατώτατου μισθού μετά από επτά χρόνια. Συγκεκριμένα, αυξήθηκε κατά 10,91% για τους εργαζόμενους άνω των 25 ετών και κατά 27,22% για τους εργαζόμενους από 18 έως 25 ετών (κατάργηση του υποκατώτατου μισθού). Ο νέος κατώτατος μισθός διαμορφώθηκε ως εξής:

- Για τους άνω των 25 ετών, αυξήθηκε κατά 63,92 ευρώ για 12 πληρωμές ετησίως (και κατά 74,57 ευρώ για 14 πληρωμές).
- Για τους εργαζόμενους από 18 έως 25 ετών, αυξήθηκε κατά 139,05 ευρώ για 12 πληρωμές ετησίως (και κατά 162,23 ευρώ για 14 πληρωμές).
- Διαμορφώθηκε, ανεξαρτήτως ηλικίας, στα 650 ευρώ για 12 πληρωμές ετησίως (και στα 758,33 ευρώ για 14 πληρωμές ετησίως).

Στην 1η Ιανουαρίου 2022, πραγματοποιήθηκε μια μικρή αύξηση του κατώτατου μισθού κατά 2%, φτάνοντας τα 663 ευρώ μεικτά και αυξάνοντας τον καθαρό μισθό από 558 σε 569 ευρώ. Κατανέμοντας τα δώρα και τις άδειες σε δώδεκα μήνες, το ποσό φτάνει τα 773,50 ευρώ μεικτά.

Στις 20 Απριλίου 2022, ανακοινώθηκε μια νέα αύξηση κατά 50 ευρώ, με τον κατώτατο μισθό να φθάνει τα 713 ευρώ μεικτά (612 ευρώ καθαρά) ενώ με την καταβολή 14 μισθών το ποσό φτάνει τα 831,83 ευρώ. Η νέα αύξηση τέθηκε σε ισχύ στην 1η Μαΐου 2022.

Στις 17 Μαρτίου 2023, ανακοινώθηκε ότι ο κατώτατος μισθός θα αυξηθεί κατά 9,4%, φτάνοντας τα 780 ευρώ (666,85 ευρώ καθαρά). Με την καταβολή 14 μισθών, το ποσό ανέρχεται στα 910 ευρώ. Η νέα αύξηση τέθηκε σε ισχύ στην 1η Απριλίου 2023 (Γ.Σ.Ε.Ε., 2023).

Πίνακας 1. Κατώτατος μισθός στην Ελλάδα 1999-2023

<i>Ελάχιστος μισθός σε ευρώ (μεικτά)</i>		
Έτος	14 πληρωμές	12 πληρωμές
1999	432,91→438,97	505,06→512,13
2000	450,90→457,65	526,05→533,93
2001	465,90→472,89	543,55→551,70
2002	490,04→498,86	571,71→582,00
2003	519,87	606,52
2004	540,66	630,77
2005	572,30	667,68
2006	608,32	709,71
2007	625,97→657,90	730,30→767,55
2008	680,59	794,02
2009	701,00→739,56	817,83→862,82
2010	739,56	862,82
2011	739,56→751,39	862,82→876,62
2012	751,39→586,08	876,62→683,76

2013	586,08	683,76
2014	586,08	683,76
2015	586,08	683,76
2016	586,08	683,76
2017	586,08	683,76
2018	586,08	683,76
2019	586,08 → 650,00	683,76 → 758,33
2020	650,00	758,33
2021	650,00	758,33
2022	663,00 → 713,00	773,50 → 831,83
2023	713,00 → 780,00	831,83 → 910,00

Πηγή: ΓΣΣΕ

Γ.Σ.Ε.Ε. (2023). *Ε.Γ.Σ.Σ.Ε.* <https://gsee.gr/egsee/>

Διαχρονική Εξέλιξη του Κατώτατου Μισθού στην Ελλάδα (1998-2022)



Διάγραμμα 2. Διαχρονική Εξέλιξη του Κατώτατου Μισθού στην Ελλάδα (1998-2022)

ΠΗΓΗ: (ΟΔΕΘ, 2022)

Σύμφωνα με έρευνα της ΓΣΕΕ (2020), παρέχεται στο παρακάτω διάγραμμα, μια ανάλυση σχετικά με τον κατώτατο μισθό και την απασχόληση σε διάφορες ηλικιακές ομάδες. Συγκεκριμένα, παρατηρείται η ύπαρξη θετικής συσχέτισης ανάμεσα στη μεταβολή του κατώτατου μισθού και τη μεταβολή του ποσοστού απασχόλησης γεγονός που σηματοδοτεί ότι μια αύξηση του κατώτατου μισθού οδηγεί σε αύξηση της απασχόλησης.

Στην ίδια έρευνα παρατηρήθηκε ότι μια αύξηση του κατώτατου μισθού κατά 10% οδηγεί σε μια σημαντική επίδραση με αύξηση του ποσοστού απασχόλησης στις ηλικίες 15 έως 19 ετών κατά 4,8%, και σε μια ελάχιστη επίδραση με αύξηση του ποσοστού απασχόλησης στις ηλικίες 40 έως 44 κατά 0,9%, ενώ η επίδραση του κατώτατου μισθού αυξάνει ξανά για τις μεγαλύτερες ηλικίες. Συνεπώς, παρατηρούμε ότι μια αύξηση του κατώτατου μισθού έχει σχετικά μεγάλη επίδραση στις ακραίες ηλικιακές κατηγορίες, ενώ έχει σχετικά μικρότερη στις ηλικίες γύρω από τα 40. Το εύρημα αυτό δείχνει ότι ο βαθμός απασχόλησης σε σχέση με τον μισθό, εμφανίζει σημαντική ελαστικότητα στις μικρότερες και στις μεγαλύτερες ηλικίες, ενώ σχετικά λιγότερο ελαστικός στις μεσαίες ηλικίες. Τα αρνητικά νούμερα στο ποσοστό ανεργίας δείχνουν την μείωση της ανεργίας. Στην ηλικιακή ομάδα 15-19, υπήρξε μείωση του ποσοστού ανεργίας κατά 0,84 και όσο ανεβαίνουν οι ηλικίες το ποσοστό ανεργίας μειώνεται λιγότερο κάτι που φαίνεται από τα μικρότερα αρνητικά ποσά.

Πίνακας 2. Στατιστικά κατώτατου μισθού και ανεργίας στην Ελλάδα 2012-2020

Ηλικίες	15-19	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64
Κατώτατος μισθός/απασχό λησης	0,48	0,30	0,19	0,15	0,14	0,09	0,12	0,14	0,18	0,27
Ποσοστό ανεργίας	-0,84	-0,50	-0,29	-0,16	-0,11	-0,10	-0,09	-0,10	-0,07	-0,05

3.4 Σύγκριση κατώτατου μισθού Ελλάδας και υπολοίπων χωρών της ΕΕ

Για περισσότερα από είκοσι χρόνια, υπάρχει μια συνεχής συζήτηση σχετικά με την ιδέα μιας ευρωπαϊκής πολιτικής για τους κατώτατους μισθούς. Η συζήτηση αυτή επιμένει και είναι επίκαιρη, λόγω της συνεχούς κλιμάκωσης της κοινωνικής ανισότητας και της φτώχειας, ακόμη και μεταξύ των εργαζομένων, σε όλη την Ευρώπη. Η οικονομική κρίση προς τα τέλη της δεκαετίας του 2000 επιτάχυνε σημαντικά αυτήν την τάση.

Σε πολλές ευρωπαϊκές χώρες, οι υπάρχοντες κατώτατοι μισθοί έχουν υποστεί μείωση κάτω από το ελάχιστο επίπεδο διαβίωσης, καθιστώντας τους ανεπαρκείς για την αντιμετώπιση της εισοδηματικής φτώχειας. Κατά συνέπεια, το θεμελιώδες κοινωνικό δικαίωμα σε ένα «δίκαιο» και «επαρκές» επίπεδο μισθού, όπως ορίζεται σε έγγραφα όπως ο Ευρωπαϊκός Κοινωνικός Χάρτης και ο Κοινοτικός Χάρτης των Θεμελιωδών Κοινωνικών Δικαιωμάτων των Εργαζομένων, παραβιάζεται εκτενώς στην Ευρώπη. Μια ευρωπαϊκή πολιτική κατώτατου μισθού, από την άλλη πλευρά, θα επιφορτιστεί με τη θέσπιση «επαρκών» κατώτατων μισθών ομοιόμορφα σε ολόκληρη την Ευρώπη. Αυτό δεν συνεπάγεται τον καθορισμό ενός τυποποιημένου ποσού κατώτατου μισθού για ολόκληρη την ήπειρο, αλλά μάλλον την επίτευξη συναίνεσης για ένα ευρωπαϊκό πρότυπο κατώτατου μισθού, ορίζοντας τον κατώτατο μισθό ως συγκεκριμένο ποσοστό του εθνικού μέσου ή μέσου μισθού.

Η σταδιακή αύξηση των κατώτατων εθνικών μισθών, για παράδειγμα, στο 60% του εθνικού μέσου μισθού, θα μπορούσε ενδεχομένως να ωφελήσει έως και το 16% όλων των εργαζομένων στην ΕΕ μέσω της εφαρμογής μιας ευρωπαϊκής πολιτικής κατώτατου μισθού. Αυτή η προσέγγιση θα διαδραμάτιζε κρίσιμο ρόλο στη μείωση τόσο της εισοδηματικής φτώχειας όσο και της ανισότητας. Οι αυξήσεις των μισθών που θα προκύψουν θα τονώσουν τη ζήτηση, δημιουργώντας έτσι νέες ευκαιρίες για ανάπτυξη και απασχόληση, ενώ θα αμβλύνουν τους επικρατούντες αποπληθωριστικούς κινδύνους στην Ευρώπη. Τελικά, μια ευρωπαϊκή πολιτική κατώτατου μισθού θα υλοποιηθεί ως απτή πολιτική πρωτοβουλία, δίνοντας υπόσταση στην έννοια της «κοινωνικής Ευρώπης» και συμβάλλοντας στην αποκατάσταση της εμπιστοσύνης στο ευρωπαϊκό εγχείρημα (Juncker 2014c).

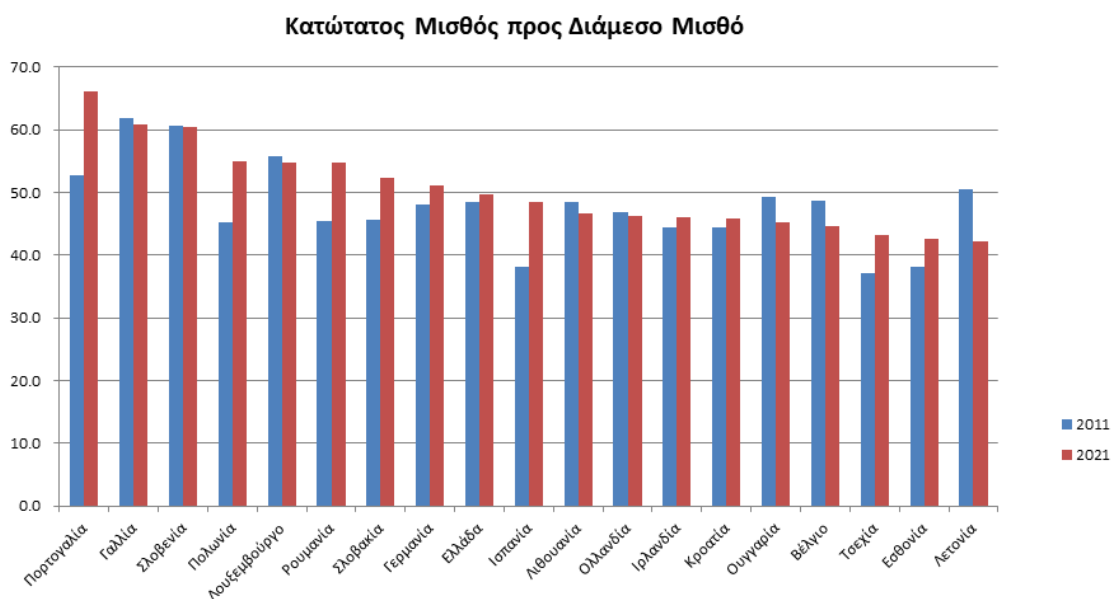
Οι πρόσφατες πιέσεις που προκλήθηκαν λόγω της πληθωριστικής ανόδου μετά την πανδημία είχαν αρνητική επίδραση στην αγοραστική δύναμη των μισθών, οδηγώντας στη μείωση του βιοτικού επιπέδου των εργαζομένων. Σύμφωνα με τα στοιχεία της Eurostat, το 8,5% των εργαζομένων στην ΕΕ ζούσε το 2022 σε νοικοκυριά με οικογενειακό εισόδημα κάτω από το όριο της φτώχειας. Το ποσοστό της εργασιακής φτώχειας ήταν υψηλότερο για εργαζόμενους με προσωρινές συμβάσεις σε σχέση με εκείνους με μόνιμη απασχόληση (12,2% έναντι 5,2% στην ΕΕ αντίστοιχα).

Παρά το γεγονός ότι η καθοριστική ευθύνη για τον καθορισμό του κατώτατου μισθού παραμένει στα κράτη μέλη, η Ευρωπαϊκή Επιτροπή, τον Οκτώβριο του 2022, εξέδωσε οδηγία (Directive (EU) 2022/2041) που καλεί τα κράτη μέλη να διασφαλίσουν ότι ο κατώτατος μισθός επιτρέπει στους εργαζομένους να ζουν με αξιοπρέπεια. Συγχρόνως ενθαρρύνει τα κράτη μέλη να εξασφαλίσουν ότι τουλάχιστον το 80% των εργαζομένων καλύπτεται από συλλογικές διαπραγματεύσεις.

Πράγματι, εάν οι εθνικές συλλογικές συμβάσεις καλύπτουν εξ ολοκλήρου τους εργαζόμενους, δεν απαιτείται κυβερνητική παρέμβαση για τον καθορισμό του κατώτατου μισθού. Ωστόσο, πολλές χώρες αντιμετωπίζουν δυσκολίες σε αυτόν τον τομέα. Για παράδειγμα, στην Ελλάδα, το ποσοστό κάλυψης από τις συλλογικές διαπραγματεύσεις έχει μειωθεί σημαντικά τα τελευταία χρόνια (14,2% το 2017 σύμφωνα με τα στοιχεία του ΟΟΣΑ, ή 25,8% το 2018 σύμφωνα με τα στοιχεία του Διεθνούς Γραφείου Εργασίας).

Η πλειονότητα των χωρών της ΕΕ έχει θεσπίσει κατώτατο μισθό, με εξαιρέσεις στις Σκανδιναβικές χώρες (Δανία, Φινλανδία και Σουηδία) και την Αυστρία, όπου τα ποσοστά κάλυψης από συλλογικές διαπραγματεύσεις είναι υψηλά. Στην Ιταλία, προσπάθειες για την θεσμοθέτηση κατώτατου μισθού δεν είχαν επιτυχία. Στη Γερμανία, ο κατώτατος μισθός εθνικής εμβέλειας εισήχθη το 2015. Το επίπεδο του κατώτατου μισθού ποικίλλει σημαντικά μεταξύ των κρατών μελών, αντανakλώντας διαφορές στο κόστος ζωής, στις εθνικές οικονομίες και στους θεσμούς της αγοράς εργασίας.

Η οδηγία της Ευρωπαϊκής Επιτροπής ορίζει ότι ο κατώτατος μισθός πρέπει να αντιστοιχεί τουλάχιστον στο 60% του διαμέσου μισθού ή στο 50% του μέσου μισθού. Το 2021, στην Ευρώπη, το ποσοστό του κατώτατου μισθού κυμάνθηκε από 42,3% του διαμέσου μισθού στη Λετονία έως 66,2% στην Πορτογαλία. Εκτός από την Πορτογαλία, μόνο σε άλλες δύο χώρες υπερέβαινε το 60% των διαμέσων μισθών: στη Γαλλία (60,9%) και στη Σλοβενία (60,4%) (Directive (EU) 2022/2041).



Διάγραμμα 3. Κατώτατος μισθός προς διάμεσο μισθό

Πηγή: (Γ.Σ.Ε.Ε, 2023). *Ε.Γ.Σ.Σ.Ε.*

Το 2021, η αναλογία των κατώτατων μισθών προς τους διάμεσους μισθούς εμφάνισε αύξηση σε 11 από τα 19 κράτη μέλη, σε σύγκριση με το 2011 (για τα οποία υπάρχουν διαθέσιμα δεδομένα). Σημαντική αύξηση παρατηρήθηκε στην Πορτογαλία (κατά 13,5 ποσοστιαίες μονάδες), στην Ισπανία και στην Πολωνία (κατά περίπου 10 ποσοστιαίες μονάδες). Στην Ελλάδα, ο κατώτατος μισθός ως ποσοστό του διάμεσου μισθού ελαφρώς αυξήθηκε το 2021 (49,8%), σε σύγκριση με το 2011 (48,5%), ενώ είχε σημειώσει σημαντική μείωση το 2012 (41,0%). Σε 11 άλλα κράτη μέλη, ο κατώτατος μισθός παραμένει κάτω από το 50% του διάμεσου μισθού.

Τα τελευταία δύο χρόνια, ωστόσο, παρατηρήθηκε αύξηση του κατώτατου ονομαστικού μισθού στην Ελλάδα, καθώς και σε άλλα κράτη μέλη. Συγκεκριμένα, από 663 ευρώ τον Ιανουάριο του 2022, ανήλθε στα 713 ευρώ τον Μάιο του 2022 και στα 780 ευρώ τον Απρίλιο του 2023 σημειώνοντας συνολική αύξηση 17,6%. Τον Απρίλιο του 2023, ο Εναρμονισμένος Δείκτης Τιμών Καταναλωτή αυξήθηκε κατά 10,9% σε σχέση με τον Ιανουάριο του 2022. Συνεπώς, ο κατώτατος μισθός αυξήθηκε περισσότερο από τον πληθωρισμό.

Σημειώνεται, ωστόσο, ότι ο πληθωρισμός οφείλεται κυρίως στην άνοδο των τιμών της ενέργειας και των τροφίμων, πλήττοντας κυρίως τα νοικοκυριά με χαμηλό εισόδημα, καθώς εκείνα δαπανούν τον μεγαλύτερο μέρος του εισοδήματός τους σε βασικά αγαθά. Επιπλέον, οι προσαρμογές του κατώτατου μισθού είναι περιοδικές, ενώ η συνεχής αύξηση των τιμών οδηγεί σε περαιτέρω απώλεια αγοραστικής δύναμης για τους χαμηλόμισθους.

Η αντιμετώπιση της φτώχειας των χαμηλόμισθων εργαζομένων αποτελεί πρόκληση. Προκειμένου να διαφυλαχθεί η προβλεπόμενη μείωση του πληθωρισμού, οι αυξήσεις των μισθών πρέπει να είναι "λελογισμένες", και παράλληλα, θα πρέπει να υπάρχει περιορισμός στα υπερκέρδη των επιχειρήσεων ειδικά στον τομέα της ενέργειας. Ένας τρόπος αποζημίωσης των νοικοκυριών χαμηλού εισοδήματος για την άνοδο των τιμών, σε περίοδο γενικευμένης μισθολογικής συγκράτησης, είναι η υιοθέτηση άλλων αντισταθμιστικών πολιτικών. Οι επιδοτήσεις που στοχεύουν τα ευάλωτα νοικοκυριά, για παράδειγμα, μπορούν να συμβάλουν αποφασιστικά στον περιορισμό της δυσχέρειας λόγω αυξημένου κόστους διαβίωσης.

Η Ευρωπαϊκή Επιτροπή πρέπει να θέσει δύο βασικές σκέψεις στο επίκεντρο της μελλοντικής της πρότασης για δίκαιους κατώτατους μισθούς, εάν θέλει να πετύχει. Πρώτον, πρέπει να διασφαλίσει ότι οι παράμετροι του μέσου της ΕΕ επιτυγχάνουν τους αρχικούς στόχους του να προσφέρει αξιοπρεπή διαβίωση στους χαμηλόμισθους εργαζομένους, ενώ ταυτόχρονα περιορίζει τις μισθολογικές ανισότητες. Δεύτερον, πρέπει να οικοδομήσει συναίνεση και να πείσει τους σκληροπυρηνικούς να κερδίσουν την απαραίτητη πολιτική υποστήριξη των κρατών μελών.

Η εκπλήρωση του διπλού στόχου μιας πιο ισότιμης μισθολογικής δομής και αξιοπρεπούς διαβίωσης θα πρέπει να χρησιμεύσει ως πυξίδα που θα καθοδηγεί τον ορισμό της Επιτροπής για το τι είναι δίκαιο και επαρκές. Με αυτόν τον τρόπο, η πρόταση της ΕΕ θα πρέπει:

- Συνδυάσει δύο μέσα – σχετικούς και απόλυτους δείκτες – σε ένα. και
- να μετατρέψει το EPSR σε ένα επιχειρησιακό πλαίσιο που ορίζει τον «ευρωπαϊκό τρόπο» αξιοπρεπούς διαβίωσης και να αναπτύξει μια κοινή μεθοδολογία για έναν ελάχιστο αξιοπρεπή μισθό διαβίωσης που καθορίζει την επιλογή των απόλυτων δεικτών.

Έχουν ήδη γίνει πολλά για να καθοριστεί η δίκαιη τιμή των κατώτατων μισθών, με αποτέλεσμα να χρησιμοποιείται ένας σχετικός δείκτης για να αποτραπεί μια πολύ διάσπαρτη και άνιση κατανομή των μισθών. Ενώ υπάρχει γενική συμφωνία για το επίπεδο αυτού του δείκτη (δηλαδή 60%), υπάρχουν συνεχείς συζητήσεις και προϋπάρχουσες αποκλίνοσες

πρακτικές σχετικά με το εάν πρέπει να σχετίζεται με τον διάμεσο ή τον μέσο μισθό και το εθνικό ακαθάριστο ή καθαρό.

Μολονότι η Επιτροπή δεν πρέπει να παραβλέπει τον πολιτικό της στόχο εν μέσω των τεχνικών πτυχών, πρέπει να καταβάλει κάθε δυνατή προσπάθεια για να διασφαλίσει έναν αποτελεσματικό και θετικό αντίκτυπο στους χαμηλόμισθους εργαζομένους. Κατά την επιλογή μεταξύ του μέσου και του διαμέσου όρου, η Επιτροπή θα πρέπει να χρησιμοποιεί τους μέσους μισθούς ως σημείο αναφοράς, καθώς είναι λιγότερο ευαίσθητοι στις αλλαγές στα άκρα της κατανομής των μισθών και επομένως λιγότερο επιρρεπείς σε ξαφνικές εξελίξεις. Με άλλα λόγια, η δραστική αύξηση των μισθών μιας ομάδας εργαζομένων θα επηρέαζε περισσότερο τον μέσο όρο από τον διάμεσο. Έτσι, η διάμεσος θα παρείχε μια πιο ακριβή αναπαράσταση της κεντρικής τάσης από τον μέσο όρο.

Όσον αφορά τη συζήτηση για το ακαθάριστο έναντι του καθαρού, είναι σημαντικό να επισημανθούν τα διαφορετικά επίπεδα φόρων και παροχών που ισχύουν για τους χαμηλόμισθους σε όλη την Ευρώπη. Είναι καλύτερο να χρησιμοποιείτε τον καθαρό δείκτη όχι μόνο για λόγους σύγκρισης, αλλά και επειδή αυτό που πραγματικά έχει σημασία είναι η καθαρή αμοιβή κατ' οίκον.

Λαμβάνοντας υπόψη όλα αυτά, η επικείμενη πρωτοβουλία της ΕΕ θα πρέπει να εξετάσει την καθαρή αμοιβή των χαμηλόμισθων εργαζομένων και να τη συγκρίνει με τις εθνικές μέσες αποδοχές. Η χρήση ενός σχετικού δείκτη έχει το πλεονέκτημα της δημιουργίας ενός σαφούς και εύκολου στην επικοινωνία στόχου, ο οποίος μπορεί να χρησιμεύσει ως σημείο αναφοράς για σταδιακή εφαρμογή και ανοδική σύγκλιση. Ωστόσο, η χρήση ενός σχετικού δείκτη από μόνη της δεν θα βγάλει ορισμένους εργαζόμενους από τη φτώχεια και θα τους προσφέρει μια αξιοπρεπή ζωή.

Στην πραγματικότητα, μια υψηλή σχετική αξία του κατώτατου μισθού δεν αποτελεί ασπίδα κατά της φτώχειας. Σε χώρες όπου οι μισθοί είναι γενικά χαμηλοί, ένα σχετικά υψηλό μερίδιο του μέσου εθνικού μισθού δεν σημαίνει ότι οι άνθρωποι θα καλύπτουν τις βασικές τους ανάγκες. Επομένως, η εισαγωγή απόλυτων δεικτών για τη συμπλήρωση του σχετικού είναι απαραίτητη για την αξιολόγηση της ικανότητας των εργαζομένων να αντέξουν οικονομικά μια αξιοπρεπή ζωή. Η δυσκολία λοιπόν έγκειται στο να ορίσουμε συγκεκριμένα τι συνεπάγεται μια αξιοπρεπής ζωή. Η θέσπιση ενός τέτοιου ορισμού σε ευρωπαϊκό επίπεδο είναι δύσκολη (αν και όχι αδύνατη) λόγω των σημαντικών διαφορών τιμών στην ΕΕ και των σημαντικών διαφοροποιήσεων στον τρόπο με τον οποίο γίνεται αντιληπτή αυτή η έννοια από τη μια χώρα στην άλλη.

Ωστόσο, υπάρχει μια αξιόπιστη απάντηση στους επικριτές μιας ευρωπαϊκής προσέγγισης για αξιοπρεπή διαβίωση. Στην πραγματικότητα, το EPSR παρέχει ένα ιδανικό πλαίσιο για την ανάπτυξη μιας κοινής μεθοδολογίας που ορίζει τον «ευρωπαϊκό τρόπο» αξιοπρεπούς διαβίωσης. Η μετατροπή του πυλώνα σε ένα επιχειρησιακό πλαίσιο που μπορεί να κατευθύνει τις εθνικές και ευρωπαϊκές πολιτικές θα ήταν, επομένως, μια λογική συνέχεια της διοργανικής διακήρυξης του 2017.

Η Επιτροπή πρέπει να ξεκινήσει αυτό το έργο με τα κράτη μέλη και να δώσει εντολή στις εθνικές κυβερνήσεις να συγκροτήσουν ομάδες εμπειρογνομόνων που θα αξιολογούν το κόστος πρόσβασης στα κοινωνικά δικαιώματα που απαριθμούνται στον πυλώνα. Για να δώσουμε ένα παράδειγμα, η Αρχή 11 της EPSR δίνει το δικαίωμα σε προσιτή παιδική φροντίδα. Ωστόσο, η τοποθέτηση ενός παιδιού σε μια δομή παιδικής μέριμνας σπάνια παρέχεται δωρεάν και έχει αντίτιμο, αντιπροσωπεύοντας έτσι σημαντική επιβάρυνση για πολλούς προϋπολογισμούς των νοικοκυριών. Το κόστος της παιδικής μέριμνας διαφέρει από το ένα κράτος μέλος στο άλλο και επηρεάζεται από πολλούς εθνικούς παράγοντες. Επιπλέον, κάθε κοινωνικό δικαίωμα δεν μπορεί εύκολα να μεταφραστεί σε νομισματικούς όρους, δεδομένου ότι κάποιοι υποδεικνύουν μια ενέργεια που πρέπει να εκπληρωθεί από τις δημόσιες πολιτικές.

Παρά την πολυπλοκότητα αυτής της άσκησης, το EPSR θα πρέπει ωστόσο να χρησιμεύσει ως πλαίσιο αναφοράς για την ανάπτυξη μιας κοινής μεθοδολογίας για έναν ελάχιστο αξιοπρεπή μισθό διαβίωσης (δηλαδή να επιτρέπει στους εργαζόμενους να απολαμβάνουν ένα κοινωνικά αποδεκτό επίπεδο διαβίωσης). Το επίπεδο των κατώτατων μισθών θα αντικατοπτρίζει την εθνική πραγματικότητα.

Το EPSR παρέχει ένα ιδανικό πλαίσιο για την ανάπτυξη μιας κοινής μεθοδολογίας που ορίζει τον «ευρωπαϊκό τρόπο» αξιοπρεπούς διαβίωσης.

Οι εθνικές ομάδες εμπειρογνομόνων θα πρέπει να εκπροσωπούν επαρκώς τους κοινωνικούς εταίρους, προκειμένου να διαδραματίσουν κεντρικό ρόλο στη διαμόρφωση ενός κατώτατου μισθού διαβίωσης. Τέτοιες ομάδες θα μπορούσαν να λειτουργήσουν ως ουσιαστική συνιστώσα του μελλοντικού οδικού χάρτη που σχεδιάζει να δρομολογήσει η Επιτροπή το 2021, για να διευκολύνει την εφαρμογή του πυλώνα σε εθνικό επίπεδο. Στην πραγματικότητα, αυτό θα ενθάρρυνε μια ισχυρότερη ανταπόκριση στο EPSR από τους εθνικούς ενδιαφερόμενους φορείς, ιδιαίτερα τους υπεύθυνους χάραξης πολιτικής και τους κοινωνικούς εταίρους. τη δέσμευση των κρατών μελών της πίστωσης σε αυτήν· και να το μετατρέψουν σε συγκεκριμένο και λειτουργικό όργανο.

Επομένως, ο συνδυασμός απόλυτων και σχετικών δεικτών είναι απαραίτητος για την εκπλήρωση των δύο συμπληρωματικών στόχων της αξιοπρεπούς διαβίωσης και μιας ισότιμης μισθολογικής δομής. Με τη σειρά τους, και οι δύο στόχοι είναι σημαντικοί για την οικοδόμηση μιας πιο κοινωνικής Ευρώπης.

Η Επιτροπή έκανε το σωστό βήμα προς τα εμπρός για την οικοδόμηση συναίνεσης αρνούμενη να εναρμονίσει το επίπεδο των κατώτατων εθνικών μισθών ή τους μηχανισμούς που τους καθορίζουν. Ωστόσο, φαίνεται ότι αυτές οι υποσχέσεις δεν έχουν ακόμη αμβλύνει τις σημερινές θέσεις ούτε καθησυχάζουν τους αντιπάλους. Επομένως, το ακανθώδες ερώτημα παραμένει: Πώς διασφαλίζει η ΕΕ μια αποτελεσματική πολιτική διατηρώντας παράλληλα διαφορετικούς εθνικούς μηχανισμούς καθορισμού των μισθών;

Είναι επιτακτική ανάγκη το μέσο της ΕΕ να προβλέπει μόνο κατώτατο όριο μισθού, να τηρεί την αρχή των ελάχιστων απαιτήσεων και να περιλαμβάνει μια ισχυρή ρήτρα μη παλινδρόμησης.

Για να επιτευχθεί αυτό, η πρωτοβουλία της ΕΕ πρέπει να διασφαλίσει δύο πράγματα:

- τη δημιουργία ενός μέσου που παρέχει ταυτόχρονα φιλοδοξία (δηλαδή για χώρες με υψηλά πρότυπα εργασίας) και ευελιξία (δηλαδή για χώρες όπου μπορούν να βελτιωθούν). και
- τη νομική επικράτηση των συλλογικών συμβάσεων και την αυτονομία των κοινωνικών εταίρων στα συστήματα συλλογικών διαπραγματεύσεων.

Τα συνδικάτα σε χώρες με σχετικά υψηλούς κατώτατους μισθούς αντιλαμβάνονται ότι ένα ελάχιστο όριο θα μπορούσε να αποθαρρύνει τους κοινωνικούς εταίρους από τη συμμετοχή σε διαπραγματεύσεις, επειδή ορισμένοι θα προτιμούσαν να αθετήσουν το χαμηλότερο κοινωνικό επίπεδο. Παρόμοιος φόβος αφορά την πιθανότητα παρέμβασης της ΕΕ στην εθνική ή/και κλαδική μισθολογική πολιτική σε περιόδους οικονομικής κρίσης, όπως συνέβη κατά τη διάρκεια της χρηματοπιστωτικής κρίσης του 2008, όταν η Επιτροπή έκανε οικονομική βοήθεια σε ορισμένα κράτη μέλη που εξαρτώνται από αυτά μειώνοντας τους κατώτατους μισθούς τους. .

Σε αυτό το πλαίσιο, είναι επιτακτική ανάγκη το μέσο της ΕΕ να προβλέπει μόνο κατώτατο όριο μισθού, εμμένει στην αρχή των ελάχιστων απαιτήσεων, όπως αναφέρεται στις Συνθήκες στον τομέα της απασχόλησης και των κοινωνικών πολιτικών· και περιλαμβάνει ισχυρή ρήτρα μη παλινδρόμησης, όπως ζητούν τα συνδικάτα. Μια τέτοια ρήτρα θα διασφάλιζε ότι η ΕΕ δεν θα μειώσει το επίπεδο φιλοδοξίας που προβλέπεται στις συλλογικές

διαπραγματεύσεις ή στη ρύθμιση του κατώτατου μισθού. Με άλλα λόγια, θα αποτρέψει την παρέμβαση της ΕΕ που έρχεται με τη μορφή προσαρμογής προς τα κάτω των κατώτατων μισθών σε περίπτωση οικονομικής αναταραχής.

Επιπλέον, για να αντικατοπτρίζει την πολυπλοκότητα της κατάλληλης χρήσης τόσο των απόλυτων όσο και των σχετικών δεικτών κατώτατου μισθού, το μέσο της ΕΕ πρέπει να στοχεύει στη σταδιακή εφαρμογή και όχι να απαιτεί αυτόματη αύξηση. Θα πρέπει να δώσει στις εθνικές κυβερνήσεις αρκετό χρόνο για να συγκροτήσουν ομάδες εμπειρογνομόνων και στους εθνικούς κοινωνικούς εταίρους να συμμετάσχουν στη διαδικασία, διασφαλίζοντας έτσι ότι λαμβάνονται υπόψη οι εθνικές οικονομικές πραγματικότητες.

Όσον αφορά τον σεβασμό των εθνικών πρακτικών, είναι σημαντικό να μην εισαχθεί ένα κατώτατο όριο κάλυψης συλλογικών διαπραγματεύσεων (δηλαδή να καθοριστεί πόσους εργαζομένους θα πρέπει να καλύπτουν οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας). Εάν καθιερωνόταν, θα μπορούσε να αποτρέψει τους εργοδότες από την έναρξη διαπραγματεύσεων και, ως εκ τούτου, να είναι επιζήμιο για κάθε κοινωνικό διάλογο. Στην πραγματικότητα, ένα όριο κάλυψης θα ήταν επικίνδυνο με την έννοια ότι θα άφηνε σκόπιμα τμήματα της οικονομίας –και κυρίως τομείς που έχουν προδιάθεση για χαμηλούς μισθούς και επισφάλεια– εκτός συλλογικών συμβάσεων.

Αντίθετα, το μέσο της ΕΕ για τον κατώτατο μισθό θα πρέπει να επιδιώκει την πλήρη κάλυψη όλων των εργαζομένων και να ζητά από τα κράτη μέλη να αναφέρουν τακτικά τα επίπεδα κάλυψης στις συλλογικές τους συμβάσεις και/ή στη ρύθμιση του κατώτατου μισθού. Εκτός από τους κανόνες εφαρμογής που προβλέπονται από τη νομική πράξη της ΕΕ για τον κατώτατο μισθό, αυτές οι εκθέσεις θα πρέπει να τροφοδοτούν τις εκθέσεις ανά χώρα που συμβάλλουν στο Ευρωπαϊκό Εξάμηνο. Αυτό θα διασφάλιζε ότι το ζήτημα των επαρκών κατώτατων μισθών θα λαμβάνεται υπόψη κατά τη σύνταξη των συστάσεων ανά χώρα.

Το μέσο της ΕΕ για τον κατώτατο μισθό θα πρέπει να επιδιώκει την πλήρη κάλυψη όλων των εργαζομένων και να ζητά από τα κράτη μέλη να αναφέρουν τακτικά τα επίπεδα κάλυψης στις συλλογικές τους συμβάσεις και/ή στη ρύθμιση του κατώτατου μισθού.

Επιπλέον, η πρωτοβουλία της ΕΕ πρέπει να διασφαλίσει ότι οι τομείς που ρυθμίζονται από συλλογικές συμβάσεις εξαιρούνται από το νομικό μέσο της ΕΕ. Ως εκ τούτου, ένα πλαίσιο της ΕΕ με πολλαπλούς δείκτες (δηλαδή συνδυασμένους σχετικούς και απόλυτους) θα ισχύει μόνο για εργαζόμενους σε τομείς που δεν καλύπτονται από συλλογικές συμβάσεις και προάγει την πλήρη κάλυψη των συλλογικών διαπραγματεύσεων. Η ΕΕ θα τηρήσει την υπόσχεσή της να προωθήσει τον κοινωνικό διάλογο με σεβασμό των συλλογικών συμβάσεων,

να δημιουργήσει ένα νομικό πλαίσιο όπου οι συλλογικές διαπραγματεύσεις μπορούν να συνυπάρξουν με τους κατώτατους νόμους που ορίζονται από το νόμο και να επικεντρωθεί σε τομείς όπου οι εργαζόμενοι υπόκεινται σε χαμηλόμισθη εκμετάλλευση. Αυτό που έχει μεγαλύτερη σημασία είναι το αποτέλεσμα: Ένας ευρωπαϊκός κατώτατος μισθός για όλους τους εργαζόμενους, ανεξάρτητα από τον τομέα στον οποίο εργάζονται.

Τέλος, η οικοδόμηση πολιτικής συναίνεσης – ιδίως με την έμφαση στα οφέλη για όλους – είναι το κλειδί. Η ευαίσθητη συζήτηση σχετικά με ένα ευρωπαϊκό πλαίσιο για τους κατώτατους μισθούς είναι μια μοναδική ευκαιρία για την προώθηση εποικοδομητικών συζητήσεων σχετικά με τη σημασία και την ανάγκη για οικονομική και κοινωνική σύγκλιση στην Ευρώπη. Όχι μόνο θα παρείχε στους οικονομικούς παράγοντες πιο ισότιμους όρους ανταγωνισμού στην ενιαία αγορά, αλλά θα αποδείκνυε επίσης ότι η ΕΕ μπορεί να προστατεύσει τους πιο ευάλωτους και να διορθώσει τη ζοφερή εικόνα των ομάδων χαμηλού εισοδήματος για το ευρωπαϊκό σχέδιο.

Η προσέγγιση της Ευρωπαϊκής Επιτροπής αποτελεί μια σταθερή αφετηρία για τη θέσπιση ενός αποτελεσματικού και πολύ μελετημένου ευρωπαϊκού πλαισίου για τους κατώτατους μισθούς, δημιουργώντας έτσι μια ιστορική ευκαιρία για την ΕΕ να γίνει πιο ισότιμη και να βελτιώσει τις συνθήκες εργασίας των χαμηλόμισθων εργαζομένων της.

Θα έφερνε επίσης ορισμένες θετικές προοπτικές στο μέλλον του ευρωπαϊκού έργου σε μια εποχή που όλα τα μυαλά βρίσκονται σε λειτουργία διαχείρισης κρίσεων, προσπαθώντας να σταματήσουν την εξάπλωση του COVID-19 και να περιορίσουν τις επιβλαβείς συνέπειές του. Ενισχύοντας τη διάστασή της φροντίδας, η ΕΕ θα προβλέψει τον αντίκτυπο που θα έχει η τρέχουσα κρίση στο πολιτικό της τοπίο, καθώς οι κοινωνικοοικονομικές συνέπειες είναι πιθανό να προσφέρουν γόνιμο έδαφος για ριζοσπαστικές και ευρωσκεπτικιστικές φωνές. Στην πραγματικότητα, αν και δεν υπάρχει ακόμη σαφές μήνυμα ότι οι δυνάμεις κατά της ΕΕ έχουν ωφεληθεί μαζικά από την κρίση, τέτοιες εξελίξεις παραμένουν ένα πιθανό σενάριο που πρέπει να αποφευχθεί.

Κεφάλαιο 4. Συμπεράσματα

Η εξέταση της ελληνικής μεταρρύθμισης του κατώτατου μισθού του 2012 παρέχει μια ενδιαφέρουσα αλλαγή πολιτικής για την ανάλυση των επιπτώσεων στην απασχόληση από τις προσαρμογές του κατώτατου μισθού. Η μακροχρόνια συζήτηση σχετικά με τις επιπτώσεις του κατώτατου μισθού έχει αποφέρει ποικίλα ευρήματα, συμπεριλαμβανομένων αρνητικών, ουδέτερων ή ακόμη και θετικών επιπτώσεων στην απασχόληση. Η μεταρρύθμιση του κατώτατου μισθού στην Ελλάδα του 2012 προσφέρει ένα κατάλληλο πλαίσιο για τη μελέτη αυτών των επιπτώσεων χωρίς τον περίπλοκο παράγοντα της γεωγραφικής ετερογένειας που βρίσκεται σε άλλες μελέτες. Η Ελλάδα, με τον ιδιαίτερα υψηλό κατώτατο μισθό της σε σχέση με τους μέσους μισθούς, χρησιμεύει ως μια ενδιαφέρουσα περίπτωση για τη διερεύνηση των επιπτώσεων του κατώτατου μισθού. Τα στοιχεία από αυτή τη μεταρρύθμιση χρησιμεύουν ως προειδοποιητικό παράδειγμα, αποκαλύπτοντας ότι οι εξαιρετικά υψηλοί κατώτατοι μισθοί μπορούν πράγματι να οδηγήσουν σε σημαντικές επιπτώσεις ανεργίας. Οι προκλήσεις για την επίτευξη συναίνεσης σχετικά με τις επιπτώσεις του κατώτατου μισθού μπορεί να αποδοθούν, εν μέρει, στη διακύμανση της συνάφειας και της επιβολής του κατώτατου μισθού σε πολλές χώρες που έχουν μελετηθεί προηγουμένως. Η πολυπολιτισμική ποικιλομορφία και οι διαφορές στην επιβολή του κατώτατου μισθού αντιμετωπίζονται ως προκλήσεις. Η ανάγκη για συναίνεση είναι δύσκολη λόγω αυτών των διαφορετικών παραμέτρων που ισχύουν σε κάθε χώρα. Ο πιθανός ρόλος των τριβών αναζήτησης στις επιπτώσεις του κατώτατου μισθού απαιτεί περαιτέρω έρευνα, ιδίως όσον αφορά τον αντίκτυπο στον επιχειρηματικό κύκλο. Οι τριβές αυτές αφορούν πιθανές αντιξοότητες ή εμπόδια που επηρεάζουν την αναζήτηση εργασίας και την ανταπόκριση των επιχειρήσεων στις αλλαγές του κατώτατου μισθού. Δεδομένης της παρουσίας τριβών αναζήτησης και των ποικίλων επιδομάτων ανεργίας σε διάφορες χώρες, η διερεύνηση των επιπτώσεων της απασχόλησης των κατώτατων μισθών κατά τη διάρκεια της οικονομικής ύφεσης θα μπορούσε να είναι πολύτιμη.

Ο κατώτατος μισθός στην Ελλάδα είναι θέμα συζήτησης και προσαρμογής τα τελευταία χρόνια, αντικατοπτρίζοντας τις προσπάθειες για την αντιμετώπιση των οικονομικών προκλήσεων και τη βελτίωση του βιοτικού επιπέδου των εργαζομένων. Ο καθορισμός του κατώτατου μισθού λαμβάνει υπόψη παράγοντες όπως ο πληθωρισμός, η συνολική οικονομική κατάσταση και κοινωνικοί παράγοντες.

Το επίπεδο του κατώτατου μισθού έχει επιπτώσεις στα προς το ζην των εργαζομένων, ιδιαίτερα εκείνων με χαμηλότερα εισοδήματα. Οι συνήγοροι υποστηρίζουν ότι ένας δίκαιος

και επαρκής κατώτατος μισθός είναι απαραίτητος για να διασφαλιστεί ότι οι εργαζόμενοι μπορούν να καλύψουν τις βασικές τους ανάγκες και να διατηρήσουν ένα αξιοπρεπές βιοτικό επίπεδο. Από την άλλη πλευρά, οι επιχειρήσεις και οι εργοδότες μπορεί να εκφράσουν ανησυχίες σχετικά με τις πιθανές επιπτώσεις στο λειτουργικό κόστος και στα επίπεδα απασχόλησης.

Οι πολιτικές για τον κατώτατο μισθό διαδραματίζουν κρίσιμο ρόλο στη διαμόρφωση της αγοράς εργασίας και επηρεάζουν την κατανομή του εισοδήματος εντός μιας χώρας. Αποτελούν μέρος ευρύτερων συζητήσεων για την κοινωνική δικαιοσύνη, την ισότητα του εισοδήματος και την οικονομική βιωσιμότητα. Οι κυβερνήσεις συχνά συνεργάζονται με κοινωνικούς εταίρους, συμπεριλαμβανομένων των συνδικάτων και των εργοδοτικών ενώσεων, για να επιτύχουν μια ισορροπία που λαμβάνει υπόψη τα συμφέροντα τόσο των εργαζομένων όσο και των επιχειρήσεων.

Βιβλιογραφία

- Adams, S. & Neumark, D. (2005) Living wage effects: new and improved evidence. *Econ Dev Q* 19:80–102. doi:10.1177/0891242404268639
- Anker, R. (2005). *A new methodology for estimating internationally comparable poverty lines and living wage rates*.
- Anker, R. (2011). *Estimating a living wage: a methodological review*. ILO
- Atkinson, A.B. (2003) Income inequality in OECD countries: data and explanations. *CESifo Econ Stud* 49:479–513
- Atkinson, T. Cantillon, B., Marlier, E. & Nolan, B. (2002). *Social indicators: the EU and social inclusion*. OUP, Oxford
- Aumann, A. (2013). Ausgewählte Probleme des polnischen Mindestlohns, in: *Zeitschrift für ausländisches und internationales Arbeits- und Sozialrecht*, Vol.27 (1): 18–31.
- Aumayr Pintar, C., Cabrita, J., Fernández Macías, E. & Vacas Soriano, C. (2014). *Pay in Europe in the 21st century*, Dublin: Eurofound.
- Aumayr-Pintar, C., Rasche, M. and Vacas-Soriano, C. (2019), *Minimum wages in 2019 – Annual review*, Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.
- Besamusca J, Tijdens K (2015) Comparing collective bargaining agreements for developing countries. *Int J Manpow* 36:86–102
- Bethlehem, J. (2010). Selection bias in web surveys. *Int Stat Rev* 78:161–188
- Borjas, G. (2015). *Labor Economics*, 7th edn. McGraw-Hill Education, New York
- Bosch, G. & Weinkopf, C. (2013): Wechselwirkungen zwischen Mindest- und Tariflöhnen, *WSI-Mitteilungen*, Vol.66 (6): 393–404.
- Brenner, M. (2002). Defining and measuring a global living wage: theoretical and conceptual issues. In: document établi pour la conférence Global Labor Standards and Living Wages, à l’Université de Massachusetts-Amherst. *Citeseer*, pp 19–20

Brischoux, M., Jaubertie, A., Gouardo, C., Lossot, P., Lellouch, T. & Sode, A. (2014): Mapping out the options for a European minimum wage standard, in: *Trésor-Economics* No. 133.

Bündnis 90/Die Grünen (2014): *Europa. Mitentscheiden, Erneuern, Zusammenhalten, 2014 European election programme of Bündnis 90/Die Grünen*. Online at: http://www.gruene.de/fileadmin/user_upload/Dokumente/Gruenes-Europawahlprogramm-2014.pdf.

Bündnis 90/Die Grünen (2014): *Europa. Mitentscheiden, Erneuern, Zusammenhalten, 2014 European election programme of Bündnis 90/Die Grünen*. Online at: http://www.gruene.de/fileadmin/user_upload/Dokumente/Gruenes-Europawahlprogramm-2014.pdf.

Cahuc, P. & Zylberberg, A. (2004). *Labor economics*. The MIT Press, Cambridge

Cavallo, A. (2017) Are online and offline prices similar? Evidence from large multi-channel retailers. *Am Econ Rev* 107:283–303. doi:10.1257/aer.20160542

Cavallo, A. & Rigobon, R. (2016) The Billion Prices Project: using online prices for measurement and research. *J Econ Perspect* 30:151–178. doi:10.1257/jep.30.2.151

CDU (2014): *Gemeinsam erfolgreich in Europa*. Europapolitischer Beschluss des 26. Parteitags der CDU Deutschlands. Online at: <https://www.cdu.de/sites/default/files/media/140405-beschluss-gemeinsam-erfolgreich-in-europa.pdf>.

Couper, M.P. (2000). Review: web surveys: a review of issues and approaches. *Public Opin Q* 64:464–494

de Pedraza, P., Tijdens, K., de Bustillo, R.M. & Steinmetz, S. (2010). A Spanish continuous volunteer web survey: sample bias, weighting and efficiency. *Rev Esp Investig Sociológicas* 109–130.

Delors, J. (2006). Speech at the Forum on the European Dimension organised by the Party of European Socialists (PES), Brussels, 28 June 2006, in: *PES (ed.): Social Europe ... Second contributions to the debate*, Brussels: PES, 8–18

Die Linke (2014). Europa geht anders. Sozial, friedlich, demokratisch. *2014 European election programme of Die Linke*. Online at: <http://www.die-linke.de/wahlen/europawahlen-2014/europawahlprogramm/langfassung/>.

Dillman DA, Bowker DK (2001). The web questionnaire challenge to survey methodologists. In: Bemad Batinic, Ulf- Dietrich Reips, Michael Bosnjak & Andreas Werner: *Online Social Sciences*. Seattle: Hogrefe & Huber. pp 53–71

Directive (EU) 2022/2041. (2022). *Adequate minimum wages in the EU*. https://www.eumonitor.eu/9353000/1/j4nvk6yhcbpeywk_j9vvik7m1c3gyxp/vlxhf3sjr3zd

Eldring, L. / Alsos, K. (2012): European Minimum Wage: A Nordic Outlook, *Fafo-Report* No.16. Online at: <http://www.fafo.no/pub/rapp/20243/20243.pdf>.

European Commission (2016). *Towards a European Pillar of Social Rights*.

European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (2020). *Living, working and COVID-19 dataset*, Dublin.

Eurostat (2020), *Employees by sex, age and occupation (1 000)*, lfsq_eegais.

Freeman, R.B. (1996). The minimum wage as a redistributive tool. *Econ J* 106:639–649. doi:10.2307/2235571

Garnero (2016), OVERVIEW OF MINIMUM WAGE POLICY, 23

Glickman, L.B. (1999). *A living wage: American workers and the making of consumer society*. Cornell University Press, Ithaca

Grimshaw, D. & Bosch, G. (2013). Intersections between minimum wage and collective bargaining institutions, in: Grimshaw, D.(ed.), *Minimum Wages, Pay Equity and Comparative Industrial Relations*, Routledge, 50–80.

Guarascio, F. (2017). *EU states should guarantee minimum income for citizens—Juncker*. Reuters. <http://uk.reuters.com/article/uk-eu-labor-juncker-idUKKBN15729W>.

Guzi, M. (2014) Estimating a living wage globally. *Living Ster* 59.

- Guzi, M. & de Pedraza, P. (2015) A web survey analysis of subjective well-being. *Int J Manpow* 36:48–67. doi:10.1108/IJM-12-2014-0237
- Guzi, M., Kahanec, M. & Kabina, T. (2016). *Codebook and explanatory note of the WageIndicator Cost-of-Living Survey and Living Wage calculations*. WageIndicator Foundation, Amsterdam
- Hirsch, D. (2017). *The Living Wage in the UK*.
- Juncker, J.-C (2014b). Juncker: Mindestlohn in jedem EU-Land, *Interview with Jean-Claude Juncker, Kurier*, 12 March 2014.
- Juncker, J.-C. (2014a). *Kernbotschaften von Jean-Claude Juncker, Spitzenkandidat der Europäischen Volkspartei (EVP) für das Amt des Präsidenten der EU-Kommission bei der Europawahl am 25. Mai 2014*. Online at: <http://juncker.epp.eu/news/kernbotschaften-von-jean-claude-juncker-spitzenkandidat-der-europaischen-volkspartei-evp-fur>.
- Juncker, J.-C. (2014c). »Ich bin überzeugt, dass Europa Mindestlöhne braucht«, Interview with Jean- Claude Juncker, *Rheinische Post*, 4 March 2014.
- Kaufman, B.E. (2010). Institutional economics and the minimum wage: broadening the theoretical and policy debate. *ILR Rev* 63:427–453. doi:10.1177/001979391006300304
- Kiss, A. (2015). *Hungary: working poor, minimum wage and minimum income*.
- Lenaerts, K., Beblavý, M. & Fabo, B. (2016) Prospects for utilisation of non-vacancy Internet data in labour market analysis—an overview. *IZA J Labor Econ* 5:1–18. doi:10.1186/s40172-016-0042-z
- Levi, M., Olson, D.J. & Steinman, E. (2002). Living-wage campaigns and laws. *WorkingUSA* 6:111–132. doi:10.1111/j.1743-4580.2002.00009.x-i1
- Luce, S. (2004). *Fighting for a living wage*, 1st edn. ILR Press, Ithaca
- Luce, S. (2009). *Raising wages on a regional level: the Asia Floor Wage*. Asia Floor Wage Alliance, New Delhi
- Maselli, I. (2016). *The social pillar already exists....* Centre for European Policy Studies, Brussels

- May, M. (1982). The historical problem of the family wage: the Ford Motor Company and the Five Dollar Day. *Fem Stud* 8:399–424. doi:10.2307/3177569
- Mýtna-Kureková, L., Beblavý, M. & Thum-Thysen, A. (2015). Using online vacancies and web surveys to analyse the labour market: a methodological inquiry. *IZA J Labor Econ* 4:1–20. doi:10.1186/s40172-015-0034-4
- Neumark, D. & Wascher, W.L. (2010). *Minimum wages*, Reprint edition. The MIT Press, Cambridge
- Parti Socialiste, (2004). *Une ambition socialiste pour l'Europe*. Texte adopté par le Conseil National du Parti Socialiste du 17 Avril 2004 pour les Elections Européennes, Paris: Le Parti Socialiste. Online at: [http:// www.elections-europeennes.org/2004/test/pdf/txt_euro_cn.pdf](http://www.elections-europeennes.org/2004/test/pdf/txt_euro_cn.pdf).
- Piketty, T. (2014). *Capital in the twenty first century*. Belknap, Cambridge
- Pollin, R. (2007). Economic prospects: making the federal minimum wage a living wage. *New Labor Forum* 16:103–107
- Rawls, J. (1999). *A theory of justice, revised edition*. Belknap Press, Cambridge, Mass
- Repentin, T. (2013). Les travailleurs européens low-cost seront un enjeu des élections, Interview with Thierry Repentin, in: *EurActiv.fr*, 15 November 2013.
- Sanial, A. (2014): Salaire minimum en Europe: comment se positionnent les partis?, in: *Le Monde*, 22 May 2014.
- Sanial, A. (2014): Salaire minimum en Europe: comment se positionnent les partis?, in: *Le Monde*, 22 May 2014.
- Schenk, C.R. (2001). *From poverty wages to a living wage*. CSJ Foundation for Research and Education
- Schulten, T. & Müller, T. (2017) *Minimum wages and living wages in Europe*
- Schulten, T. (2008). Towards a European minimum wage policy? Fair wages and social Europe, in: *European Journal of Industrial Relations*, Vol.14 (4): 421– 439.

Schulten, T. (2012). European minimum wage policy: A concept for wage-led growth and fair wages in Europe, in: *International Journal of Labour Research*, Vol. 4 (1): 85–104.

Schulten, T. (2014a): *Minimum Wage Regimes in Europe ... and What Germany Can Learn from Them*. Friedrich Ebert-Stiftung. Berlin. Online at <http://library.fes.de/pdf-files/id-moe/10558.pdf>.

SPD (2014). Europa eine neue Richtung geben. *Wahlprogramm für die Europawahl am 25. Mai 2014*. Online at: http://www.spd.de/linkableblob/118758/data/20140409_wahlprogramm_europa.pdf.

Stabile, D.R. (2009) *The living wage: lessons from the history of economic thought*. Edward Elgar Pub, Cheltenham, Northampton

Stigler, G.J. (1946) The economics of minimum wage legislation. *Am Econ Rev* 36:358–365

Tijdens, K., Beblavý, M. & Thum-Thysen, A. (2015) *Do educational requirements in vacancies match the educational attainments of job holders*

Tijdens, K. & Steinmetz, S. (2016). Is the web a promising tool for data collection in developing countries? An analysis of the sample bias of 10 web and face-to-face surveys from Africa, Asia, and South America. *Int J Soc Res Methodol* 19:461–479. doi:10.1080/13645579.2015.1035875

van Klaveren, M., Gregory, D., & Schulten, T. (Eds.). (2015). *Minimum wages, collective bargaining and economic development in Asia and Europe: a labour perspective*. Springer. <http://www.springer.com/de/book/9781137512406#otherversion=9781349506309>.

Wills J, Linneker B (2014) In-work poverty and the living wage in the United Kingdom: a geographical perspective. *Trans Inst Br Geogr* 39:182–194. doi:10.1111/tran.12020

ΓΣΕΕ (2020). *Οι επιπτώσεις του κατώτατου μισθού στην αγορά εργασίας της Ελλάδας. Μια εμπειρική ανάλυση*. Ανακ. 18/12/23 [/https://www.inegsee.gr/wp-content/uploads/2020/12/52.-E-BOOK_FINAL-1.pdf](https://www.inegsee.gr/wp-content/uploads/2020/12/52.-E-BOOK_FINAL-1.pdf), σελ. 40-50.

Ευρωπαϊκή Ένωση (2022). *Οδηγία (ΕΕ) 2022/2041 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 19ης Οκτωβρίου 2022, σχετικά με τους επαρκείς κατώτατους μισθούς στην Ευρωπαϊκή Ένωση* Ανακτ. 23/12/23 <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2022/2041/oj>

Ζερδελής , Δ. (2016). *Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο*, Εκδόσεις Σάκκουλα

Καζάκος, Α. (2013). *Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο*, Εκδόσεις Σάκκουλα

Όμιλος Διεθνών και Ευρωπαϊκών Θεμάτων (2022). *Η αύξηση του κατώτατου μισθού στην Ελλάδα*. Ανακ.03/01/24 <https://odeth.eu>

Παπαδημητρίου, Κ.Δ. (2014). Ο «νομοθετημένος» κατώτατος μισθός. *ΕΕργΔ*. Τόμος 73/2014 σελ.5.

Πετίνη, Χ. (1980). Η νέα (εθνική) ΔΑ 100/79. Σχέσεις αυτής προς ειδικώτερας ΣΣΕ ή ΔΑ, *Δ.Ε.Ν*. Τόμος 36/80 Τεύχος 871 σελ.105

Πετίνη, Χ. (2016). Μια γενική επανάληψη για τα γενικά κατώτατα όρια μισθών, ημερομισθίων- Επίκειται μείωση; *Δ.Ε.Ν*. Τόμος 72/16 Τεύχος 1694 σελ.892.

Πετίνη, Χ. (2012). Οι διατάξεις του Ν. 4046/2012 και της ΠΥΣ 6/2012 για τις αποδοχές, *Δ.Ε.Ν*. Τόμος 68/2012 Τεύχος 1598 σελ.285.