



ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΘΕΣΣΑΛΙΑΣ

ΤΜΗΜΑ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ

Πρόγραμμα μεταπτυχιακών σπουδών στην Εφαρμοσμένη
Οικονομική

**«Κατώτατοι μισθοί στην Ελλάδα και διακρατικές
συγκρίσεις.»**

Τσοπάνου Ευθυμία

A.M. M011614039

Επιβλέπουσα: κ. Οικονόμου

Περιεχόμενα

ΠΕΡΙΛΗΨΗ	4
1. ΕΙΣΑΓΩΓΗ.....	5
2. ΘΕΩΡΗΤΙΚΗ ΠΡΟΣΕΓΓΙΣΗ.....	7
2.1. Νεοκλασική θεωρία	8
2.2. Η εξαίρεση της νεοκλασικής σκέψης.....	11
2.3. Κεϋνσιανή θεωρία.....	15
2.4. Κατώτατοι μισθοί και κόστος αναζήτησης εργασίας.....	18
2.5. Συμπεράσματα κεφαλαίου	19
3. ΕΜΠΕΙΡΙΚΕΣ ΜΕΛΕΤΕΣ.....	20
3.1. Συμπεράσματα κεφαλαίου	26
4. ΙΣΤΟΡΙΚΗ ΑΝΑΔΡΟΜΗ ΚΑΙ ΝΟΜΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ ΤΟΥ ΚΑΤΩΤΑΤΟΥ ΜΙΣΘΟΥ ΣΤΗΝ ΕΥΡΩΠΗ.....	27
4.1. Ιστορική αναδρομή	27
4.2. Νομοθεσία στην Ευρώπη	29
4.3. Ελλάδα: ιστορική εξέλιξη κατώτατων μισθών	46
4.4. Συμπεράσματα κεφαλαίου	47
5. ΣΥΓΚΡΙΣΗ ΚΑΤΩΤΑΤΩΝ ΜΙΣΘΩΝ ΣΕ ΧΩΡΕΣ ΤΗΣ ΕΥΡΩΠΑΪΚΗΣ ΕΝΩΣΗΣ.....	48
5.1. Ο κατώτατος μισθός σε απόλυτες τιμές.....	48
5.2. Ο κατώτατος μισθός σε Μ.Α.Δ. (μονάδες αγοραστικής δύναμης).....	53
5.3. Σύγκριση κατώτατων μισθών ως αναλογία του μέσου και του διάμεσου μισθού.....	57
5.4. Στοιχεία για την Ελλάδα από το έτος εισαγωγής του Ευρώ	60
5.5. Η μνημονιακή πολιτική στην Ελλάδα και οι κατώτατοι μισθοί	61
5.6. Κατώτατοι μισθοί και πυκνότητα εργατικών συνδικάτων.....	62
5.7. Συμπεράσματα κεφαλαίου	66
6. ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ	67
ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ	69

ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Στην παρούσα εργασία διερευνάται ο κατώτατος μισθός στην Ελλάδα και γίνονται διακρατικές συγκρίσεις στους κατώτατους μισθούς της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Η περίοδος αναφοράς είναι το χρονικό διάστημα από το 2000 έως το 2015. Για τους σκοπούς των συγκρίσεων χρησιμοποιήθηκαν στοιχεία από τη Eurostat καθώς και από τον Ο.Ε.Κ.Δ. (Organisation for Economic Co-operation and Development). Τα μοντέλα θέσπισης του κατώτατου μισθού, στις χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης, είναι η θέσπιση κατώτατου μισθού σε εθνικό επίπεδο, όπου ισχύει σε 22 από τις 28 χώρες μέλη και η θέσπιση του κατώτατου μισθού σε κλαδικό ή επαγγελματικό επίπεδο, όπου ισχύει στις υπόλοιπες 6 χώρες. Αφού συγκρίναμε τους εθνικούς κατώτατους μισθούς των χωρών μελών της Ευρωπαϊκής Ένωσης και είδαμε ότι γενικά οι Σκανδιναβικές χώρες και οι χώρες της Βόρειας Ευρώπης είναι αυτές με τους πιο υψηλούς κατώτατους μισθούς, ενώ τους πιο χαμηλούς κατώτατους μισθούς έχουν τα νεοεισερχόμενα μέλη. Η Ελλάδα βρίσκεται κάπου στη μέση της κατάταξης έχοντας υποστεί ιστορική μείωση το 2012.

1. ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Ο κατώτατος μισθός είναι η κατώτατη ωριαία/ημερήσια/μηνιαία πληρωμή που οι εργοδότες υποχρεούνται νόμιμα να καταβάλλουν στους εργαζομένους. Ισοδύναμα, είναι ο χαμηλότερος μισθός με τον οποίο οι εργαζόμενοι πουλούν την εργασία τους. Παρόλο που η πρώτη θέσπισή του κατώτατου μισθού σε δικαστικό επίπεδο έγινε το 1894 στη Νέα Ζηλανδία και σε ομοσπονδιακό επίπεδο το 1938 στις Η.Π.Α. και νόμοι για τον κατώτατο μισθό είναι σε ισχύ σε πολλές χώρες έως σήμερα, έχει συνοδευτεί από έντονη πολιτική και επιστημονική διαμάχη για τις επιπτώσεις του στην απασχόληση. Σήμερα όμως τυγχάνει αποδοχής από ένα ευρύ φάσμα οικονομολόγων και ηγετών που πιστεύουν ότι βελτιώνει το βιοτικό επίπεδο των εργαζομένων, μειώνει τη φτώχεια, την ανισότητα, ενισχύει το ηθικό και υποχρεώνει τις επιχειρήσεις να είναι πιο επιμελείς. Οι πολέμιοι όμως του κατώτατου μισθού δεν έχουν εκλείψει και υποστηρίζουν ότι αυξάνει τη φτώχεια και την ανεργία και ιδιαίτερα μεταξύ των εργαζομένων με πολύ χαμηλή παραγωγικότητα λόγω απειρίας, με αποτέλεσμα να βλάπτει τους λιγότερο ειδικευμένους εργαζόμενους και, ενδεχομένως, να οδηγεί εκτός αγοράς εργασίας ορισμένες κοινωνικές ομάδες, και ότι είναι επιζήμια για τις επιχειρήσεις.

Οι στόχοι της παρούσας διπλωματικής εργασίας είναι δύο. Ο πρώτος αφορά τη διερεύνηση και την καταγραφή της διαδικασίας προσδιορισμού των καθορισμένων εθνικών κατώτατων μισθών που ισχύουν στην Ευρωπαϊκή Ένωση. Ο δεύτερος αφορά τη σύγκριση αυτών μεταξύ τους καθώς και σε σχέση με την πυκνότητα των εργατικών συνδικάτων. Η περίοδος αναφοράς είναι το χρονικό διάστημα από το 2000 έως το 2015 και η βάση δεδομένων περιλαμβάνει ποσοτικά και ποιοτικά στοιχεία. Τα ποσοτικά στοιχεία αφορούν τους κατώτατους μισθούς (μηνιαίος μισθός). Τα ποιοτικά στοιχεία αφορούν ημερομηνίες διερεύνησης καθώς και τις χώρες καθορισμού. Για τους σκοπούς των συγκρίσεων χρησιμοποιήθηκαν στοιχεία από τη Eurostat καθώς και από τον Ο.Ε.Κ.Δ. (Organisation for Economic Co-operation and Development).

Η δομή της παρούσας εργασίας είναι η ακόλουθη. Στο κεφάλαιο 2 που ακολουθεί παρουσιάζεται η θεωρητική προσέγγιση του κατώτατου μισθού, σύμφωνα με τη νεοκλασική και την κενσιανή σχολή. Στο κεφάλαιο 3 γίνεται εκτενής αναφορά σε σημαντικές εμπειρικές μελέτες καθώς και βιβλιογραφική ανασκόπηση από τη διεθνή

βιβλιογραφία για τον κατώτατο μισθό και τις επιπτώσεις του στην απασχόληση. Στο κεφάλαιο 4 γίνεται η ιστορική αναδρομή από το 1894 που θεσπίστηκε ο κατώτατος μισθός στη Νέα Ζηλανδία ως σήμερα και η ιστορική αναδρομή ειδικά του κατώτατου μισθού της Ελλάδας, καθώς και το νομικό πλαίσιο που ισχύει ανά τις χώρες μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης με θεσπισμένο εθνικό κατώτατο μισθό. Στο κεφάλαιο 5 παρουσιάζεται το μέγεθος και η εξέλιξη του εθνικού κατώτατου μισθού στην Ελλάδα και στην Ευρωπαϊκή Ένωση καθώς και σύγκριση αυτών σε απόλυτες τιμές, Μονάδες Αγοραστικής Δύναμης, ως αναλογία του μέσου και του διάμεσου μισθού, μια σύντομη αναφορά στην Ελλάδα της κρίσης και τέλος σύγκριση των κατώτατων μισθών της Ευρωπαϊκής Ένωσης σε σχέση με την πυκνότητα των εργατικών συνδικάτων. Τέλος στο κεφάλαιο 6 παρουσιάζεται σύνοψη συμπερασμάτων της παρούσας εργασίας.

2. ΘΕΩΡΗΤΙΚΗ ΠΡΟΣΕΓΓΙΣΗ

Οι κατώτατοι μισθοί επιβάλλονται από τις κυβερνήσεις προκαλώντας ακαμψία στους μισθούς. Μ' αυτόν τον τρόπο δεν επιτρέπουν τα ημερομίσθια και τους μισθούς να προσεγγίσουν το σημείο ισορροπίας. Με άλλα λόγια τίθεται νομοθετικά ένα κατώτατο όριο μισθών και ημερομισθίων το οποίο οι επιχειρήσεις υποχρεούνται να πληρώνουν στους εργαζομένους (Mankiw, 2002). Οι οικονομολόγοι βρίσκονται σε μια συνεχή διαμάχη για το αν τελικά η θέσπιση του κατώτατου μισθού επηρεάζει αρνητικά την απασχόληση ή όχι. Έτσι λοιπόν έχουν δημιουργηθεί τρεις επικρατέστερες θεωρητικές προσεγγίσεις σχετικά με τον κατώτατο μισθό. Οι δύο προέρχονται από τους οικονομολόγους της Νεοκλασικής σχολής με δύο διαφορετικές παραδοχές, αυτή του τέλειου ανταγωνισμού και πληροφόρησης και αυτή της μονοψωνιακής αγοράς εργασίας και η τρίτη προέρχεται από την Κεϋνσιανή σχολή που κατά βάση υποστηρίζει πως οι επιπτώσεις των κατώτατων μισθών στην απασχόληση δεν μπορούν να προσδιοριστούν εκ των προτέρων.

Στην επιστημονική κοινότητα υπάρχει μία σύγχυση, μια έντονη διαμάχη και ένα κοινό ενδιαφέρον για το θέμα των κατώτατων μισθών και τη σχέση τους με την απασχόληση. Ενώ οι ερευνητές αρχικά είχαν συμφωνήσει ότι η θέσπιση των κατώτατων μισθών ενέχει αρνητικές επιπτώσεις για την απασχόληση, η παρέμβαση των Card και Krueger το 1994 ήρθε να αναταράξει αυτές τις αντιλήψεις. Οι προαναφερθέντες υποστήριξαν ότι οι οικονομολόγοι έχουν δώσει πολύ βάση σε θεωρητικές προβλέψεις για τις επιπτώσεις των νόμων περί ελάχιστων μισθών και πολύ λίγη προσοχή στα δεδομένα. Ο Card και Krueger το 1992 διεξήγαγαν μια έρευνα στα εστιατόρια του New Jersey και της Πενσυλβανίας και αποδείχθηκε ότι στα εστιατόρια του New Jersey που αυξήθηκε ο κατώτατος μισθός αυξήθηκε και η απασχόληση. Αργότερα, επικριτές της άποψης αυτής αμφισβήτησαν την αξιοπιστία του δείγματος των εστιατορίων του New Jersey, και κατέληξαν στο καθιερωμένο συμπέρασμα ότι οι κατώτατοι μισθοί συμπιέζουν την απασχόληση. Ωστόσο και οι Card και Krueger αποδέχονται ότι οι ελάχιστοι μισθοί ορισμένες φορές φαίνεται να μειώνουν την απασχόληση, ενώ συχνά δεν έχουν αισθητό αποτέλεσμα, όμως αν χορηγούνται μέτριες αυξήσεις τότε δεν υπάρχει φόβος αρνητικών συνεπειών (Kenan, 1995). Το κοινό χαρακτηριστικό όμως πολλών ερευνών είναι ότι ασχολούνται περίπου με το ίδιο κομμάτι της αμερικανικής απασχόλησης (Baker et al., 1999).

2.1. Νεοκλασική θεωρία

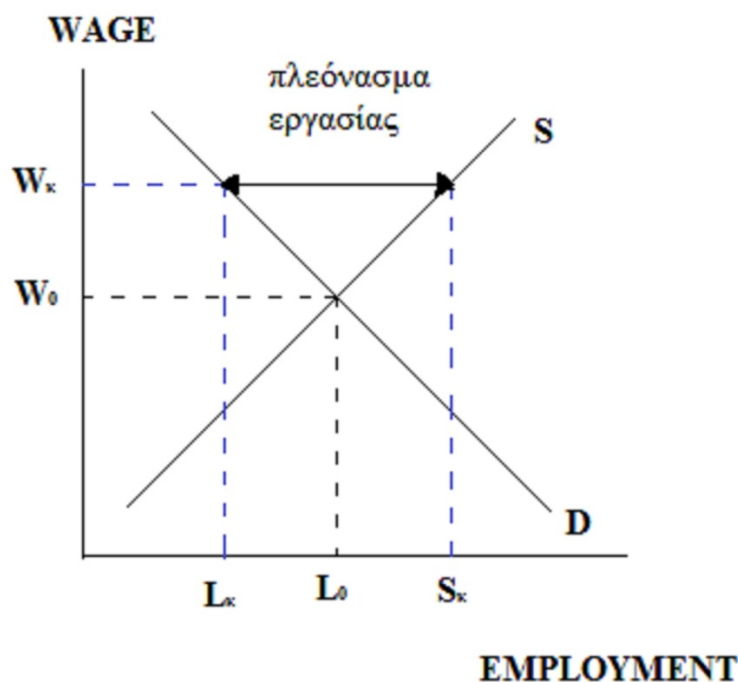
Οι βασικοί θεμελιωτές της Νεοκλασικής σχολής είναι ο Adam Smith, ο David Ricardo με την κλασική οικονομική θεωρία και άλλοι διακεκριμένοι οικονομολόγοι του 19^{ου} αιώνα. Ο πατέρας όμως της Νεοκλασικής σκέψης είναι ο Alfred Marshall, ο οποίος δίδαξε στο Πανεπιστήμιο της Αγγλίας το Cambridge από το 1885 έως το 1908 (Κατσανέβας κ.α, 2001).

Σύμφωνα με το Νεοκλασικό υπόδειγμα το χρήμα καθορίζει μόνο το επίπεδο τιμών και όχι την ανάπτυξη, την απασχόληση και την κατανομή εισοδήματος. Η αγορά εργασίας λοιπόν ισορροπεί αν ο πραγματικός μισθός είναι ευέλικτος. Για να επιτευχθεί πλήρη απασχόληση θα πρέπει να υπάρχει τέλεια πληροφόρηση των εργαζομένων σε σχέση με τους μισθούς σε όλες τις επιχειρήσεις, η ονομαστική αλλαγή των μισθών οδηγεί σε πραγματική αλλαγή των μισθών και τέλος το κεφάλαιο δεν μπορεί να υποκαταστήσει τέλεια την εργασία. Στον κόσμο της Νεοκλασικής θεωρίας ο εργαζόμενος ανταλλάσει συγκεκριμένη ποσότητα αγαθών και υπηρεσιών έναντι ορισμένου χρόνου εργασίας, χωρίς αυτό να σημαίνει ότι οι οικονομολόγοι αυτής της σχολής δεν γνωρίζουν πως αυτό που έχει σημασία είναι ο χρηματικός μισθός. Όμως πιστεύουν ότι οι αλλαγές στους χρηματικούς μισθούς θα οδηγήσουν και σε μεταβολή του πραγματικού μισθού. Σύμφωνα με την ποσοτική θεωρία του χρήματος το επίπεδο των τιμών εξαρτάται από την ποσότητα του χρήματος, η οποία προσδιορίζεται εξωγενώς από την κεντρική τράπεζα. Κατά τη νεοκλασική προσέγγιση η κεντρική τράπεζα είναι υπεύθυνη για τον πληθωρισμό και τον αποπληθωρισμό και την αγορά εργασίας για την απασχόληση και την ανεργία (Herr et al, 2009).

Το βασικό θεωρητικό μοντέλο της Νεοκλασικής σχολής για τον κατώτατο μισθό επικεντρώνεται σε μία πλήρως ανταγωνιστική αγορά με ομοιογενείς εργαζόμενους, το αρχικό επίπεδο απασχόλησης-μισθού καθορίζεται από τις δυνάμεις προσφοράς και ζήτησης εργασίας. Όπως φαίνεται στο Διάγραμμα 1, εφ' όσον είναι ευέλικτος ο μισθός θα οδηγήσει στο σημείο τομής της καμπύλης προσφοράς και της καμπύλης ζήτησης (σημείο ισορροπίας) όπου ορίζει μισθό ισορροπίας W_0 και απασχόληση

ισορροπίας L_0 ώστε να μην υπάρχει ανεργία. Όταν θεσμοθετείται κατώτατος μισθός πάνω από το όριο του W_0 έστω W_k , το επίπεδο απασχόλησης μειώνεται στο L_k γιατί, σύμφωνα με την καμπύλη ζήτησης, οι εργοδότες θα προσλάβουν λιγότερους εργαζόμενους απ' ότι θα προσλάμβαναν εάν ο μισθός ήταν W_0 και ίσως να προβούν και σε απολύσεις. Η προσφορά εργασίας αυξήθηκε σε S_k , επειδή κάποιοι εργάτες οι οποίοι πίστευαν ότι δεν άξιζε να εργασθούν με τον ανταγωνιστικό μισθό τώρα επιθυμούν να εργαστούν λόγω του υψηλού κατώτατου μισθού, επομένως δημιουργείται πλεόνασμα εργασίας το οποίο ισούται με τη διαφορά S_k και L_k . Το μοντέλο αυτό βασίστηκε στη δουλειά του John Bates Clark (1890) η οποία έγινε η κυρίαρχη σκέψη του 20^{ου} αιώνα έως σήμερα.

Διάγραμμα 1: Οι συνέπειες της θέσπισης κατώτατου μισθού στην απασχόληση σε συνθήκες τέλει ανταγωνισμού



Πηγή: Brown et al., 1982)

S: Καμπύλη προσφοράς εργασίας

D: Καμπύλη ζήτησης εργασίας

W_0, W_k : Μισθός ισορροπίας και κατώτατος μισθός αντίστοιχα

L_0 : Απασχόληση ισορροπίας

L_k : Ζήτηση εργασίας υπό τη θέσπιση του κατώτατου μισθού

S_k : Προσφορά εργασίας υπό τη θέσπιση του κατώτατου μισθού

Η επιβολή ενός κατώτατου μισθού αποτελεί κρατική παρέμβαση που δημιουργεί ακαμψία στους μισθούς και διαστρεβλώνει τη λειτουργία της αγοράς μειώνοντας την απασχόληση. Έτσι όσο υψηλότερος είναι ο κατώτατος μισθός από τον μισθό ισορροπίας που επιβάλλεται και όσο πιο ελαστικές είναι οι καμπύλες ζήτησης και προσφοράς εργασίας, τόσο μεγαλύτερη ανεργία δημιουργείται. Επιπλέον υφίσταται και απώλεια κοινωνικής ευημερίας (Brown et al., 1982). Οι κατώτατοι μισθοί επιβάλλονται για αυξηθεί το εισόδημα των ανειδίκευτων εργατών όμως σύμφωνα με τη νεοκλασική θεωρία οι εργαζόμενοι με τα χαμηλότερα επίπεδα μισθών και ειδίκευσης, δέχονται τις πιο έντονες αρνητικές επιδράσεις από τη θέσπιση των κατώτατων μισθών γιατί είναι πιο ευάλωτοι στις απολύσεις. Σε πλεονεκτική θέση βρίσκονται μόνο οι εργάτες χαμηλής ειδίκευσης οι οποίοι θα παραμείνουν τελικά στις επιχειρήσεις και ο μισθός τους θα αυξηθεί. Όμως όσο μεγαλύτερο χρονικό διάστημα ο κατώτατος μισθός παραμένει σταθερός, τόσο ο πραγματικός μισθός μειώνεται λόγω της αύξησης του πληθωρισμού (Bozjas, 2003).

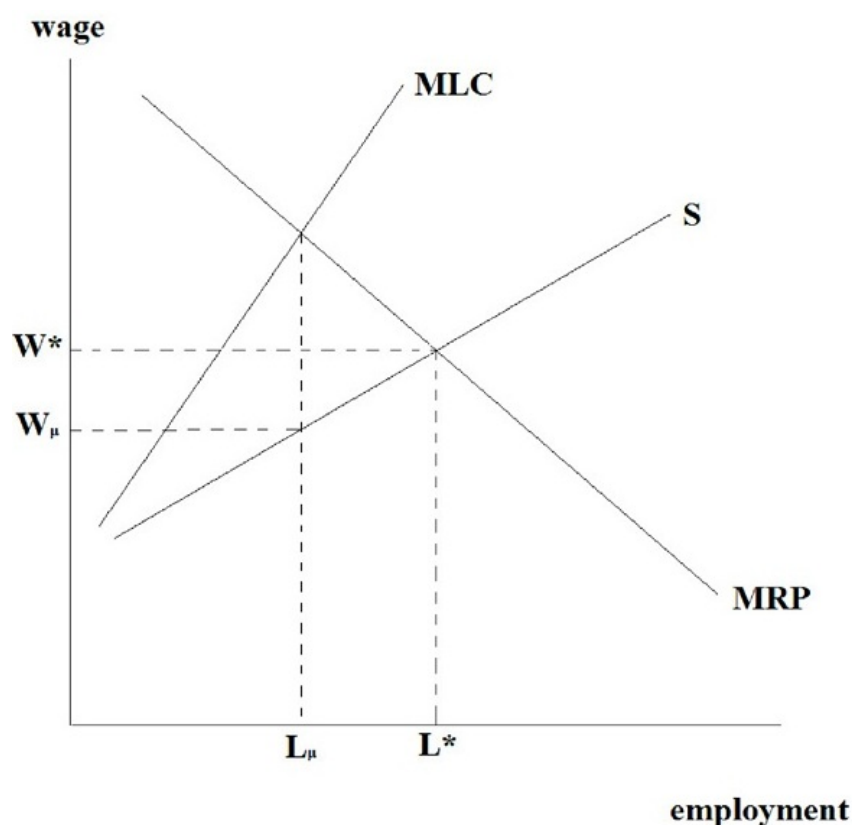
Κάποιες μεταγενέστερες έρευνες αναδεικνύουν την ύπαρξη μιας ισχυρής αρνητικής επίδρασης των κατώτατων μισθών στην απασχόληση ενώ άλλες δεν βρίσκουν σημαντική σχέση μεταξύ κατώτατου μισθού και απασχόλησης. Για παράδειγμα στο Μεξικό σε έρευνα που διεξήχθη αποδεικνύεται ότι οι κατώτατοι μισθοί έχουν στατιστικά ασήμαντη και μάλιστα πολύ κοντά στο μηδέν επίδραση στην απασχόληση. Ενώ αντίθετα στην Κολομβία οι επιδράσεις του κατώτατου μισθού ήταν αρνητικές και ισχυρές αφού αυξήθηκε η ανεργία των ανειδίκευτων εργατών κατά πολύ (Bell, 1997).

2.2. Η εξαίρεση της νεοκλασικής σκέψης

Ωστόσο αρκετοί οικονομολόγοι της Νεοκλασικής σκέψης αμφισβητούν κάποιες βασικές παραδοχές του μοντέλου για την αγορά εργασίας με την πιο γνωστή είναι η περίπτωση του μονοψωνίου, εάν δηλαδή σε αντίθεση με την ακραία περίπτωση του πλήρους ανταγωνισμού επικρατεί στην αγορά εργασίας η ακραία περίπτωση του μονοψωνίου. Στη μονοψωνιακή αγορά οι επιχειρήσεις αντιμετωπίζουν πλήρη ανταγωνισμό στην αγορά του προϊόντος, ωστόσο μπορούν να ελέγχουν την αγορά εργασίας έχοντας συνεννοηθεί και εκμεταλλευόμενοι την ατελή πληροφόρηση των εργαζομένων (Fields, 1994). Το μονοψώνιο δημιουργεί μια κατάσταση στην οποία ο εργαζόμενος αμείβεται από την επιχείρηση όπου εργάζεται λιγότερο από την αξία του οριακού προϊόντος που προσφέρει. Αυτό συμβαίνει στις περιοχές όπου οι επιχειρήσεις δημιουργούν ένα καρτέλ στους μισθούς ή υπάρχει ένας μόνο εργοδότης και εμφανίζεται αύξηση της προσφοράς εργασίας (Herr et al, 2009).

Στην περίπτωση της μονοψωνιακής αγοράς η απασχόληση δεν καθορίζεται από το σημείο τομής της καμπύλης ζήτησης και της καμπύλης προσφοράς αλλά από το σημείο τομής της καμπύλης του οριακού εσόδου εργασίας (MRP) και της καμπύλης του οριακού κόστους εργασίας (MLC), εκεί δηλαδή όπου η επιχείρηση μεγιστοποιεί τα κέρδη της. Επομένως ο μισθός σύμφωνα με τη καμπύλη προσφοράς εργασίας σε αυτό το επίπεδο απασχόλησης είναι W_{μ} . Όπως διαπιστώνεται και από το Διάγραμμα 2 σε μονοψωνιακή αγορά και η απασχόληση και ο μισθός είναι χαμηλότερα από ότι σε αγορά πλήρους ανταγωνισμού.

Διάγραμμα 2: Η ισορροπία σε μια μονοψωνιακή αγορά εργασίας



Πηγή: (Brown et al., 1982)

S: Καμπύλη προσφοράς εργασίας

MLC: Οριακό κόστος εργασίας, δηλαδή τι κόστος επιφέρει ένας πρόσθετος εργαζόμενος (Marginal Labor Cost)

MRP: Οριακό κέρδος εργασίας, δηλαδή τι κέρδος επιφέρει ένας πρόσθετος εργαζόμενος (Marginal Revenue Price)

W_μ , W^* : Μισθός στην μονοψωνιακή αγορά και στην αγορά τέλειου ανταγωνισμού αντίστοιχα

L_μ , L^* : Απασχόληση στη μονοψωνιακή αγορά και στην αγορά πλήρους ανταγωνισμού

Η θέσπιση κατώτατου μισθού κάτω του W_{μ} δεν επιφέρει καμία επίδραση στην απασχόληση. Αντίθετα, όπως φαίνεται και από το Διάγραμμα 3, στην περίπτωση όπου ο κατώτατος μισθός οριστεί ανάμεσα στον μισθό τέλειου ανταγωνισμού (W^*) και στον μισθό του μονοψωνίου (W_{μ}), η απασχόληση ορίζεται από την προσφορά, συνεπώς κατά μήκος αυτού του τμήματος η αύξηση του μισθού επιφέρει αύξηση της απασχόλησης. Η επιβολή κατώτατου μισθού θα αυξήσει την απασχόληση και επομένως και την παραγωγικότητα. Τα κέρδη θα μειωθούν αλλά θα είναι υψηλότερα από ότι θα ήταν σε περίπτωση που η απασχόληση και η παραγωγικότητα παρέμεναν σταθερές μετά την επιβολή του κατώτατου μισθού.

Το επίπεδο του κατώτατου μισθού που επιτρέπει τη μέγιστη θετική επίδραση της απασχόλησης είναι ο μισθός ισορροπίας σε αγορά τέλειου ανταγωνισμού (W^*). Όμως ένας υψηλός κατώτατος μισθός μπορεί να επιφέρει τόσο μεγάλη μείωση των κερδών της επιχείρησης ώστε να προκαλέσει το κλείσιμο της επιχείρησης. Οπότε βασική προϋπόθεση είναι η επιχείρηση να μπορεί να λειτουργήσει με αυτό το μισθό. (Boal and Ransom, 1997; Herr et al, 2009; Γαυρόγλου, 2013)

Η ελαστικότητα της προσφοράς εργασίας σε μια επιχείρηση που έχει μονοψωνιακή δύναμη διαφέρει σημαντικά με την ελαστικότητα της προσφοράς εργασίας ως σύνολο, η οποία και μας ενδιαφέρει περισσότερο. Η επίδραση του μέσου μισθού είναι διφορούμενη. Εάν ο μέσος μισθός που προσφέρει μια επιχείρηση θεωρείται υψηλός και προσελκύει πάρα πολλούς εργαζόμενους, τότε η επιχείρηση πιθανόν να μπορεί να μειώσει το μισθό και να συνεχίσει να προσελκύει όσους εργαζόμενους χρειάζεται.

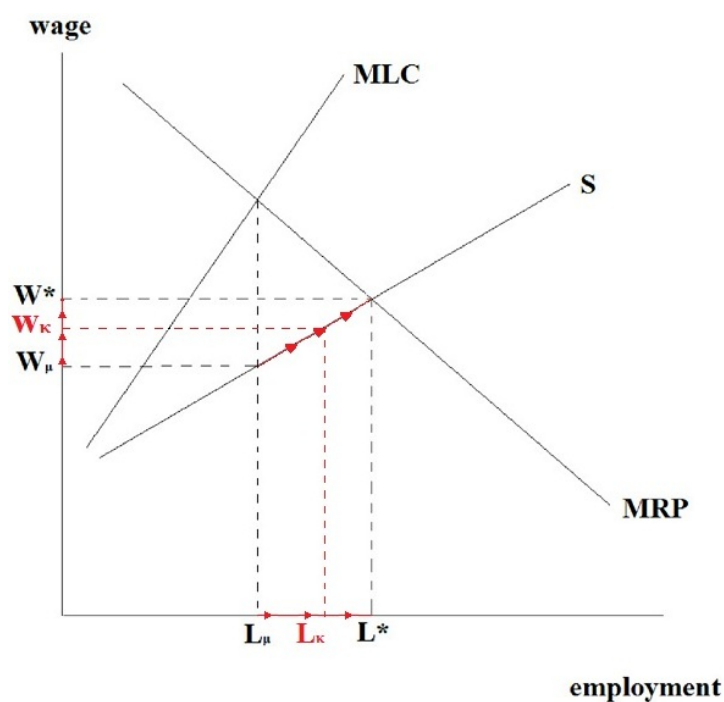
Η επίδραση του μέσου μισθού στη συνολική προσφορά εργασίας είναι σημαντική για τον προσδιορισμό της πιθανής επίδρασης του κατώτατου μισθού στην απασχόληση. Εάν συνολική προσφορά εργασίας είναι ανελαστική, παρόλο που μία επιχείρηση μεμονωμένα, μπορεί να αυξήσει την προσφορά εργασίας με την αύξηση των μισθών της, στο σύνολο όμως οι επιχειρήσεις είναι μονοψωνητές και πληρώνουν τους εργαζόμενους με μισθό κάτω από την αξία του οριακού προϊόντος τους. Έτσι η συνολική απασχόληση δεν μπορεί να αυξηθεί με την αύξηση του κατώτατου μισθού αλλά ούτε και να μειωθεί. Αυτό που μπορεί να συμβεί επίσης είναι να συμπιεστεί η διανομή των κερδών (Dickens et al., 1999).

Μια τρίτη εκδοχή όμως είναι ο κατώτατος μισθός (W_{κ}) να οριστεί πάνω από τον μισθό ισορροπίας (W^*) όπου σε αυτή την περίπτωση η απασχόληση σύμφωνα με τη ζήτηση έχει την τάση να μειώνεται ξανά αν η επιχείρηση παραμείνει ανοιχτή.

Στην περίπτωση αυτή όπου οι κατώτατοι μισθοί που επιβληθούν ξεπερνούν κατά 40-50% τον μέσο μισθό, οι επιδράσεις θα είναι σχεδόν αρνητικές, αφού όλο και περισσότεροι θα ενδιαφέρονται να δουλέψουν αλλά οι πιθανότητες να βρουν δουλειά θα μειωθούν κατά πολύ. Πολλές ακόμα από τις ανεπιθύμητες συνέπειες των κατώτατων μισθών θα εντείνουν την ανεργία, αφού πολλοί εργαζόμενοι θα χάσουν τη δουλειά τους ή θα χρειαστεί να λάβουν θέσεις μερικής απασχόλησης. Περισσότερα οφέλη θα μετακυλήσουν σε οικογένειες με υψηλό εισόδημα και το κόστος των συντελεστών και των τιμών των προϊόντων θα αυξηθεί δυσανάλογα (Gramlich et al., 1976).

Εν κατακλείδι στην περίπτωση της μονοψωνιακής αγοράς η θέσπιση κατώτατου μισθού ο οποίος θα ήταν κάπου στο μέσον του μισθού μιας ανταγωνιστικής αγοράς και του μισθού της μονοψωνιακής αγοράς μπορεί να αυξήσει την απασχόληση και την παραγωγικότητα.

Διάγραμμα 3: Μονοψωνιακή αγορά εργασίας με θέσπιση κατώτατου μισθού ανάμεσα στο W_{μ} και στο W^*



Διάγραμμα συγγραφώς

2.3. Κεϋνσιανή θεωρία

Ο Τζων Μέυναρντ Κέυνς ήταν μέγας Βρετανός οικονομολόγος που δημιούργησε με τα έργα του και τους οπαδούς του την Κεϋνσιανή σχολή. Η θεωρία του Κέυνς συμπίπτει σε πολλά σημεία με την νεοκλασική θεωρία, αλλά και πολλά σημεία έρχονται σε σύγκρουση. (Borjas, 2003)

Η κεϋνσιανή σχολή υποστηρίζει πως η ζήτηση για εργασία εξαρτάται από τον όγκο της παραγωγής και τη τεχνολογία. Επιπλέον, θα είναι ίση με την προσφορά εργασίας μόνο λόγω τυχαίων παραγόντων, με αποτέλεσμα η ανεργία να αντιμετωπίζεται ως μια φυσιολογική κατάσταση σε μια καπιταλιστική οικονομία. Επιπλέον βάσει της κεϋνσιανής σκέψης, η αγορά εργασίας δεν έχει κάποιο μηχανισμό για να δημιουργήσει υψηλότερη απασχόληση από μόνη της. Η βασική κεϋνσιανή ιδέα είναι ότι, σε μια κλειστή οικονομία, οι δαπάνες είναι αυτές που παίζουν σημαντικό ρόλο έτσι ώστε να είναι οι τιμές σε επίπεδο ισορροπίας.

Ο Κέυνς υποστηρίζει ότι η αγορά εργασίας μπορεί να καθορίσει μόνο τους ονομαστικούς μισθούς, οι πραγματικοί μισθοί καθορίζονται από ολόκληρο το οικονομικό σύστημα. Οι ονομαστικοί μισθοί είναι από τη μία πλευρά εισόδημα για τους εργαζόμενους και από την άλλη πλευρά κόστος για τις επιχειρήσεις. Ο χαρακτήρας του κόστους των μισθών τους κάνουν να αποτελεί σημαντικό στοιχείο για τον καθορισμό του επιπέδου των τιμών σε μια νομισματική οικονομία παραγωγής. Επιπλέον η απασχόληση δεν είναι το αποτέλεσμα των διαδικασιών στην αγορά εργασίας αλλά εξαρτάται από τη συνολική ζήτηση αγαθών και πάνω απ' όλα από την επενδυτική ζήτηση. (Herr, 2002)

Στον Κεϋνσιανισμό επισημαίνεται πως δεν υπάρχει άμεση σχέση μεταξύ μισθού και απασχόλησης. Υποστηρίζεται ότι σε μια κλειστή οικονομία, αν όλες οι επιχειρήσεις αντιμετωπίζουν υψηλό ή αυξανόμενο κόστος, τότε έχουν κίνητρο να αυξήσουν τις τιμές. Καλά παραδείγματα αυτού του μηχανισμού είναι οι υψηλότερες τιμές του πετρελαίου ή η αύξηση του φόρου προστιθέμενης αξίας. Όταν αυξάνεται το κόστος των μισθών, τότε το υψηλότερο κόστος θα μεταφερθεί στο προϊόν. Αν μειωθεί το κόστος, οι επιχειρήσεις θα μειώσουν τις τιμές. Ωστόσο, η διαδικασία της πτώσης των τιμών απαιτεί τυπικά ένα μεγαλύτερο χρονικό διάστημα (Herr, 2009).

Όταν οι ονομαστικοί μισθοί αυξηθούν στο ίδιο ποσοστό με αυτό της παραγωγικότητας, το κόστος εργασίας ανά μονάδα προϊόντος δεν αλλάζει και δεν υπάρχουν πληθωριστικές επιπτώσεις. Όταν οι ονομαστικοί μισθοί αυξηθούν περισσότερο από την παραγωγικότητα (σε ποσοστό), το κόστος εργασίας ανά μονάδα προϊόντος αυξάνεται και υπάρχει μια πληθωριστική ώθηση των τιμών. Αν οι ονομαστικοί μισθοί αυξάνονται κατά λιγότερο από την αύξηση της παραγωγικότητας, το κόστος εργασίας ανά μονάδα προϊόντος και το επίπεδο των τιμών θα μειωθεί.

Κατά τον Κέυνς το κέρδος ορίζεται διαφορετικά από ότι στη νεοκλασική σχολή, οι επιχειρήσεις πρέπει να κερδίζουν ένα ποσοστό απόδοσης του κεφαλαίου τους, τουλάχιστον ίσο με το επιτόκιο, αλλιώς κανένας επιχειρηματίας δεν θα είχε κίνητρο να κρατήσει παραγωγικό κεφάλαιο (Keynes, 1936).

Οι επιχειρήσεις μπορούν να επιτύχουν ένα ποσοστό κέρδους πάνω από το επιτόκιο. Ένας τρόπος είναι να αντισταθμίσει τους κινδύνους, ένα πιο πειστικό επιχείρημα είναι η δύναμη του χρηματοπιστωτικού τομέα, η οποία ωθεί τις επιχειρήσεις να επιτύχουν υψηλότερα ποσοστά απόδοσης. Η αυξανόμενη πίεση για να κερδίσουν υψηλότερα ποσοστά απόδοσης μπορεί να εξηγηθεί από τη μετατροπή των stakeholders σε μετόχους. Τέλος τα μονοπώλια και τα ολιγοπώλια μπορούν να πετύχουν υψηλότερο περιθώριο κέρδους από ότι οι επιχειρήσεις των ανταγωνιστικών αγορών. (Heff 2009)

Όσον αφορά τους κατώτατους μισθούς κατά τον Κεϋνσιανισμό τελούν υπό ορισμένες περιστάσεις σημαντικό ρόλο για τη σταθεροποίηση του επιπέδου των τιμών και δημιουργούν έναν σταθερό ονομαστικό μισθό, ο οποίος είναι μία από τις βασικές προϋποθέσεις για τη λειτουργία μια καπιταλιστικής οικονομίας. Οι κατώτατοι μισθοί που επιβάλλονται από το κράτος μπορούν να αποτρέψουν μία αποπληθωριστική εξέλιξη μισθών-τιμών. Δημιουργούν ένα κατώτατο όριο για τις ονομαστικές μειώσεις μισθών και αποτελούν υποκατάστατο για αδύναμα συνδικάτα και για τυχόν υπανάπτυκτο σύστημα διαπραγματεύσεων των μισθών. Επιπλέον οι κατώτατοι μισθοί θα πρέπει να καλύπτουν όλους τους κλάδους γιατί αυτό τους καθιστά πιο αποτελεσματικούς στην πρόληψη του αποπληθωρισμού από ότι αν θα καλύπτουν μόνο ορισμένους τομείς της οικονομίας. Έτσι ένας γενικός κατώτατος μισθός είναι ζωτικής σημασίας για τις οικονομίες που συνδικαλιζονται μόνο σε κάποιους κλάδους.

Γι' αυτό οι κατώτατοι μισθοί θεωρούνται απαραίτητοι στον ιδιωτικό τομέα και κυρίως στις αναπτυσσόμενες χώρες.(Heff, 2002)

Η παραγωγικότητα των εργαζομένων μειώνεται κατά την περίοδο της ύφεσης, επειδή οι εταιρείες δεν μπορούν να απολύσουν αμέσως τους εργαζόμενους, και αυξάνει για λίγο κατά τη διάρκεια μιας ανάκαμψης της οικονομίας, καθώς οι εταιρείες χρησιμοποιούν το υπάρχον απόθεμα των εργαζομένων για να παράγουν περισσότερο. Οι κατώτατοι μισθοί θα πρέπει να ακολουθήσουν την μεσοπρόθεσμη τάση των μεταβολών της παραγωγικότητας συν το στόχο του πληθωρισμού της κεντρικής τράπεζας. Φυσικά, η αύξηση των κατώτατων μισθών πάνω από τα δαπάνες μπορεί να οδηγήσει σε ανεπιθύμητα υψηλό ποσοστό πληθωρισμού.

Όσον αφορά την εφηβική απασχόληση η επίδραση των κατώτατων μισθών ποικίλλει. Δηλαδή η απασχόληση μακροπρόθεσμα, προσαρμόζεται σε αλλαγές του κατώτατου μισθού (μακροπρόθεσμα θεωρείται χρόνος έξι ετήσιων κύκλων εργασιών και πάνω). Αυτό σημαίνει ότι η προσαρμογή της εργασίας δεν μπορεί να κοστολογηθεί βραχυχρόνια σε εναλλαγές του κατώτατου μισθού (Baker et al., 1999).

Αυξήσεις των κατώτατων μισθών δεν έχουν άμεσες επιπτώσεις στην απασχόληση, ούτε θετικές, ούτε αρνητικές. Επίσης φαίνεται εξαιρετικά δύσκολο να προσδιοριστεί αν η αύξηση των κατώτατων μισθών, αυξάνει την απασχόληση ή όχι. Ωστόσο, κατά την κεϋνσιανή σκέψη η βασική κινητήρια δύναμη της απασχόλησης είναι η συνολική ζήτηση. Αλλαγές στη δομή των σχετικών τιμών και στην προκύπτουσα μεταβολή της κατανομής της απασχόλησης και άλλων παραγόντων είναι δευτερεύουσας σημασίας για την απασχόληση. Αυτό σημαίνει επίσης ότι οι κεϋνσιανοί οι οικονομολόγοι δεν προτείνουν αλλαγές στη δομή των μισθών με σκοπό τη μείωση της ανεργίας. Συνιστούν την υψηλότερη ζήτηση, κυρίως επενδυτική ζήτηση, για την καταπολέμηση της ανεργίας. Αν η αύξηση του ΑΕΠ είναι περιορισμένη, η μείωση των ωρών εργασίας είναι η μόνη λύση για την καταπολέμηση της ανεργίας. Οι πληθωριστικές πιέσεις από τους κατώτατους μισθούς είναι συνήθως πολύ μικρές και ανεκτές. (Heff et al, 2009)

Σύμφωνα με τον κεϋνσιανισμό οι κατώτατοι μισθοί δημιουργούν και αρνητικές επιπτώσεις όπως ότι αλλάζει η δομή των μισθών και η κατανομή της εργατικής τάξης. Αυτό δημιουργεί πολιτικό θέμα, για το συνδικαλιστικό κίνημα και ολόκληρη την κοινωνία.

2.4. Κατώτατοι μισθοί και κόστος αναζήτησης εργασίας

Το κόστος αναζήτησης εργασίας τόσο από πλευρά των αιτούντων όσο και από την πλευρά των εργοδοτών είναι ένας συνδεδετικός κρίκος που ενώνει τους κατώτατους μισθούς με τη συμμετοχή στην αγορά εργασίας και με τη ζήτηση εργασίας. Οι εργαζόμενοι δεν ενδιαφέρονται για όλες τις θέσεις εργασίας. Θα σταθμίσουν το κόστος αναζήτησης για μια συγκεκριμένη θέση εργασίας έναντι των δυνητικών οφελών. Επιπλέον προτιμούν θέσεις εργασίας, όπου οι πιθανότητες απασχόλησής τους είναι υψηλότερες. Αυτό, με τη σειρά του, σημαίνει ότι οι υποψήφιοι θα δώσουν σημασία στην ποσότητα και την ποιότητα των υποψηφίων με τους οποίους είναι πιθανό να ανταγωνιστούν (Lang and Kahn, 1998). Ο κατώτατος μισθός ουσιαστικά, ενισχύει τη διαπραγματευτική δύναμη των εργαζομένων με αποτέλεσμα όλο και περισσότερα άτομα να έχουν κίνητρο να αναζητήσουν εργασία.

Από την πλευρά των επιχειρήσεων η αύξηση των ατόμων που ενδιαφέρονται και αναζητούν εργασία αυξάνει την πιθανότητα της πλήρωσης κενών θέσεων, και έτσι μειώνει το κόστος της δημιουργίας νέων θέσεων εργασίας. Αν αυτή η μείωση του κόστους είναι αρκετά μεγάλη για να αντισταθμιστεί η αύξηση των μισθών, οι επιχειρήσεις έχουν κίνητρο να δημιουργήσουν περισσότερες θέσεις εργασίας και ως εκ τούτου αύξηση της απασχόλησης σε χαμηλά αμειβόμενες θέσεις απασχόλησης (Flinn 2006). Επιπλέον ένα όριο κατώτατου μισθού μπορεί να αυξήσει τη ζήτηση εργατικού δυναμικού, προκαλώντας μια αύξηση της μέσης ποιότητας των αιτούντων εργασίας που υπερκαλύπτει την αύξηση των μισθών. Όμως η θέσπιση κατώτατου μισθού μπορεί να έχει σημαντικό αντίκτυπο στην κατανομή της απασχόλησης, ανεξάρτητα από οποιαδήποτε επίδραση στο επίπεδο της απασχόλησης.

Διαφορετικά, χωρίς κατώτατους μισθούς, υφίσταται ασύμμετρη πληροφόρηση ανάμεσα στις επιχειρήσεις και τα άτομα που αναζητούν εργασία, η οποία μπορεί να οδηγήσει σε ανισορροπία. Δηλαδή όταν οι επιχειρήσεις προσφέρουν χαμηλότερους μισθούς από τον κατώτατο μισθό, μόνο χαμηλών ικανοτήτων εργαζόμενοι υποβάλουν αίτηση για θέσεις εργασίας. Πρώτον, η ατελή πληροφόρηση σχετικά με την ποιότητα των αιτούντων εμποδίζει τις επιχειρήσεις να προσφέρουν ένα μισθό βάσει της παραγωγικότητας των αιτούντων. Για πολλές θέσεις εργασίας, οι επιχειρήσεις καθορίζουν έναν ενιαίο μισθό για μια κατηγορία εργαζομένων ανεξάρτητα από το ποιος θα καλύψει τελικά τη θέση. Η αμοιβή μπορεί να εξαρτάται από την ηλικία, από

την εκπαίδευση και την εμπειρία, αλλά όχι από το αποτέλεσμα ατομικών διαπραγματεύσεων ή από την παραγωγικότητα του εργαζομένου. Δεύτερον, οι άνεργοι που αναζητούν εργασία έχουν ελλιπείς πληροφορίες σχετικά με το μισθό που προσφέρουν οι επιχειρήσεις, με αποτέλεσμα η απόφαση για το αν θα εισέλθουν στην αγορά εργασίας να εξαρτάται από τον μέσο μισθό της αγοράς. Αυτό αποτρέπει την προσέλκυση επιχειρήσεων από αιτούντες υψηλής παραγωγικότητας που θα ζητούν υψηλότερους μισθούς, ακόμα και αν κάτι τέτοιο θα μειώσει το πραγματικό κόστος της εργασίας (Darzen, 1986).

2.5. Συμπεράσματα κεφαλαίου

Αυτό που αποκομίζουμε από την οικονομική επιστήμη είναι ότι η σχέση του κατώτατου μισθού με την απασχόληση είναι πότε αρνητική, πότε θετική και πότε ανύπαρκτη, ανάλογα με τις βασικές παραδοχές για τα χαρακτηριστικά της αγοράς εργασίας και για τη σχέση των μισθών με την απασχόληση. Πιο συγκεκριμένα οι Νεοκλασικοί πιστεύουν ότι οι αλλαγές στους ονομαστικούς μισθούς θα επιφέρουν μεταβολές και στους πραγματικούς μισθούς. Επιπλέον το επίπεδο απασχόλησης και μισθών, κατά τους Νεοκλασικούς, καθορίζεται από την προσφορά και τη ζήτηση εργασίας. Επομένως όσο πιο υψηλός είναι ο κατώτατος μισθός από τον μισθό ισορροπίας, τόσο μεγαλύτερη ανεργία δημιουργείται. Μία περίπτωση αμφισβήτησης της Νεοκλασικής σκέψης είναι το μονοψώνιο, όπου η απασχόληση πλέον καθορίζεται από το σημείο που μια επιχείρηση μεγιστοποιεί τα κέρδη της, δηλαδή από το σημείο τομής της καμπύλης του οριακού εσόδου εργασίας (MRP) και της καμπύλης του οριακού κόστους εργασίας. Στην περίπτωση του μονοψωνίου αν ο κατώτατος μισθός που θα επιβληθεί είναι ανάμεσα στον μισθό τέλειου ανταγωνισμού και στο μισθό μονοψωνίου θα επιφέρει αύξηση της απασχόλησης. Από την άλλη μεριά, στην Κεϋνσιανή σκέψη, υποστηρίζεται ότι η αγορά εργασίας δεν μπορεί να καθορίσει τους πραγματικούς μισθούς γιατί αυτοί καθορίζονται από ολόκληρο το οικονομικό σύστημα. Επιπλέον η απασχόληση εξαρτάται από την συνολική ζήτηση των αγαθών και την επενδυτική ζήτηση. Επομένως οι αυξήσεις των κατώτατων μισθών δεν έχουν άμεσες επιπτώσεις στην απασχόληση.

3. ΕΜΠΕΙΡΙΚΕΣ ΜΕΛΕΤΕΣ

ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ

Card & Krueger: η μεγάλη διαφοροποίηση

Επί δεκαετίες, οι οικονομολόγοι σε μεγάλη πλειονότητα είχαν τη πεποίθηση πως ο κατώτατος μισθός είχε αρνητικές επιπτώσεις στην απασχόληση. Σε έρευνα που διεξήχθη το 1990 σε 1.350 οικονομολόγους στις Η.Π.Α. το 62,49% συμφωνούσε με τη θέση ότι ή θέσπιση κατώτατων μισθών αυξάνει την ανεργία των νέων και των ανειδίκευτων εργαζομένων (Alston, 1992). Το 1995 όμως, έπειτα από μια μελέτη των Card & Krueger που δημοσιεύτηκε η κατάσταση άρχισε να αλλάζει σημαντικά. Το 2000 διεξάγεται μία αντίστοιχη έρευνα με αυτή του 1990 σε 1.250 οικονομολόγους και η άποψη για τους κατώτατους μισθούς έχει αλλάξει σημαντικά, αφού το ποσοστό των οικονομολόγων που συμφωνούν πως οι κατώτατοι μισθοί επιφέρουν αρνητικές επιπτώσεις στους νέους και στους ανειδίκευτους εργάτες έχει μειωθεί στο 44,8% (Fuller, 2007).

Οι Card & Krueger το 1992 εξέτασαν την απασχόληση σε 410 ταχυφαγία στο New Jersey και την Πενσυλβανία. Τον Απρίλιο του 1992 ωστόσο η πολιτεία του New Jersey αύξησε τα όρια των κατώτατων μισθών ενώ η έρευνα διεξήχθη πριν και μετά την αύξηση των ορίων. Στην όμορη πολιτεία της Πενσυλβάνια ωστόσο την ίδια περίοδο δεν αυξήθηκαν τα κατώτερα ημερομίσθια. Σύμφωνα λοιπόν με την επικρατούσα, ως τότε, θεωρία, με την αύξηση των κατώτατων ημερομισθίων η απασχόληση στο New Jersey θα έπρεπε να μειωθεί σε σχέση με την απασχόληση στην Πενσυλβανία. Σε αντίθεση όμως με την θεωρία, τα στοιχεία έδειξαν ότι η απασχόληση στα εστιατόρια του New Jersey αυξήθηκε κατά 13%. Επομένως καμία αρνητική συνέπεια δεν επιφέρει στην απασχόληση η αύξηση του κατώτατου μισθού (Card & Krueger, 1994).

Η δημοσιοποίηση της έρευνας των Card & Krueger ήταν ένα σημαντικό ερέθισμα για τους ερευνητές και σηματοδότησε την αρχή μιας σειράς σημαντικών ερευνών όπως των Machin & Manning (1994), Bell (1995), Lang & Kahn (1998), Dolado κ.α (2000, Stewart (2004), που καταλήγουν στο ίδιο συμπέρασμα, ότι η αύξηση των

κατώτατων μισθών δεν έχει αρνητικές επιπτώσεις στην απασχόληση. Για να συνδέσουμε τις εμπειρικές μελέτες με τη θεωρία, θα μπορούσαμε να πούμε πως τα αποτελέσματα των ερευνών αυτών ενισχύουν την κεϋνσινή αντίληψη, αφού δείχνουν πως ο μισθός εφ' εαυτού δεν καθορίζει την απασχόληση, αλλά συμβαδίζουν και με την νεοκλασική θεωρία αφού το ότι δεν έχει επιπτώσεις ο κατώτατος μισθός στην απασχόληση μπορεί να θεωρηθεί ότι ευθύνεται στο ότι το χαμηλό επίπεδο του κατώτατου μισθού στις ΗΠΑ βρίσκεται πολύ κοντά στο σημείο ισορροπίας προσφοράς και ζήτησης της εργασίας, παρά στον ίδιο τον θεσμό του κατώτατου μισθού (Ehrenberg & Smith, 1997).

Neumark & Wascher: η απάντηση

Η μελέτη των Card & Krueger είχε μια σημαντική αδυναμία, βασιζόταν σε μόνο μία περίπτωση αύξησης του κατώτατου μισθού, με κίνδυνο να πέσει στην παγίδα του τυχαίου σφάλματος (random error). Εάν η μέτρηση γίνει μόνο μία φορά, ενδέχεται να είναι εσφαλμένη λόγω παρείσφρησης κάποιου απροσδιόριστου παράγοντα που μπορεί να αλλοίωσε τη μέτρηση. Για τον λόγο αυτό όσες πιο πολλές φορές επαναλάβουμε τη μέτρηση ενός πράγματος τόσο μειώνονται οι πιθανότητες το αποτέλεσμα να μην αντανακλά την πραγματικότητα, αλλά το τυχαίο σφάλμα μέτρησής της. Έτσι κάποιες άλλες μελέτες που χρησιμοποίησαν άλλες πηγές στοιχείων και κατέληξαν στο καθιερωμένο συμπέρασμα της θεωρίας ότι οι κατώτατοι μισθοί συμπιέζουν την απασχόληση βρέθηκαν εξίσου εκτεθειμένες στο τυχαίο σφάλμα.

Οι Neumark & Wascher, βασιζόμενοι στη σημαντική αυτή αδυναμία της μελέτης των Card & Krueger, την αμφισβήτησαν ευθέως με τα συμπεράσματα μιας δικής τους μελέτης. Η μελέτη τους βασίστηκε σε στοιχεία που συλλέχθηκαν από τις ίδιες γεωγραφικές περιοχές του New Jersey και της Πενσυλβάνια με αυτές της μελέτης των Card & Krueger και από αλυσίδες ταχυφαγίων. Βασική διαφορά ήταν πως τα στοιχεία βασίζονταν σε διοικητικά αρχεία μισθοδοσίας και όχι σε συνεντεύξεις. Ενώ λοιπόν τα αποτελέσματα της μελέτης των Card & Krueger δείχνουν ισοδύναμη αύξηση της απασχόλησης στα ταχυφαγία του New Jersey με αυτά της Πενσυλβάνια, τα αποτελέσματα της αντίστοιχης έρευνας των Neumark & Wascher με στοιχεία από τα

διοικητικά αρχεία της μισθοδοσίας όμως, έδειξαν ότι η αύξηση των κατώτατων μισθών στο New Jersey οδήγησε σε μείωση της πλήρους απασχόλησης των ταχυφαγίων σε σχέση με αυτά της Πενσυλβανίας (Neumark & Wascher, 2000).

Ωστόσο η διαμάχη συνεχίστηκε αφού οι Card & Krueger θέλησαν να απαντήσουν με μια ακόμα μελέτη. Χρησιμοποίησαν τη βάση δεδομένων Bureau of Labor Statistics ES-202 (BLS 's) για να εξετάσουν την αύξηση της απασχόλησης, σε εστιατόρια και fast food σε ένα σύνολο μεγάλων αλυσίδων στο New Jersey και σε κοντινής απόστασης νομούς της Πενσυλβάνια. Μετά την ανάλυση των αρχικών στοιχείων η αύξηση του κατώτατου μισθού δεν είχε καμία επίδραση στη συνολική απασχόληση New Jersey στη βιομηχανία των fast-food, και, ενδεχομένως, είχε μια μικρή θετική επίδραση. Οι Card & Krueger υποστηρίζουν ότι λόγω των τριβών στην αγορά εργασίας, μια ελάχιστη αύξηση των μισθών αναμένεται να προκαλέσει σε κάποιες επιχειρήσεις μείωση της απασχόλησης και σε άλλες αύξηση της απασχόλησης. Αν η άποψη αυτή είναι ορθή τότε δεν είναι καθόλου απίθανο να βρεθούν κάποια δεδομένα που να παράγουν αρνητικό αντίκτυπο του κατώτατου μισθού στην απασχόληση (Card & Krueger, 2000).

Rorpponen: Προσπάθεια συμβιβασμού

Η διαμάχη συνεχίζεται ανά τα χρόνια και διάφοροι οικονομολόγοι είτε παίρνουν το μέρος των Card & Krueger είτε τους αμφισβητούν. Ο Rorpponen όμως με μια μελέτη που έκανε το 2011 προσπάθησε να συμβιβάσει τα αποτελέσματα των Card & Krueger με αυτά των Neumark & Wascher. Πήρε στοιχεία και από της δύο έρευνες, πιο συγκεκριμένα δούλεψε με 376 παρατηρήσεις από το δείγμα της μελέτης του 1992 και με 222 παρατηρήσεις από το δείγμα της μελέτης των Neumark & Wascher. Τα αποτελέσματά λοιπόν δείχνουν μια νέα εξήγηση, με βάση την τοποθεσία των εστιατορίων και την ενεργό ζήτηση. Συνήθως τα μικρά εστιατόρια βρίσκονται σε πιο φτωχές γειτονιές, έτσι μία αύξηση του κατώτατου μισθού, αυξάνει σημαντικά το διαθέσιμο εισόδημα των περιοίκων-πελατών των μικρών εστιατορίων και την ενεργό ζήτηση για τις υπηρεσίες τους. Ενώ τα μεγάλα εστιατόρια βρίσκονται συνήθως σε πιο πλούσιες γειτονιές. Αυτό σημαίνει πως οι αμοιβές των περιοίκων, ως επί το πλείστον κυμαίνονται πάνω από τον κατώτατο μισθό και συνεπώς η αύξησή του δεν επηρεάζει

το διαθέσιμο εισόδημα αλλά ούτε και την ενεργό ζήτηση (Rorpponen, 2011). Σύμφωνα με τον Rorpponen λοιπόν γι' αυτό ο κατώτατος μισθός φαίνεται να έχει μικρές θετικές επιπτώσεις όταν πρόκειται για μικρά εστιατόρια fast-food στα οποία βασίστηκε η μελέτη των Card & Krueger και αρνητικές συνέπειες όταν πρόκειται για μεγάλες αλυσίδες ταχυφαγίων που διερεύνησαν οι Neumark & Wascher.

Μετά-αναλύσεις και εμπειρικά αποτελέσματα

Οι Sabia et al. το 2012 έκαναν τη δική τους μελέτη για τον κατώτατο μισθό και βρήκαν αντίθετα αποτελέσματα από τους Card & Krueger σε σχέση με την απασχόληση της Νέας Υόρκης με στοιχεία από το 2004 έως το 2007. Το 2004 ο κατώτατος μισθός στη Νέα Υόρκη αυξήθηκε διαδοχικά, και ο Sabia και οι άλλοι σύγκριναν την απασχόληση της Νέας Υόρκης με την απασχόληση των γειτονικών πολιτειών Πενσυλβάνια, Οχάιο και New Hampshire που ο κατώτατος μισθός εκείνο το διάστημα παρέμενε σταθερός. Η αύξηση του κατώτατου μισθού στην Νέα Υόρκη ήταν αρκετά μεγάλη ώστε να θεωρηθεί από τους μελετητές πλεονέκτημα σε σχέση με προηγούμενες μελέτες. Τα αποτελέσματα της έρευνας δείχνουν ισχυρή αρνητική επίπτωση στην απασχόληση από την αύξηση του κατώτατου μισθού στους λιγότερα μορφωμένους ανειδίκευτους νέους από 16 έως 29 ετών συγκριτικά πάντα με τις πολιτείες που ο κατώτατος μισθός παρέμεινε σταθερός. Η μείωση σημειώθηκε της τάξεως του 20,2% με 21,8%. Το μειονέκτημα της μελέτης αυτής ήταν πως και αυτοί βασίστηκαν σε μία μόνο περίπτωση όπως οι Card & Krueger (Sabia et.al., 2012).

Η αντίστοιχη μελέτη των Hirsch et al. που δημοσιεύτηκε το 2011 έγινε σε 81 εστιατόρια ταχείας εξυπηρέτησης στις πολιτείες της Τζόρτζια και Αλαμπάμα. Τα στοιχεία της έρευνας συλλέχτηκαν από τα ηλεκτρονικά μητρώα μισθοδοσίας των franchise τριών εταιριών ταχυφαγίων. Με αυτόν τον τρόπο μπορούμε να πούμε πως το δείγμα είναι σχετικά απαλλαγμένο από σφάλματα μέτρησης. Το 2007 έγινε διαδοχική αύξηση του κατώτατου μισθού στις Η.Π.Α. η οποία ολοκληρώθηκε το 2009. Συνεπώς τα στοιχεία εκτείνονται σε διάστημα τριών ετών, και περιέχουν πληροφορίες πριν και μετά από κάθε μία από τις τρεις αυξήσεις των κατώτατων ορίων των μισθών, και ως εκ τούτου αντικατοπτρίζουν εξίσου τις βραχυπρόθεσμες και μεσοπρόθεσμες προσαρμογές. Τα αποτελέσματα της μελέτης αυτής έδειξαν πως υπάρχουν

διαφοροποιήσεις από επιχείρηση σε επιχείρηση αλλά σε συνολικό επίπεδο καμιά σημαντική αρνητική επίπτωση στην απασχόληση ακόμη και μετά την περίοδο τριών ετών. Μέσα από τα στοιχεία που συλλέχθηκαν από συνεντεύξεις με τους διευθυντές των επιχειρήσεων αναδείχθηκαν οι «μηχανισμοί προσαρμογής» δηλαδή με ποιους τρόπους αντιδρούν οι επιχειρήσεις όταν αυξάνονται οι κατώτατοι μισθοί, εκτός από το να μειωθεί η απασχόληση αφού αυτό θεωρείται δαπανηρό και αντιπαραγωγικό. Ένα ανταγωνιστικό μοντέλο με λίγους «μηχανισμούς προσαρμογής» δίνει μια σχεδόν αρνητική ετυμηγορία σχετικά με τις συνέπειες της αποτελεσματικότητας μιας αύξησης του κατώτατου μισθού, ενώ ένα ατελές μοντέλο με πολλούς εσωτερικούς «μηχανισμούς προσαρμογής» είναι πιθανό να δώσει μια λιγότερο αρνητική ή ακόμη και θετική αξιολόγηση. Σύμφωνα με τον Hirsch η αύξηση του κατώτατου μισθού, ενεργοποιεί μια σειρά από μηχανισμούς προσαρμογής των επιχειρήσεων, των εργαζομένων και των καταναλωτών, οι οποίοι υποκαθιστούν και αντισταθμίζουν τις όποιες τάσεις προσαρμογής στην αύξηση του κατώτατου μισθού μέσω της μείωσης της απασχόλησης. Τέτοιοι μηχανισμοί μπορούν να θεωρηθούν μια μικρή αύξηση του των τιμών, οι μικρότερες αυξήσεις των υψηλότερα αμειβόμενων υπαλλήλων, η μείωση των οικιοθελών αποχωρήσεων και απαραίτητες βελτιώσεις στην οργανωτική αποτελεσματικότητα (Hirsch et. al., 2011).

Υποστηρικτές των Card & Krueger φάνηκαν να είναι οι Dube et al. με την μελέτη τους το 2010 η οποία είναι λίγο διαφορετική και πιο διευρυμένη. Τα στοιχεία τους βασίζονται σε εστιατόρια 1.365 κομητειών των Η.Π.Α. (παρόμοια στοιχεία έχουν χρησιμοποιηθεί και στις μελέτες των Holmes (1998) και Huang (2008)), επιπλέον βασίζεται σε παρακολούθηση των κατώτατων μισθών για 16 χρόνια, από το 1990 έως το 2006. Τα εστιατόρια προτιμούνται σε τέτοιες μελέτες γιατί είναι οι πιο εντατικοί χρήστες των εργαζομένων ελάχιστου μισθού. Επισημάνθηκαν λοιπόν τρία σημαντικά αποτελέσματα από αυτή την έρευνα. Πρώτον οι διαφοροποιήσεις της τάσης της απασχόλησης ανά γεωγραφική περιοχή ήταν σημαντικές ανεξάρτητα από τη μεταβολή του κατώτατου μισθού. Δεύτερον σημειώθηκαν ισχυρές επιπτώσεις της αύξησης του κατώτατου μισθού στην κατανομή των αποδοχών και πιο συγκεκριμένα παρατηρήθηκε συμπίεση των ανώτερων αποδοχών. Τρίτον και σημαντικότερο η αύξηση του κατώτατου μισθού δεν επέφερε καμιά αρνητική επίπτωση στην απασχόληση (Dude et. al. 2010).

Με παρόμοιο τρόπο προσέγγισαν το θέμα οι Adisson et al. μετά από δύο χρόνια (2012) συγκρίνοντας και αυτοί ζεύγη κομητειών σε όλες τις Η.Π.Α., με τη διαφορά ότι διερεύνησαν την απασχόληση χαμηλόμισθων σε μικρότερους κλάδους του λιανικού εμπορίου. Στα αποτελέσματα τους δεν είχαν καμία απόδειξη ότι η αύξηση του κατώτατου μισθού επηρεάζει αρνητικά την απασχόληση στον κλάδο των εστιατορίων, ενώ τόνισαν ότι σε τέτοιες μελέτες θα πρέπει να δίνεται σημαντική βάση και στη γεωγραφική θέση (Adisson et. al., 2012).

Ενδιαφέρουσα, ενθαρρυντική και φιλόδοξη είναι η μελέτη του Allegretto et al. που δημοσιεύτηκε το 2011 η οποία εστιάζει στην επίδραση του κατώτατου μισθού στην απασχόληση μεμονωμένα των νέων και όχι στο γενικό πληθυσμό όπως του Dude και άλλων. Η διερεύνηση έγινε για το χρονικό διάστημα 1990 μέχρι 2009 δηλαδή 19 χρόνια. Κατά την περίοδο αυτή η ανεργία των νέων είναι σε υψηλά επίπεδα. Συμπερασματικά στη μελέτη αναφέρεται ότι ο κατώτατος μισθός δεν έχει αρνητική επίπτωση στην απασχόληση των νέων. Αντίθετα, επισημαίνεται ότι η αύξηση του κατώτατου μισθού διευκολύνει μειονεκτικές ομάδες εργαζομένων να καλύψουν το σημαντικό αλλά συνήθως αγνοημένο κόστος αναζήτησης και διατήρησης μιας θέσης εργασίας, όπως για παράδειγμα, το κόστος μεταφοράς και την παιδική φροντίδα. Επιπλέον, καταλήγουν ότι ο κατώτατος μισθός δεν επηρεάζει διαφορετικά την απασχόληση των νέων σε περιόδους υψηλής ανεργίας από ότι την επηρεάζει σε περιόδους χαμηλής ανεργίας (Allegretto et. al., 2011).

Οι Doucouliagos & Stanley έκαναν μια αρκετά σημαντική βιβλιογραφική επισκόπηση σε 64 μελέτες που περιέχουν περίπου 1.500 εκτιμήσεις για την απασχόληση των νέων σε σχέση με το μισθό. τα ευρήματα έδειξαν πως αν υπάρχει κάποια δυσμενής επίπτωση στην απασχόληση από την αύξηση του κατώτατου μισθού είναι πάρα πού μικρή και στατιστικά μη σημαντικού μεγέθους, αφού η ελαστικότητα είναι πολύ κοντά στο μηδέν, περίπου -0,01 (Doucouliagos H. & Stanley T.D., 2009).

Ο Leonard μαζί με τους δύο προηγούμενους, πολύ πρόσφατα, το 2013 ανέλυσαν 16 βρετανικές μελέτες του κατώτατου μισθού στις οποίες εκτιμήθηκαν 236 ελαστικότητες του κατώτατου μισθού και 710 συντελεστές μερικών συσχετίσεων. Η συστηματική και περιεκτική μετά-αναλυτική επισκόπηση βιβλιογραφίας για τους ελάχιστους μισθούς του Ηνωμένου Βασιλείου δεν εμφανίζει κανένα αποδεικτικό στοιχείο που να αποδεικνύει πρακτικά σημαντική δυσμενή επίδραση στην

απασχόληση. Η έλλειψη αρνητικής επιρροής του κατώτατου μισθού στη απασχόληση οφείλεται σε πολλούς παράγοντες. Πρώτων σημαντικό πόλο παίζει η ενδογενής πολιτική, δηλαδή οι φορείς χάραξης πολιτικής έχουν εφαρμόσει τρόπους προσαρμογής του κατώτατου μισθού έτσι ώστε να ελαχιστοποιούνται οι αρνητικές επιπτώσεις του. Επιπλέον οποιαδήποτε αρνητική επίδραση στην απασχόληση μπορεί να αντισταθμιστεί με προσαρμογές της παραγωγικότητας, των τιμών, των κερδών, και των ωρών εργασίας. Τέλος ίσως το ανταγωνιστικό μοντέλο στην αγορά εργασίας μπορεί να μην είναι μια ακριβής αναπαράσταση της αγοράς εργασίας του Ηνωμένου Βασιλείου (Leonardo et. al., 2013).

Ο Schmitt έκανε τη δική του βιβλιογραφική επισκόπηση που δημοσιεύτηκε το 2013. Η μελέτη εξετάζει το πιο πρόσφατο κύμα ερευνών από το 2000 περίπου, ως προς το θεωρητικό και μεθοδολογικό τους υπόβαθρο καθώς και ως προς τα εμπειρικά αποτελέσματά τους, αναδεικνύοντας τις διαφορετικές μεθοδολογικές προσεγγίσεις των μελετών και πώς αυτές επηρεάζουν το τελικό αποτέλεσμα. Στα ευρήματα αυτής της σημαντικής επισκόπησης δεν εμφανίζεται καμιά δυσμενής επίπτωση των κατώτατων μισθών στην απασχόληση ενώ αναδεικνύονται εμφανώς τους μηχανισμούς προσαρμογής, όπως επισημάνθηκαν από τη μελέτη του Hirsch (Schmitt, 2013).

3.1. Συμπεράσματα κεφαλαίου

Συμπερασματικά, ενώ μέχρι το 1995 επικρατούσε η άποψη, στους οικονομολόγους ότι ο κατώτατος μισθός είχε αρνητικές επιπτώσεις στην απασχόληση, ανατρεπτικά οι Card & Krueger διαφοροποιήθηκαν υποστηρίζοντας, βασιζόμενοι στη μελέτη τους, ότι οι κατώτατοι μισθοί δεν επιφέρουν αρνητικές συνέπειες για την απασχόληση. Αυτό δημιούργησε μια επιστημονική διαμάχη στους οικονομολόγους με κάποιους από αυτούς να υποστηρίζουν τους Card & Krueger και άλλους να τους αμφισβητούν διεξάγοντας και δημοσιοποιώντας ο καθένας τη δική του μελέτη. Η διαφωνία αυτή συνεχίζεται έως σήμερα μη έχοντας καταλήξει οι οικονομολόγοι ομοφώνως σε ένα κοινό συμπέρασμα, με τους περισσότερους από αυτούς να υποστηρίζουν ότι οι κατώτατοι μισθοί δεν έχει αρνητικές συνέπειες για την απασχόληση.

4. ΙΣΤΟΡΙΚΗ ΑΝΑΔΡΟΜΗ ΚΑΙ ΝΟΜΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ ΤΟΥ ΚΑΤΩΤΑΤΟΥ ΜΙΣΘΟΥ ΣΤΗΝ ΕΥΡΩΠΗ

Η νομοθετική επιβολή των κατώτατων μισθών παρουσιάζει μια μακρά και εκτεταμένη ιστορία. Στο κεφάλαιο αυτό θα παρουσιαστεί μια ιστορική αναδρομή, αναφορικά με τη θέσπιση των κατώτατων μισθών κατά τους τελευταίους αιώνες, καθώς επίσης το σχετικό νομικό πλαίσιο το οποίο παρατηρείται στα κράτη μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης.

4.1. Ιστορική αναδρομή

Παρ' όλο που οι περισσότερες αναφορές για την ιστορία του κατώτατου μισθού στα βιβλία, αλλά και στην διεθνή αρθρογραφία, αναφέρουν ως πρώτο θεσπιστή τέτοιων μέτρων τις Ηνωμένες Πολιτείες Αμερικής το 1938, στην πραγματικότητα η Νέα Ζηλανδία θεωρείται ο αρχικός θεσπιστής κατώτατων μισθών, το 1894. Έπειτα, το 1896 ακολούθησε και η Αυστραλία.

Ειδικότερα το 1894, στη Νέα Ζηλανδία, ο κατώτατος μισθός έγινε προϊόν του βιομηχανικού συμβιβασμού και πράξη διαιτησίας για τις εργασιακές διαφορές που υπήρχαν μεταξύ των εργοδοτών και των εργατικών σωματείων. Η θέσπιση του κατώτατου μισθού, εκτός από το να γεφυρώσει τη σχέση των επιχειρήσεων με τα εργατικά συνδικάτα, βοήθησαν και στη βελτίωση των εργασιακών συνθηκών, αφού απαιτήθηκε το όριο των κατώτατων μισθών και για τους υπόλοιπους εργαζόμενους που δεν ήταν μέλη των συνδικάτων. Ακολούθως το 1899 νομοθετήθηκε εθνικός κατώτατος μισθός, κυρίως για να αποτραπεί η παιδική εργασία και η απλήρωτη εργασία.

Στην Αυστραλία, οι κατώτατοι μισθοί προσδιορίστηκαν σε εθνικό επίπεδο σε δύο βασικές μορφές. Η πολιτεία της Βικτορίας, στις 28 Ιουλίου 1896, έθεσε διοικητικά συμβούλια για τον καθορισμό των μισθών που το καθένα αποτελούνταν από ίσο αριθμό εκπροσώπων εργαζομένων και εργοδοτών από κάθε κλάδο εργασίας και προεδρευόταν από ένα τρίτο αμερόληπτο άτομο. Το κάθε συμβούλιο συνεδρίαζε για να αποφασίσει για τον κατώτατο μισθό του εκαστοτε κλάδου που εκπροσωπούσε.

Όταν συμφωνούσαν στο επίπεδο του κατώτατου μισθού, ολόκληρος ο κλάδος δεσμευόταν να τηρεί τον κατώτατο μισθό που αποφάσισε το διοικητικό συμβούλιο. Η νομοθεσία στην αρχή κάλυπτε μόνο τις γυναίκες και τα παιδιά και έπειτα συμπεριελήφθησαν και οι άντρες. Αυτή την τακτική ακολούθησαν στη συνέχεια και η Νότια Αυστραλία το 1900, το Κουήνσλαντ στις 15 Απριλίου το 1908 και η Τασμανία στις 13 Ιανουαρίου το 1911. Η Νέα Νότια Ουαλία το 1901 και η Δυτική Αυστραλία στις 19 Φεβρουαρίου το 1902 υιοθέτησαν το μοντέλο για τους κατώτατους μισθούς της Νέας Ζηλανδίας.

Το 1909 η Αγγλία αρχικά υιοθέτησε το μοντέλο της Βικτορίας το οποίο ίσχυε στην αρχή για τέσσερις κλάδους, που ορίστηκαν από το Βρετανικό Διοικητικό Συμβούλιο των Κλάδων εργασίας. Οι κλάδοι αυτοί ήταν η κατασκευή αλυσίδων, η κατασκευή δαντέλας, η ραπτική, και η κατασκευή χαρτόκουτων, οι οποίοι χαρακτηρίζονταν από τους πιο ασυνήθιστα χαμηλούς μισθούς, πολλές ώρες εργασίας και ανθυγιεινό περιβάλλον. Το 1913 προστέθηκαν ακόμα τέσσερις κλάδοι, η κατασκευή μεταλλικών ειδών, τα ζαχαρώδη και συντήρηση τροφίμων, η κατασκευή πουκάμισων και το κέντημα. Επιχειρήθηκε να προστεθεί και ο κλάδος των ηλεκτρικών πλυντηρίων αλλά απορρίφτηκε από το Κοινοβούλιο (Neumark and Wascher , 2008, σελ. 10,11) (Verrill, 1915 σελ. 326-330).

Στις αρχές του 20^{ου} αιώνα οι κατώτατοι μισθοί αρχίζουν να εφαρμόζονται και στις Πολιτείες της Αμερικής και πρωτίστως, όσον αφορά την εργασία των γυναικών και των παιδιών. Οι υποστηρικτές της Προοδευτικής Εποχής, παρ' όλο που υποστήριζαν το μοντέλο της ελεύθερης αγοράς και ισχυρίζονταν ότι η κυβέρνηση έπρεπε να παρεμβαίνει μόνο όταν η παρέμβασή της μπορούσε να βελτιώσει τη λειτουργία της αγοράς, στην περίπτωση των κατώτατων μισθών θεωρούσαν θετικό το να έχουν οι χαμηλόμισθοι διαπραγματευτική δύναμη απέναντι στους εργοδότες (Prasch, 1999). Η Προοδευτική εποχή ήταν μια περίοδος κοινωνικού ακτιβισμού και πολιτικής μεταρρύθμισης στις Ηνωμένες Πολιτείες, από τη δεκαετία του 1890 έως το 1920. Ο κύριος στόχος του Προοδευτικού κινήματος ήταν η εξάλειψη της διαφθοράς της κυβέρνησης. Από το 1912 ξεκίνησαν διαδοχικά οι Πολιτείες της Αμερικής με πρώτη τη Μασαχουσέτη, να θεσπίζουν νόμους για την επιβολή κατώτατων μισθών. Όμως μέχρι το τέλος της δεκαετίας του '20, και συγκεκριμένα το 1927, εφτά από τους δεκαεφτά αρχικούς νόμους για τους κατώτατους μισθούς κηρύχθηκαν

αντισυνταγματικοί από το ανώτατο δικαστήριο, πέντε καταργήθηκαν ή δεν ήταν σε ισχύ και οι εναπομείναντες εφαρμόστηκαν με χαλαρότητα, ειδικά στις μικρές επιχειρήσεις όπου δεν άντεχαν οικονομικά να τους τηρήσουν (Thies, 1991).

Το 1932 συντάχθηκε ο ομοσπονδιακός νόμος FLSA (Fair Labor Standards Act) από τον γερουσιαστή Hugo Black ο οποίος αργότερα διορίστηκε στο ανώτατο δικαστήριο. Τον Ιούνιο του 1938 ο νόμος FLSA ψηφίστηκε στις ΗΠΑ υπό τη προεδρία του Franklin Roosevelt. Ο FLSA εισήγαγε το οκτάωρο εργασίας ημερησίως, τις σαράντα εργάσιμες ώρες την εβδομάδα, καθιέρωσε τον κατώτατο μισθό και επέβαλλε την πληρωμή των υπερωριών κατά μιάμιση φορά περισσότερο από τον καθιερωμένο. Επιπλέον, σύμφωνα με το Νόμο, τα παιδιά κάτω των 18 ετών δεν επιτρέπονταν να εργάζονται σε βαριές δουλειές, ενώ τα παιδιά κάτω των 16 ετών απαγορευόταν να εργάζονται σε ώρες σχολείου (Neumark and Wascher, 2008, σελ. 17-22).

4.2. Νομοθεσία στην Ευρώπη

Ο κατώτατος μισθός κάνει έντονη εμφάνιση στην πολιτική ατζέντα σε όλο τον κόσμο. Παρά το γεγονός ότι οι επικριτές της επιβολής του κατώτατου μισθού προειδοποιούν συχνά για τις δυνητικά αρνητικές επιπτώσεις τους, οι κατώτατοι μισθοί θεωρούνται ευρέως ως χρήσιμα εργαλεία για την προστασία των χαμηλόμισθων εργαζομένων και την καταπολέμηση ανισότητας και της φτώχειας. Σήμερα, υπάρχουν θεσπισμένοι κατώτατοι μισθοί, σε οποιαδήποτε μορφή, σε ένα μεγάλο ποσοστό των χωρών του κόσμου συμπεριλαμβανομένου και την Ευρώπη (Rucx and Kampelmann, 2013).

Ο κατώτατος μισθός, σε εθνικό επίπεδο υπάρχει σήμερα σε 22 από τις 28 χώρες μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Τα εθνικά συστήματα, ωστόσο, διαφέρουν σε μεγάλο βαθμό όσον αφορά τα επίπεδα, το πεδίο εφαρμογής, την πολιτική και τη θεσμική ρύθμιση των κατώτατων μισθών. Βασικά, υπάρχουν δύο κύρια χαρακτηριστικά που μπορούν να βοηθήσουν για τη δομή των διαφόρων εθνικών συστημάτων ελάχιστου μισθού. Πρώτον, υπάρχει ένα διαφορετικό πεδίο εφαρμογής των κατώτατων μισθών. Ενώ ορισμένες χώρες έχουν ένα ενιαίο εθνικό κατώτατο μισθό σε άλλες χώρες ο κατώτατος μισθός ορίζεται μόνο σε κλαδικό ή επαγγελματικό επίπεδο. Δεύτερον, υπάρχουν θεμελιώδεις διαφορές στον τρόπο με τον οποίο αποφασίζεται να θεσπιστεί

ο κατώτατος μισθός δηλαδή είτε από θεσμική νομοθετική ρύθμιση είτε με συλλογικές συμβάσεις. Μέσα στην Ευρώπη η πλειοψηφία των χωρών διαθέτει έναν εθνικό κατώτατο μισθό. Υπάρχουν λίγες χώρες μόνο, στις οποίες ο εθνικός κατώτατος μισθός έχει συναφθεί από διμερείς ή από τριμερείς συλλογικές συμβάσεις. Στις περισσότερες χώρες το κράτος είναι που καθορίζει τελικά τον εθνικό κατώτατο μισθό με το νόμο. Οι χώρες που δεν έχουν εθνικό κατώτατο μισθό είναι η Κύπρος, η Ιταλία, η Δανία, η Αυστρία, η Φινλανδία, η Σουηδία. Το πλεονέκτημα ενός εθνικού κατώτατου μισθού είναι ότι καλύπτει (σχεδόν) όλους τους εργαζόμενους (Schulten, 2012).

Παρακάτω εναποθέτονται πίνακες σχετικά με το νομικό πλαίσιο κάθε χώρας μέλος της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Οι πίνακες παρουσιάζονται με αλφαβητική σειρά.

ΒΕΛΓΙΟ	
Μέθοδος καθορισμού εθνικού κατώτατου μισθού	Διαπραγμάτευση με τους κοινωνικούς εταίρους. Η συμφωνία επικυρώνεται με βασιλικό διάταγμα.
Έτος καθιέρωσης	1975
Πεδίο Ισχύος/ Εύρος κάλυψης	Ιδιωτικός τομέας Εργαζόμενοι άνω των 18 ετών Αμοιβή για πλήρη μηνιαία απασχόληση, 38 ωρών εβδομαδιαίως
Εξαιρέσεις/ Αποκλίσεις	Προβλέπονται κατώτερες αποδοχές για εργαζόμενους νεότερης ηλικίας
Μέθοδος αναπροσαρμογής ύψους κατώτατου μισθού	Αυτόματη τιμαριθμική αναπροσαρμογή και περιοδική αναθεώρηση από κοινωνικούς εταίρους
Μορφή	Μηνιαίος
Τελευταία αναγραφόμενη τιμή ισχύει από	01/12/2012

ΒΟΥΛΓΑΡΙΑ	
Μέθοδος καθορισμού εθνικού κατώτατου μισθού	Ορίζονται από την κυβέρνηση με διάταγμα του Υπουργικού Συμβουλίου σύμφωνα με συστάσεις των κοινωνικών εταίρων και εντός των περιορισμών του κρατικού προϋπολογισμού.
Έτος καθιέρωσης	1966
Πεδίο Ισχύος/ Εύρος κάλυψης	Όλοι οι τομείς της οικονομίας Όλοι οι εργαζόμενοι. Αμοιβή για πλήρη μηνιαία απασχόληση, 40 ωρών εβδομαδιαίως. Δεν απαιτείται ελάχιστο όριο ωρών που καταβάλλονται ανά μήνα (για τους εργαζομένους με μερική απασχόληση).
Εξαιρέσεις/ Αποκλίσεις	Καμία
Μέθοδος αναπροσαρμογής ύψους κατώτατου μισθού	Καθορισμός από Κυβέρνηση μετά από διαβουλεύσεις με κοινωνικούς εταίρους. Δεν υπάρχει συγκεκριμένη μέθοδος αναπροσαρμογής, εξαρτάται από την οικονομική κατάσταση. Λαμβάνονται υπόψη οι μακρο-οικονομικοί δείκτες του πληθωρισμού και της ανεργίας
Μορφή	Μηνιαίος
Τελευταία αναγραφόμενη τιμή ισχύει από	01/07/2015

ΓΑΛΛΙΑ	
Μέθοδος καθορισμού εθνικού κατώτατου μισθού	Καθορίζεται από την Κυβέρνηση.
Έτος καθιέρωσης	1970
Πεδίο Ισχύος/ Εύρος κάλυψης	Όλοι οι τομείς της οικονομίας εκτός του Δημοσίου. Όλοι οι εργαζόμενοι. Αμοιβή για πλήρη μηνιαία απασχόληση, 35 ωρών εβδομαδιαίως. Δεν απαιτείται ελάχιστο όριο ωρών που καταβάλλονται ανά μήνα (για τους εργαζομένους με μερική απασχόληση).
Εξαιρέσεις/ Αποκλίσεις	Μικρότερες αποδοχές προβλέπεται για ορισμένες κατηγορίες όπως: α) οι εργαζόμενοι κατ'οίκον, β) συμβάσεις μαθητείας, γ) οι εργαζόμενοι κάτω των 18 ετών με εργασιακή εμπειρία κάτω των 6 μηνών, δ) οι εργαζόμενοι με αναπηρίες.
Μέθοδος αναπροσαρμογής ύψους κατώτατου μισθού	Αυτόματη αναπροσαρμογή συνδεδεμένη με την εξέλιξη του ωρομισθίου των εργατοτεχνιτών και την αύξηση του ΔTK και ετήσια αναθεώρηση (μετά από διαβούλευση με τη θεσμοθετημένη Εθνική Επιτροπή Συλλογικής Διαπραγμάτευσης)
Μορφή	Ωρομίσθιο
Τελευταία αναγραφόμενη τιμή ισχύει από	01/01/2015

ΓΕΡΜΑΝΙΑ	
Μέθοδος καθορισμού εθνικού κατώτατου μισθού	Το ύψος του κατώτατου ορίζεται με πρόταση της διαρκούς Επιτροπής των μερών της συλλογικής διαπραγμάτευσης (Επιτροπή Ελάχιστου μισθού), με διάταγμα που εκδόθηκε από την ομοσπονδιακή κυβέρνηση.
Έτος καθιέρωσης	2015
Πεδίο Ισχύος/ Εύρος κάλυψης	Όλοι οι τομείς της οικονομίας. Όλοι οι εργαζόμενοι και ορισμένοι ασκούμενοι. Υπάρχει μια μεταβατική περίοδος για κάποιους επιμέρους τομείς μέχρι το τέλος του 2017.
Εξαιρέσεις/ Αποκλίσεις	Οι νέοι ηλικίας κάτω των 18 ετών που δεν έχουν ολοκληρώσει κάθε επαγγελματική κατάρτιση, και οι μαθητευόμενοι μόνιμα εξαιρούνται από τον ελάχιστο μισθό. Επιπλέον, ο κατώτατος μισθός δεν ισχύει για τους ανθρώπους που κάνουν υποχρεωτική ή εθελοντική πρακτική άσκηση διάρκειας έως τριών μηνών κατά τη διάρκεια της εκπαίδευσης / κατάρτισης ή των σπουδών τους. Ούτε ισχύει για μακροχρόνια ανέργων κατά τους πρώτους έξι μήνες απασχόλησης.
Μέθοδος αναπροσαρμογής ύψους κατώτατου μισθού	Το ύψος του κατώτατου μισθού μπορεί να αλλάξει σχετικά με την πρόταση της διαρκούς Επιτροπής των μερών της συλλογικής διαπραγμάτευσης (Ελάχιστο μισθό της Επιτροπής (MWC)) με διάταγμα που εκδίδεται από την ομοσπονδιακή κυβέρνηση.
Μορφή	Ωρομίσθιο
Τελευταία αναγραφόμενη τιμή ισχύει από	01/01/2015

ΕΛΛΑΔΑ	
Μέθοδος καθορισμού εθνικού κατώτατου μισθού	Καθορίζεται από την Κυβέρνηση μετά από διαβουλεύσεις με τους κοινωνικούς εταίρους(από το 2012) Πριν το 2012 καθοριζόταν με συλλογικές συμβάσεις εργασίας
Έτος καθιέρωσης	1991
Πεδίο Ισχύος/ Εύρος κάλυψης	Ιδιωτικός τομέας Όλοι οι εργαζόμενοι άνω των 25 ετών. Δεν απαιτείται ελάχιστο όριο ωρών που καταβάλλονται ανά μήνα για τους εργαζομένους με μερική απασχόληση.
Εξαιρέσεις/ Αποκλίσεις	Κατώτατες αποδοχές για εργαζόμενους κάτω των 25 ετών.
Μέθοδος αναπροσαρμογής ύψους κατώτατου μισθού	Καθορίζεται ετησίως από την Κυβέρνηση μετά από διαβουλεύσεις με τους κοινωνικούς εταίρους και μετά από κυβερνητικές προβλέψεις του πληθωρισμού.
Μορφή	Μηνιαίος για τους εργαζόμενους σε υπαλληλικές θέσεις. Ημερομίσθιο για εργατοτεχνίτες
Τελευταία αναγραφόμενη τιμή ισχύει από	14/02/2012

ΕΣΘΟΝΙΑ	
Μέθοδος καθορισμού εθνικού κατώτατου μισθού	Καθορίζεται από την Κυβέρνηση μετά από διαπραγμάτευση και συμφωνία των κοινωνικών εταίρων.
Έτος καθιέρωσης	1991
Πεδίο Ισχύος/ Εύρος κάλυψης	Όλοι οι τομείς της οικονομίας Όλοι οι εργαζόμενοι. Αμοιβή για πλήρη μηνιαία απασχόληση, 40 ωρών εβδομαδιαίως. Δεν απαιτείται ελάχιστο όριο ωρών που καταβάλλονται ανά μήνα (για τους εργαζομένους με μερική απασχόληση).
Εξαιρέσεις/ Αποκλίσεις	Καμία
Μέθοδος αναπροσαρμογής ύψους κατώτατου μισθού	Καθορίζεται από την Κυβέρνηση μετά από συμφωνία των κοινωνικών εταίρων.
Μορφή	Μηνιαίος μισθός (επίσης καθορίζεται και κατώτατο ωρομίσθιο)
Τελευταία αναγραφόμενη τιμή ισχύει από	01/01/2015

ΗΝΩΜΕΝΟ ΒΑΣΙΛΕΙΟ	
Μέθοδος καθορισμού εθνικού κατώτατου μισθού	Καθορίζεται από την Κυβέρνηση μετά από διαβουλεύσεις με τους κοινωνικούς εταίρους.
Έτος καθιέρωσης	1999
Πεδίο Ισχύος/ Εύρος κάλυψης	Όλοι οι τομείς της οικονομίας. Όλοι οι εργαζόμενοι άνω των 21 ετών. Δεν απαιτείται ελάχιστο όριο ωρών που καταβάλλονται ανά μήνα για τους εργαζομένους με μερική απασχόληση.
Εξαιρέσεις/ Αποκλίσεις	Κατώτατες αποδοχές για εργαζόμενους ηλικίας 16-17 και 18-20 καθώς επίσης και για εργαζόμενους με συμβάσεις μαθητείας.
Μέθοδος αναπροσαρμογής ύψους κατώτατου μισθού	Καθορίζεται από την Κυβέρνηση μετά από συστάσεις της «επιτροπής χαμηλών αμοιβών» (Low Pay Commission)
Μορφή	Ωρομίσθιο
Τελευταία αναγραφόμενη τιμή ισχύει από	01/10/2014

ΙΡΑΝΑΝΔΙΑ	
Μέθοδος καθορισμού εθνικού κατώτατου μισθού	Καθορίζεται από την Κυβέρνηση (υπουργικό διάταγμα) μετά από συμφωνία των κοινωνικών εταίρων ή σύσταση του Εργατικού Δικαστηρίου.
Έτος καθιέρωσης	2000
Πεδίο Ισχύος/ Εύρος κάλυψης	Όλοι οι τομείς της οικονομίας Εξειδικευμένοι ενήλικες εργαζόμενοι (προϋπηρεσία 2 ετών) και ηλικία άνω των 18 ετών. Ωρομίσθια αμοιβή Δεν απαιτείται ελάχιστο όριο ωρών που καταβάλλονται μηνιαίως (για μερική απασχόληση υπαλλήλους).
Εξαιρέσεις/ Αποκλίσεις	Κατώτερες αποδοχές για: α) εργαζόμενους κάτω των 18 ετών, β) τα πρώτα δύο έτη της πρώτης σύμβασης εργασίας εργαζομένων, γ) συμβάσεις κατάρτισης ή μαθητείας
Μέθοδος αναπροσαρμογής ύψους κατώτατου μισθού	Καθορίζεται με υπουργική απόφαση από την Κυβέρνηση κατόπιν συμφωνίας των κοινωνικών εταίρων ή με σύσταση από το Εργατικό Δικαστήριο
Μορφή	Ωρομίσθιο
Τελευταία αναγραφόμενη τιμή ισχύει από	01/07/2011

ΙΣΠΑΝΙΑ	
Μέθοδος καθορισμού εθνικού κατώτατου μισθού	Καθορίζεται από την κυβέρνηση (Βασιλικό Διάταγμα) μετά από διαβούλευση με τους κοινωνικούς εταίρους, λαμβάνοντας υπόψη το δείκτη τιμών καταναλωτή, το μέσο εθνικό επίπεδο παραγωγικότητας, το μερίδιο της εργασίας στο Εθνικό εισόδημα και την οικονομική κατάσταση.
Έτος καθιέρωσης	1963
Πεδίο Ισχύος/ Εύρος κάλυψης	Όλοι οι τομείς της οικονομίας Όλοι οι εργαζόμενοι. Αμοιβή για πλήρη μηνιαία απασχόληση, 40 ωρών εβδομαδιαίως. Δεν απαιτείται ελάχιστο όριο ωρών που καταβάλλονται ανά μήνα (για τους εργαζομένους με μερική απασχόληση).
Εξαιρέσεις/ Αποκλίσεις	Καμία
Μέθοδος αναπροσαρμογής ύψους κατώτατου μισθού	Αναθεωρείται κάθε χρόνο από την κυβέρνηση μετά από διαβουλεύσεις με τους κοινωνικούς εταίρους και σύμφωνα με τις προβλέψεις του πληθωρισμού.
Μορφή	Μηνιαίος
Τελευταία αναγραφόμενη τιμή ισχύει από	01/01/2015

ΚΡΟΑΤΙΑ	
Μέθοδος καθορισμού εθνικού κατώτατου μισθού	Καθορίζεται από τον Νόμο των κατώτατων μισθών.
Έτος καθιέρωσης	2008
Πεδίο Ισχύος/ Εύρος κάλυψης	Όλοι οι τομείς της οικονομίας. Όλοι οι εργαζόμενοι πλήρους απασχόλησης. Δεν απαιτείται ελάχιστο όριο ωρών που καταβάλλονται ανά μήνα (για τους εργαζομένους με μερική απασχόληση).
Εξαιρέσεις/ Αποκλίσεις	Καμία
Μέθοδος αναπροσαρμογής ύψους κατώτατου μισθού	Το μηνιαίο ποσό καθορίζεται σε ετήσια βάση.
Μορφή	Μηνιαίος
Τελευταία αναγραφόμενη τιμή ισχύει από	01/01/2015

ΛΕΤΟΝΙΑ	
Μέθοδος καθορισμού εθνικού κατώτατου μισθού	Καθορίζεται από την κυβέρνηση (διάταγμα Υπουργικού Συμβουλίου) σύμφωνα με τις συστάσεις των κοινωνικών εταίρων.
Έτος καθιέρωσης	1991
Πεδίο Ισχύος/ Εύρος κάλυψης	Όλοι οι τομείς της οικονομίας. Όλοι οι εργαζόμενοι. Αμοιβή για πλήρη μηνιαία απασχόληση, 40 ωρών εβδομαδιαίως. Δεν απαιτείται ελάχιστο όριο ωρών που καταβάλλονται ανά μήνα (για τους εργαζομένους με μερική απασχόληση).
Εξαιρέσεις/ Αποκλίσεις	Ειδικό ωρομίσθιο για εργαζόμενους κάτω των 18 ετών. Ανώτερες αποδοχές για εργαζόμενους σε ανθυγιεινά και επικίνδυνα επαγγέλματα (35 ώρες εργασίας)
Μέθοδος αναπροσαρμογής ύψους κατώτατου μισθού	Καθορίζεται από κυβέρνηση σε ετήσια βάση μετά από συστάσεις των κοινωνικών εταίρων.
Μορφή	Μηνιαίος
Τελευταία αναγραφόμενη τιμή ισχύει από	01/01/2015

ΛΙΘΟΥΑΝΙΑ	
Μέθοδος καθορισμού εθνικού κατώτατου μισθού	Καθορίζεται από την Κυβέρνηση μετά από εισήγηση του τριμερούς οικονομικού και κοινωνικού συμβουλίου. Η κυβέρνηση έχει τη δυνατότητα καθορισμού διαφοροποιημένων κατώτατων μισθών (και κατώτατων ωρομισθίων) ανά κλάδο οικονομίας, γεωγραφικές περιοχές ή κατηγορίες εργαζομένων. Οι συλλογικές συμβάσεις μπορεί να θέτουν υψηλότερους μισθούς.
Έτος καθιέρωσης	1990
Πεδίο Ισχύος/ Εύρος κάλυψης	Όλοι οι τομείς και όλες οι οικονομικές δραστηριότητες. Όλοι οι εργαζόμενοι. Αμοιβή για πλήρη μηνιαία απασχόληση, 48 ωρών εβδομαδιαίως. Δεν απαιτείται ελάχιστο όριο ωρών που καταβάλλονται ανά μήνα (για τους εργαζομένους με μερική απασχόληση).
Εξαιρέσεις/ Αποκλίσεις	Ειδικό κατώτατο ωρομίσθιο για τους πολιτικούς, τους δικαστές, τους δημοσίους υπαλλήλους και σώματα ασφαλείας.
Μέθοδος αναπροσαρμογής ύψους κατώτατου μισθού	Μετά από γνωμοδότηση του Τριμερούς Συμβουλίου, η κυβέρνηση μπορεί να καθορίσει διαφορετικούς ελάχιστους μισθούς για διάφορους κλάδους της οικονομίας, οι περιοχές ή κατηγορίες εργαζομένων. Σε περίπτωση όπου η κυβέρνηση, μετά από εισήγηση του Τριμερούς Συμβουλίου, δεν καθορίσει τα ελάχιστα όρια μισθών, πριν από την 1η Ιουνίου του τρέχοντος έτους, ή σε περίπτωση που δεν υπάρχει σύσταση από το Τριμερές Συμβούλιο όσον αφορά τα ελάχιστα όρια μισθών, ο κατώτατος μισθός θα εγκριθεί από το Κοινοβούλιο πριν από τη λήξη της εαρινής συνόδου, λαμβάνοντας υπόψη το μέσο ετήσιο ποσοστό πληθωρισμού και άλλα οικονομικά μεγέθη.
Μορφή	Μηνιαίος (καθορίζεται επίσης και ωρομίσθιο)
Τελευταία αναγραφόμενη τιμή ισχύει από	01/07/2015

ΛΟΥΞΕΜΒΟΥΡΓΟ	
Μέθοδος καθορισμού εθνικού κατώτατου μισθού	Καθορίζεται από την Κυβέρνηση.
Έτος καθιέρωσης	1973
Πεδίο Ισχύος/ Εύρος κάλυψης	Όλοι οι τομείς της οικονομίας. Ανειδίκευτοι εργαζόμενοι άνω των 18 ετών. Αμοιβή για πλήρη μηνιαία απασχόληση, 173 ωρών μηνιαίως.
Εξαιρέσεις/ Αποκλίσεις	Κατώτερες αποδοχές ως εξής: α) 80% του κατώτατου μισθού για νέους 17-18 ετών, β) 75% για νέους 15-17 ετών. Ειδικευμένοι εργαζόμενοι άνω των 18 ετών, λαμβάνουν το 120% του κατώτατου μισθού Δυνατότητα εργοδοτών για χορήγηση κατώτερων αποδοχών σε περίπτωση οικονομικής δυσκολίας μετά από άδεια του κράτους.
Μέθοδος αναπροσαρμογής ύψους κατώτατου μισθού	Αυτόματη τιμαριθμική αναπροσαρμογή και περιοδική επανεξέταση.
Μορφή	Μηνιαίος (Καθορίζεται επίσης και ωρομίσθιο με ποσοστό 1/173 του μηνιαίου ποσοστού)
Τελευταία αναγραφόμενη τιμή ισχύει από	01/01/2015

ΜΑΛΤΑ	
Μέθοδος καθορισμού εθνικού κατώτατου μισθού	Καθορίζεται από την Κυβέρνηση.
Έτος καθιέρωσης	1974
Πεδίο Ισχύος/ Εύρος κάλυψης	Όλοι οι τομείς της οικονομίας. Όλοι οι εργαζόμενοι. Αμοιβή για πλήρη μηνιαία απασχόληση, 40 ωρών εβδομαδιαίως. Δεν απαιτείται ελάχιστο όριο ωρών που καταβάλλονται ανά μήνα (για τους εργαζομένους με μερική απασχόληση).
Εξαιρέσεις/ Αποκλίσεις	Κατώτερες αποδοχές για εργαζόμενους κάτω των 17-18 ετών. Πλην του εθνικού κατώτατου μισθού, η Κυβέρνηση καθορίζει κατώτατους μισθούς σε συγκεκριμένους κλάδους και επαγγέλματα .
Μέθοδος αναπροσαρμογής ύψους κατώτατου μισθού	Αυτόματη τιμαριθμική αναπροσαρμογή, χορήγηση ετήσιας αύξησης από 1ης Ιανουαρίου εκάστου έτους.
Μορφή	Εβδομαδιαίος
Τελευταία αναγραφόμενη τιμή ισχύει από	01/01/2015

ΟΛΛΑΝΔΙΑ	
Μέθοδος καθορισμού εθνικού κατώτατου μισθού	Καθορίζεται από την Κυβέρνηση δυο φορές το χρόνο.
Έτος καθιέρωσης	1969
Πεδίο Ισχύος/ Εύρος κάλυψης	Όλοι οι τομείς της οικονομίας. Όλοι οι εργαζόμενοι 23-64 ετών. Αμοιβή για πλήρη μηνιαία απασχόληση, 36-40 ωρών εβδομαδιαίως ανάλογα με τον κλάδο. Δεν απαιτείται ελάχιστο όριο ωρών που καταβάλλονται ανά μήνα (για τους εργαζομένους με μερική απασχόληση).
Εξαιρέσεις/ Αποκλίσεις	Κατώτερες αποδοχές για εργαζόμενους από 15 έως 22 ετών. Η κυβέρνηση μπορεί να εφαρμόσει τους κατώτατους μισθούς και στις ηλικιακές κατηγορίες 15-22 σε συγκεκριμένους κλάδους ή κατηγορίες εργαζομένων. Επιπλέον έχει τη δυνατότητα να εγκρίνει την καταβολή μειωμένων αποδοχών σε κλάδους ή επιχειρήσεις που αντιμετωπίζουν κρίση ή σοβαρές οικονομικές δυσχέρειες.
Μέθοδος αναπροσαρμογής ύψους κατώτατου μισθού	Αναπροσαρμογή κατώτατων μισθών την 1η Ιανουαρίου και την 1η Ιουλίου εκάστου έτους, υπολογιζόμενη επί του μέσου όρου των αυξήσεων των συλλογικών συμβάσεων σε ιδιωτικό και δημόσιο τομέα. Σε περιπτώσεις σοβαρών οικονομικών δυσχερειών ή οικονομικής κρίσης ή υψηλών ποσοστών ανεργίας, η κυβέρνηση έχει τη δυνατότητα (προσωρινής) αναστολής λειτουργίας μηχανισμού αναπροσαρμογής κατώτατων μισθών.
Μορφή	Μηνιαίος (επίσης καθορίζονται ωρομίσθιο, ημερομίσθιο και εβδομαδιαίος μισθός)
Τελευταία αναγραφόμενη τιμή ισχύει από	01/07/2015

ΟΥΓΓΑΡΙΑ	
Μέθοδος καθορισμού εθνικού κατώτατου μισθού	Καθορίζεται από την Κυβέρνηση μετά από διαβουλεύσεις με τους των κοινωνικούς εταίρους.
Έτος καθιέρωσης	1991
Πεδίο Ισχύος/ Εύρος κάλυψης	Όλοι οι τομείς της οικονομίας. Όλοι οι εργαζόμενοι. Αμοιβή για πλήρη μηνιαία απασχόληση, 40 ωρών εβδομαδιαίως.
Εξαιρέσεις/ Αποκλίσεις	Καμία
Μέθοδος αναπροσαρμογής ύψους κατώτατου μισθού	Καθορίζεται από την Κυβέρνηση μετά από συστάσεις των Κοινωνικών Εταίρων.
Μορφή	Μηνιαίος (επίσης καθορίζονται ωρομίσθιο, ημερομίσθιο και εβδομαδιαίος μισθός)
Τελευταία αναγραφόμενη τιμή ισχύει από	01/01/2015

ΠΟΛΩΝΙΑ	
Μέθοδος καθορισμού εθνικού κατώτατου μισθού	Καθορίζεται από την Κυβέρνηση μετά από γνωμοδότηση των κοινωνικών εταίρων.
Έτος καθιέρωσης	1970
Πεδίο Ισχύος/ Εύρος κάλυψης	Όλοι οι τομείς της οικονομίας. Όλοι οι εργαζόμενοι. Αμοιβή για πλήρη μηνιαία απασχόληση όπως αυτή προσδιορίζεται από τον εργατικό κώδικα της Πολωνίας.
Εξαιρέσεις/ Αποκλίσεις	Καμία
Μέθοδος αναπροσαρμογής ύψους κατώτατου μισθού	Καθορίζεται ετησίως από την Κυβέρνηση σύμφωνα με τις προβλέψεις του πληθωρισμού και μετά από συστάσεις των κοινωνικών εταίρων.
Μορφή	Μηνιαίος
Τελευταία αναγραφόμενη τιμή ισχύει από	01/01/2015

ΠΟΡΤΟΓΑΛΙΑ	
Μέθοδος καθορισμού εθνικού κατώτατου μισθού	Καθορίζεται από την Κυβέρνηση μετά από διαβούλευση με την Μόνιμη Επιτροπή Κοινωνικού Διαλόγου.
Έτος καθιέρωσης	1970
Πεδίο Ισχύος/ Εύρος κάλυψης	Όλοι οι τομείς της οικονομίας. Όλοι οι εργαζόμενοι. Αμοιβή για πλήρη μηνιαία απασχόληση 40 ωρών εβδομαδιαίως (ως κοινή πρακτική και όχι ως νομοθετικά ή συμβατικά οριζόμενος χρόνος εργασίας).
Εξαιρέσεις/ Αποκλίσεις	Ανώτερες αποδοχές κατά 5% για την περιοχή των Αζορών και 2% για την αυτόνομη περιφέρεια της Μαδέιρα. Δυνατότητα καθορισμού διαφοροποιημένου κατώτατου μισθού σε τοπικό επίπεδο από την περιφερειακή κυβέρνηση. Δυνατότητα απόκλισης έως και 20% για συμβάσεις μαθητείας και stage, καθώς επίσης και για συγκεκριμένες κατηγορίες ΑΜΕΑ για μια περίοδο που δεν μπορεί να υπερβαίνει το ένα (1) έτος.
Μέθοδος αναπροσαρμογής ύψους κατώτατου μισθού	Καθορίζεται ετησίως από την Κυβέρνηση σύμφωνα με τις προβλέψεις του πληθωρισμού και μετά από συστάσεις των κοινωνικών εταίρων.
Μορφή	Μηνιαίος (καθορίζεται και ωρομίσθιο)
Τελευταία αναγραφόμενη τιμή ισχύει από	01/10/2014

ΡΟΥΜΑΝΙΑ	
Μέθοδος καθορισμού εθνικού κατώτατου μισθού	Καθορίζεται από την Κυβέρνηση μετά από διαβουλεύσεις με τους κοινωνικούς εταίρους.
Έτος καθιέρωσης	1949
Πεδίο Ισχύος/ Εύρος κάλυψης	Όλοι οι τομείς της οικονομίας. Όλοι οι εργαζόμενοι. Αμοιβή για πλήρη μηνιαία απασχόληση 40 ωρών εβδομαδιαίως. Για τους εργαζόμενους κάτω των 18 ετών η πλήρη απασχόληση είναι 30 ώρες την εβδομάδα.
Εξαιρέσεις/ Αποκλίσεις	Καμία
Μέθοδος αναπροσαρμογής ύψους κατώτατου μισθού	Καθορίζεται ετησίως από την Κυβέρνηση μετά από διαβουλεύσεις των κοινωνικών εταίρων.
Μορφή	Μηνιαίος
Τελευταία αναγραφόμενη τιμή ισχύει από	01/07/2015

ΣΛΟΒΕΝΙΑ	
Μέθοδος καθορισμού εθνικού κατώτατου μισθού	Καθορίζεται από την Κυβέρνηση (Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων)
Έτος καθιέρωσης	1995 (αναθεώρηση 2010)
Πεδίο Ισχύος/ Εύρος κάλυψης	Όλοι οι τομείς της οικονομίας. Όλοι οι εργαζόμενοι. Αμοιβή για πλήρη μηνιαία απασχόληση 40 ωρών εβδομαδιαίως.
Εξαιρέσεις/ Αποκλίσεις	Καμία (Από 01/01/2012)
Μέθοδος αναπροσαρμογής ύψους κατώτατου μισθού	Ετησίως κατά την αρχή εκάστου έτους – κατ' ελάχιστον αύξηση με βάση ΔTK και με κυβερνητική απόφαση και τυχόν πρόσθετη αύξηση κατόπιν διαβουλεύσεων με τους κοινωνικούς εταίρους
Μορφή	Μηνιαίος
Τελευταία αναγραφόμενη τιμή ισχύει από	01/01/2013

ΣΛΟΒΑΚΙΑ	
Μέθοδος καθορισμού εθνικού κατώτατου μισθού	Καθορίζεται από την Κυβέρνηση μετά από διαβουλεύσεις με τους κοινωνικούς εταίρους.
Έτος καθιέρωσης	1991
Πεδίο Ισχύος/ Εύρος κάλυψης	Όλοι οι τομείς της οικονομίας. Όλοι οι εργαζόμενοι. Αμοιβή για πλήρη μηνιαία απασχόληση από 37,5 έως 40 ώρες εβδομαδιαίως. Δεν απαιτείται ελάχιστο όριο ωρών που καταβάλλονται ανά μήνα για τους εργαζομένους με μερική απασχόληση.
Εξαιρέσεις/ Αποκλίσεις	Κατώτερες αποδοχές για νέους εργαζόμενους και υπαλλήλους που λαμβάνουν σύνταξη αναπηρίας.
Μέθοδος αναπροσαρμογής ύψους κατώτατου μισθού	Καθορίζεται ετησίως από την Κυβέρνηση μετά από διαβουλεύσεις με τους κοινωνικούς εταίρους.
Μορφή	Μηνιαίος (καθορίζεται και ωρομίσθιο)
Τελευταία αναγραφόμενη τιμή ισχύει από	01/01/2015

ΤΣΕΧΙΑ	
Μέθοδος καθορισμού εθνικού κατώτατου μισθού	Ορίζονται από την κυβέρνηση μετά από διαπραγματεύσεις με τους κοινωνικούς εταίρους. Οι βασικές νομικές διατάξεις του κατώτατου μισθού ορίζονται από τον εργατικό κώδικα (Ν.262/2006, όπως τροποποιήθηκε) και τον κανονισμό Ν.567/2006
Έτος καθιέρωσης	1991
Πεδίο Ισχύος/ Εύρος κάλυψης	Όλοι οι τομείς της οικονομίας Όλοι οι εργαζόμενοι. Αμοιβή για πλήρη μηνιαία απασχόληση, 40 ωρών εβδομαδιαίως.
Εξαιρέσεις/ Αποκλίσεις	Μικρότερες αποδοχές προβλέπονται για την πληρωμή των αποδοχών των υπαλλήλων που λαμβάνουν συντάξεις αναπηρίας
Μέθοδος αναπροσαρμογής ύψους κατώτατου μισθού	Καθορισμός από Κυβέρνηση μετά από διαβουλεύσεις με κοινωνικούς εταίρους συνήθως κατά την έναρξη του ημερολογιακού έτους.
Μορφή	Μηνιαίος (Καθορίζεται και κατώτατο ωρομίσθιο)
Τελευταία αναγραφόμενη τιμή ισχύει από	01/01/20215

Πηγή: EUROSTAT

Στους πίνακες δεν συμπεριλαμβάνονται οι χώρες που δεν έχουν εθνικό κατώτατο μισθό.

Απ' ότι συμπεραίνουμε από τους πίνακες παραπάνω, λίγες είναι οι χώρες που καθορίζονται οι εθνικοί κατώτατοι μισθοί αμιγώς από την Κυβέρνησή τους, χωρίς διαβουλεύσεις και τις συστάσεις των Κοινωνικών Εταίρων όπως η Γαλλία, η Ολλανδία και το Λουξεμβούργο, η Σλοβενία αλλά και η Μάλτα. Στην Κροατία ο κατώτατος μισθός καθορίζεται από τον Νόμο των κατώτατων μισθών. Ενώ σε δύο χώρες στο Βέλγιο και στην Εσθονία ο κατώτατος μισθός προσδιορίζεται από τους κοινωνικούς εταίρους κατόπιν συλλογικών διαπραγματεύσεων. Στις υπόλοιπες χώρες ο κατώτατος μισθός καθορίζεται, συνήθως ανά έτος, από την Κυβέρνηση κατόπιν σχετικής εισήγησης από αρμόδια επιτροπή ή/και με διαβουλεύσεις με τους κοινωνικούς εταίρους.

Σε πέντε χώρες (Βέλγιο, Γαλλία, Λουξεμβούργο, Μάλτα) προβλέπεται αυτόματη αναπροσαρμογή του κατώτατου μισθού ανάλογα με την εξέλιξη των τιμών ή /και περαιτέρω αυξήσεις που επιτρέπουν την διατήρηση της αγοραστικής δύναμης των κατώτατων αποδοχών και την ενίσχυση τους.

Αξιοσημείωτο είναι ότι η Γερμανία θέσπισε εθνικό κατώτατο μισθό από 01/01/2015. Το ενδιαφέρον για τον εθνικό κατώτατο μισθό έγινε πιο έντονο τα τελευταία χρόνια γιατί στο σύστημα συλλογικής διαπραγμάτευσης παρατηρείται μια συνεχής διαδικασία «διάβρωσης» με αποτέλεσμα να μειώνεται συνέχεια η κάλυψη των εργαζομένων. Το 2012 καλύπτονται από συλλογικές συμβάσεις μόνο το 60% της Δυτικής και το 48% της Ανατολικής Γερμανίας (Reinbard and Schulten, 2013).

Πιο πριν η Γερμανία ανήκε στην ομάδα χωρών της Ευρώπης που δεν διαθέτει εθνικό κατώτατο μισθό (Δανία, Σουηδία, Φινλανδία, Αυστρία, Ιταλία, Κύπρος) αλλά ισχύουν κλαδικοί κατώτατοι μισθοί που προσδιορίζονται με συλλογικές διαπραγματεύσεις. Η Κύπρος όμως είναι μάλλον εξαίρεση, καθώς είναι η μόνη χώρα όπου υπάρχει ένας νόμιμος κατώτατος μισθός, αλλά ισχύει μόνο για μια ομάδα εννέα διαφορετικών επαγγελματιών. Επιπλέον λόγω ισχυρών συνδικαλιστικών οργανώσεων, η διαμόρφωση των μισθών γίνεται μέσα από την διμερή συλλογική διαπραγμάτευση συνδικάτων και εργοδοτών (ΓΣΕΕ, 2014).

Στις περισσότερες χώρες ο εθνικός κατώτατος μισθός ισχύει για όλους τους τομείς της οικονομίας. Εξαιρέσεις θεωρούνται μόνο το Βέλγιο (και η Ελλάδα που θα αναλυθεί παρακάτω ξεχωριστά) που ισχύει μόνο για τον ιδιωτικό τομέα και την Γαλλία που ο εθνικός κατώτατος μισθός δεν επηρεάζει τον δημόσιο τομέα.

Επιπρόσθετα ο κατώτατος μισθός ισχύει για εργαζόμενους άνω των 18 ετών στο Βέλγιο, Γερμανία, Ιρλανδία, Γαλλία, Λετονία, Λουξεμβούργο και στη Μάλτα. Στην Ολλανδία το όριο ηλικίας ορίζεται στα 22 έτη ενώ στο Ηνωμένο Βασίλειο στα 21 έτη. Εργαζόμενοι μικρότερης ηλικίας από τα εκάστοτε όρια λαμβάνουν κατώτερες αποδοχές. Στις υπόλοιπες χώρες ο κατώτατος μισθός ισχύει για όλους τους εργαζόμενους ανεξαρτήτως ηλικίας. Κάθε χώρα έχει ορίσει δικά της κριτήρια για το ποιος και αν θα αποτελεί εξαίρεση ώστε να λαμβάνει είτε κατώτερες, είτε ανώτερες αποδοχές από τον κατώτατο μισθό, ανάλογα με την ηλικία ή περίπτωση αναπηρίας και άλλα χαρακτηριστικά.

Ο κατώτατος μισθός καθορίζεται είτε ως ωρομίσθιο (Γερμανία, Ιρλανδία, Γαλλία, Ην. Βασίλειο), είτε σε μηνιαίο επίπεδο (Βέλγιο, Βουλγαρία, Ισπανία, Κροατία, Λετονία, Πολωνία), είτε και τα δύο (Τσεχία, Εσθονία, Λιθουανία, Λουξεμβούργο, Ουγγαρία, Πορτογαλία, Σλοβακία). Στη Μάλτα καθορίζεται εβδομαδιαίος ενώ στην Ολλανδία μηνιαίος, εβδομαδιαίος, ημερομίσθιο και ωρομίσθιο. Πλήρης απασχόληση

θεωρούνται 40 ώρες εβδομαδιαίως. Εξαιρέση αποτελεί η Γαλλία με πλήρη απασχόληση 35 ώρες εβδομαδιαίως, το Λουξεμβούργο με 173 ώρες μηνιαίως και η Λιθουανία με 48 ώρες εβδομαδιαίως.

Στο πλαίσιο της πρόσφατης οικονομικής κρίσης στην Ευρώπη, οι μισθοί έχουν γίνει βασικό θέμα στην ημερήσια διάταξη της Ευρωπαϊκής πολιτικής. Παρά το γεγονός ότι η Συνθήκη της Ε.Ε. εξαιρεί ρητά τους μισθούς από τις ρυθμιστικές αρμοδιότητες των θεσμικών οργάνων της Ε.Ε., τελευταία επηρεάζει όλο και πιο ενεργά τόσο τις εθνικές μισθολογικές εξελίξεις, καθώς και τα εθνικά συστήματα καθορισμού των μισθών. Με την έγκριση του λεγόμενου Συμφώνου «Euro-Plus Pact» το Μάρτιο του 2011, οι μισθοί έχουν επίσημα δηλωθεί ως κύρια μεταβλητή προσαρμογής για οικονομικές ανισοροπίες και την εθνική ανταγωνιστικότητα στην Ευρώπη (Janssen, 2011). Δεδομένου ότι η Ευρωπαϊκή Επιτροπή έχει θέσει μεταρρυθμίσεις στις αγορές εργασίας, και ειδικότερα στους μηχανισμούς καθορισμού των μισθών για να εξασφαλιστεί η αποτελεσματική προσαρμογή του κόστους εργασίας, προκειμένου να διευκολύνει την απορρόφηση των μακροοικονομικών ανισοροπιών και μείωση της ανεργίας. Την ίδια άποψη έχει το ΔΝΤ (Διεθνές Νομισματικό Ταμείο), το οποίο απαιτεί να δοθεί προτεραιότητα στις διαρθρωτικές μεταρρυθμίσεις στην αγορά εργασίας, ως βασική προϋπόθεση για την οικονομική ανάκαμψη στην Ευρώπη.

Οι πιο άμεσες ευρωπαϊκές παρεμβάσεις στην εθνική μισθολογική πολιτική γίνονται σε αυτές τις χώρες, οι οποίες επί του παρόντος εξαρτώνται από τα διεθνή δάνεια από την Ε.Ε. και το Δ.Ν.Τ. συμπεριλαμβανομένου και την Ελλάδα. Ωστόσο, στο νέο πλαίσιο της ευρωπαϊκής οικονομικής διακυβέρνησης η συστηματική παρακολούθηση των εθνικών εξελίξεων των μισθών και οι τακτικές «συστάσεις» για την εθνική ρύθμιση των μισθών έγινε ένα σύνηθες χαρακτηριστικό της ευρωπαϊκής πολιτικής, όπως φαίνεται χαρακτηριστικά και στη μέθοδο καθορισμού του εθνικού κατώτατου μισθού των χωρών μελών της Ευρωπαϊκής Ένωσης παραπάνω. Στο πλαίσιο αυτό, η επιρροή των κατώτατων μισθών είναι μείζονος σημασίας για δύο τουλάχιστον λόγους. Κατ' αρχάς, οι ελάχιστοι μισθοί έχουν ισχυρή επιρροή στην εθνική διάρθρωση των μισθών. Δεύτερον, σε πολλές ευρωπαϊκές χώρες, ειδικά εκείνες με σχετικά χαμηλά συστήματα συλλογικών διαπραγματεύσεων, ο κατώτατος μισθός παίζει σημαντικό ρόλο για τις συνολικές μισθολογικές εξελίξεις.

Οι ευρωπαϊκές παρεμβάσεις στην εθνική μισθολογική πολιτική ξεκίνησαν να λαμβάνουν χώρα από τις αρχές του 2011 στην Ιρλανδία, όπου η κυβέρνηση υποχρεώθηκε από την λεγόμενη Τρόικα, που αποτελείται από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή (ΕC), την Ευρωπαϊκή Κεντρική Τράπεζα (Ε.Κ.Τ.) και το Διεθνές Νομισματικό Ταμείο (Δ.Ν.Τ.) να μειώσει τον κατώτατο μισθό. Η Πορτογαλία ύστερα από συμφωνία με την Τρόικα πάγωσε τους κατώτατους μισθούς μετά από δεκαετίες όπως επίσης και η Ισπανία παρομοίως με την Πορτογαλία αποφάσισε να αναστείλει για πρώτη φορά την τιμαριθμική αναπροσαρμογή των κατώτατων μισθών. Όμως η κορύφωση των Ευρωπαϊκών παρεμβάσεων στις εθνικές μισθολογικές εξελίξεις ήταν η Ελλάδα το Φεβρουάριο του 2012 όπου αποφασίστηκε μείωση των κατώτατων μισθών της τάξεως του 22%. Η απόφαση αυτή βρήκε αντίθετα τόσο τα εργατικά συνδικάτα, όσο και τις ενώσεις εργοδοτών, Η κυβέρνηση όμως βρισκόταν κάτω από την ισχυρή πίεση της τρόικας, η οποία επέμενε ότι μια ριζική μείωση στον εθνικό κατώτατο μισθό είναι αναγκαία προκειμένου να αποκατασταθεί η ανταγωνιστικότητα της ελληνικής οικονομίας (Schulten, 2012).

4.3. Ελλάδα: ιστορική εξέλιξη κατώτατων μισθών

Σύμφωνα με την καταγραφή της εξέλιξης των κατώτατων πραγματικών αποδοχών στην Ελλάδα από τη ΓΣΣΕ διαπιστώνεται ότι έχουμε από το 1984 έως το 2013 τρεις διακριτές περιόδους.

- Η πρώτη περίοδος είναι από το 1984 έως το 1996 όπου ο πραγματικό κατώτατος μισθός μειώνεται κατά 20% από το 1984 μέχρι το 1993 και από τότε μέχρι το 1996 παραμένει στα ίδια επίπεδα.
- Η δεύτερη περίοδος από το 1997 έως το 2009 χαρακτηρίζεται από αύξηση του ονομαστικού και του πραγματικού κατώτατου μισθού με αποτέλεσμα το 2009 η αύξηση να φτάνει το 22% και να υπερβαίνει ακόμα και τον πραγματικό κατώτατο μισθό του 1984 οριακά, πράγμα που σημαίνει ότι οι αυξήσεις αυτές επέτρεψαν μόνο να καλυφθούν οι απώλειες που υπέστη η αγοραστική δύναμη του κατώτατου μισθού από τον πληθωρισμό αυτή την περίοδο, ενώ ταυτόχρονα στην διάρκεια όλων αυτών των ετών, οι αμειβόμενοι με τις κατώτατες αποδοχές δεν επωφελήθηκαν από τυχόν αύξηση της παραγωγικότητας.

- Τέλος η τρίτη περίοδος (2010-σήμερα) ξεκινά με την εφαρμογή των μνημονιακών πολιτικών και έχοντας ως βασικό επιχείρημα την αύξηση της ανταγωνιστικότητας και την μείωση της ανεργίας. Συγκεκριμένα, από το 2010 διαμορφώνεται ένα νέο μισθολογικό τοπίο στην Ελλάδα, μέσα από παρεμβάσεις στην εργατική νομοθεσία, ανατροπές στο σύστημα συλλογικής διαπραγμάτευσης και διαμόρφωσης των μισθών αλλά και ευθείες παρεμβάσεις στο ύψος των ονομαστικών μισθών (ΓΣΕΕ, 2013). Έτσι η τρίτη περίοδος χαρακτηρίζεται από μείωση των κατώτατων πραγματικών αποδοχών κατά 5,2% κατά την διετία 2010-2011. Αυτό είχε ως αποτέλεσμα, ήδη στα τέλη του 2011, να επανέλθει ο κατώτατος μισθός σε όρους αγοραστικής δύναμης σε επίπεδα πριν το 1984. Όμως το Φεβρουάριο του 2012 η δραστική μείωση επιδεινώνει την αγοραστική δύναμη του κατώτατου μισθού στην Ελλάδα δηλαδή περίπου 25% χαμηλότερα από τα επίπεδα του 1984 (ΓΣΕΕ, 2012).

4.4. Συμπεράσματα κεφαλαίου

Ανακεφαλαιώνοντας, αναφερθήκαμε στην ιστορία του κατώτατου μισθού θεωρώντας την Νέα Ζηλανδία ως αρχικό θεσπιστή το 1894 με την Αυστραλία την Αγγλία και την Αμερική να ακολουθούν εφαρμόζοντας κατώτατους μισθούς. Αρχικά οι επιβολή νόμων για τους κατώτατους μισθούς αφορούσε την εργασία των γυναικών και των παιδιών. Παρά της προειδοποιήσεις των επικριτών της επιβολής του κατώτατου μισθού, για δυνητικά αρνητικές επιπτώσεις, θεωρούνται ακόμη χρήσιμα εργαλεία για την προστασία των χαμηλόμισθων εργαζομένων. Σήμερα επιβάλλονται νόμοι για τους κατώτατους μισθούς στις πιο πολλές χώρες του κόσμου αλλά και στην Ευρώπη. Τα μοντέλα θέσπισης του κατώτατου μισθού, στις χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης, είναι, η θέσπιση κατώτατου μισθού σε εθνικό επίπεδο, όπου ισχύει σε 22 από τις 28 χώρες μέλη και η θέσπιση του κατώτατου μισθού σε κλαδικό ή επαγγελματικό επίπεδο. Οι νομοθεσίες για τους κατώτατους μισθούς, στις χώρες μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης, διαφέρουν ως προς τη μέθοδο καθορισμού, το πεδίο ισχύος, τις εξαιρέσεις και τη μορφή. Τέλος αναφερθήκαμε στην ιστορική εξέλιξη των κατώτατων μισθών στην Ελλάδα. Χωρίζεται σε τρεις περιόδους, η πρώτη περίοδος

οριοθετείται από το 1984 έως το 1996, η δεύτερη περίοδος από το 1997 έως το 2009 και η Τρίτη περίοδος ξεκινάει με την εφαρμογή των μνημονιακών πολιτικών το 2010 έως σήμερα.

5. ΣΥΓΚΡΙΣΗ ΚΑΤΩΤΑΤΩΝ ΜΙΣΘΩΝ ΣΕ ΧΩΡΕΣ ΤΗΣ ΕΥΡΩΠΑΪΚΗΣ ΕΝΩΣΗΣ

Το παρόν κεφάλαιο περιέχει τα επίπεδα των κατώτατων μισθών των κρατών μελών της Ευρωπαϊκής Ένωσης και πως αυτά διαφέρουν μεταξύ τους. Η σύγκριση θα γίνει στους μηνιαίους ακαθάριστους κατώτατους μισθούς, δηλαδή πριν την αφαίρεση του φόρου εισοδήματος των κοινωνικών εισφορών που καταβάλουν οι εργαζόμενοι, αλλά στη συνέχεια και σε μονάδες αγοραστικής δύναμης (ΜΑΔ).

5.1. Ο κατώτατος μισθός σε απόλυτες τιμές

Η πιο σύνηθες σύγκριση του κατώτατου μισθού διεθνώς είναι η τιμή του εκφρασμένη σε ευρώ € (Γράφημα 1). Όμως μια τέτοια σύγκριση έχει περισσότερο νόημα όταν αφορά «παρόμοιες» χώρες, όπως για παράδειγμα ως προς το επίπεδο παραγωγικότητας, την ανταγωνιστικότητα ή τη θέση στον διεθνή καταμερισμό εργασίας επειδή συγκρίνεται η κατώτατη αμοιβή εργαζομένων ανεξάρτητα από το γενικό επίπεδο αμοιβών, το επίπεδο παραγωγικότητας ή το κόστος διαβίωσης. Επομένως μπορούμε να πούμε ότι σύγκριση των απόλυτων τιμών των κατώτατων μισθών διεθνώς σε € είναι μεν χρήσιμη αλλά μόνο ενδεικτικά.

Παρακάτω εναποτίθενται στοιχεία για τις ακαθάριστες κατώτατες αποδοχές των χωρών μελών της Ε.Ε. (Πίνακας 1) για χρονικό διάστημα α' εξάμηνο 2011-β' εξάμηνο 2015. Από τον πίνακα εξαιρούνται τα κράτη μέλη που δεν έχουν νομοθετημένο εθνικό κατώτατο μισθό (Αυστρία, Δανία, Ιταλία, Κύπρος, Φινλανδία και Σουηδία). Στις χώρες αυτές, όπως έχει ήδη προαναφερθεί σε προηγούμενο κεφάλαιο, οι κατώτατοι μισθοί είναι αποτέλεσμα διαπραγμάτευσης μεταξύ κοινωνικών εταίρων σε κλαδικό επίπεδο.

Πίνακας 1: Εξέλιξη κατώτατου μισθού σε € 2011- 2015

	2011S1	2011S2	2012S1	2012S2	2013S1	2013S2	2014S1	2014S2	2015S1	2015S2
Βουλγαρία	122,71	122,71	138,01	148,28	158,50	158,50	173,84	173,84	184,07	194,29
Ρουμανία	157,20	157,89	161,91	157,26	157,50	179,36	190,11	205,34	217,50	234,77
Λιθουανία	231,70	231,70	231,70	231,70	289,62	289,62	289,62	289,62	300,00	325,00
Ουγγαρία	280,63	293,11	295,63	323,17	335,27	332,37	341,70	328,16	332,76	333,41
Τσεχία	319,22	328,61	310,23	312,01	318,08	308,30	309,91	309,62	331,71	337,58
Λεττονία	281,93	281,97	285,92	287,07	286,66	284,74	320,00	320,00	360,00	360,00
Σλοβακία	317,00	317,00	327,00	327,00	337,70	337,70	352,00	352,00	380,00	380,00
Εσθονία	278,02	278,02	290,00	290,00	320,00	320,00	355,00	355,00	390,00	390,00
Κροατία	381,15	380,18	373,36	374,31	372,35	400,67	395,67	398,31	395,61	398,90
Πολωνία	348,68	347,34	336,47	353,04	392,73	368,87	404,40	404,16	409,53	417,55
Πορτογαλία	565,83	565,83	565,83	565,83	565,83	565,83	565,83	565,83	589,17	589,17
Ελλάδα	862,82	876,62	876,62	683,76	683,76	683,76	683,76	683,76	683,76	683,76
Μάλτα	664,95	664,95	679,87	679,87	697,42	697,42	717,95	717,95	720,46	720,46
Ισπανία	748,30	748,30	748,30	748,30	752,85	752,85	752,85	752,85	756,72	756,70
Σλοβενία	748,10	748,10	763,06	763,06	783,66	783,66	789,15	789,15	790,73	790,73
Γαλλία	1.365,00	1.365,00	1.398,37	1.425,67	1.430,22	1.430,22	1.445,38	1.445,38	1.457,52	1.457,52
Ιρλανδία	1.461,85	1.461,85	1.461,85	1.461,85	1.461,85	1.461,85	1.461,85	1.461,85	1.461,85	1.461,85
Γερμανία	NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO	1.473,00	1.473,00
Βέλγιο	1.415,24	1.443,54	1.443,54	1.472,42	1.501,82	1.501,82	1.501,82	1.501,82	1.501,82	1.501,82
Ολλανδία	1.424,40	1.435,20	1.446,60	1.456,20	1.469,40	1.477,80	1.485,60	1.495,20	1.501,80	1.507,80
Ην. Βασίλειο	1.136,22	1.083,60	1.201,96	1.244,42	1.249,85	1.189,92	1.251,05	1.301,31	1.378,87	1.509,70
Λουξεμβούργο	1.757,56	1.757,56	1.801,49	1.801,49	1.874,19	1.874,19	1.921,03	1.921,03	1.922,96	1.922,96

Πηγή: Eurostat

Όπως παρατηρούμε και από τον Πίνακα 1 κατά τη διάρκεια της οικονομικής κρίσης οι εργαζόμενοι πολλών μελών κρατών τις Ε.Ε. που αμείβονται με τις κατώτατες αποδοχές, έχουν υποστεί απώλειες στις πραγματικές τους αποδοχές και ο λόγος είναι ότι οι ονομαστικές αυξήσεις έχουν επιβραδυνθεί σε σχέση με το πάγωμα των κατώτατων μισθών και την άνοδο των τιμών. Ιδιαίτερα στην Ελλάδα η μείωση των ονομαστικών μισθών κατά την περίοδο του β' εξαμήνου του 2012 ήταν πρωτοφανούς εύρους και σημειώθηκε στα 22,35% αυτό σε χρηματικό ποσό σημαίνει 192,86€! Μόνο στην Ελλάδα σημειώθηκε τόσο μεγάλη μείωση κατά τη διάρκεια της οικονομικής κρίσης μέχρι τώρα.

Για την πιο εύρυθμη σύγκριση και κατανόηση θα χωρίσουμε τις χώρες σε τρεις ομάδες, γιατί οι αποκλίσεις είναι αρκετά μεγάλες ανάμεσα στα κράτη μέλη του ευρωπαϊκού νότου (Πορτογαλία, Ελλάδα, Ισπανία) και σε κράτη μέλη του «σκληρού πυρήνα» της Ευρώπης (Γερμανία, Ην. Βασίλειο, Γαλλία, Ολλανδία) αλλά και ανάμεσα στα νέα κράτη μέλη και στο σύνολο όλων των υπόλοιπων χωρών.

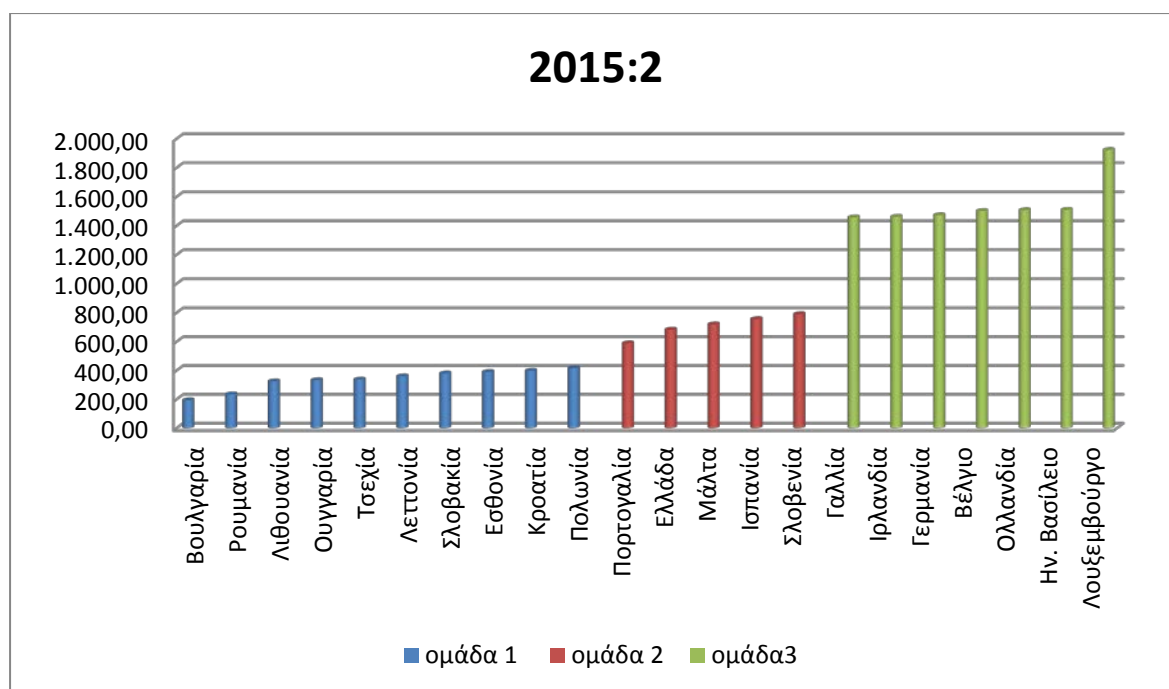
- Στην πρώτη ομάδα ανήκουν οι χώρες όπου ο κατώτατος μισθός είναι κάτω από 500€ Βουλγαρία (194,29€), Ρουμανία, Λιθουανία, Ουγγαρία, Τσεχία, Λεττονία, Σλοβακία, Εσθονία, Κροατία, Πολωνία (417,55€).
- Στην δεύτερη ομάδα ανήκουν οι χώρες όπου ο κατώτατος μισθός είναι από 500€ έως 1.000€: Πορτογαλία (589,17€), Ελλάδα, Μάλτα, Ισπανία, Σλοβενία (790,73€).
- Τέλος, στην τρίτη ομάδα ανήκουν οι χώρες όπου ο κατώτατος μισθός είναι πάνω από 1.000€: Γαλλία (1.457,52€), Ιρλανδία, Γερμανία, Βέλγιο, Ολλανδία, Ην. Βασίλειο, Λουξεμβούργο (1.922,96€).

Η στατιστική ανάλυση είναι της Eurostat η οποία έχει διορθώσει τα στοιχεία έτσι ώστε να ληφθούν υπόψη οι περιπτώσεις όπου ο μηνιαίος μισθός καταβάλλεται πάνω από 12 φορές ετησίως, όπως συμβαίνει στην Ισπανία, την Πορτογαλία και την Ελλάδα, όπου ο μισθός καταβάλλεται 14 φορές ετησίως. Όπως για παράδειγμα ο κατώτατος μισθός που καταβάλλεται μηνιαίως είναι $586,08€ \cdot 14/12 = 683,76€$ σε δωδεκάμηνη βάση.

Παρά τη βίαιη συρρίκνωση των κατώτατων μισθών στην Ελλάδα, σε κάποιες χώρες η αύξηση του κατώτατου μισθού ήταν συνεχόμενη από το 2011 έως σήμερα χωρίς καμία μείωση. Οι χώρες αυτές είναι από την πρώτη ομάδα Βουλγαρία, Λιθουανία, Σλοβακία, Εσθονία, από τη δεύτερη ομάδα, Μάλτα Ισπανία, Σλοβενία και από την τρίτη ομάδα Γαλλία, Βέλγιο, Ολλανδία και Λουξεμβούργο.

Η Ελλάδα ως γνωστό ήταν η πρώτη χώρα που ζήτησε βοήθεια από την Ε.Ε. με αποτέλεσμα να έρθει το πρώτο μνημόνιο το 2010, στη συνέχεια ακολούθησε η Ιρλανδία το Νοέμβριο του 2010 και το Μάιο του 2011 η Πορτογαλία. Ωστόσο αυτό έχει αντίκτυπο στην ονομαστική τιμή του κατώτατου μισθού αφού και στην Πορτογαλία παρέμειναν σταθεροί μέχρι το 2014 που βγήκε από το μνημόνιο ενώ στην Ιρλανδία τα ονομαστικά κατώτατα όρια μισθών παραμένουν σταθερά έως σήμερα.

Γράφημα 1: Σύγκριση κατώτατου μισθού σε €

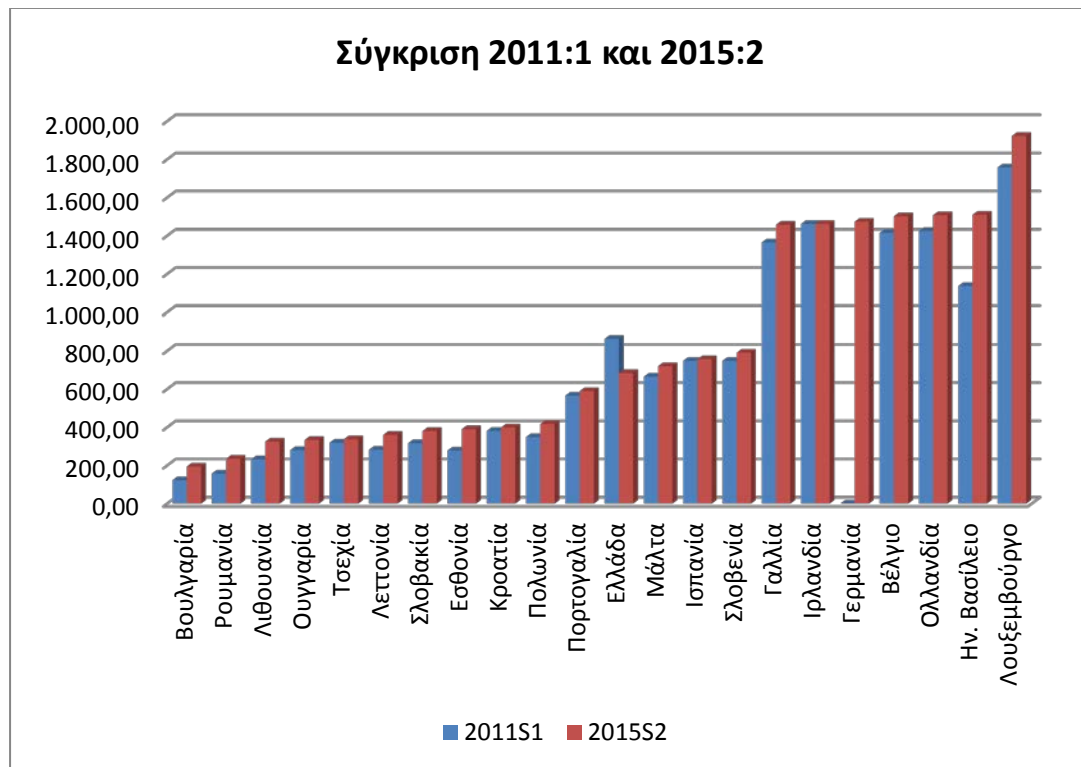


Γράφημα συγγραφέως

Για την κατασκευή του παραπάνω γραφήματος χρησιμοποιήσαμε αποκλειστικά τους ακαθάριστους εθνικούς κατώτατους μισθούς του β' εξαμήνου του 2015. Τα τρία χρώματα αντιπροσωπεύουν τις τρεις ομάδες που αναφέραμε παραπάνω.

Από το γράφημα 1 συμπεραίνουμε ειδικά για την Ελλάδα ότι ο κατώτατος εθνικός μισθός της, βρίσκεται σχετικά στη μέση της κατάταξης όλων των κρατών μελών της Ε.Ε., αφού προηγούνται με χαμηλότερα επίπεδα όλες οι χώρες μέλη της πρώτης ομάδας και η Πορτογαλία από την δεύτερη ομάδα ενώ έπονται η Μάλτα, η Ισπανία, και η Σλοβενία από τη δεύτερη ομάδα καθώς και οι χώρες μέλη της τρίτης ομάδας. Ο εθνικό κατώτατος μισθός στην Ελλάδα έχει υποστεί μεγάλες μειώσεις αφού τώρα είναι κατά 20,75% χαμηλότερος από ότι το 2010 που ήρθε στην Ελλάδα το 1^ο μνημόνιο και κατά 22,35% χαμηλότερος από το β' εξάμηνο του 2012 όπου ήρθε το 2^ο μνημόνιο και καταργείται η πράξη της Γ.Ε.Σ.Ε.Ε.. Έτσι το χάσμα ανάμεσα στους μισθούς τις τρίτης ομάδας δηλαδή των πιο ανεπτυγμένων χωρών μελών της Ε.Ε. αυξάνει αφού αυτές οι χώρες τείνουν να αυξάνουν συνεχώς τους κατώτατους μισθούς, με εξαίρεση της Ιρλανδίας ο οποίος παραμένει σταθερός από το β' εξάμηνο του 2007.

Γράφημα 2: Σύγκριση κατώτατων μηνιαίων μισθών σε € το 2011:1 και 2015:2



Γράφημα συγγραφέως

Τα στοιχεία του γραφήματος είναι από τον πίνακα 1 και επιλέχθηκαν η στήλη του α' εξαμήνου του 2011 και του β' εξαμήνου του 2015 με σκοπό να γίνει σύγκριση των αλλαγών των κατώτατων μισθών σε €. Ιδιαίτερο ενδιαφέρον παρουσιάζει ο κατώτατος μισθός στην Ελλάδα που είναι ο μόνος που έχει μειωθεί από το 2011 εμφανώς.

Επιπλέον ο κατώτατος μισθός του Ην. Βασιλείου έχει εκτιναχθεί κατακτώντας πλέον την δεύτερη θέση στην κατάταξη μετά το Λουξεμβούργο. Το 2011 ο κατώτατος μισθός του Ην. Βασιλείου ήταν 1.136,22€ που σημαίνει ότι οι ανειδίκευτοι εργαζόμενοι έπαιρναν τη χαμηλότερη αμοιβή από αυτούς όλων των υπόλοιπων κρατών μελών της τρίτης ομάδας. Πιο συγκεκριμένα ο κατώτατος μισθός στο Ην. Βασίλειο ήταν κατά 17% χαμηλότερος από αυτόν της Γαλλίας η οποία ήταν η αμέσως επόμενη στην κατάταξη με 1.365€ κατώτατο μισθό. Σήμερα ο κατώτατος μισθός στο Ην. Βασίλειο είναι 1.509,70€ έχοντας ξεπεράσει αυτόν της Γαλλίας κατά 3,5%. Η αύξηση που υπέστη ο κατώτατος μισθός από το 2011 έως σήμερα είναι 24,75%. Σε όλες τις υπόλοιπες χώρες οι μισθοί έχουν αυξηθεί ομαλά σε σχέση με το 2011.

5.2.Ο κατώτατος μισθός σε Μ.Α.Δ. (μονάδες αγοραστικής δύναμης)

Είναι σκόπιμο να μην περιορίζεται η σύγκριση των κατώτατων μισθών στις απόλυτες τιμές τους δηλαδή σε € αλλά να συνυπολογίζεται με τις διαφορές των τιμών από χώρα σε χώρα γιατί το κόστος διαβίωσης διαφέρει σημαντικά. Για να συγκριθεί σωστά κάτι σε παραπάνω από δύο χώρες χρησιμοποιείται η τεχνική των ισοτιμιών αγοραστικής δύναμης (ΙΑΔ). Όταν όμως μιλάμε για μηνιαίους μισθούς στην Ε.Ε. χρησιμοποιούμε τις ΙΑΔ για τη μετατροπή των μισθών, που είναι εκφρασμένοι σε ευρώ ή σε εθνικά νομίσματα, σε μια τεχνητή μονάδα, τη μονάδα αγοραστικής δύναμης (ΜΑΔ) που μπορούμε να το παρομοιάσουμε σαν ένα ισοδύναμο συγκρίσιμο και αντιπροσωπευτικό καλάθι αγαθών και υπηρεσιών για όλες τις χώρες. ΜΑΔ είναι το όνομα που δόθηκε από τη Eurostat για τη μονάδα τεχνητού νομίσματος που εκφράζει τις ΙΑΔ και την πραγματική τελική δαπάνη της Ε.Ε. (OECD). Οι ΜΑΔ μιας χώρας, προκύπτουν από τη διαίρεση οποιουδήποτε οικονομικού μεγέθους της χώρας (που να ανήκει στην Ε.Ε.) σε εθνικό νόμισμα με τις αντίστοιχες ισοτιμίες αγοραστικής δύναμης. Έτσι εξαλείφονται οι επιπτώσεις από τις διαφορές του επιπέδου των τιμών στις δαπάνες της τελικής κατανάλωσης των νοικοκυριών.

Παρακάτω εναποτίθεται ο πίνακας (Πίνακας 2) των κατώτατων εθνικών μηνιαίων μισθών για τις χώρες της Ε.Ε. εκφρασμένος σε ΜΑΔ. Σε περίπτωση που οι ΙΑΔ για την τελευταία περίοδο αναφοράς δεν είναι ακόμη διαθέσιμες, χρησιμοποιούνται από τη Eurostat, οι ΙΑΔ του προηγούμενου έτους και οι σειρές ενημερώνονται μόλις καταστούν διαθέσιμες οι πλέον πρόσφατες ΙΑΔ.

Πίνακας 2: Κατώτατοι μηνιαίοι μισθοί σε ΜΑΔ

	2011S1	2011S2	2012S1	2012S2	2013S1	2013S2	2014S1	2014S2	2015S1	2015S2
Βουλγαρία	244,48	244,48	278,57	299,21	323,32	323,32	359,10	359,10	380,22	401,35
Ρουμανία	286,20	286,20	299,04	299,04	293,02	335,13	352,12	372,83	403,90	434,97
Λιθουανία	357,75	357,75	359,12	359,12	456,14	456,14	452,40	452,40	468,61	507,66
Ουγγαρία	452,08	452,08	525,62	525,62	552,98	552,98	576,11	576,11	595,97	595,97
Τσεχία	441,41	441,41	446,61	446,61	448,04	448,04	481,00	481,00	520,62	520,62
Λεττονία	390,12	390,12	393,17	393,17	400,39	400,39	444,26	444,26	499,80	499,80
Σλοβακία	447,54	447,54	464,58	464,85	486,29	486,29	512,86	512,86	553,66	553,66
Εσθονία	365,75	365,75	379,42	379,42	409,76	409,76	447,02	447,02	491,09	491,09
Κροατία	521,36	521,36	546,21	546,21	549,99	583,37	593,91	593,91	596,26	596,26
Πολωνία	574,51	574,51	635,67	635,67	682,88	682,88	718,97	718,97	748,92	748,92
Πορτογαλία	665,85	665,85	679,49	679,49	696,23	696,23	697,28	697,28	726,04	726,04
Ελλάδα	909,89	921,39	947,26	738,86	766,65	766,65	793,66	793,66	793,66	793,66
Μάλτα	836,06	836,06	846,43	846,43	845,42	845,42	869,94	869,94	872,98	872,98
Ισπανία	771,83	771,83	788,50	788,50	805,46	805,46	812,09	812,09	816,24	816,24
Σλοβενία	876,34	876,34	915,02	915,02	942,79	942,79	955,90	955,90	957,81	957,81
Γαλλία	1.241,96	1.241,96	1.282,71	1.307,75	1.302,58	1.302,58	1.341,01	1.341,01	1.352,27	1.352,27
Ιρλανδία	1.226,67	1.226,67	1.231,02	1.231,02	1.217,86	1.317,86	1.211,30	1.211,30	1.211,30	1.211,30
Γερμανία	NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO	1.450,62	1.450,62
Βέλγιο	1.283,77	1.309,44	1.314,54	1.340,84	1.355,56	1.355,56	1.375,22	1.375,22	1.375,22	1.375,22
Ολλανδία	1.313,86	1.323,83	1.334,62	1.343,48	1.322,69	1.330,25	1.342,23	1.350,99	1.356,96	1.362,38
Ην. Βασίλειο	1.032,88	1.032,88	1.064,08	1.064,08	1.048,36	1.048,36	1.064,36	1.064,36	1.096,00	1.096,00
Λουξεμβούργο	1.457,14	1.457,14	1.516,35	1.516,35	1.543,84	1.543,84	1.599,35	1.599,35	1.600,96	1.600,96

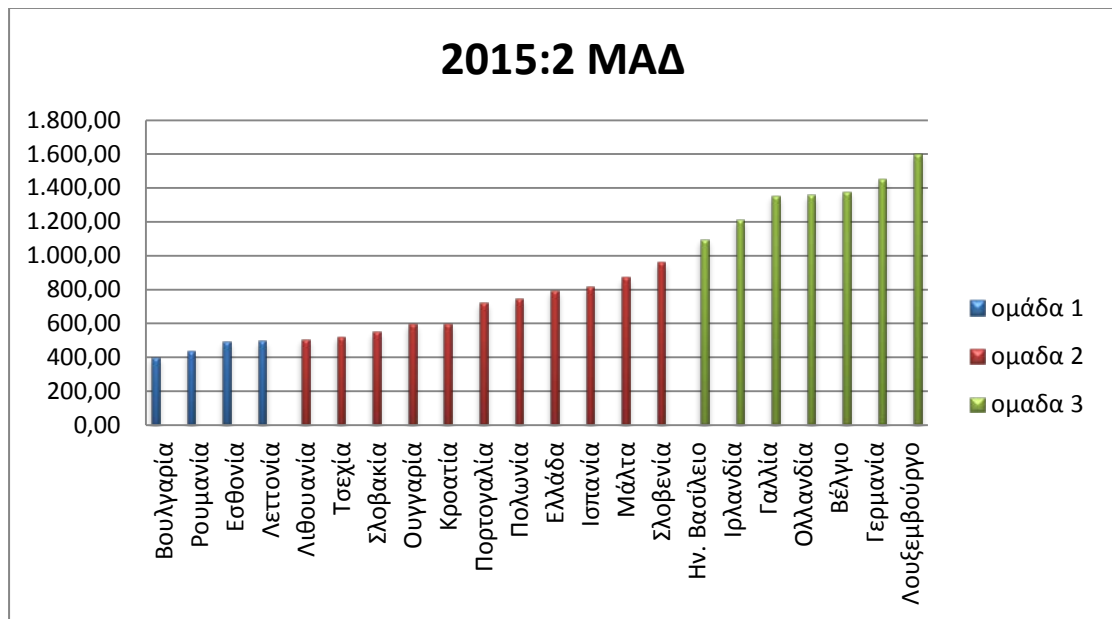
Πηγή: Eurostat

Τα στοιχεία του έτους 2015 το πρώτο και το δεύτερο εξάμηνο έχουν υπολογιστεί από τη Eurostat χωρίς να έχουν δημοσιευθεί οι ΙΑΔ του 2015. Όταν δημοσιευθούν τα στοιχεία αυτά μπορεί να αλλάξουν.

Με μια πρώτη ματιά στον πίνακα μπορούμε να διακρίνουμε πως η κατάταξη αλλάζει ελάχιστα με τα δεδομένα των ΜΑΔ και πως οι αποστάσεις των κατώτατων μηνιαίων μισθών γίνονται πιο μικρές όταν τα στοιχεία εκφράζονται σε μονάδες αγοραστικής δύναμης από ότι σε ευρώ.

Μια σημαντική παρατήρηση είναι ότι οι εξάλειψη των διαφορών στις τιμές ανάμεσα στις χώρες που συγκρίνουμε, έχει ως αποτέλεσμα την αύξηση του κατώτατου μηνιαίου εθνικού μισθού των νέων χωρών μελών της Ε.Ε. και κάποιων χωρών που ανήκουν στη δεύτερη ομάδα, ενώ στις πιο ανεπτυγμένες χώρες της Ευρώπης που ο κατώτατος μισθός έδειχνε να είναι πολύ υψηλός μειώνεται.

Γράφημα 3: Οι κατώτατοι μηνιαίοι μισθοί του β' εξαμήνου 2015 σε ΜΑΔ



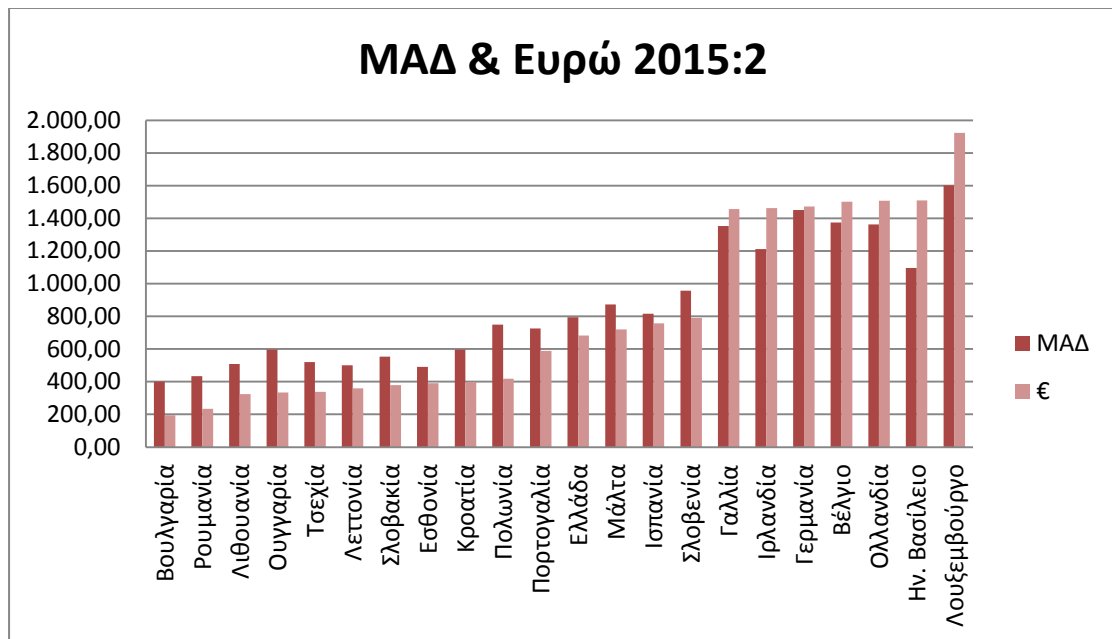
Γράφημα συγγραφέως

Από το γράφημα 3 φαίνεται εμφανώς ότι η Λιθουανία, η Τσεχία, η Σλοβακία, η Ουγγαρία, η Κροατία και η Πολωνία μετακινήθηκαν από την πρώτη ομάδα (σχετικών χαμηλών κατώτατων μισθών) στη δεύτερη ομάδα (μέσο επίπεδο κατώτατων μισθών) και μάλιστα η Πολωνία ξεπέρασε κατά 3% το επίπεδο του κατώτατου μισθού της Πορτογαλίας.

Αξιοσημείωτη είναι και η θέση του Ην. Βασιλείου που σε ΜΑΔ κατατάσσεται στην τελευταία θέση της ομάδας 3 με 1.096 μονάδες ενώ σε απόλυτες τιμές είναι 1.509,70€ και στη δεύτερη θέση μετά το Λουξεμβούργο. Αυτό σημαίνει ότι οι δαπάνες της τελικής κατανάλωσης των νοικοκυριών στο Ην. Βασίλειο είναι πολύ αυξημένες.

Όσον αφορά την Ελλάδα ανήκει στις χώρες που ο κατώτατος μισθός, απαλλαγμένος από τις διαφορές των τιμών, είναι μεγαλύτερος από ότι σε απόλυτες τιμές αφού σημειώνεται στις 793,66 ΜΑΔ ενώ σε 683,76€. Αυτό δεν σημαίνει όμως ότι η σειρά κατάταξής της αλλάζει αφού και σε € και σε ΜΑΔ βρίσκεται στην 11^η θέση. Με την αμέσως επόμενη χώρα της κατάταξης η οποία είναι η Πολωνία διαφέρουν μόλις κατά 5,7% και με την αμέσως προηγούμενη, την Ισπανία, μόλις 2,8%.

Γράφημα 4: Σύγκριση κατώτατου μισθού σε ΜΑΔ και €



Γράφημα συγγραφέως

Από το γράφημα 4 συμπεραίνουμε πόσο σημαντική είναι η μετατροπή των κατώτατων μισθών από ευρώ σε ΜΑΔ, αφού μας δίνει μια εντελώς διαφορετική εικόνα. Επιπλέον παρατηρείται ότι σε όλες τις χώρες μέλη της πρώτης (σχετικών χαμηλών κατώτατων μισθών) και της δεύτερης ομάδας (μέσο επίπεδο κατώτατων μισθών) ο κατώτατος μισθός, απαλλαγμένος από τις διαφορές των τιμών που υπάρχουν από χώρα σε χώρα, αυξάνεται ενώ σε όλες τις χώρες μέλη της τρίτης ομάδας (υψηλό επίπεδο κατώτατων μισθών) μειώνεται. Από αυτήν την παρατήρηση συμπεραίνουμε ότι στις πιο ανεπτυγμένες χώρες οι δαπάνες της τελικής κατανάλωσης των νοικοκυριών είναι πιο αυξημένες από ότι στις χώρες μέλη χαμηλών και μέσων κατώτατων μισθών.

Χρονικά, η γενική εικόνα της εξέλιξης των εθνικών κατώτατων μισθών όλων των χωρών μελών της Ε.Ε. σε ΜΑΔ είναι αυξανόμενη με εξαίρεση την Ελλάδα που από το 2011 έως το 2015 ο κατώτατος μισθός έχει μειωθεί κατά 12,77% με την μεγαλύτερη μείωση να την έχει υποστεί το δεύτερο εξάμηνο του 2012 περίπου 22%. Η μείωση αυτή έκανε την Ελλάδα να καταρραυχθεί στην κατάταξη από την έβδομη θέση που ήταν το 2011 στην ενδέκατη πλέον θέση (μετά και τη θέσπιση του κατώτατου μισθού στην Γερμανία).

5.3. Σύγκριση κατώτατων μισθών ως αναλογία του μέσου και του διάμεσου μισθού

Είναι εύλογο να αναφερθούμε και να κάνουμε τη σύγκριση των εθνικών κατώτατων μισθών με τον μέσο μισθό και με το διάμεσο μισθό. Ο μέσος μισθός (Πίνακας 3) είναι πιο αντιπροσωπευτικός του συνολικού κόστους εργασίας και της ανταγωνιστικότητας μιας χώρας. Ο διάμεσος μισθός είναι πιο αντιπροσωπευτικός του επιπέδου διαβίωσης του μέσου εργαζομένου μιας χώρας. Διότι ο μέσος μισθός μπορεί να επηρεαστεί σημαντικά από την ύπαρξη μικρής μερίδας πολύ υψηλά αμειβόμενων εργαζομένων και η συμμετοχή αυτών των μισθωτών στο δείγμα ανεβάζει τον μέσο όρο σε σχέση με τον διάμεσο (Εκθεση 2010).

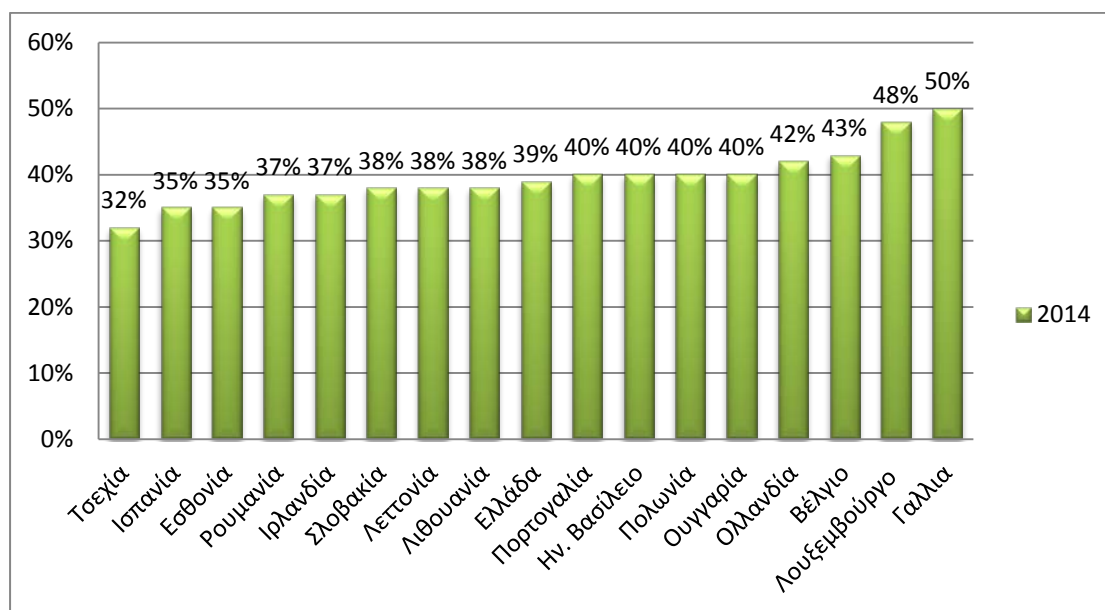
Πίνακας 3: Το επίπεδο κατώτατων μισθών ως αναλογία του μέσου και του διάμεσου μισθού

	Κατώτατοι μισθοί ως αναλογία του μέσου μισθού				Κατώτατοι μισθοί ως αναλογία του διάμεσου μισθού			
	2011	2012	2013	2014	2011	2012	2013	2014
Τσεχία	0,31	0,31	0,31	0,32	0,37	0,36	0,37	0,37
Ισπανία	0,35	0,34	0,35	0,35	0,41	0,41	0,41	0,41
Εσθονία	0,33	0,32	0,33	0,35	0,39	0,38	0,40	0,42
Ρουμανία	0,33	0,32	0,34	0,37	0,47	0,47	0,49	0,53
Ιρλανδία	0,37	0,38	0,37	0,37	0,43	0,43	0,43	0,43
Σλοβακία	0,36	0,36	0,36	0,38	0,46	0,45	0,46	0,47
Λεττονία	0,39	0,38	0,36	0,38	0,52	0,50	0,48	0,51
Λιθουανία	0,35	0,34	0,40	0,38	0,45	0,44	0,51	0,49
Ελλάδα	0,44	0,36	0,38	0,39	0,53	0,44	0,45	0,46
Πορτογαλία	0,39	0,40	0,39	0,40	0,57	0,58	0,56	0,57
Ην. Βασίλειο	0,38	0,39	0,39	0,40	0,47	0,47	0,47	0,48
Πολωνία	0,37	0,38	0,40	0,40	0,45	0,48	0,50	0,50
Ουγγαρία	0,36	0,40	0,40	0,40	0,50	0,54	0,54	0,54
Ολλανδία	0,42	0,42	0,42	0,42	0,47	0,47	0,47	0,48
Βέλγιο	0,43	0,43	0,43	0,43	0,51	0,51	0,51	0,51
Λουξεμβούργο	0,47	0,47	0,47	0,48	0,56	0,56	0,56	0,57
Γαλλία	0,49	0,50	0,50	0,50	0,61	0,62	0,61	0,61

Πηγή: OECD

Τα στοιχεία του πίνακα 3 για το επίπεδο του κατώτατου μισθού σε αναλογία των μέσων μηνιαίων αποδοχών τα έχουμε αντλήσει από τον ΟΟΣΑ, όμως τα στοιχεία του 2015 δεν ήταν διαθέσιμα όπως επίσης και στοιχεία για την Βουλγαρία, Κροατία και Μάλτα από τις χώρες μέλη που έχουν θεσμοθετημένο εθνικό κατώτατο μισθό. Παρακάτω στο Γράφημα 5 φαίνεται λεπτομερώς η σειρά κατάταξης των χωρών μελών της Ε.Ε. με γνώμονα τις μέσες ακαθάριστες μηνιαίες αποδοχές.

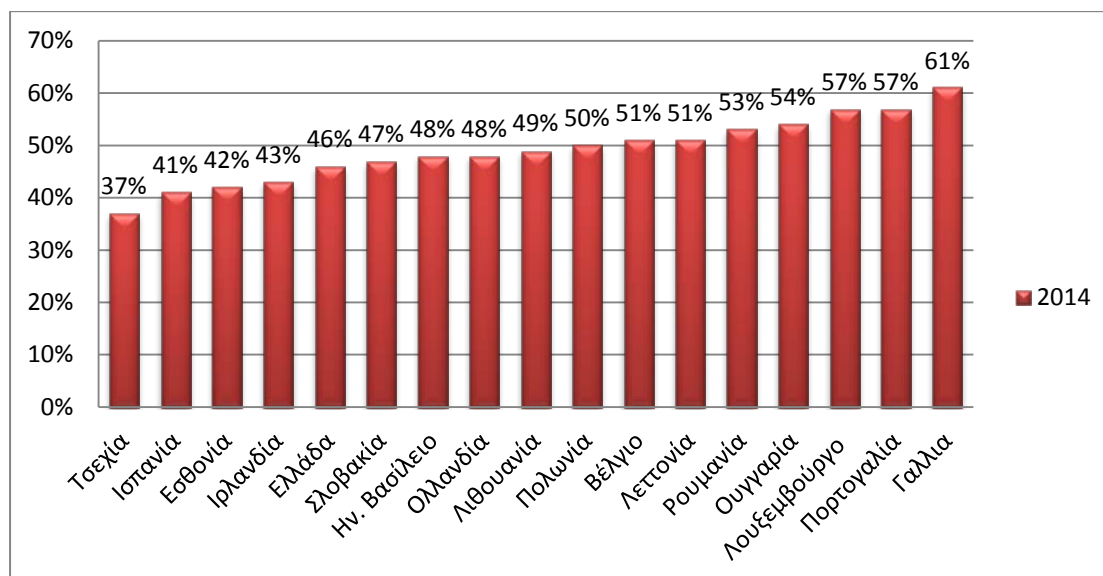
Γράφημα 5: Επίπεδο των κατώτατων μισθών σε σχέση με τις μέσες ακαθάριστες μηνιαίες αποδοχές 2014



Γράφημα συγγραφέως

Όπως διακρίνουμε από το Γράφημα 5 ο κατώτατος μισθός ως αναλογία του μέσου μισθού στην Ελλάδα βρίσκεται κάπου στη μέση της κατάταξης με 39%, έχοντας την ένατη θέση, με την Τσεχία να έχει την πιο μικρή αναλογία 32% και την Γαλλία την πιο μεγάλη με 50%.

Γράφημα 6: Το επίπεδο των κατώτατων μισθών ως αναλογία του διάμεσου μισθού για το 2014



Γράφημα συγγραφέως

Όπως αναφέραμε και παραπάνω το επίπεδο των κατώτατων μισθών ως αναλογία του διάμεσου μισθού είναι πιο αντιπροσωπευτικό του επιπέδου διαβίωσης των μέσω εργαζομένων. Από το γράφημα συμπεραίνουμε ότι η Ελλάδα στην κατάταξη βρίσκεται πολύ χαμηλά αφού το ποσοστό του κατώτατου μισθού σε σχέση με τον διάμεσο είναι 46% και αυτό φέρνει την Ελλάδα στην 5^η θέση από τους πιο χαμηλούς κατώτατους μισθούς με αμέσως επόμενη πιο χαμηλά την Ιρλανδία με 43% και αμέσως ψηλότερα την Σλοβακία με 47%. Στην κατάταξη η χώρα με τον πιο χαμηλό κατώτατο μισθό είναι η Τσεχία με 37% και τον πιο υψηλό η Γαλλία με 61%.

Ο κατώτατος μισθός της Ελλάδας σε σχέση με τον διάμεσο μισθό πριν το 2^ο μνημόνιο ήταν από τους πιο υψηλούς αφού το 2011 ήταν 53% κατατάσσονταν στην 4^η θέση από τους πιο υψηλούς μισθούς μετά την Γαλλία (61%), την Πορτογαλία (57%) και το Λουξεμβούργο (56%).

Δυστυχώς δεν έχουμε διαθέσιμα στοιχεία για όλες τις χώρες μέλη που έχουν θεσμοθετημένο εθνικό κατώτατο μισθό.

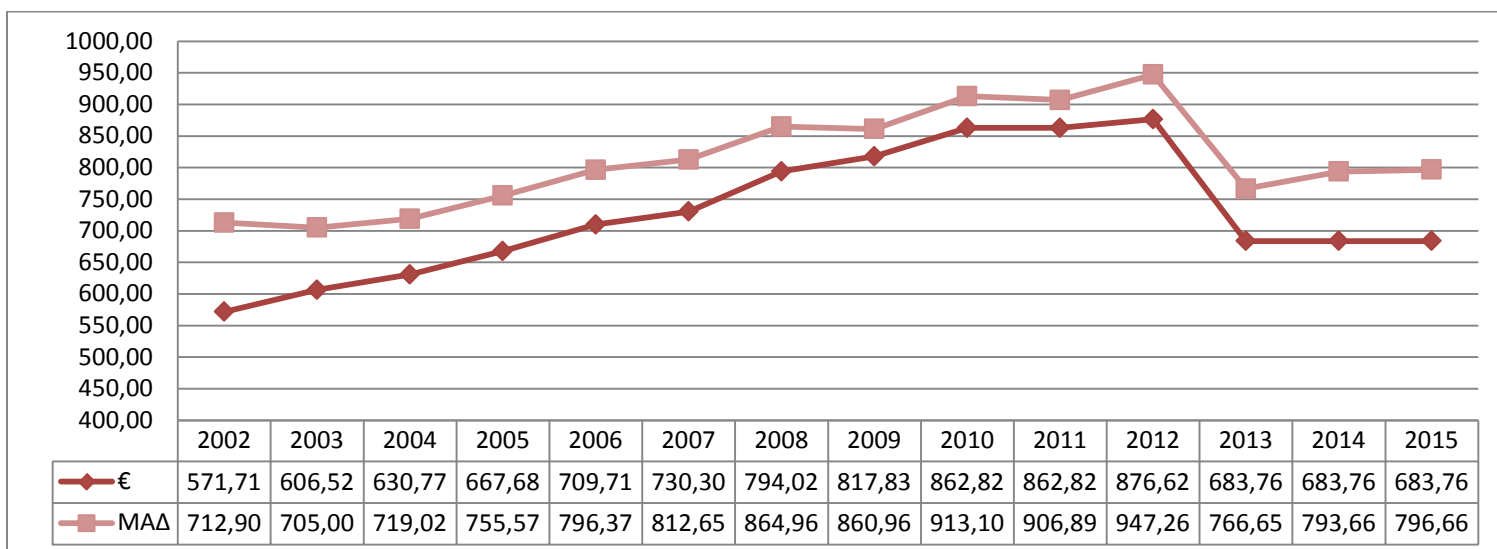
Από τη σύγκριση των κατώτατων μισθών των χωρών μελών της Ε.Ε. με τέσσερις διαφορετικούς τρόπους μπορούμε να καταλήξουμε στο συμπέρασμα ότι ένας κατώτατος μισθός μπορεί να ιδωθεί ως «χαμηλός» ή «υψηλός» όμως η άποψη αυτή μπορεί να αλλάξει ανάλογα με τον τρόπο σύγκρισης. Χαρακτηριστικό παράδειγμα

αποτελεί το Ην. Βασίλειο που ενώ σε απόλυτες τιμές φαίνεται να είναι πολύ υψηλός ο κατώτατος μισθός, όταν συγκρίθηκε σε ΜΑΔ έπεσα πάρα πολύ στην κατάταξη, σε σχέση με το μέσο μισθό ήταν από τους πιο υψηλούς και σε σχέση με το διάμεσο μισθό από τους πιο χαμηλούς.

5.4. Στοιχεία για την Ελλάδα από το έτος εισαγωγής του Ευρώ

Η εισαγωγή του ευρώ σε φυσική μορφή στην Ελλάδα έγινε από την 1^η Ιανουαρίου 2002 οπότε η καταγραφή και η εξέλιξη του κατώτατου μισθού έγινε από το 2002 έως σήμερα. Η πλήρης ανάλυση της εξέλιξης έγινε σε προηγούμενο κεφάλαιο.

Γράφημα 7: Κατώτατος μισθός στην Ελλάδα σε € και ΜΑΔ



Πηγή: Eurostat , Γράφημα συγγραφέως

Στο Γράφημα 7 βλέπουμε ότι ο πιο υψηλός κατώτατος μισθός στην Ελλάδα καταγράφεται το 2012 ακριβώς πριν την επιβολή του 2^{ου} μνημονίου και σημειώνεται στα 876,62€. Το ίδιο παρατηρείται στον κατώτατο μισθό και όταν αυτός καταγράφεται σε ΜΑΔ το υψηλότερο επίπεδο είναι το 2012 και σημειώνεται στις 947,26 μονάδες. Ωστόσο το 2002 σημειώνεται ο πιο χαμηλός κατώτατος μισθός μόλις στα 571,71€ που σημαίνει 16,38% χαμηλότερος από ότι σήμερα όταν συγκριθεί σε απόλυτες τιμές, ενώ απαλλαγμένος από της διαφορές των τιμών η διαφορά συρρικνώνεται και διαμορφώνεται στο 10,5%.

5.5. Η μνημονιακή πολιτική στην Ελλάδα και οι κατώτατοι μισθοί

Στην Ελλάδα, ύστερα από δεκαετίες διμερούς συλλογικής διαπραγμάτευσης των κοινωνικών εταίρων για τον καθορισμό του κατώτατου μισθού, τα Μνημόνια 2 και 3 καταργούν στην πράξη την ΕΓΣΣΕ (Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας), και ο κατώτατος μισθός θα καθορίζεται εφεξής νομοθετικά από την κυβέρνηση κατόπιν διαβούλευσης με τους κοινωνικούς εταίρους. Σύμφωνα με το Ν. 4093 (Νοέμβριος 2012), ο νέος «νόμιμος νομοθετημένος κατώτατος μισθός» καθορίζει από εδώ και πέρα τους μισθούς του Ιδιωτικού τομέα, ορίζεται νομοθετικά στα πλαίσια του νέου συστήματος διαμόρφωσης από την Κυβέρνηση και αναπροσαρμόζεται λαμβάνοντας υπόψη τη συμβολή του στη μείωση της ανεργίας, την αύξηση της απασχόλησης και στη βελτίωση της ανταγωνιστικότητας (ΓΣΕΕ, 2014). Η Ελλάδα είναι η μοναδική χώρα της Ευρωπαϊκής Ένωσης όπου υφίσταται ονομαστική μείωση του κατώτατου μισθού κατά την διάρκεια της τρέχουσας οικονομικής κρίσης, με ευθεία κρατική παρέμβαση (ΓΣΕΕ, 2013).

Η εφαρμογή των μνημονιακών πολιτικών έγινε με βασικό επιχείρημα την αύξηση της ανταγωνιστικότητας και την μείωση της ανεργίας και έτσι ξεκινά από το 2010 η διαμόρφωση του νέου μισθολογικού τοπίου στην Ελλάδα, μέσα από παρεμβάσεις στην εργατική νομοθεσία, ανατροπές στο σύστημα συλλογικής διαπραγμάτευσης και διαμόρφωσης των μισθών αλλά και ευθείες παρεμβάσεις στο ύψος των ονομαστικών μισθών. Από το 2010 παρατηρείται μία σταδιακή κρατική παρέμβαση στο σύστημα των ελεύθερων συλλογικών διαπραγματεύσεων.

Στο παράρτημα IV του 1^{ου} μνημονίου (Μάιος 2010) αναφέρεται συγκεκριμένα σε μέτρα για να διασφαλιστεί ότι οι ονομαστικοί κατώτατοι μισθοί της τρέχουσας περιόδου θα παραμείνουν αμετάβλητοι για 3 χρόνια και επιπλέον νομοθετείται ειδική πρόβλεψη για τους κατώτατους μισθούς των ιδιαίτερων κοινωνικών ομάδων όπως οι μακροχρόνια άνεργοι και οι νέοι. Οι παρεμβάσεις στα εργασιακά του 2^{ου} Μνημονίου (Φεβρουάριος 2012) προβλέπουν άμεση μείωση των κατώτατων αποδοχών, αλλαγή στο ισχύον σύστημα καθορισμού του κατώτατου μισθού, δηλαδή από την διμερή διαπραγμάτευση εργοδοτών με τους εργαζόμενους για τον καθορισμό του κατώτατου μισθού, στο νομοθετημένο πλέον από την κυβέρνηση ελάχιστο ύψος μισθού σε διαβούλευση με τους κοινωνικούς εταίρους. Το 3^ο μνημόνιο (Νοέμβριος 2012) ήρθε

να προσθέσει στην εργασιακή του παρέμβαση, το πάγωμα στις προσαυξήσεις των προϋπηρεσιών, και την κατάργηση του επιδόματος γάμου(ΓΣΣΕ, 2013).

5.6. Κατώτατοι μισθοί και πυκνότητα εργατικών συνδικάτων

Θα ήταν πολύ ενδιαφέρον να δούμε τους κατώτατους μισθούς σε σχέση με την πυκνότητα των εργατικών συνδικάτων. Όπως προαναφέρθηκε στις χώρες μέλη της Ε.Ε. επιβάλλονται κατώτατοι μισθοί με διαφορετικούς τρόπους. Δηλαδή 22 από τις 28 χώρες έχουν επιβάλλει εθνικό κατώτατο μισθό. Οι χώρες που δεν έχουν επιβάλλει εθνικό κατώτατο μισθό, φαίνεται να είναι και αυτές με τα πιο αυξημένα ποσοστά στην πυκνότητα των εργατικών συνδικάτων.

Πίνακας 4: Η πυκνότητα των εργατικών συνδικάτων σε ποσοστά επί τοις εκατό στις χώρες της Ε.Ε.

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Αυστρία	36,6	35,9	35,7	34,8	34,4	33,3	31,0	29,9	29,1	28,7	28,4	27,9	27,4	27,4
Βέλγιο	56,2	56,3	55,6	54,1	54,0	53,7	54,8	54,7	54,4	54,9	53,8	55,5	55,0	-
Γαλλία	8,0	7,9	8,1	7,9	7,7	7,7	7,6	7,5	7,6	7,7	7,7	7,7	7,7	-
Γερμανία	24,6	23,7	23,5	23,0	22,2	21,7	20,7	19,9	19,1	18,9	18,6	18,0	17,9	17,7
Δανία	73,9	73,3	71,6	71,6	70,4	70,7	68,4	67,9	66,3	67,7	67,0	66,4	67,2	66,8
Ελλάδα	26,5	25,8	25,5	25,3	24,5	24,6	24,7	24,5	24,0	23,2	22,5	22,6	21,0	-
Εσθονία	14,9	13,6	12,4	10,7	10,1	9,1	8,0	7,4	7,1	7,7	7,6	6,8	6,4	-
Ην. Βασίλειο	30,2	29,5	29,3	29,6	28,9	28,4	28,1	27,9	27,1	27,1	26,4	25,6	25,8	25,4
Ιρλανδία	38,0	37,8	36,1	37,4	35,5	34,0	32,4	31,5	31,9	33,2	32,7	32,6	31,2	29,6
Ισπανία	16,6	16,4	16,3	16,1	15,6	14,8	14,5	15,7	15,4	17,4	17,8	17,6	17,2	17,5
Ιταλία	34,8	34,2	33,8	33,7	34,1	33,6	33,2	33,5	33,4	34,7	35,5	36,3	36,3	39,6
Λουξεμβούργο	42,5	41,8	42,1	42,8	42,3	41,4	40,1	38,7	36,5	36,0	35,1	33,9	32,8	-
Ολλανδία	22,9	21,2	21,0	20,5	20,8	20,6	20,0	19,3	18,8	19,1	18,6	18,2	17,7	17,6
Ουγγαρία	21,7	20,0	17,4	17,9	16,9	17,5	15,9	15,0	14,4	12,8	12,5	11,4	10,6	-
Πολωνία	17,2	15,5	14,1	18,8	19,0	21,5	16,2	15,6	15,1	15,1	14,6	13,5	12,5	-
Πορτογαλία	21,6	22,4	20,7	21,2	21,4	21,2	20,8	20,8	20,5	20,1	19,3	19,5	20,5	-
Σλοβακία	32,3	30,5	27,4	26,1	23,6	22,8	20,6	18,8	17,2	17,0	16,9	17,0	16,8	-
Σλοβενία	-	43,5	-	-	43,7	-	-	-	28,1	-	25,0	23,1	-	-
Σουηδία	79,1	78,0	78,0	78,0	78,1	76,5	75,1	70,8	68,3	68,4	68,2	67,5	67,5	67,7
Τσεχία	26,8	23,8	22,2	21,7	21,0	20,2	18,9	18,3	17,7	17,0	15,5	13,9	13,4	-
Φινλανδία	75,0	74,5	73,5	72,9	71,5	70,6	70,4	70,5	69,6	69,9	69,1	68,4	68,6	-

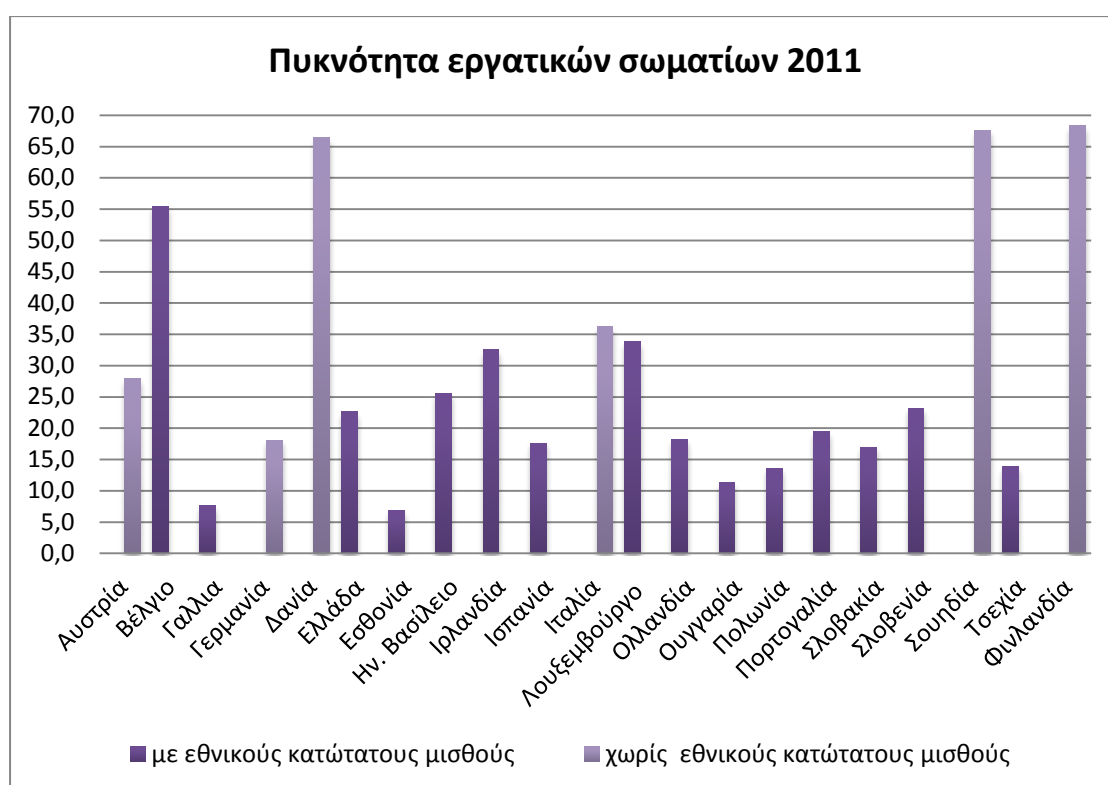
Πηγή: OECD

Δυστυχώς δεν υπάρχουν διαθέσιμα στοιχεία και για τις 28 χώρες μέλη. Από τη λίστα λείπουν η Λιθουανία, η Λεττονία, η Βουλγαρία, η Μάλτα, η Κροατία και η Ρουμανία, που ανήκουν

στις χώρες που έχει επιβληθεί εθνικός κατώτατος μισθός και η Κύπρος. Ωστόσο το δείγμα είναι αρκετά ικανοποιητικό.

Από τον Πίνακα 4 μπορούμε να συμπεράνουμε αρχικά ότι σε όλες τις χώρες τα ποσοστά πυκνότητας των εργατικών συνδικάτων μειώνονται, εκτός της Ισπανίας που αυξήθηκε. Από το 2000 μέχρι το 2012 το ποσοστό της πυκνότητας των εργατικών σωματίων στην Ευρώπη μειώθηκε κατά 6,3 μονάδες, από 35% σε 28,7%. Επιπλέον το 2001 η Σλοβενία ήταν από τις χώρες με τα πιο υψηλά ποσοστά στην πυκνότητα των εργατικών συνδικάτων, ωστόσο μέσα σε μια δεκαετία το ποσοστό αυτό μειώθηκε εξαιρετικά.

Γράφημα 8: Πυκνότητα εργατικών συνδικάτων για το 2011

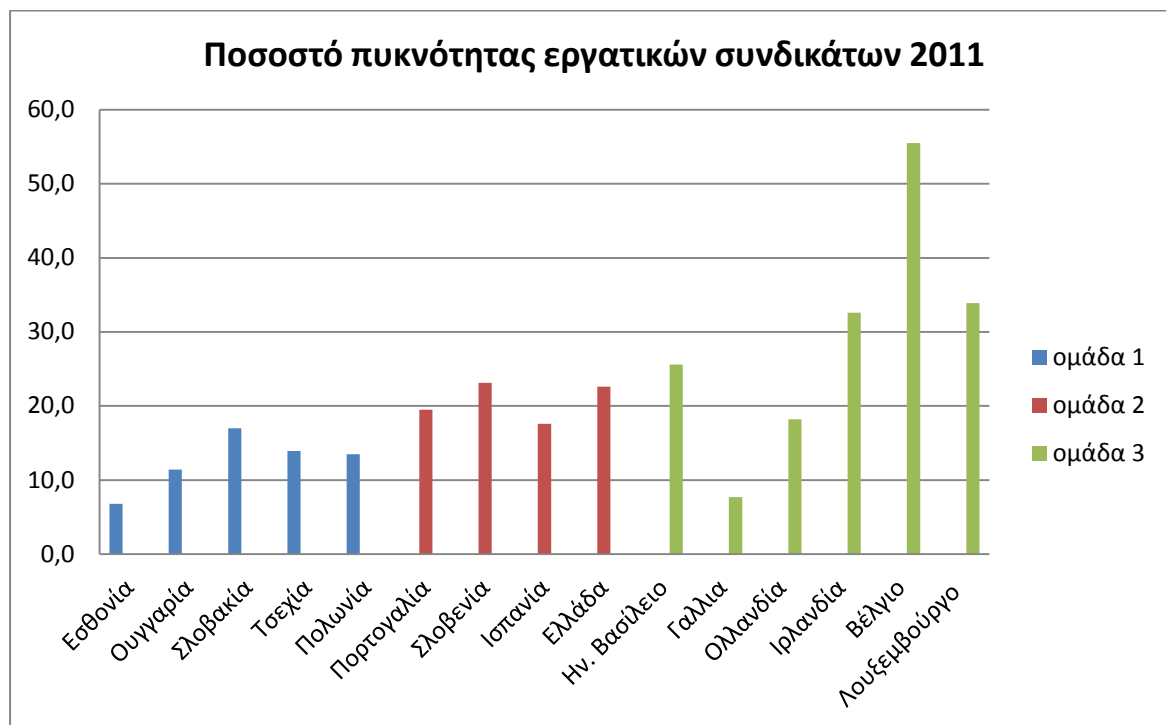


Γράφημα συγγραφέως

Διακρίνεται επίσης ότι η Δανία, η Σουηδία και η Φινλανδία οι οποίες είναι από τις χώρες που δεν έχουν επιβάλει εθνικούς κατώτατους μισθούς έχουν τα μεγαλύτερα ποσοστά. Η Ιταλία και η Αυστρία παρόλο που είναι επίσης από τις χώρες που δεν επιβάλλουν εθνικούς κατώτατους μισθούς, το ποσοστό πυκνότητας των εργατικών συνδικάτων βρίσκονται πιο χαμηλά από τις άλλες χώρες της ίδιας ομάδας και κοντά στα ποσοστά των χωρών που έχουν θεσπίσει εθνικό κατώτατο μισθό. Επιπλέον το Βέλγιο έχει αυξημένα ποσοστά πυκνότητας των εργατικών συνδικάτων παρόλο που ανήκει στην ομάδα των χωρών που έχει θεσπιστεί κατώτατος μισθός. Το ποσοστό του Βελγίου ξεπερνά το ποσοστό της Ιταλίας και της Αυστρίας για το 2011 αλλά και για τα προηγούμενα και τις επόμενα έτη όπως μπορούμε να δούμε και από τον πίνακα. Μετά το Βέλγιο ακολουθούν στην κατάταξη το Λουξεμβούργο και η Ιρλανδία, ενώ οι Τελευταίες χώρες τις κατάταξης είναι η Γαλλία με 7,7% και η Εσθονία με 6,4%.

Λαμβάνοντας υπόψη τη σχετικά ισχυρή οργανωτική τους δύναμη, τα συνδικάτα από τα σκανδιναβικά κράτη, ιδίως, αλλά και εκείνων που προέρχονται από την Αυστρία και την Ιταλία, δεν θέλουν να δώσουν στο Δημόσιο, την αρμοδιότητα για τον καθορισμό των μισθών και, επομένως, να απορρίπτουν κάθε ιδέα ενός εθνικού κατώτατου μισθού. Σε αντίθεση με ότι τα συνδικάτα από τη Γερμανία, όπου η συνδικαλιστική πυκνότητα είναι σχετικά χαμηλή, έχουν αλλάξει τη θέση τους μετά από μακρές συζητήσεις και σήμερα πλέον έχει καθιερωθεί εθνικός κατώτατος μισθός (Bispinck and Schulten, 2011).

Γράφημα 9: Πυκνότητα εργατικών συνδικάτων εθνικοί κατώτατοι μισθοί για το 2011



Εσθονία	Ουγγαρία	Σλοβακία	Τσεχία	Πολωνία	Πορτογαλία	Σλοβενία	Ισπανία
278,02€	293,11€	317,00€	328,61 €	347,34€	565,83€	748,10€	748,30 €

Ελλάδα	Ην. Βασίλειο	Γαλλία	Ολλανδία	Ιρλανδία	Βέλγιο	Λουξεμβούργο
876,62€	1.083,60€	1.365,00€	1.435,20€	1.461,85€	1.443,54€	1.757,56€

Πηγή: EUROSTAT, OECD Γράφημα συγγραφέως

Στο παραπάνω γράφημα 9, οι χώρες είναι χωρισμένες σε 3 ομάδες με ακριβώς το ίδιο κριτήριο που χωρίστηκαν και παραπάνω (στην ομάδα ανήκουν οι χώρες με εθνικό κατώτατο μισθό κάτω από 500€, στην ομάδα 2 οι χώρες με κατώτατο μισθό από 500€ έως κάτω από 1000€ και στην ομάδα 3 οι χώρες με κατώτατο μισθό πάνω από 1000€) ωστόσο το γράφημα δείχνει την πυκνότητα των εργατικών συνδικάτων στις χώρες αυτές.

Από το γράφημα 9 συμπεραίνουμε ότι υπάρχει μια σχετική αύξηση των μισθών σε γενικά επίπεδα καθώς αυξάνεται η πυκνότητα των εργατικών συνδικάτων, χωρίς αυτό να καθίσταται κανόνας. Πιο συγκεκριμένα οι χώρες της ομάδας 1 έχουν χαμηλότερη πυκνότητα εργατικών σωματείων από τις χώρες της ομάδας 2. Η ομάδα 3 ενώ σε

γενικές γραμμές έχει αρκετά αυξημένη την πυκνότητα των εργατικών συνδικάτων με αρκετά υψηλούς κατώτατους μισθούς, η Γαλλία και η Ολλανδία έχουν πολύ χαμηλή πυκνότητα εργατικών συνδικάτων σε σχέση με τις υπόλοιπες χώρες τις ομάδας 3. Αν τα δούμε πιο αναλυτικά για τις χώρες ξεχωριστά, η Σλοβακία ενώ είναι η τρίτη χώρα με τον πιο χαμηλό κατώτατο μισθό αλλά η πυκνότητα των εργατικών συνδικάτων είναι πολύ κοντά στο επίπεδο της Ισπανίας. Ενώ η Γαλλία με 1.365€ κατώτατο μισθό η πυκνότητα των εργατικών συνδικάτων είναι μόλις 7,7%, αυτό σημαίνει ότι οι εργαζόμενοι ήταν πάντα ευχαριστημένοι με τον κατώτατο μισθό και η δημιουργία εργατικών συνδικάτων ήταν ανούσια. Έτσι μπορούμε από μία άποψη να πούμε, ότι ο εθνικός κατώτατος μισθός μπορεί να επηρεαστεί από τα εργατικά συνδικάτα, αλλά με επιφύλαξη.

5.7. Συμπεράσματα κεφαλαίου

Ανακεφαλαιώνοντας συγκρίναμε τους εθνικούς κατώτατους μισθούς των χωρών μελών της Ευρωπαϊκής Ένωσης και είδαμε ότι γενικά οι Σκανδιναβικές χώρες και οι χώρες της Βόρειας Ευρώπης είναι αυτές με τους πιο υψηλούς κατώτατους μισθούς. Αντίθετα τους πιο χαμηλούς κατώτατους μισθούς έχουν τα νεοεισερχόμενα μέλη. Η Ελλάδα βρίσκεται κάπου στη μέση της κατάταξης έχοντας υποστεί ιστορική μείωση το 2012. Στις υπόλοιπες χώρες ο εθνικός κατώτατος μισθός έχει αυξηθεί από το 2011 εκτός από της Ιρλανδίας που έχει παραμείνει σταθερός. Στη συνέχεια έγινε σύγκριση σε Μ.Α.Δ. όπου σχετικά η κατάταξη των εθνικών κατώτατων μισθών παρέμεινε σταθερή με μικρές αλλαγές. Επιπλέον συγκρίναμε τους εθνικούς κατώτατους μισθούς ως αναλογία του μέσου και του διάμεσου μισθού έχοντας αρκετές αλλαγές στην κατάταξη. Η Ιρλανδία για παράδειγμα ενώ σε απόλυτες τιμές και Μ.Α.Δ. ήταν αρκετά ψηλά στην κατάταξη, ο κατώτατος εθνικός μισθός της ως αναλογία του διάμεσου και του μέσου μισθού είναι από τους πιο χαμηλούς με την Γαλλία να έχει τον πιο υψηλό. Η σύγκριση των πυκνοτήτων των εργατικών συνδικάτων των χωρών μελών της Ευρωπαϊκής Ένωσης έδειξε ότι οι χώρες που δεν έχουν θεσπίσει εθνικό κατώτατο μισθό τείνουν να έχουν αυξημένη πυκνότητα εργατικών συνδικάτων. Η σύγκριση της πυκνότητας των εργατικών συνδικάτων σε σχέση με τον κατώτατο μισθό, για τις χώρες που έχουν θεσπισμένο εθνικό κατώτατο μισθό δεν μας δείχνει

σχετικά αναλογική σχέση, αν όμως είχαμε μεγαλύτερο δείγμα να μπορούσαμε να βγάλουμε πιο εύκολα συμπεράσματα.

6. ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

Στις προηγούμενες ενότητες παρουσιάστηκαν εκτενώς στοιχεία για τους κατώτατους μισθούς των χωρών μελών της Ευρωπαϊκής Ένωσης και εκτενέστερα της Ελλάδας. Αυτό που αποκομίζουμε από την οικονομική επιστήμη είναι ότι η σχέση του κατώτατου μισθού με την απασχόληση είναι πότε αρνητική, πότε θετική και πότε ανύπαρκτη, ανάλογα με τις βασικές παραδοχές για τα χαρακτηριστικά της αγοράς εργασίας και για τη σχέση των μισθών με την απασχόληση. Από τη μία οι Νεοκλασικοί ισχυρίζονται ότι το επίπεδο απασχόλησης και μισθών καθορίζεται από την προσφορά και τη ζήτηση εργασίας. Επομένως όσο πιο υψηλός είναι ο κατώτατος μισθός από τον μισθό ισορροπίας, τόσο μεγαλύτερη ανεργία δημιουργείται. Στην περίπτωση του μονοψωνίου αν ο κατώτατος μισθός που θα επιβληθεί είναι ανάμεσα στον μισθό τέλειου ανταγωνισμού και στο μισθό μονοψωνίου θα επιφέρει αύξηση της απασχόλησης. Από την άλλη μεριά, στην Κεϋνσιανή σκέψη, υποστηρίζεται ότι Επομένως οι αυξήσεις των κατώτατων μισθών δεν έχουν άμεσες επιπτώσεις στην απασχόληση. Μέχρι το 1995 επικρατούσε η άποψη ότι ο κατώτατος μισθός είχε αρνητικές επιπτώσεις στην απασχόληση, ανατρεπτικά οι Card & Krueger διαφοροποιήθηκαν υποστηρίζοντας, βασιζόμενοι στη μελέτη τους, ότι οι κατώτατοι μισθοί δεν επιφέρουν αρνητικές συνέπειες για την απασχόληση. Αυτό δημιούργησε επιστημονική διαμάχη στους οικονομολόγους με κάποιους από αυτούς να υποστηρίζουν τους Card & Krueger και άλλους να τους αμφισβητούν. Η διαφωνία αυτή συνεχίζεται έως σήμερα μη έχοντας καταλήξει οι οικονομολόγοι ομοφώνως σε ένα κοινό συμπέρασμα.

Στη συνέχεια αναφερθήκαμε στην ιστορία του κατώτατου μισθού θεωρώντας την Νέα Ζηλανδία ως αρχικό θεσπιστή το 1894 και στη συνέχεια ακολουθούν εφαρμόζοντας κατώτατους μισθούς και άλλες χώρες. Οι επικριτές της επιβολής του κατώτατου μισθού προειδοποιούσαν για δυνητικά αρνητικές επιπτώσεις, παρόλα αυτά θεωρούνται ακόμη χρήσιμα εργαλεία για την προστασία των χαμηλόμισθων εργαζομένων. Σήμερα επιβάλλονται νόμοι για τους κατώτατους μισθούς στις πιο

πολλές χώρες του κόσμου. Τα μοντέλα θέσπισης του κατώτατου μισθού, στις χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης, είναι, η θέσπιση κατώτατου μισθού σε εθνικό επίπεδο, όπου ισχύει σε 22 από τις 28 χώρες μέλη και η θέσπιση του κατώτατου μισθού σε κλαδικό ή επαγγελματικό επίπεδο. Οι νομοθεσίες για τους κατώτατους μισθούς, στις χώρες μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης, διαφέρουν ως προς τη μέθοδο καθορισμού, το πεδίο ισχύος, τις εξαιρέσεις και τη μορφή. Αξιοσημείωτη είναι ο καθορισμός εθνικού κατώτατου μισθού στη Γερμανία από 01/01/2015. Τέλος αναφερθήκαμε στην ιστορική εξέλιξη των κατώτατων μισθών στην Ελλάδα.

Στην τελευταία ενότητα συγκρίναμε τους εθνικούς κατώτατους μισθούς των χωρών μελών της Ευρωπαϊκής Ένωσης και είδαμε ότι γενικά οι Σκανδιναβικές χώρες και οι χώρες της Βόρειας Ευρώπης είναι αυτές με τους πιο υψηλούς κατώτατους μισθούς. Αντίθετα τους πιο χαμηλούς κατώτατους μισθούς έχουν τα νεοεισερχόμενα μέλη. Η Ελλάδα βρίσκεται κάπου στη μέση της κατάταξης έχοντας υποστεί ιστορική μείωση το 2012. Στις υπόλοιπες χώρες ο εθνικός κατώτατος μισθός έχει αυξηθεί από το 2011 εκτός από της Ιρλανδίας που έχει παραμείνει σταθερός. Στη συνέχεια έγινε σύγκριση σε Μ.Α.Δ. όπου σχετικά η κατάταξη των εθνικών κατώτατων μισθών παρέμεινε σταθερή με μικρές αλλαγές. Επιπλέον συγκρίναμε τους εθνικούς κατώτατους μισθούς ως αναλογία του μέσου και του διάμεσου μισθού έχοντας αρκετές αλλαγές στην κατάταξη. Η σύγκριση των πυκνοτήτων των εργατικών συνδικάτων των χωρών μελών της Ευρωπαϊκής Ένωσης έδειξε ότι οι χώρες που δεν έχουν θεσπίσει εθνικό κατώτατο μισθό τείνουν να έχουν αυξημένη πυκνότητα εργατικών συνδικάτων. Η σύγκριση της πυκνότητας των εργατικών συνδικάτων σε σχέση με τον κατώτατο μισθό, για τις χώρες που έχουν θεσπισμένο εθνικό κατώτατο μισθό δεν μας δείχνει σχετικά αναλογική σχέση.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

- Addison, J.T., Blackburn M.L. and Cotti C.D. (2012), “The Effects of Minimum Wages on Labor Market Outcomes: County-Level Estimates from the U.S. Restaurant and Bar Sector”, *British Journal of Industrial Relations*, vol. 50(3): 412-435.
- Allegretto S.A., Dube A. and Reich M. (2011), “Do Minimum Wages Really Reduce Teen Employment? Accounting for Heterogeneity and Selectivity in State Panel Data”, *Industrial Relations*, vol. 50, (2): 205-240.
- Alston R.M., Kearn J. R. and Vaughn M.B. (1992), "Is There a Consensus Among Economists in the 1990's", *American Economic Review*, Vol. 82 (2), May.
- Baker M., Benjamin D., Stanger S., (1999), The Highs and Lows of the Minimum Wage Effect: A Time-Series Cross-Section Study of the Canadian Law, *Journal of Labor Economics*, vol. 17(2): 318-350.
- Bell L. (1997), The Impact of Minimum Wages in Mexico and Colombia, *Journal of Labor Economics*, vol. 15(3): 102-135.
- Bispinck R., Schulten, T. (2011) Trade union responses to precarious employment in Germany, WSI Discussion Paper No. 178, Dusseldorf.
- Boal W., Ransom M. (1997), Monopsony in the Labor Market, *Journal of Economic Literature*, vol. 35(1): 86-112.
- Brown C., Gilroy C., Kohen A. (1982), “The effect of the minimum wage on employment and unemployment”, *Journal of Economic Literature*, vol. 20(2): 487-528.
- Card, D., Krueger, A.B. (1994), “Minimum Wages and Employment: A Case Study of the Fast Food Industry in New Jersey and Pennsylvania”, *American Economic Review* 84: 772-93.
- Card, D., Krueger, A.B. (2000), “Minimum Wages and Employment: A Case Study of the Fast Food Industry in New Jersey and Pennsylvania: Reply”, *American Economic Review*, vol. 90(5): 1397-1420.
- Darzen A. (1986), Optimal minimum wage legislation, *The Economic Journal*, vol. 96(383): 774-784.

- Dickens R., Machin S., Manning A. (1999), The Effects of Minimum Wages on Employment: Theory and Evidence from Britain, of *Labor Economics*, vol. 17(1): 1-22.
- Dickens, R. and Draca, M. (2005), “The Employment Effects of the October 2003 Increase in the National Minimum Wage”, Centre for Economic Performance, Discussion Paper No. 693.
- Dolado, J. J., Felgueroso F. and Jimeno, J. F. (2000), “The Role of the Minimum Wage in the Welfare State: An Appraisal”, IZA Discussion Paper No. 152.
- Doucouliagos, H. and Stanley, T. D. (2009), "Publication Selection Bias in Minimum-Wage Research? A Meta-Regression Analysis," *British Journal of Industrial Relations*, vol. 47(2): 406-428.
- Dube A., Lester W., and Reich M. (2010), "Minimum Wage Effects Across State Borders: Estimates Using Contiguous Counties," *Review of Economics and Statistics*, vol. 92(4): 945-964.
- Ehrenberg R. and Smith R. (1997), *Modern Labor Economics: Theory and Public Policy*, Reading, MA: Addison-Wesley.
- Fields G. (1994), "The Unemployment Effects of Minimum Wages, *International Journal of Manpower*, vol. 15(2): 74-81.
- Flinn C. (2006), Minimum wage effects on labor market outcomes under search, matching and endogenous contact range, *Econometrica*, vol. 74(4): 1013-1062.
- Fuller D. and Geide-Stevenson D. (2007), “Consensus on economic issues: A survey of Republicans, Democrats and economists,” *Eastern Economic Journal*, Vol. 33(1), Winter.
- Gramlich E., Flanagan R. and Wachter M. (1976), Impact of Minimum Wages on Other Wages, Employment and Family Incomes, *Brooking Papers on Economic Activity*, vol. 1976(2): 409-461.
- Herr H. (2002), *Wages, Employment and Prices. An Analysis of the Relationship Between Wage Level, Wage Structure, Minimum Wages and Employment and Prices*, Business Institute Berlin, Working Papers of the Business Institute Berlin at Berlin School of Economics, (15).
- Herr H., (2009), The labour market in a Keynesian economic regime: theoretical debate and empirical findings, *Cambridge Journal of Economics*, vol. 33(5):949-965

- Herr H., Kazandziska M., Mahnkopf-Praprotn S. (2009), The theoretical debate about Minimum Wages, Global Labor University Working Papers, (6).
- Hirsch B.T., Kaufman B.E. and Zelenska T. (2011), "Minimum Wage Channels of Adjustment." IZA Discussion Paper No. 6132. Germany: Institute for the Study of Labor.
- Janssen, R. (2011), "European economic governance: The next big hold up on wages", in Global Labour Column, International Labour Organization part 2: 41-44.
- Kenan J., 1995, The Elusive Effects of Minimum Wage, Journal of Economic Literature, vol. 33(4): 1950-1965
- Keynes, J. M. 1936. The General Theory of Employment, Interest and Money, Cambridge, Cambridge University Press
- Lang K., Kahn S., 1998, The effect of minimum-wage laws on the distribution of employment: theory and evidence, Journal of public economics, vol. 69(1998): 67-82
- Lang K. and Kahn S., (1998), "The Effect of Minimum Wage Laws on the Distribution of Employment: Theory and Evidence", Journal of Public Economics, vol. 69(1998): 67-82.
- Leonard M.L., Stanley T.D. and Doucouliagos H. (2013), "Does the UK Minimum Wage Reduce Employment? A Meta-Regression Analysis", Department of Economics and Business, Hendrix College, Conway, AR.
- Neumark D. and Wascher W. (2000), "Minimum Wages and Employment: A Case Study of the Fast-Food Industry in New Jersey and Pennsylvania: Comment," American Economic Review, vol. 90(5): 1362-1396.
- Prasch R. (1999), American Economists in the Progressive Era on the Minimum Wages, Journal of Economic Perspectives, vol. 13(2): 221-230.
- Ropponen O.T. (2011), "Reconciling the evidence of Card and Krueger (1994) and Neumark and Wascher (2000)", Journal of Applied Econometrics, vol. 26(6): 1051–1057.
- Rucx F., Kampelmann S. (2013), Who earns minimum wages in Europe? New evidence based on households surveys., Centre Emile Bernheim, CEB Working Paper (13/002).

- Sabia J.J., Burkhauser R.V. and Hansen B. (2012), "Are the Effects of Minimum Wage Increases Always Small? New Evidence from a Case Study of New York State.", *Industrial and Labor Relations Review*, vol. 65(2): 350-376.
- Schmitt J. (2013), "Why Does the Minimum Wage Have No Discernible Effect on Employment?", Center for Economic and Policy Research, February, Washington, D.C. <http://www.cepr.net/documents/publications/min-wage-2013-02.pdf>
- Schulten T. (2012), European minimum wage policy: A concept for wage-led growth and fair wages in Europe, *International Journal of Labor research*, vol. 4(1): 85-104
- Thies C. (1991), The first minimum wage laws, *Cato Journal*, vol. 10(3).
- Verrill C., 1915, Minimum wage legislation in the United States and Foreign Countries.
- Whaples R. (2006) "Do Economists Agree on Anything? Yes!", *The Economists' Voice: Vol. 3(9), Article 1.*
- Ετήσια έκθεση 2010, Η Ελληνική οικονομία και η απασχόληση, Ινστιτούτο εργασίας ΓΣΕΕ, ΑΔΕΔΥ
- Ετήσια έκθεση 2012, Η Ελληνική οικονομία και η απασχόληση, Ινστιτούτο εργασίας ΓΣΕΕ, ΑΔΕΔΥ
- Ετήσια έκθεση 2013, Η Ελληνική οικονομία και η απασχόληση, Ινστιτούτο εργασίας ΓΣΕΕ
- Ετήσια έκθεση 2014, Η Ελληνική οικονομία και η απασχόληση, Ινστιτούτο εργασίας ΓΣΕΕ
- Ετήσια έκθεση 2015, Η Ελληνική οικονομία και η απασχόληση, Ινστιτούτο εργασίας ΓΣΕΕ
- Neumark D., Wascher W., (2008), *Minimum Wages*
- Borjas G., (2003), *Τα οικονομικά της εργασίας.*
- Mankiw G., 2002, 4^η έκδοση, *Μακροοικονομική θεωρία*
- Γαυρόγλου Σ., (2013), *Ο Κατώτατος Μισθός στην Ελλάδα και Διεθνώς*, Εθνικό Ινστιτούτο Εργασίας και Ανθρώπινου Δυναμικού
- Κατσανέβας Θ. και συνεργάτες, 2001, *Οικονομική της Εργασίας & Εργασιακές σχέσεις*
- Eurostat: <http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do>

- OECD: Minimum relative to average wages of full-time workers
<http://stats.oecd.org/>
- http://europa.eu/index_el.htm
- <http://www.gsee.gr/>
- http://ec.europa.eu/eurostat/cache/metadata/Annexes/earn_minw_esms_an1.pdf