

Ο ΚΑΤΩΤΑΤΟΣ ΜΙΣΘΟΣ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ ΚΑΙ ΔΙΕΘΝΩΣ

Εμπειρικά δεδομένα, πολιτικές επιλογές

Σταύρος Π. Γαβρόγλου
Διευθυντής ΕΙΕΑΔ, PhD

Ιούλιος 2013



ΕΘΝΙΚΟ
ΙΝΣΤΙΤΟΥΤΟ
ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ
ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ
ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ

Υπό την Εποπτεία του Υπουργείου
Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης
και Πρόνοιας

**Ο ΚΑΤΩΤΑΤΟΣ ΜΙΣΘΟΣ ΣΤΗΝ
ΕΛΛΑΔΑ ΚΑΙ ΔΙΕΘΝΩΣ**

Εμπειρικά δεδομένα, πολιτικές επιλογές

Σταύρος Π. Γαβρόγλου
Διευθυντής ΕΙΕΑΔ, PhD

Περιεχόμενα

Περίληψη.....	3
Abstract	4
1. Εισαγωγή: Στόχοι, θεωρίες, δεδομένα	5
2. Θεωρητικές προσεγγίσεις.....	7
3. Εμπειρικές έρευνες: μέθοδοι και αποτελέσματα.....	11
4. Διαδικασίες προσδιορισμού.....	16
4.1. Κανόνες και εξαιρέσεις.....	17
4.2. Κρίσιμα ζητήματα.....	18
5. Το μέγεθος του κατώτατου μισθού στην Ελλάδα και διεθνώς.....	21
5.1. Ο κατώτατος μισθός διεθνώς, σε απόλυτες τιμές.....	21
5.2. Ο κατώτατος μισθός, ως αναλογία του μέσου και του διάμεσου μισθού.....	23
5.3. Εξέλιξη του κατώτατου μισθού στην Ελλάδα, σε απόλυτες τιμές.....	25
5.4. Εξέλιξη του κατώτατου μισθού στην Ελλάδα ως αναλογία του μέσου και διάμεσου μισθού.....	26
6. Συσχετίσεις.....	27
6.1. Κατώτατος μισθός-ανεργία.....	28
6.3. Κατώτατος μισθός-ανταγωνιστικότητα	30
7. Συμπεράσματα.....	33
Βιβλιογραφία.....	34
Παράρτημα	40

Περίληψη

Στην παρούσα μελέτη παρουσιάζονται (α) οι κυριότερες θεωρητικές προσεγγίσεις για τη σχέση του κατώτατου μισθού με την απασχόληση, (β) εμπειρικά αποτελέσματα από τη διεθνή βιβλιογραφία, (γ) οι διαδικασίες προσδιορισμού του κατώτατου μισθού που ισχύουν στην Ευρωπαϊκή Ένωση και κάποια κρίσιμα ζητήματα που τις περιβάλλουν, καθώς και (δ) το μέγεθος και η εξέλιξη των κατώτατων μισθών στην Ελλάδα και στην Ευρώπη, και η σχέση τους με την ανεργία και την ανταγωνιστικότητα. Ενώ οι θεωρητικές προσεγγίσεις και τα αποτελέσματα εμπειρικών μελετών ποικίλλουν, πιο πρόσφατες και μεθοδολογικά πιο προσεγμένες εμπειρικές μελέτες καταδεικνύουν την έλλειψη συσχέτισης μεταξύ του ύψους του κατώτατου μισθού και της ανεργίας, καθώς και μεταξύ του κατώτατου μισθού και της ανταγωνιστικότητας.

THE MINIMUM WAGE IN GREECE AND THE WORLD

Empirical data, policies, choices

Stavros P. Gavroglou
Director NILHR, PhD

Abstract

The current study presents (a) the main theoretical approaches on the relationship between the minimum wage and employment, (b) empirical results from the literature, (c) the minimum-wage-setting mechanisms existing in European Union countries and some important issues surrounding them (d) the magnitude and evolutionary trends of minimum wages in Greece and Europe, and their relationship to unemployment and competitiveness. While there are widely diverging theories and empirical results on the relationship between minimum wage and unemployment, more recent and methodologically more rigorous empirical research indicates a lack of correlation between the magnitude of the minimum wage and the level of unemployment, as well as between minimum wage and competitiveness.

1. Εισαγωγή: Στόχοι, θεωρίες, δεδομένα

Ο κατώτατος μισθός, από την πρώτη θέσπισή του σε δικαστικό επίπεδο το 1894 στη Νέα Ζηλανδία και το 1932 σε ομοσπονδιακό επίπεδο στις Η.Π.Α., συνοδεύτηκε από έντονη θεωρητική και πολιτική διαμάχη για τη σχέση του με την ανεργία. Σήμερα πλέον τυγχάνει αποδοχής και υποστήριξης από ένα ευρύ φάσμα ηγετών, οικονομολόγων, οργανισμών, φορέων και κοινωνικών εταίρων. Αν και οι πολέμοί του δεν έχουν εκλείψει, η δημόσια συζήτηση γύρω από τον κατώτατο μισθό περιορίζεται κυρίως στον τρόπο προσδιορισμού και το βέλτιστο επίπεδό του, και λιγότερο στην αναγκαιότητα ύπαρξής του. Στην παρούσα μελέτη παρουσιάζονται (α) οι κυριότερες θεωρητικές προσεγγίσεις για τη σχέση του κατώτατου μισθού με την απασχόληση, (β) εμπειρικά αποτελέσματα από τη διεθνή βιβλιογραφία, (γ) οι διαδικασίες προσδιορισμού του κατώτατου μισθού που ισχύουν στην Ευρωπαϊκή Ένωση και κάποια κρίσιμα ζητήματα που τις περιβάλλουν, καθώς και (δ) το μέγεθος και η εξέλιξη των κατώτατων μισθών στην Ελλάδα και στην Ευρώπη, και η σχέση τους με την ανεργία και την ανταγωνιστικότητα.

Συνήγοροι του κατώτατου μισθού

Δεν αποτελεί έκπληξη ότι ο Διεθνής Οργανισμός Εργασίας (ΔΟΕ) υποστηρίζει τον θεσμό του κατώτατου μισθού. Εξειδικευμένες μελέτες του καταλήγουν στο συμπέρασμα ότι δεν υπάρχει κάποια άμεση σύνδεση ανάμεσα στην αύξηση της ανεργίας και την ύπαρξη κατώτατων μισθών.¹ Όμως και το Διεθνές Νομισματικό Ταμείο θεωρεί ότι ο κατώτατος μισθός, όπως άλλωστε και η νομοθεσία για την προστασία της απασχόλησης και οι συλλογικές διαπραγματεύσεις, βοηθά στην επίτευξη χαμηλής ανεργίας και στην ανάπτυξη χωρίς αποκλεισμούς. Ωστόσο, θεωρεί ότι ένα υπερβολικό επίπεδο προστασίας μπορεί να οδηγήσει σε στρεβλώσεις της αγοράς εργασίας με αποτέλεσμα ορισμένες ομάδες, όπως οι νέοι, να βρίσκονται αντιμέτωποι με υψηλά ποσοστά ανεργίας.²

Ο Οργανισμός Οικονομικής Συνεργασίας και Ανάπτυξης (ΟΟΣΑ) τάσσεται υπέρ του θεσμού του κατώτατου μισθού, συστήνοντας, ωστόσο, σε πρόσφατες αναλύσεις του (α) ο κατώτατος μισθός να αυξάνεται λιγότερο από τον μέσο όρο των μισθών για να αυξηθούν οι ευκαιρίες απασχόλησης για τους χαμηλόμισθους, και (β) να θεσπιστεί (π.χ. στην Ελ-

¹ Bonnet et al. (2012), Herr & Kazandiska (2011).

² International Monetary Fund (2012). Παραδόξως, στο ίδιο κείμενο αναφέρεται ότι ο κατώτατος μισθός στην Ελλάδα το τέλος του 2011 ήταν «80% υψηλότερος της Πορτογαλίας». Στην πραγματικότητα, σύμφωνα με τη Eurostat, το β' εξάμηνο του 2011, σε 12μηνη βάση, ο κατώτατος μισθός στην Ελλάδα ήταν 876,62 €, έναντι 565,83 στην Πορτογαλία – υψηλότερος κατά 54,9% και όχι 80%.

λάδα) ένας «μισθός κατάρτισης» για τους νέους χαμηλότερος από τον εθνικό κατώτατο μισθό.³

Η επιτροπή που εισηγείται την αναθεώρηση του κατώτατου μισθού στο Ηνωμένο Βασίλειο (Low Pay Commission), στην ετήσια έκθεση του 2007 καταλήγει ότι «δεν υπάρχουν στοιχεία που υποδεικνύουν ότι ο κατώτατος μισθός είχε σημαντική αρνητική επίπτωση στην απασχόληση από τότε που θεσπίστηκε» (το 1997).⁴

Οι νομπελίστες οικονομολόγοι Πωλ Κρούγκμαν και Τζόζεφ Στίγκλιτς έχουν επιχειρηματολογήσει υπέρ (της αύξησης) του κατώτατου μισθού.⁵ Το 2006 περισσότεροι από 650 οικονομολόγοι των ΗΠΑ, μεταξύ τους και 5 νομπελίστες (Kenneth Arrow, Lawrence Klein, Robert Solow, Clive Granger, Joseph Stiglitz) υπέγραψαν κείμενο που υποστηρίζει ότι μέτρες αυξήσεις στους ομοσπονδιακούς ή πολιτειακούς κατώτατους μισθούς μπορεί να «βελτιώσουν σημαντικά τις ζωές των χαμηλόμισθων εργαζομένων και των οικογενειών τους, δίχως τις αρνητικές επιπτώσεις που ισχυρίζονται οι επικριτές τους».⁶

Πρόσφατα, ο Αμερικανός Πρόεδρος Μπαράκ. Ομπάμα πρότεινε και επέτυχε την αύξηση του κατώτατου μισθού στις ΗΠΑ από \$7,25/ώρα σε \$9 (σταδιακά, έως το τέλος του 2015).

Επιχειρήματα υπέρ του κατώτατου μισθού

Τα κύρια επιχειρήματα που προβάλλονται υπέρ του κατώτατου μισθού είναι τα εξής:

- Βελτιώνει το βιοτικό επίπεδο των φτωχότερων και πιο ευάλωτων ομάδων της κοινωνίας δίχως να επιβαρύνει τον κρατικό προϋπολογισμό.⁷
- Ενισχύει την ενεργό ζήτηση, μεταφέροντας πόρους από υψηλότερα σε χαμηλότερα εισοδήματα, που ως γνωστόν έχουν υψηλότερη ροπή προς κατανάλωση από τα υψηλότερα εισοδήματα.⁸
- Ενθαρρύνει την ενεργοποίηση του μη οικονομικά ενεργού πληθυσμού καθιστώντας την εργασία δελεαστική ως ικανής να εξασφαλίζει τα προς το ζην (“making work pay”).⁹

³ Scarpetta et al. (2010), OECD (2012).

⁴ Low Pay Commission (2007).

⁵ Krugman (2007), Stiglitz (2002).

⁶ Economic Policy Institute (2006).

⁷ Ibid.

⁸ Τριάντα διακεκριμένοι οικονομολόγοι, με επικεφαλής τους Jean-Paul Fitoussi and Joseph Stiglitz, θεωρούν ότι η παρούσα κρίση ήταν αποτέλεσμα της μείωσης της ενεργού ζήτησης που προέκυψε ως αποτέλεσμα της αναδιανομής του εισοδήματος από τα χαμηλά στα υψηλά (Fitoussi & Stiglitz 2009).

⁹ Bernstein et al. (2000).

- Εμποδίζει τις μισθολογικές διακρίσεις σε βάρος των ευπαθών ομάδων, αποσυνδέοντας την κατώτερη αμοιβή που μπορεί να προσφέρει ένας εργοδότης σε έναν εργαζόμενο από φυλετικούς, θρησκευτικούς κ.ά. παράγοντες.
- Ενθαρρύνει την αποτελεσματικότητα και τον τεχνολογικό εκσυγχρονισμό των επιχειρήσεων, δυσχεραίνοντας τη στρατηγική ανταγωνιστικότητας που βασίζεται στη σύμπτωση του μισθολογικού κόστους υπέρ μιας στρατηγικής ανταγωνιστικότητας που εδράζεται στην καινοτομία και τη μεγαλύτερη προστιθέμενη αξία.¹⁰

Ενάντια στις παραπάνω θετικές επιπτώσεις του κατώτατου μισθού, ωστόσο, ορθώνεται ένα, αλλά θεμελιώδους σημασίας, αντεπιχείρημα. Σύμφωνα με την (πολιτικά) κρατούσα οικονομική θεωρία, ο κατώτατος μισθός τείνει να μειώνει την απασχόληση, και συγκεκριμένα τις θέσεις εργασίας των χαμηλόμισθων – τις θέσεις εργασίας που θα προσέφεραν οι εργοδότες για μισθό χαμηλότερο από τον κατώτατο αλλά δεν μπορούν λόγω του κατώτατου μισθού. Οι χαμηλόμισθοι αυτοί που θα μείνουν άνεργοι είναι, σύμφωνα με την προσέγγιση αυτή, «παράπλευρες απώλειες» του κατώτατου μισθού.¹¹

Σε γενικές γραμμές, δεν αμφισβητείται πλέον τόσο η σκοπιμότητα του κατώτατου μισθού, αλλά ποιο είναι το βέλτιστο ύψος του – κάτι που εξαρτάται από τη σχέση του κατώτατου μισθού με την απασχόληση-ανεργία. Επομένως είναι απαραίτητο να στραφούμε στη θεωρητική και εμπειρική διερεύνηση της σχέσης ανάμεσα στον κατώτατο μισθό και την απασχόληση.

2. Θεωρητικές προσεγγίσεις

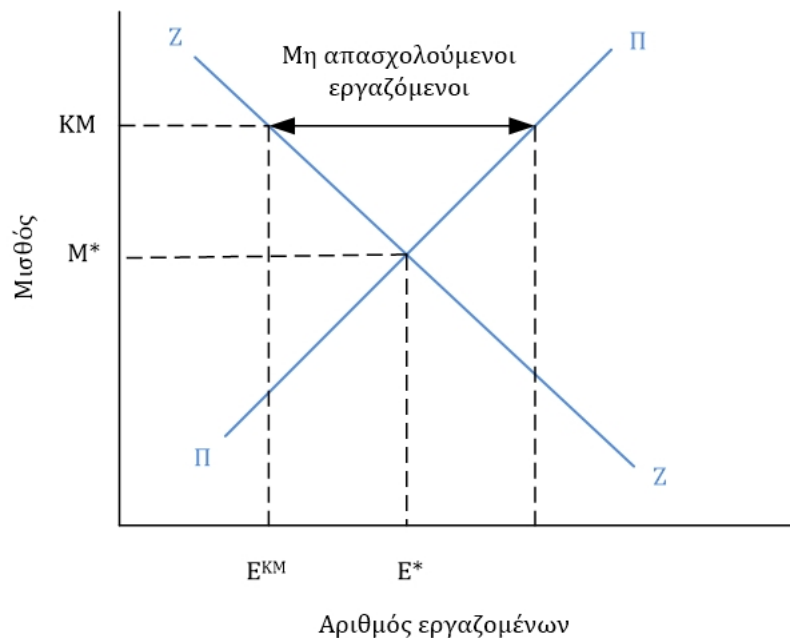
(α) Οι επιστημονικές διαμάχες για τον κατώτατο μισθό έχουν ως επίκεντρο τη σχέση του με την απασχόληση. Η «ορθόδοξη», νεοκλασική προσέγγιση θεωρεί τον κατώτατο μισθό ως στοιχείο που διαστρεβλώνει τη λειτουργία της αγοράς αυξάνοντας τους (χαμηλούς) μισθούς πέρα από το σημείο ισορροπίας μεταξύ προσφοράς και ζήτησης και μειώνοντας, ως συνέπεια, την απασχόληση. Σύμφωνα με ένα απλό μοντέλο προσφοράς και ζήτησης της αγοράς εργασίας, το σημείο τομής της καμπύλης προσφοράς εργασίας και της καμπύλης ζήτησης εργασίας καθορίζουν τον αριθμό απασχολουμένων (E^*) και τον μισθό ισορροπίας (M^*), έτσι ώστε η ανεργία να είναι μηδέν (Σχήμα 1). Η θέσπιση ενός κατώτατου μισθού (υψηλότερου από τον M^*) σημαίνει, με βάση την καμπύλη ζήτησης εργασίας ZZ , ότι οι εργοδότες για τον μισθό αυτό θα προσλάβουν E^{KM} εργαζόμενους, λιγότερους από τους E^* που θα προσλάμβαναν αν ο μισθός ήταν M^* . Έτσι, όσο υψηλότερα

¹⁰ Freeman (1994), Appelbaum et al. (2000), Kleinknecht et al. (2006), Helper (2008).

¹¹ Wilson (2012).

τίθεται ο κατώτατος μισθός από την τιμή ισορροπίας (τιμή αγοράς) τόσο μεγαλύτερη η ανεργία που προκαλεί.

Σχήμα 1 Καθορισμός μισθών σε συνθήκες τέλει ανταγωνισμού



ΖΖ: η καμπύλη της ζήτησης εργασίας
 ΠΠ: η καμπύλη της προσφοράς εργασίας
 Μ*: ο μισθός (ισορροπίας) δίχως κατώτατο μισθό
 Ε*: η απασχόληση δίχως κατώτατο μισθό
 ΚΜ: ο κατώτατος μισθός
 Ε^{ΚΜ}: η απασχόληση με τον κατώτατο μισθό.

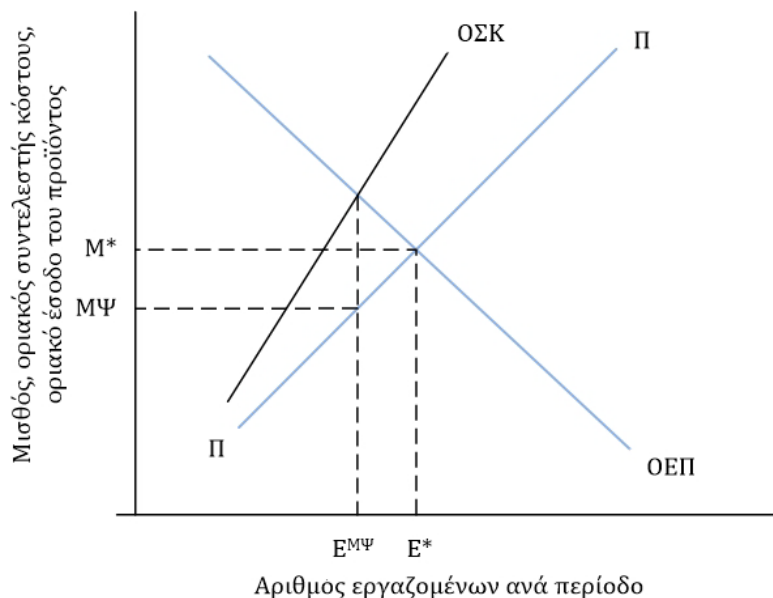
(β) Η αντίληψη αυτή για τον κατώτατο μισθό δεν βρίσκει σύμφωνους πολλούς οικονομολόγους, ακόμα και οικονομολόγους που κινούνται μέσα στα ευρύτερα πλαίσια του νεοκλασικού υποδείγματος. Με βάση το έργο του Σράφφα, αμφισβητούνται τόσο κάποιες βασικές παραδοχές του ανωτέρω μοντέλου της αγοράς εργασίας, όσο και η λογική του συγκρότησης.¹² Εάν, στον αντίποδα της (ακραιάς) παραδοχής του τέλει ανταγωνισμού, υιοθετηθεί η (επίσης ακραιά) παραδοχή του μονοφωνίου, όπου οι εργοδότες συλλογικά «ελέγχουν» την αγορά σε βάρος των ασθενέστερων εργαζομένων,¹³ συνεννοούμενοι μεταξύ τους και εκμεταλλευόμενοι την ατελή πληροφόρηση και άλλες προσωπικές αδυναμίες των χαμηλόμισθων, οδηγούμαστε σε διαφορετικό σημείο ισορροπίας μισθού-απασχόλησης. Σε μια τέτοια, μονοφωνιακή κατάσταση, σύμφωνα πάντα με τη νεοκλασική προσέγγιση, ελλείψει κατώτατου μισθού, μπορεί όχι μόνον ο μισθός ισορροπίας αλλά

¹² Garegnani (1970), Vienneau (2005), Anyadike-Danes & Godley (1989), Kaufman (2010).

¹³ Lester (1941), Fields (1994).

και ο αριθμός των απασχολουμένων να είναι χαμηλότερος απ' ό,τι θα επικρατούσε σε συνθήκες τέλειου ανταγωνισμού (βλ. Σχήμα 2).

Σχήμα 2 Καθορισμός μισθών σε συνθήκες μονοψωνίου



ΠΠ: η καμπύλη προσφοράς εργασίας

ΟΣΚ: η καμπύλη του οριακού συντελεστή κόστους (της εργασίας)– δηλαδή, το κόστος ενός πρόσθετου εργαζόμενου (marginal factor cost)

ΟΕΠ: η καμπύλη του οριακού εσόδου του προϊόντος (της εργασίας)– δηλαδή, πόσα έσοδα αποφέρει η απασχόληση ενός πρόσθετου εργαζόμενου (marginal revenue product)

$M\Psi$, M^* : ο μισθός σε συνθήκες μονοψωνίου και τέλειου ανταγωνισμού, αντιστοίχως $E^{M\Psi}$, E^* : ο αριθμός εργαζομένων σε συνθήκες μονοψωνίου και τέλειου ανταγωνισμού αντιστοίχως.¹⁴

Σε συνθήκες μονοψωνίου των εργοδοτών έναντι των εργαζομένων, ο μισθός και η απασχόληση δεν καθορίζονται από τη συνολική προσφορά και ζήτηση για εργασία, αλλά ο (μοναδικός) παραγωγός μεγιστοποιεί τα κέρδη του στο σημείο τομής των καμπύλων του οριακού εσόδου του προϊόντος (ΟΕΠ) και του οριακού συντελεστή κέρδους (ΟΣΚ). Η θέσπιση ενός κατώτατου μισθού θα οδηγούσε τους εργοδότες να αυξήσουν την παραγωγή

¹⁴ Σε συνθήκες μονοψωνίου, η επιχείρηση ορίζει τον αριθμό των εργαζομένων με βάση το σημείο που τέμνονται το οριακό κόστος της εργασίας (ΟΣΚ) και το οριακό έσοδο της εργασίας (ΟΕΠ), που αντιστοιχεί στο $E^{M\Psi}$, ενώ ο μισθός που αντιστοιχεί σε αυτό το επίπεδο απασχόλησης, με βάση την καμπύλη προσφοράς εργασίας ΠΠ είναι $M\Psi$. Σε συνθήκες τέλειου ανταγωνισμού, το επίπεδο του μισθού και της απασχόλησης καθορίζεται από το σημείο τομής της καμπύλης ΟΕΠ (λογιζόμενης ως καμπύλη της ζήτησης εργασίας) και της καμπύλης της προσφοράς εργασίας ΠΠ, δηλαδή, M^* και E^* αντιστοίχως. Όπως βλέπουμε στο Διάγραμμα, ο μισθός και η απασχόληση σε συνθήκες τέλειου ανταγωνισμού (M^* και E^*) είναι μεγαλύτερες από τις αντίστοιχες σε συνθήκες μονοψωνίου ($M\Psi$ και $E^{M\Psi}$).

και την απασχόληση για να εξασφαλίσουν ένα κέρδος χαμηλότερο μεν από την προ-κατώτατου μισθού κατάσταση αλλά υψηλότερο από ό,τι θα προέκυπτε εάν, παρά τη θέσπιση του κατώτατου μισθού δεν αύξαναν την παραγωγή και την απασχόληση. Η κρατική παρέμβαση ή θέσπιση ενός κατώτατου μισθού σε μια τέτοια περίπτωση δεν θα συνιστούσε «διαστρέβλωση» της ελεύθερης αγοράς, αλλά θα «εξισορροπούσε» τη μονοφωνιακή διαστρέβλωση της αγοράς που προκαλούσε η λειτουργία άτυπων εργοδοτικών καρτέλ, ενώ παράλληλα θα περιόριζε τις κρατικές δαπάνες που απαιτούνται για την κοινωνική προστασία των χαμηλόμισθων.¹⁵

(γ) Σύμφωνα με την κλασική κείνσιανή προσέγγιση, η επίπτωση της αύξησης του κατώτατου μισθού στην απασχόληση, όπως και γενικότερα της αύξησης των μισθών στην απασχόληση, δεν μπορεί να προσδιοριστεί εκ των προτέρων. Όπως συμβαίνει και με τις τιμές των πρώτων υλών, η αύξηση των μισθών αναμένεται να έχει ως αποτέλεσμα την αύξηση των τιμών των προϊόντων, ενώ η μείωση των μισθών αναμένεται να έχει ως αποτέλεσμα τη μείωση των τιμών. Ο διεθνής ανταγωνισμός δεν μπορεί να επηρεάσει αυτό το αποτέλεσμα (την αύξηση των τιμών) βραχυπρόθεσμα αλλά μόνο μακροπρόθεσμα. Σε κάθε περίπτωση δεν προβλέπεται κάποια άμεση σύνδεση ανάμεσα στη μεταβολή των μισθών και στη μεταβολή της απασχόλησης.¹⁶

Τρεις λοιπόν είναι οι κρατούσες θεωρητικές προσεγγίσεις της οικονομικής επιστήμης αναφορικά με τον κατώτατο μισθό. Πρώτον, η νεοκλασική θεωρία, κάτω από την παραδοχή του τέλειου ανταγωνισμού, τέλειας πληροφόρησης, κ.λπ., θεωρεί ότι η θέσπιση ενός κατώτατου μισθού, στο βαθμό που η τιμή του τίθεται υψηλότερα από την "τιμή ισορροπίας" που θα προέκυπτε ελλείψει θεσμοθέτησής του, έχει ως αποτέλεσμα τη μείωση της απασχόλησης: όταν ανεβαίνει η τιμή της εργασίας μειώνεται η ποσότητα εργασίας που ζητείται. Δεύτερον, παραλλαγή της νεοκλασικής θεωρίας, υπό την εναλλακτική παραδοχή της μονοφωνιακής αγοράς εργασίας αντί για την παραδοχή του τέλειου ανταγωνισμού, θεωρεί ότι η θέσπιση ενός κατώτατου μισθού δεν συνιστά διαστρέβλωση αλλά αποκατάσταση της λειτουργίας της αγοράς, και ότι οδηγεί στην αύξηση παρά τη μείωση της απασχόλησης. Τρίτον, η Κείνσιανή προσέγγιση θεωρεί ότι η θέσπιση ενός κατώτατου μισθού αναμένεται να ασκήσει κάποια αυξητική πίεση στην τιμή των προϊόντων, ενώ η επίπτωσή του στην απασχόληση είναι εκ των προτέρων απροσδιόριστη.

Αυτό που μας λέει η οικονομική επιστήμη είναι ότι η σχέση του κατώτατου μισθού με την απασχόληση είναι αρνητική, θετική ή ανύπαρκτη, ανάλογα με τις βασικές μας παραδοχές για τα χαρακτηριστικά της αγοράς εργασίας και για τη σχέση των μισθών με την

¹⁵ Manning (2003).

¹⁶ Herr (2009).

απασχόληση. Οι αποκλίνουσες προβλέψεις των οικονομικών θεωριών επιτείνουν την ανάγκη αναζήτησης ισχυρών εμπειρικών δεδομένων για την κατανόηση της σχέσης κατώτατου μισθού -ανεργίας στον πραγματικό κόσμο.

3. Εμπειρικές έρευνες: μέθοδοι και αποτελέσματα

Ανατροπή από τους Card & Krueger

Η μεγάλη πλειονότητα των οικονομολόγων θεωρούσε επί δεκαετίες την αρνητική επίπτωση του κατώτατου μισθού στην απασχόληση ως δεδομένη. Το 1990 σε έρευνα με δείγμα 1.350 οικονομολόγους-μέλη του American Economic Association των ΗΠΑ, το 62,49% συμφωνούσε με τη θέση ότι οι κατώτατοι μισθοί αυξάνουν την ανεργία των νέων και των ανειδίκευτων εργαζομένων.¹⁷ Η κατάσταση αυτή άρχισε να αλλάζει σημαντικά το 1995, με τη δημοσίευση της μελέτης των Card & Krueger, καθηγητών του Berkeley και Princeton αντιστοιχώς, σχετικά με τις επιπτώσεις της αύξησης του κατώτατου μισθού στο Νιου Τζέρσεϊ των ΗΠΑ.¹⁸ Έτσι το 2000, σε αντίστοιχη με αυτή του 1990 έρευνα των οικονομολόγων-μελών του American Economic Association, το ποσοστό των οικονομολόγων που συμφωνούσαν ότι οι κατώτατοι μισθοί αυξάνουν την ανεργία των νέων και των ανειδίκευτων είχε περιοριστεί στο 44,8%.¹⁹

Οι Card & Krueger, συνέκριναν την εξέλιξη της απασχόλησης στον κλάδο της εστίασης μιας πολιτείας που αύξησε τον κατώτατο μισθό της το 1992 (Νιου Τζέρσεϊ) με την εξέλιξη της απασχόλησης μιας όμορης πολιτείας που δεν τον αύξησε (Πενσυλβάνια). Κατέληξαν στο «ανορθόδοξο» συμπέρασμα ότι οι επιπτώσεις στην απασχόληση της αύξησης του κατώτατου μισθού είναι από ανύπαρκτες έως και οριακά θετικές. Η δημοσιοποίηση της μελέτης των Card & Krueger επιτάχυνε το ήδη ανανεωμένο ενδιαφέρον των ερευνητών για τη σχέση του κατώτατου μισθού με την απασχόληση, και αποτέλεσε σημείο αναφοράς για μια μεγάλη σειρά σχετικών εμπειρικών μελετών (“new minimum wage research”²⁰), με παρόμοια, ως επί το πλείστον, αποτελέσματα: ο κατώτατος μισθός (ή ακριβέστερα η αύξησή του) δεν είχε κάποιο αρνητικό αποτέλεσμα στην απασχόληση.²¹ Τα αποτελέσματα αυτά ήταν ενισχυτικά της κείναιανής αντίληψης της αγοράς – όπου ο μισθός αφ’ εαυτού δεν καθορίζει την απασχόληση. Θα μπορούσαν όμως να θεωρηθούν

¹⁷ Fuller and Geide-Stevenson (2007, 86); Alston et al. (1992), Whaples (2006).

¹⁸ Card & Krueger (1994), Card & Krueger (1995). Στις ΗΠΑ είναι θεσμοθετημένος ένας «ομοσπονδιακός» κατώτατος μισθός, ενώ κάθε πολιτεία έχει τη διακριτική ευχέρεια να θεσπίσει υψηλότερο από τον ομοσπονδιακό κατώτατο μισθό για την επικράτειά της.

¹⁹ Fuller and Geide-Stevenson (2007, 86).

²⁰ Ehrenberg, R. G. (1992). New minimum wage research: Symposium introduction, *Industrial and Labor Relations Review* 46(1), 3-5.

²¹ Machin & Manning (1994), Bell (1995), Lang & Kahn (1998), Dickens & Dickens (2005), Dolado et al. (2000), Draca et al. (2006), Stewart (2004).

συμβατά και με το νεοκλασικό μοντέλο: η μη-επίπτωση του κατώτατου μισθού στην απασχόληση μπορεί να αποδοθεί στο ότι το (χαμηλό) επίπεδο του κατώτατου μισθού στις ΗΠΑ βρίσκεται πολύ κοντά στο σημείο ισορροπίας προσφοράς-ζήτησης εργασίας, παρά στον ίδιο τον θεσμό του κατώτατου μισθού.²²

Αμφισβήτηση των Card & Krueger από τους Neumark & Wascher

Η μεγάλη αδυναμία της μελέτης των Card & Krueger ήταν ότι βασιζόταν σε μία μόνο περίπτωση αύξησης του κατώτατου μισθού, με αποτέλεσμα να είναι έκθετη στο ενδεχόμενο «τυχαίου σφάλματος» μέτρησης.²³ Έτσι, άλλες μελέτες που βασίστηκαν σε άλλες μεμονωμένες περιπτώσεις αύξησης του κατώτατου μισθού ανέφεραν διαφορετικά αποτελέσματα (επίσης έκθετες στο τυχαίο σφάλμα).

Οι Neumark & Wascher αμφισβήτησαν ευθέως τα συμπεράσματα των Card & Krueger με δική τους εμπειρική μελέτη.²⁴ Αναλύοντας τις καταστάσεις μισθοδοσίας (αντί για στοιχεία από συνεντεύξεις, όπως στην περίπτωση των Card & Krueger) αλυσίδων ταχυφαγείων στις ΗΠΑ, και συγκρίνοντας τις πολιτείες Νέα Υερσέη και Πενσυλβάνια, όπως και οι Card & Krueger, , κατέληξαν στο συμπέρασμα ότι η αύξηση του κατώτατου μισθού είχε ως αποτέλεσμα τη μείωση των θέσεων απασχόλησης και των αποδοχών των νεοειδίκευτων εργαζομένων.

Η μελέτη του Rorpponen (2011) επιχειρεί να «συμβιβάσει» τα αποτελέσματα των Card & Krueger με αυτά των Neumark & Wascher. Το συμπέρασμά της είναι ότι ο κύριος λόγος της απόκλισης των αποτελεσμάτων των δύο ομάδων είναι ότι αναφέρονται σε διαφορετικού είδους επιχειρήσεις. Έτσι ο KM φαίνεται να έχει μικρές θετικές επιπτώσεις στην απασχόληση όταν πρόκειται για μικρά εστιατόρια (που διερεύνησαν οι Card & Krueger), και αρνητικές επιπτώσεις όταν πρόκειται για μεγάλες αλυσίδες ταχυφαγείων (που διερεύνησαν οι Neumark & Washer). Η εξήγηση που δίνουν αφορά την ενεργό ζήτηση και την τοποθεσία: τα μικρά εστιατόρια βρίσκονται συνήθως σε φτωχές γειτονίες σε σχέση με τα μεγάλα, με αποτέλεσμα η αύξηση του κατώτατου μισθού να αυξάνει σημαντικά το διαθέσιμο εισόδημα των περιοίκων-πελατών των μικρών εστιατορίων και την ενεργό ζήτηση για τις υπηρεσίες τους. Αντίθετα, τα μεγάλα εστιατόρια βρίσκονται συνήθως σε περιοχές όπου όλοι σχεδόν αμείβονται ήδη περισσότερο από τον κατώτατο μισθό και

²² Ehrenberg & Smith (1997).

²³ Εάν μετρήσουμε κάτι μία φορά, ενδέχεται η μέτρησή μας να είναι εσφαλμένη λόγω παρείσφρησης κάποιου απροσδιόριστου παράγοντα που 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 (random error).

²⁴ Neumark & Wascher (2000), Neumark & Wascher (2008).

συνεπώς μια αύξηση του τελευταίου δεν επηρεάζει το διαθέσιμο εισόδημα και την ενεργό ζήτηση.

Οι Sabia et al. (2012) βρήκαν επίσης αντίθετα αποτελέσματα από τους Card & Krueger σε μελέτη των διαδοχικών αυξήσεων του κατώτατου μισθού στη Νέα Υόρκη από το 2004 έως το 2007, σε σύγκριση με τις όμορες πολιτείες Πενσυλβάνια, Οχάιο και Νιου Χάμψαϊρ όπου ο κατώτατος μισθός παρέμεινε αμετάβλητος κατά το ίδιο διάστημα. Βρήκαν ισχυρή θετική επίπτωση της αύξησης του κατώτατου μισθού στις αποδοχές των ανειδίκευτων νέων (16-29 ετών) της Νέας Υόρκης σε σχέση με αυτές των πολιτειών όπου δεν αυξήθηκε ο κατώτατος μισθός και σε σχέση με αυτές πιο ειδικευμένων νέων της Νέας Υόρκης. Αλλά βρήκαν επίσης ότι η αύξηση του κατώτατου μισθού επέδρασε σημαντικά και αρνητικά στην απασχόληση των ανειδίκευτων νέων. Όμως και αυτοί βασίστηκαν σε μία μόνο περίπτωση, όπως οι Card & Krueger.

Αμφισβήτηση των Neumark & Washer από τον Dube

Η μελέτη των Hirsh et al. (2011) σε 81 ταχυφαγεία στη Τζόρτζια και Αλαμπάμα (αντίστοιχη με των Card & Krueger) έδειξε διαφοροποιήσεις από επιχείρηση σε επιχείρηση, αλλά συνολικά καμία σημαντική αρνητική επίπτωση στην απασχόληση – ακόμα και 3 χρόνια μετά. Ακόμα σημαντικότερο, μέσα από τα στοιχεία που συνέλεξαν από τις συνεντεύξεις τους με τους διευθυντές των επιχειρήσεων ανέδειξαν τους «μηχανισμούς προσαρμογής»: τους τρόπους με τους οποίους οι επιχειρήσεις αντιδρούν στην αύξηση του κατώτατου μισθού – εκτός της μείωσης της απασχόλησης (βλ. παρακάτω).

Σημαντική μεθοδολογική και ουσιαστική κριτική στους Neumark & Wascher άσκησε ο Dube (2011). Υπογράμμισε ότι για να κρίνουμε εάν η αύξηση του κατώτατου μισθού σε μία ή σε πολλές συγκεκριμένες περιπτώσεις είχε ως αποτέλεσμα τη μείωση (ή αύξηση) της απασχόλησης, θα πρέπει να σταθμίσουμε τις μετρήσεις της απασχόλησης πριν και μετά την αύξηση του κατώτατου μισθού με βάση τις γενικότερες τάσεις της απασχόλησης στο πεδίο αναφοράς. Με βάση τον συλλογισμό αυτόν ελέγχονται τα ευρήματα μελετών που συνδέουν την αύξηση του κατώτατου μισθού σε κάποιες πολιτείες των ΗΠΑ με τη μείωση της απασχόλησης, επισημαίνοντας ότι η τάση της απασχόλησης (στις βόρειες πολιτείες) ήταν και πριν την αύξηση του κατώτατου μισθού ήδη πτωτική.

Επαλήθευση των Card & Krueger από τους Dube et al., Addison et al. και Allegretto et al.

(a) Οι Dube et al. (2010) χρησιμοποίησαν την προσέγγιση των Card & Krueger (σύγκριση της εξέλιξης της απασχόλησης σε πολιτείες που αύξησαν και πολιτείες που δεν αύ-

ξησαν τον κατώτατο μισθό), αλλά πολλαπλασίασαν τις περιπτώσεις σε 1.361 κομητείες ανά τις ΗΠΑ και επέκτειναν τη χρονική περίοδο παρατήρησης στα είκοσι έτη (1990-2009). Η μελέτη τους επεσήμανε (α) σημαντικές διαφοροποιήσεις της τάσης της απασχόλησης ανά γεωγραφική περιοχή ανεξάρτητα από τη μεταβολή του κατώτατου μισθού, (β) ισχυρές επιπτώσεις της αύξησης του κατώτατου μισθού στην κατανομή των αποδοχών (συμπύση των ανώτερων αποδοχών) και (γ) καμία επίπτωση της αύξησης του κατώτατου μισθού στην απασχόληση.

(b) Με παρόμοια προσέγγιση με τους Dube et al. (2010), οι Addison et al. (2012) διερεύνησαν την απασχόληση σε χαμηλόμισθους υπό-κλάδους του λιανικού εμπορίου, συγκρίνοντας ζεύγη κομητειών σε όλες τις ΗΠΑ με αύξηση ή μη-αύξηση του κατώτατου μισθού. Η μελέτη τους επιβεβαιώνει τους Dube et al. (2010), καταλήγοντας και αυτή στο συμπέρασμα ότι, εάν λάβουμε υπόψη τις διαφορετικές υφιστάμενες τάσεις της απασχόλησης των κομητειών πριν από την αύξηση του κατώτατου μισθού, τότε δεν προκύπτει κάποια αρνητική επίπτωση (της αύξησης) του κατώτατου μισθού στην απασχόληση... εξάφνιζεται.²⁵

(c) Η φιλόδοξη μελέτη των Allegretto et al. (2011) έχει ιδιαίτερο ενδιαφέρον γιατί δεν αναφέρεται στον γενικό πληθυσμό (όπως των Dube et al.) αλλά εστιάζει στην επίδραση του κατώτατου μισθού στους νέους, και μάλιστα σε συνθήκες οικονομικής. Η μελέτη καταλήγει στο συμπέρασμα ότι ο κατώτατος μισθός δεν μειώνει την απασχόληση των νέων. Αντίθετα, υπογραμμίζει ότι η αύξηση του κατώτατου μισθού βοηθάει μειονεκτικές ομάδες εργαζομένων να καλύψουν το σημαντικό αλλά συνήθως αγνοημένο κόστος αναζήτησης και διατήρησης μιας θέσης εργασίας, συμπεριλαμβανομένου, για παράδειγμα, του κόστους της μεταφοράς και της παιδικής φροντίδας. Επιπλέον, καταλήγουν ότι η επίπτωση του κατώτατου μισθού στην απασχόληση των νέων σε περιόδους υψηλής ανεργίας δεν παρουσιάζει συστηματική διαφορά από αυτήν σε περιόδους χαμηλής ανεργίας.

Μετα-αναλύσεις, μεθοδολογικές παρατηρήσεις, εμπειρικά συμπεράσματα

(a) Οι Neumark & Wascher (2006), σε επισκόπησή τους των πολλών μελετών για τις επιπτώσεις του κατώτατου μισθού καταλήγουν στο συμπέρασμα ότι, μεταξύ των μελετών που κρίνουν ως πιο αξιόπιστες, το 85% αναδεικνύει την αρνητική επίπτωση που έχει ο κατώτατος μισθός στην απασχόληση

Ο John Schmitt (2013), ωστόσο θεωρεί ότι οι Neumark & Wascher (α) δεν είναι τόσο αντικειμενικοί στην επιλογή μελετών (από 52 μελέτες επί των ΗΠΑ επιλέγουν 19 από τις

²⁵ Addison, Blackburn, and Cotti (2012), p. 412.

οποίες 5 είναι δικές τους) και (β) δεν πρόλαβαν να συμπεριλάβουν στην ανάλυσή τους σημαντικές μεταγενέστερες μελέτες που άλλαξαν σημαντικά τα δεδομένα.

(b) Οι Doucouliagos and Stanley (2009), σε επισκόπηση 64 μελετών για την επίπτωση του κατώτατου μισθού στην απασχόληση των εφήβων, βρήκαν ότι η μέση επίπτωση ήταν κοντά στο μηδέν (ελαστικότητα: -0,01).

(c) Οι Leonard et al. (2013) ανέλυσαν μελέτες για τον κατώτατο μισθό στο Ηνωμένο Βασίλειο. Αφού εκτίμησαν 236 ελαστικότητες του κατώτατου μισθού και 710 συντελεστές μερικών συσχετίσεων από 16 βρετανικές μελέτες του κατώτατου μισθού κατέληξαν στο ότι υπάρχουν σημαντικές διαφοροποιήσεις από κλάδο σε κλάδο, με εξέχουσα την αρνητική επίπτωση στην απασχόληση στον κλάδο της φροντίδας στο σπίτι, αλλά ότι δεν προκύπτει κάποια σημαντική αρνητική επίπτωση στην απασχόληση συνολικά.

(d) Τον Φεβρουάριο του 2013 δημοσιεύτηκε μελέτη του αμερικανικού Center for Economic and Policy Research υπό τον John Schmitt με θέμα τις επιπτώσεις του κατώτατου μισθού στην απασχόληση.²⁶ Η επισκόπηση των μέχρι τώρα, και ιδιαίτερα μετά το 2000, μελετών, ως προς το θεωρητικό και μεθοδολογικό τους υπόβαθρο καθώς και ως προς τα εμπειρικά αποτελέσματά τους, αναδεικνύει τις διαφορετικές μεθοδολογικές προσεγγίσεις των μελετών και πώς αυτές επηρεάζουν το τελικό αποτέλεσμα. Η σημαντική αυτή μετά-ανάλυση καταλήγει στο ότι η (μικρή) αύξηση του κατώτατου μισθού δεν επιφέρει καμία ή μόνο ελάχιστη μείωση της απασχόλησης των χαμηλόμισθων. Αναζητώντας τα αίτια αυτού του παράδοξου, από νεοκλασικής πλευράς, αποτελέσματος, η έκθεση αναδεικνύει τη λειτουργία «μηχανισμών προσαρμογής» (channels of adjustment) της αγοράς που δεν εξαντλούνται στη μείωση της απασχόλησης, όπως αυτοί επισημάνθηκαν από την έρευνα των Hirsch et al. (2011).

Σύμφωνα λοιπόν με τη «θεσμική» αυτή προσέγγιση, η αύξηση του κατώτατου μισθού, όπως και η αύξηση της τιμής κάθε άλλου παραγωγικού συντελεστή, θέτει σε λειτουργία μια σειρά από μηχανισμούς προσαρμογής των επιχειρήσεων, των εργαζομένων και των καταναλωτών (ανάλογα με το θεσμικό πλαίσιο της αγοράς εργασίας), οι οποίοι υποκαθιστούν και αντισταθμίζουν τις όποιες τάσεις προσαρμογής στην αύξηση του κατώτατου μισθού μέσω της μείωσης της απασχόλησης. Οι μηχανισμοί αυτοί είναι οι εξής:

- μείωση των οικειοθελών αποχωρήσεων (labour turnover),
- βελτιώσεις στην οργανωτική αποτελεσματικότητα,
- μικρότερες αυξήσεις σε υψηλόμισθους υπαλλήλους (συμπίεση της κατανομής των

²⁶ Schmitt (2013).

μισθών),²⁷

- μικρή αύξηση των τιμών.

Πρώτα Συμπεράσματα

Η διεθνής βιβλιογραφία γύρω από την εμπειρική διερεύνηση της επίπτωσης της αύξησης του κατώτατου μισθού στην απασχόληση εμπεριέχει συχνά αντιφατικά αποτελέσματα, λόγω κυρίως μεθοδολογικών αστοχιών. Τα συμπεράσματα από τη διεθνή βιβλιογραφία είναι τα εξής:

- Δεν αρκεί η διερεύνηση μιας μόνο περίπτωσης για την εξαγωγή γενικεύσιμων συμπερασμάτων για τη σχέση κατώτατου μισθού και απασχόλησης (τυχαίο σφάλμα).
- Δεν είναι γενικεύσιμα τα όποια αποτελέσματα της αύξησης του κατώτατου μισθού στην απασχόληση από ένα μόνο κλάδο οικονομικής δραστηριότητας: ενδέχεται ο κατώτατος μισθός να μειώνει την απασχόληση σε κάποιου είδους επιχειρήσεις και περιοχές ενώ να τους αυξάνει σε κάποιους άλλες (π.χ. την αυξάνει στα μικρά εστιατόρια αλλά τη μειώνει στις μεγάλες αλυσίδες, Ropponenen 2011).
- Όταν υπολογίζεται η επίπτωση της αύξησης του κατώτατου μισθού στην απασχόληση, θα πρέπει η μεταβολή της απασχόλησης που σημειώνεται μετά την αύξηση του κατώτατου μισθού να σταθμίζεται έναντι της γενικής τάσης της απασχόλησης. Εάν, για παράδειγμα, η χρονία τάση της απασχόλησης μιας κομητείας (πολιτείας, διοικητικής περιφέρειας, χώρας) είναι πτωτική, τυχόν μείωση της απασχόλησης μετά από κάποια αύξηση του κατώτατου μισθού δεν θα πρέπει να αποδοθεί άκριτα στην αύξηση αυτή.
- Ο κατώτατος μισθός δεν επηρεάζει την απασχόληση – επηρεάζει, κυρίως, την κατανομή των αμοιβών.

4. Διαδικασίες προσδιορισμού

Το κρίσιμο ερώτημα δεν είναι τόσο εάν χρειάζεται ένας κατώτατος μισθός, αλλά ποια θα πρέπει να είναι η τιμή του. Ένας πολύ χαμηλός κατώτατος μισθός (χαμηλότερος από το σημείο ισορροπίας προσφοράς-ζήτησης ελλείψει κατώτατου μισθού) θα ήταν άνευ σημασίας, ενώ ένας πολύ υψηλός κατώτατος μισθός (π.χ. που προσεγγίζει τον μέσο μισθό) θα οδηγούσε στη συρρίκνωση της απασχόλησης. Επομένως, το κρίσιμο ζήτημα είναι ο προσδιορισμός της βέλτιστης τιμής του κατώτατου μισθού, ούτως ώστε να ελαχιστοποι-

²⁷ Το ότι ο κατώτατος μισθός αυξάνει την κατανομή των αμοιβών υπέρ των πλέον χαμηλόμισθων τεκμαίρεται από τον OECD (1998)

ούνται οι τυχόν αρνητικές επιπτώσεις του και να μεγιστοποιούνται οι τυχόν θετικές επιπτώσεις του.

4.1. Κανόνες και εξαιρέσεις

Η μεγάλη πλειονότητα των χωρών της Ευρωπαϊκής Ένωσης έχει θεσμοθετήσει έναν εθνικό κατώτατο μισθό. Συγκεκριμένα, στις 28 χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης ισχύουν τα εξής αναφορικά με τον προσδιορισμό του κατώτατου μισθού:

- Σε 7 χώρες δεν υπάρχει εθνικός κατώτατος μισθός (Δανία, Σουηδία, Φινλανδία, Γερμανία, Αυστρία, Ιταλία, Κύπρος), αλλά σε 4 από αυτές ισχύουν κλαδικοί κατώτατοι μισθοί που προσδιορίζονται με συλλογικές διαπραγματεύσεις (Γερμανία, Αυστρία, Φινλανδία, Ιταλία).
- Σε 2 χώρες ο κατώτατος μισθός προσδιορίζεται από τους κοινωνικούς εταίρους κατόπιν συλλογικών διαπραγματεύσεων (Βέλγιο, Εσθονία).
- Σε 18 χώρες ο κατώτατος μισθός προσδιορίζεται, συνήθως ανά έτος, διά νόμου από την κυβέρνηση, κατόπιν σχετικής εισήγησης από αρμόδια επιτροπή που συστήνει η κυβέρνηση ή/και διαβούλευση με τους κοινωνικούς εταίρους (Ελλάδα, Γαλλία, Ισπανία, Πορτογαλία, Ιρλανδία, Ολλανδία, Ηνωμένο Βασίλειο, Τσεχία, Ουγγαρία, Λετονία, Λουξεμβούργο, Λιθουανία, Μάλτα, Ρουμανία, Σλοβενία, Βουλγαρία, Πολωνία, Σλοβακία).
- Σε 5 περιπτώσεις προβλέπεται η αυτόματη τιμαριθμική αναπροσαρμογή του κατώτατου μισθού (Γαλλία, Βέλγιο, Λουξεμβούργο, Μάλτα, Σλοβενία).
- Στην περίπτωση της Γαλλίας προβλέπεται, επιπλέον, και η αύξησή του κατά το 50% της αύξησης του μέσου μισθού.
- Στην περίπτωση της Ολλανδίας προβλέπεται η αναπροσαρμογή του κατώτατου μισθού ανά εξάμηνο στο ύψος των συλλογικά συμφωνημένων μισθολογικών αυξήσεων. Ωστόσο, σε έκτακτες περιπτώσεις η κυβέρνηση μπορεί να παρακάμψει τη διαδικασία αυτή.
- Το καθεστώς προσδιορισμού του κατώτατου μισθού επηρεάζει το ύψος του. Στις περιπτώσεις όπου προσδιορίζεται από την κυβέρνηση, ο κατώτατος μισθός τείνει να είναι χαμηλότερος από τις περιπτώσεις όπου προσδιορίζεται από τις συλλογικές διαπραγματεύσεις (και επεκτείνεται *erga omnes*) (Boeri 2009).

Εξαιρέσεις από τον εθνικό κατώτατο μισθό προβλέπονται σε αρκετές χώρες, υπό τη μορφή συνήθως ενός χαμηλότερου κατώτατου μισθού για τους νέους ή τους μαθητευόμενους, ή ακόμα υπό τη μορφή ενός υψηλότερου μισθού για ορισμένες περιοχές ή επαγγέλματα:

- Προβλέπεται χαμηλότερος για τους νέους ή/και μαθητευόμενους (Ελλάδα, Βέλγιο, Γαλλία, Ιρλανδία, Ολλανδία, Μάλτα, Ηνωμένο Βασίλειο, Λουξεμβούργο, Σλοβακία, Λετονία). Το ηλικιακό όριο για πλήρη κάλυψη από τον κατώτατο μισθό κυμαίνεται συνήθως από τα 18 έως τα 22 έτη (στην Ελλάδα τα 25 έτη).
- Προβλέπεται υψηλότερος κατώτατος μισθός για ορισμένες περιοχές στην Πορτογαλία.
- Προβλέπεται υψηλότερος κατώτατος μισθός για ορισμένα επαγγέλματα υψηλής εξειδίκευσης (Βέλγιο).

4.2. Κρίσιμα ζητήματα

Αναπροσαρμογή: Αυτόματη, συναινετική, ή μονομερής;

Ακόμα και στις περιπτώσεις στις οποίες ο κατώτατος μισθός προσδιορίζεται από το κράτος και όχι από τους κοινωνικούς εταίρους, ένα βασικό ζήτημα είναι ο βαθμός ελευθερίας της κυβέρνησης κατά τη διαδικασία του ελάχιστου αναπροσδιορισμού του. Η διεθνής εμπειρία υποδεικνύει ότι όσο μεγαλύτερος ο βαθμός ελευθερίας της κυβέρνησης να επανακαθορίζει τον κατώτατο μισθό, τόσο μεγαλύτερη η πολιτική ευθύνη (πολιτικό κόστος ή όφελος) που αναλαμβάνει και τόσο μικρότερη η κοινωνική συναίνεση που εξασφαλίζεται για τον αναπροσδιορισμό του. Για τον λόγο αυτό, η μεγάλη πλειονότητα των κυβερνήσεων έχει προκρίνει για τον αναπροσδιορισμό του κατώτατου μισθού διαδικασίες διαβούλευσης και εμπειρογνομosύνης που περιορίζουν σημαντικά – δίχως ωστόσο να καταργούν – τη διακριτική ευχέρεια της κυβέρνησης να αναπροσαρμόζει τον κατώτατο μισθό κατά το δοκούν. Οι διαδικασίες αυτές εγγυώνται τον κατά το δυνατό αντικειμενικό προσδιορισμό του κατώτατου μισθού, με δύο τρόπους:

- Αυτόματη αναπροσαρμογή του κατώτατου μισθού σύμφωνα με συγκεκριμένους αλγόριθμους που τον συνδέουν με τον τιμαριθμο ή τον μέσο μισθό.
- Μη αυτοματοποιημένη αλλά αποστασιοποιημένη από την πολιτική αναπροσαρμογή του κατώτατου μισθού, μέσω εισήγησης επιτροπής εμπειρογνομώνων εγνωσμένου κύρους και ανεξαρτησίας.

«Ιδανικά», με γνώμονα την ανταγωνιστικότητα της οικονομίας και όχι την αναδιανομή του εισοδήματος, ο κατώτατος μισθός θα πρέπει να αναπροσαρμόζεται σύμφωνα με τον «χρυσό κανόνα των μισθών», δηλαδή κατά το ύψος του τιμαριθμού συν τη μέση αύξηση της παραγωγικότητας της εργασίας στην οικονομία. Ωστόσο, ακόμα και υπέρμαχοι της προσέγγισης αυτής, θεωρούν ότι η αναπροσαρμογή δεν θα πρέπει να γίνεται αυτόματα

αλλά να λαμβάνονται υπόψη, πέρα από τα δύο αυτά κριτήρια, και η γενικότερη οικονομική κατάσταση της χώρας και η πολιτική στόχευση της κυβέρνησης.²⁸

Σύνδεση με μέσο ή διάμεσο μισθό;

Για την ορθολογική αναπροσαρμογή του κατώτατου μισθού, αλλά και γενικότερα για την αντικειμενική αποτίμηση του ύψους του, είναι εύλογο να επιχειρείται η συσχέτιση ή σύγκρισή του με τους υπόλοιπους μισθούς. Έτσι, για παράδειγμα, γίνεται αναφορά στον κατώτατο μισθό ως αναλογία του μέσου μισθού – κάτι που «ενσωματώνει» το γενικό επίπεδο παραγωγικότητας, το κόστος διαβίωσης, κ.λπ. Ωστόσο, στο σημείο αυτό γεννάται ένα μεθοδολογικό ζήτημα με μεγάλη πολιτική σημασία. Πρέπει ο κατώτατος μισθός να συγκρίνεται με τον μέσο μισθό, δηλαδή τον μέσο όρο των μισθών, ή με τον διάμεσο μισθό (δηλαδή τον μισθό κάτω από τον οποίο αμείβονται οι μισοί εργαζόμενοι και πάνω από τον οποίο οι άλλοι μισοί);

Μεθοδολογικά, ο μέσος μισθός μιας χώρας είναι πιο αντιπροσωπευτικός του συνολικού κόστους εργασίας και της ανταγωνιστικότητας («κόστους») μιας χώρας, ενώ ο διάμεσος μισθός είναι πιο αντιπροσωπευτικός του επιπέδου διαβίωσης του μέσου εργαζόμενου μιας χώρας.²⁹ Όταν λοιπόν αναφερόμαστε στον κατώτατο μισθό ως διάσταση κόστους παραγωγής, είναι ορθότερο να τον εκφράζουμε (συγκρίνουμε) ως αναλογία του μέσου μισθού. Όταν αναφερόμαστε στον κατώτατο μισθό ως διάσταση κοινωνικής ευημερίας τότε είναι ορθότερο να εκφράζουμε ως αναλογία του διαμέσου μισθού.

Πόσοι επηρεάζονται άμεσα;

Η διεθνής εμπειρία δείχνει ότι το ποσοστό των μισθωτών που αμείβονται με τον κατώτατο μισθό διαφέρει σημαντικά από χώρα σε χώρα. Ο κατώτατος μισθός καλύπτει περί το 2% των μισθωτών στην Ισπανία, το 5% στο Ηνωμένο Βασίλειο και το 13% των μισθωτών στη Γαλλία.³⁰ Ωστόσο, ο ακριβής υπολογισμός του αριθμού των εργαζομένων που αμεί-

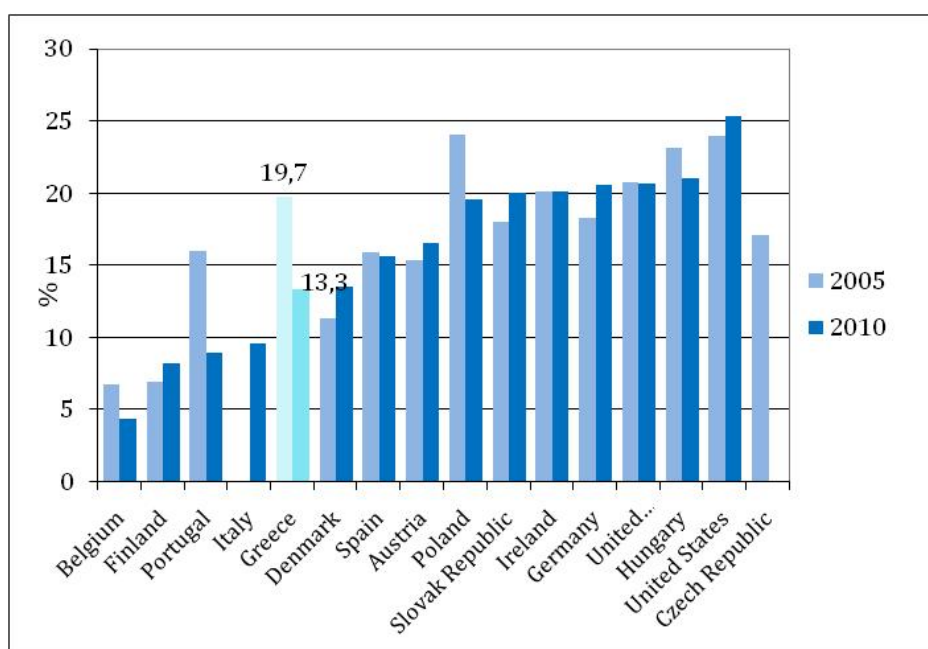
²⁸ Herr & Milka Kazandziska (2011), p. 5.

²⁹ Ο μέσος μισθός μπορεί να επηρεαστεί σημαντικά από την ύπαρξη μικρής μερίδας πολύ υψηλά αμειβόμενων εργαζομένων. Για παράδειγμα, το 2009 οι διάμεσες ακαθάριστες μηνιαίες αποδοχές στον ιδιωτικό τομέα και στις επιχειρήσεις άνω των 10 ατόμων, για τους εργαζόμενους που απασχολούνται με πλήρες ωράριο, ανέρχονταν σε περίπου 1.550 €. Αυτό σημαίνει ότι το 50% των πλήρως απασχολούμενων μισθωτών στην Ελλάδα αμείβονταν το 2009 με ακαθάριστες αποδοχές μικρότερες των 1.550 €. Όσον αφορά τις μέσες ακαθάριστες αποδοχές, αυτές ανέρχονταν σε 2.060 €. Δηλαδή η μέση αμοιβή ήταν κατά πολύ υψηλότερη της διάμεσης αμοιβής (1.550 €), επειδή ένα μικρό ποσοστό μισθωτών είχαν πολύ υψηλούς μισθούς (που ενδεχομένως υποκρύπτει εκτός από την αμοιβή εργασίας και συμμετοχή στα κέρδη). Η συμμετοχή αυτών των μισθωτών στο δείγμα ανεβάζει «τεχνητά» τον μέσο όρο σε σχέση με τον διάμεσο. ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ (2010), σ. 178.

³⁰ Eurofound (2004).

βονται με τον κατώτατο μισθό σε μια χώρα, αν και πολύ σημαντικός για την ορθολογική χάραξη και αξιολόγηση πολιτικής, είναι πολύ δύσκολος, ελλείψει εξειδικευμένης έρευνας πεδίου περί αυτού. Για τον λόγο αυτό, η επιτροπή Low Pay Commission του Ηνωμένου Βασιλείου, που καταθέτει την ετήσια πρότασή της για τον κατώτατο μισθό, διενεργεί εξειδικευμένες έρευνες πεδίου.

Διάγραμμα 1 Συχνότητα χαμηλών αποδοχών, 2005 και 2010



Πηγή: OECD StatExtracts

Ως μια προσέγγιση του εύρους κάλυψης του κατώτατου μισθού στην Ελλάδα μπορούμε να δούμε την κατανομή των αποδοχών των μισθωτών. Το Διάγραμμα 1 απεικονίζει την αναλογία των χαμηλόμισθων στο σύνολο των εργαζομένων στην Ελλάδα και σε άλλες χώρες.³¹ Η συχνότητα των χαμηλών αποδοχών στην Ελλάδα το 2010 ήταν 13,3%, μειωμένη σημαντικά σε σχέση με το 2005 που ανερχόταν στο 19,7%. Ανάλογη μείωση σημειώθηκε στην Πορτογαλία. Σημειώνεται ότι τα στοιχεία αναφέρονται στα έτη 2005 και 2010, δηλαδή δεν συνυπολογίζουν την μετά-Μνημονίου εποχή.

Κόστος εργασίας

Ο κατώτατος μισθός προφανώς επηρεάζει το κόστος εργασίας των πιο χαμηλά αμειβόμενων θέσεων εργασίας. Ωστόσο, πρέπει να επισημανθεί ότι το κόστος εργασίας δεν είναι συνάρτηση μόνο του μισθού αλλά και του μη μισθολογικού κόστους εργασίας. Η επισή-

³¹ OECD StatExtracts, Decile ratios of gross earnings/Low pay incidence. Τα στοιχεία αναφέρονται σε μισθωτούς πλήρους απασχόλησης. Ως συχνότητα χαμηλών αποδοχών ορίζεται η αναλογία των εργαζομένων των οποίων οι αποδοχές είναι χαμηλότερες από τα 2/3 των διάμεσων αποδοχών.

μανση αυτή έχει ιδιαίτερη σημασία στην περίπτωση των αμειβόμενων με τον κατώτατο μισθό, για τους οποίους σε πολλές χώρες ισχύουν πολιτικές μειωμένων εργοδοτικών εισφορών. Συνεπώς, είναι δυνατόν ο κατώτατος μισθός μιας χώρας να είναι ίσος με αυτόν μιας άλλης χώρας, αλλά το κόστος εργασίας της να είναι χαμηλότερο ή υψηλότερο για τις χαμηλόμισθες θέσεις εργασίας, ανάλογα με την ύπαρξη ή μη πολιτικής επιδότησης του μη μισθολογικού κόστους. Έτσι, παραδείγματος χάριν, ενώ ο κατώτατος μισθός της Γαλλίας ήταν περίπου ταυτόσημος με τον κατώτατο μισθό του Ηνωμένου Βασιλείου, το κόστος εργασίας των εργαζομένων που αμείβονται με τον κατώτατο μισθό ήταν 11% υψηλότερο από αυτό της Βρετανίας. Αυτό συμβαίνει διότι στη Γαλλία, παρά την πολιτική μείωσης του μη μισθολογικού κόστους εργασίας που ακολουθείται τα τελευταία χρόνια, οι εργοδοτικές εισφορές για τους αμειβόμενους με τον κατώτατο μισθό παραμένουν υψηλότερες από το Ηνωμένο Βασίλειο (17,6% έναντι 6,9%).³²

Είναι συνεπώς δυνατό να συνδυαστεί ένας σχετικά υψηλός ΚΜ με ένα σχετικά χαμηλό κόστος εργασίας για τους αμειβόμενους με τον κατώτατο μισθό, αρκεί το κράτος να επιμερίζεται μέρος των εργοδοτικών εισφορών.

5. Το μέγεθος του κατώτατου μισθού στην Ελλάδα και διεθνώς

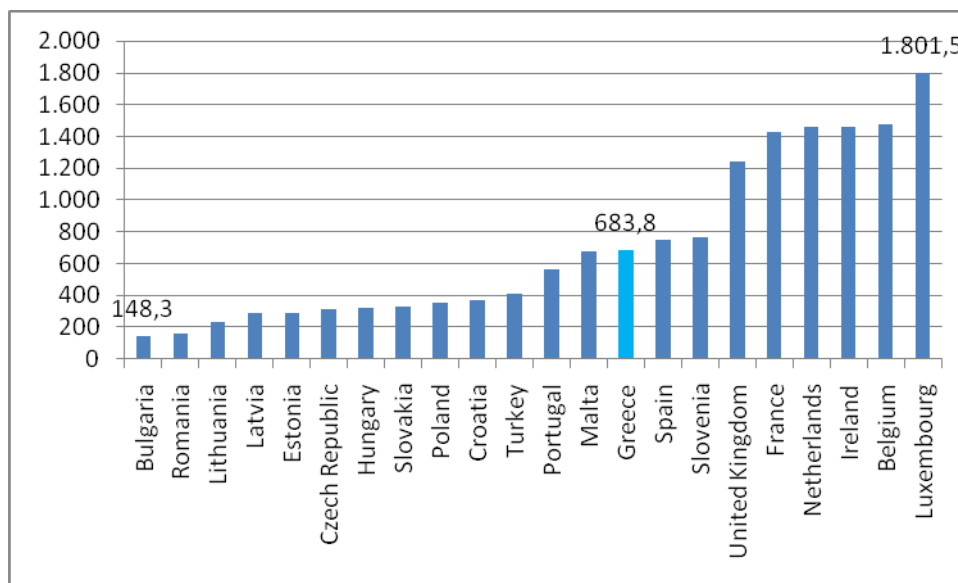
5.1. Ο κατώτατος μισθός διεθνώς, σε απόλυτες τιμές

Η συνηθέστερη διεθνής σύγκριση του κατώτατου μισθού αφορά την τιμή του σε € (βλ. Διάγραμμα 2). Ωστόσο, η σύγκριση των απόλυτων τιμών των κατώτατων μισθών διεθνώς σε € είναι μεν χρήσιμη αλλά μόνο ενδεικτικά. Προφανώς συγκρίνει την κατώτατη αμοιβή εργαζομένων ανεξάρτητα από το γενικό επίπεδο αμοιβών, το επίπεδο παραγωγικότητας, το κόστος διαβίωσης, κλπ. Συνεπώς μια τέτοια σύγκριση έχει περισσότερο νόημα όταν αφορά «παρόμοιες» χώρες (ως προς το επίπεδο παραγωγικότητας, την ανταγωνιστικότητα ή τη θέση στον διεθνή καταμερισμό εργασίας). Μεταξύ των χωρών του Νότου που έχουν κατώτατο μισθό, το 2012 ο κατώτατος μισθός στην Ελλάδα εκφρασμένος σε € ήταν 17,2% υψηλότερος της Πορτογαλίας, 9,4% χαμηλότερος της Ισπανίας και 113,8% χαμηλότερος της Ιρλανδίας.³³

³² Στο Ηνωμένο Βασίλειο, το 2006 οι εργοδοτικές εισφορές για τους αμειβόμενους με τον κατώτατο μισθό ήταν 6,9%, για τους αμειβόμενους με τα 2/3 του μέσου μισθού ήταν 9,7% και για τον μέσο μισθό 10,7%, ενώ στη Γαλλία οι αντίστοιχες εργοδοτικές εισφορές ανέρχονταν στο 17,6%, 33,3% και 42,3%, αντίστοιχα. Treasury and Economic Policy General Directorate of France (2008).

³³ Υπολογισμένος σε 14μηνιαία βάση, ο κατώτατος μισθός στην Ελλάδα ανέρχεται στα 586 € ανά μήνα, στην Πορτογαλία στα 485 €, στην Ισπανία στα 641,4 € και στην Ιρλανδία στα 1.252,5 €.

Διάγραμμα 2 Ο κατώτατος μισθός ανά μήνα σε Ευρώ, σε 12μηνη βάση, β' τρίμηνο 2012



Πηγή: Eurostat Database³⁴

Ο κατώτατος μισθός διεθνώς, σε ΜΑΔ (PPP)

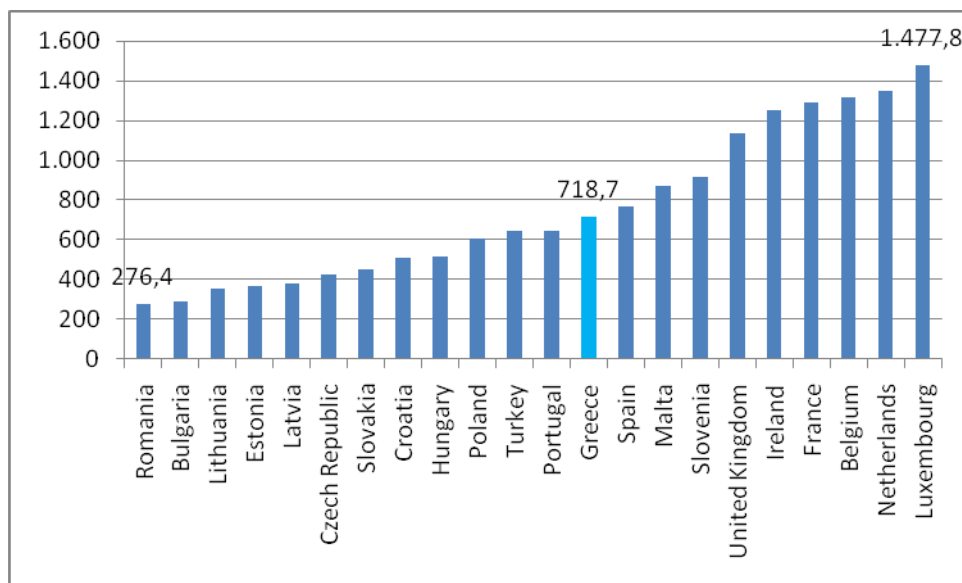
Για να συγκρίνουμε τους κατώτατους μισθούς διεθνώς λαμβάνοντας υπόψη τις διαφορές ως προς την αγοραστική δύναμή τους από χώρα σε χώρα, μπορούμε να εκφράσουμε τον κατώτατο μισθό σε Μονάδες Αγοραστικής Δύναμης (ΜΑΔ, που υπολογίζονται με βάση τις ετησίως υπολογισμένες Ισοτιμίες Αγοραστικής Δύναμης, PPP) – βλ. Διάγραμμα 3.³⁵ Με βάση λοιπόν την αγοραστική του δύναμη, ο κατώτατος μισθός της Ελλάδας είναι κατά 10% υψηλότερος της Πορτογαλίας, κατά 6,9% χαμηλότερος της Ισπανίας και κατά 74,2% χαμηλότερος της Ιρλανδίας.³⁶

³⁴ Eurostat Database, Monthly minimum wages - bi-annual data [earn_mw_cur]. Currency: Euro. Extracted on 12.02.13.

³⁵ Επειδή το κόστος διαβίωσης διαφέρει σημαντικά από χώρα σε χώρα, είναι σκόπιμο η σύγκριση των κατώτατων μισθών να μην περιορίζεται στη σύγκριση των απόλυτων τιμών των κατώτατων € (τιμή σε €) αλλά να συνυπολογίζει αυτή τη γενική διαφορά των τιμών από χώρα σε χώρα. Για αυτό τον λόγο χρησιμοποιούνται ειδικές ισοτιμίες μετατροπής που ονομάζονται ισοτιμίες αγοραστικής δύναμης (ΙΑΔ). Οι ΙΑΔ για την τελική καταναλωτική δαπάνη των νοικοκυριών σε κάθε χώρα χρησιμοποιούνται για τη μετατροπή των μηνιαίων κατώτατων αποδοχών που εκφράζονται στα εθνικά νομίσματα (σειρές σταθερών τιμών € για τις χώρες της ζώνης του €) σε μια τεχνητή κοινή μονάδα που ονομάζεται μονάδα αγοραστικής δύναμης (ΜΑΔ). Στην περίπτωση όπου οι ΜΑΔ για ένα έτος δεν είναι ακόμη διαθέσιμες, χρησιμοποιούνται οι ΜΑΔ του προηγούμενου έτους.

³⁶ Υπολογισμένος σε 14μηνη βάση και σε ΜΑΔ, ο κατώτατος μισθός στην Ελλάδα ανέρχεται στις 616 €, στην Πορτογαλία στα 554,6 € στην Ισπανία στα 658,7 € και στην Ιρλανδία στα 1.073,4 €.

Διάγραμμα 3 Ο κατώτατος μισθός ανά μήνα, σε Μονάδες Αγοραστικής Δύναμης (PPP), σε 12μηνη βάση, β' τρίμηνο 2012



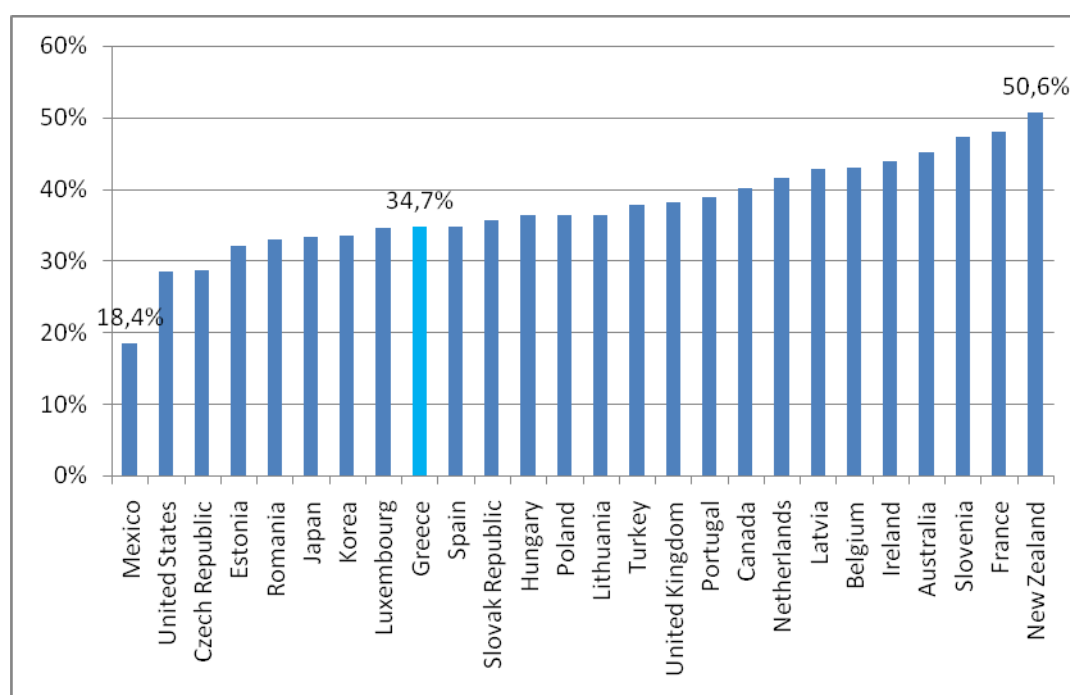
Πηγή: Eurostat Database³⁷

5.2. Ο κατώτατος μισθός, ως αναλογία του μέσου και του διάμεσου μισθού

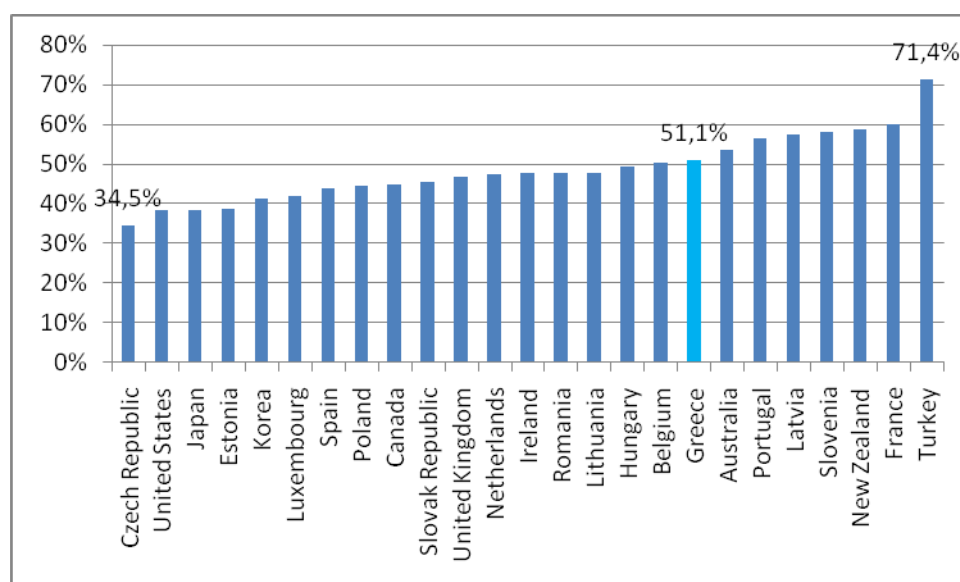
Ένας καλός τρόπος για να εκτιμηθεί εάν ο κατώτατος μισθός μιας χώρας είναι υψηλός ή χαμηλός είναι να τον αποτιμήσουμε σε σχέση με τους υπόλοιπους μισθούς της χώρας. Έτσι, ο ΜΚ μιας χώρας μπορεί να εκφραστεί και να αποτιμηθεί ως αναλογία του μέσου ή του διάμεσου μισθού της χώρας. Βέβαια, όπως σημειώθηκε παραπάνω, ο κατώτατος μισθός της Ελλάδας μπορεί να ιδωθεί ως «χαμηλός» ή «υψηλός» σε σχέση με τα ισχύοντα σε άλλες χώρες, αναλόγως με το αν συγκρίνουμε τον κατώτατο μισθό ως αναλογία του μέσου μισθού ή του διάμεσου μισθού. Ως προς τον μέσο μισθό, ο κατώτατος μισθός στην Ελλάδα ανέρχεται στο 34,7% και είναι από τους χαμηλότερους στην Ευρωπαϊκή Ένωση (5^{ος} χαμηλότερος), ενώ ως προς τον διάμεσο μισθό ο κατώτατος μισθός στην Ελλάδα ανέρχεται στο 51,1% και είναι από τους υψηλότερους (5^{ος} υψηλότερος) (Διαγράμματα 4 και 5, αντιστοίχως).³⁸

³⁷ Eurostat Database, Monthly minimum wages - bi-annual data [earn_mw_cur]. Currency: Purchasing Power Standard. Extracted on 12.02.13.

³⁸ Οι χρονοσειρές που διατίθενται από τον ΟΟΣΑ και τη Eurostat με τις τιμές του κατώτατου μισθού σε €, συμπίπτουν εντελώς μεταξύ τους. Ωστόσο οι δύο αυτές σημαντικές βάσεις δεδομένων αποκλίνουν μεταξύ τους ως προς την αναλογία του κατώτατου μισθού σε σχέση με τον μέσο ή διάμεσο μισθό: σύμφωνα με τα στοιχεία του ΟΟΣΑ ο κατώτατος μισθός στην Ελλάδα το 2011 ήταν περί το 35% του μέσου μισθού, ενώ σύμφωνα με τα στοιχεία της Eurostat για την ίδια χρονιά ανέρχονταν στο 50%. Ο λόγος της σημαντικής αυτής απόκλισης είναι μεθοδολογικός. Τα στοιχεία που παρουσιάζει ο ΟΟΣΑ αφορούν την αναλογία του κατώτατου μισθού σε κάθε χώρα σε σχέση με τον μέσο και διάμεσο μισθό πλήρους απασχόλησης (εξαιρώντας μόνον και υπερωρίες) στην ίδια χώρα, ενώ τα στοιχεία της Eurostat αφορούν την αναλογία του κατώτατου μισθού σε σχέση με τους μισθούς πλήρους απασχόλησης σε επιχειρήσεις με τουλάχιστον 10

Διάγραμμα 4 Ο κατώτατος μισθός, ως ποσοστό του μέσου μισθού, 2011

Πηγή: OECD StatExtracts³⁹

Διάγραμμα 5 Ο κατώτατος μισθός, ως ποσοστό του διάμεσου μισθού, 2011

Πηγή: OECD StatExtracts

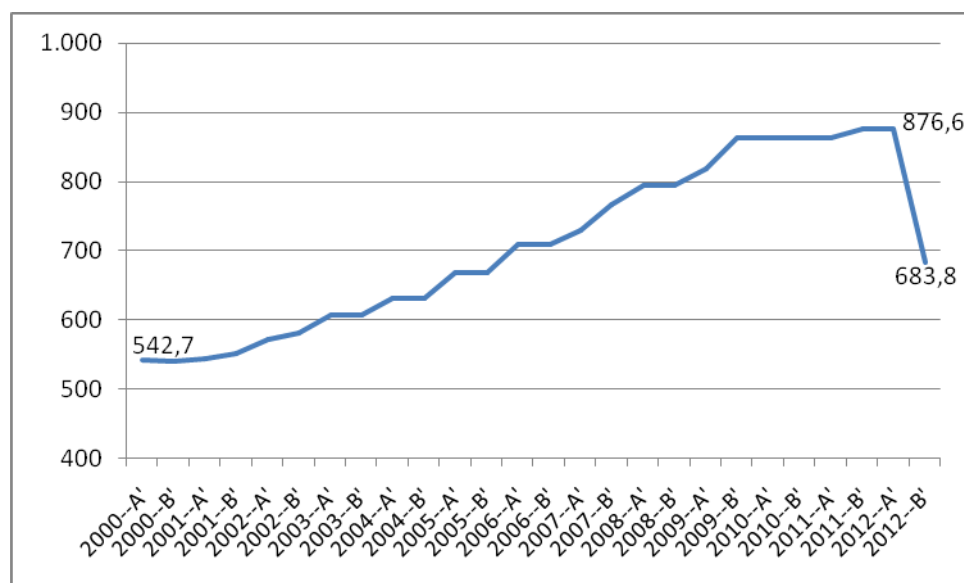
άτομα. Επειδή η τελευταία αυτή προσέγγιση εξαιρεί ένα πολύ μεγάλο αριθμό εργαζομένων στην περίπτωση της Ελλάδας, επιλέγουμε για τους σκοπούς της παρούσας μελέτης να βασιστούμε στα στοιχεία του ΟΟΣΑ.

³⁹ OECD StatExtracts. Minimum relative to average wages of full-time workers. Series: Mean. data extracted on 12 Feb 2013 10:14 UTC (GMT).

5.3. Εξέλιξη του κατώτατου μισθού στην Ελλάδα, σε απόλυτες τιμές

Από τη σύγκριση του ύψους του κατώτατου μισθού στην Ελλάδα και την Ευρώπη, στρεφόμαστε στη διερεύνηση της διαχρονικής εξέλιξης του κατώτατου μισθού στην Ελλάδα. Στο Διάγραμμα 6 καταγράφεται η πορεία του κατώτατου μισθού στην Ελλάδα ανά εξάμηνο (Α' και Β'), σε € και 12μηνιαία βάση, από το 2000 έως το 2012.

Διάγραμμα 6 Εξέλιξη του κατώτατου μισθού στην Ελλάδα ανά εξάμηνο, σε €/μήνα, 12μηνιαία βάση



Πηγή: Eurostat Database⁴⁰

Παρατηρείται μια σταθερά αυξητική πορεία του κατώτατου μισθού από τα 542,7 € το α' εξάμηνο του 2000, η οποία διακόπτεται απότομα το β' εξάμηνο του 2012, υποχωρώντας στα 683,8 € (οι τιμές είναι σε δωδεκάμηνη βάση – σε δεκατετράμηνη βάση, ο κατώτατος μισθός ανέρχεται σε 586 €). Σημειώνεται η σταθερή αύξησή του ανά έτος από το β' εξάμηνο του 2002 έως το α' εξάμηνο του 2007 και το «πάγωμα» του από το β' εξάμηνο του 2009 έως το α' εξάμηνο του 2011.

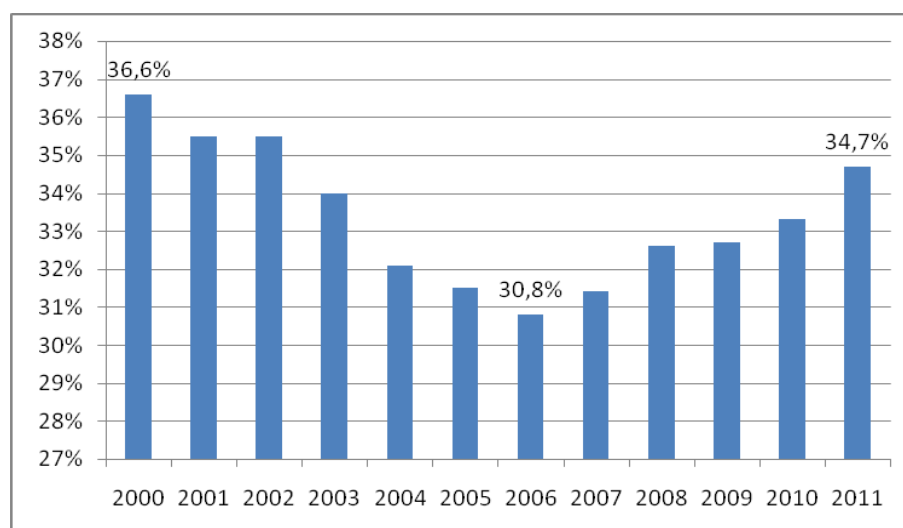
Ωστόσο, η εξέλιξη του κατώτατου μισθού καθώς και η εξέλιξη του όπως την παρουσιάσαμε εμπεριέχει μια βασική αδυναμία. Αναφέρεται στις απόλυτες τιμές του κατώτατου μισθού (σε € ή ΜΑΔ), δίχως να λαμβάνει υπόψη τις γενικότερες μισθολογικές εξελίξεις στο πλαίσιο των οποίων θα αποκτούσε περισσότερο νόημα η εξέλιξη του κατώτατου μισθού. Για τον λόγο αυτό στρεφόμαστε στην εξέταση του κατώτατου μισθού ως αναλογία του μέσου και του διάμεσου μισθού.

⁴⁰ Eurostat Database, Monthly minimum wages - bi-annual data [earn_mw_cur].

5.4. Εξέλιξη του κατώτατου μισθού στην Ελλάδα ως αναλογία του μέσου και διάμεσου μισθού

Ο κατώτατος μισθός στην Ελλάδα δεν ακολουθεί στενά την εξελικτική πορεία του μέσου μισθού. Από το 2000 έως το 2006 ο κατώτατος μισθός μειώνεται σημαντικά σε σχέση με τον μέσο μισθό, από το 36,6% στο 30,8%. Έκτοτε ακολουθεί αυξητική πορεία, φθάνοντας το 34,7% του μέσου μισθού το 2011.

Διάγραμμα 7 Εξέλιξη της αναλογίας κατώτατου μισθού προς μέσο μισθό στην Ελλάδα



Πηγή: OECD StatExtracts⁴¹

Ο κατώτατος μισθός μειώθηκε με υπουργική απόφαση κατά 22% κατά το β' τρίμηνο του 2012, και κατά 32% για τους εργαζόμενους κάτω των 25 ετών. Παρόλο που δεν υπάρχουν ακόμα δημοσιευμένα στοιχεία για την αντίστοιχη μείωση του μέσου μισθού το 2012 στις χρονοσειρές του ΟΟΣΑ, εκτιμούμε ότι η μείωση του μέσου μισθού κατά το 2012 είναι σημαντικά μικρότερη από τη μείωση του κατώτατου μισθού. Εάν υποθέσουμε ότι ο μέσος μισθός το 2012 υποχώρησε κατά 8% σε σχέση με το 2011, όπως υποδηλώνει ο Δείκτης Κόστους Εργασίας της Eurostat,⁴² τότε ο κατώτατος μισθός το 2012 εκτιμάται ότι μειώθηκε από το 34,7% του μέσου μισθού το 2011 στο 29,4% του μέσου μισθού – στο χαμηλότερο επίπεδο της ΕΕ27 μαζί με την Τσεχία (βλ. Διάγραμμα 4).

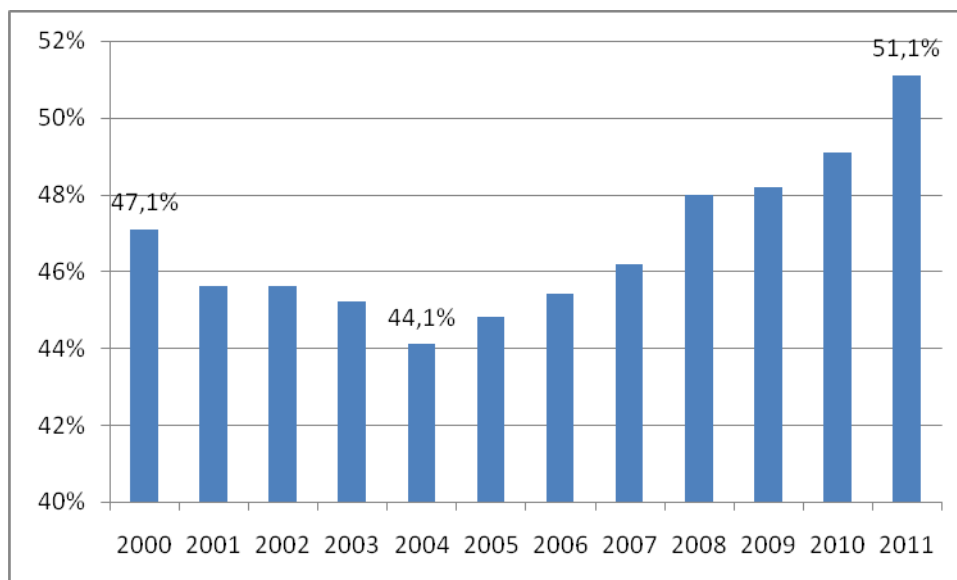
Ως αναλογία του διάμεσου μισθού, ο οποίος αντανάκλα καλύτερα το βιοτικό επίπεδο των χαμηλόμισθων απ' ό,τι ο μέσος μισθός, ο κατώτατος μισθός στην Ελλάδα το 2011 ανήλθε στο 51,1% (Διάγραμμα 8). Από το 2000 έως το 2004 ο κατώτατος μισθός μειώθηκε

⁴¹ OECD StatExtracts, Dataset: Minimum relative to average wages of full-time workers. Series: mean. Data extracted on 12 Feb 2013 10:12 UTC (GMT).

⁴² Ειδικότερα, το μισθολογικό κόστος εργασίας του δείκτη υποχώρησε το 2012 κατά 8,4% σε σχέση με το 2011. Πηγή: Eurostat Database, Labour Cost Index, Nominal value- annual data (NACE R2), μεταβλητή lc_lci_r2_a. Το συνολικό κόστος εργασίας (συμπεριλαμβάνει και τις εργοδοτικές εισφορές) υποχώρησε κατά 9,6%.

σε σχέση με τον διάμεσο μισθό, από το 47,1% στο 44,1%, και ακολούθησε αυξητική πορεία έως το 2011.

Διάγραμμα 8 Εξέλιξη της αναλογίας κατώτατου μισθού προς διάμεσο μισθό στην Ελλάδα



Πηγή: OECD StatExtracts⁴³

6. Συσχετίσεις

Εάν πράγματι υπήρχε μια αιτιακή σχέση μεταξύ του κατώτατου μισθού και της απασχόλησης, όπως θεωρεί η νεοκλασική προσέγγιση της οικονομίας, τότε θα περιμέναμε, ως τάση, χώρες με σχετικά (με τον μέσο μισθό της χώρας) χαμηλούς κατώτατους μισθούς να έχουν σχετικά (με τις άλλες χώρες) χαμηλότερα ποσοστά ανεργίας και, αντιστρόφως, χώρες με υψηλό κατώτατο μισθό να έχουν υψηλότερα ποσοστά ανεργίας. Εάν τα εμπειρικά στοιχεία υποδείκνυαν ότι δεν υπάρχει κάποια συσχέτιση μεταξύ κατώτατων μισθών και ανεργίας, αυτό θα αποδυνάμωνε τον ισχυρισμό ότι ο κατώτατος μισθός αυξάνει την ανεργία,⁴⁴ και θα αποτελούσε μια συμπληρωματική ένδειξη της ορθότητας των συμπερασμάτων της σύγχρονης διεθνούς βιβλιογραφίας, ότι δηλαδή στον πραγματικό κόσμο ο κατώτατος μισθός δεν αποτελεί σημαντικό παράγοντα αύξησης της ανεργίας.

⁴³ OECD StatExtracts, Dataset: Minimum relative to average wages of full-time workers. Series: mean. 3 10:14 UTC (GMT).

⁴⁴ Λέμε «αποδυνάμωνε» και όχι «κατέρριπτε» γιατί παραμένει, θεωρητικά, το ενδεχόμενο η ανεργία να εμφανίζεται χαμηλή σε χώρες με υψηλό κατώτατο μισθό εξ αιτίας κάποιας παρεμβαλλόμενης μεταβλητής όπως π.χ. πολιτικές επιδότησης των θέσεων εργασίας, που «αντισταθμίζει» την αρνητική επίδραση του κατώτατου μισθού στην απασχόληση.

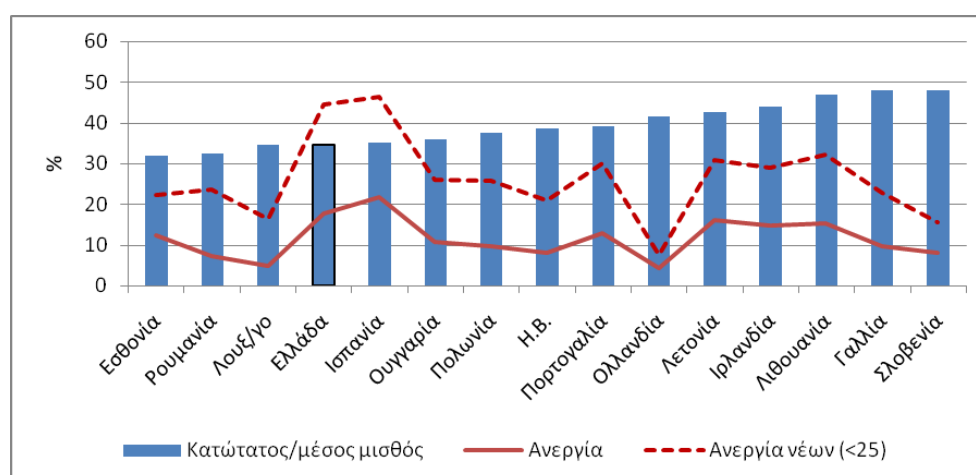
6.1. Κατώτατος μισθός-ανεργία

Ένας τρόπος λοιπόν για να εξετάσουμε εάν ο κατώτατος μισθός τείνει να αυξάνει την ανεργία είναι να εξετάσουμε εάν υπάρχει κάποια συσχέτιση μεταξύ των δύο αυτών μεγεθών, διεθνώς και διαχρονικά.

α. Διεθνώς

Η σχέση κατώτατου μισθού και ανεργίας μπορεί να διερευνηθεί συγκρίνοντας τις αναλογίες κατώτατου/μέσου μισθού διαφόρων χωρών με τα ποσοστά ανεργίας των χωρών αυτών. Συγκρίνοντας μεταξύ τους τις χώρες της ΕΕ-27 που έχουν κατώτατο μισθό κατά το τελευταίο έτος για το οποίο υπάρχουν δημοσιευμένα στοιχεία,⁴⁵ διαπιστώνουμε ότι δεν υπάρχει κάποια σχέση ανάμεσα στο επίπεδο του κατώτατου μισθού που υιοθετεί μια χώρα (σε σχέση με τον μέσο μισθό) και στο επίπεδο της ανεργίας – συνολικής ή των νέων – που αντιμετωπίζει η χώρα αυτή.⁴⁶

Διάγραμμα 9 Κατώτατος μισθός και ανεργία στις χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης, 2011



Πηγή: Eurostat Database (ανεργία[june_rt_a]), OECD Database (κατώτατος/μέσος)

β. Διαχρονικά

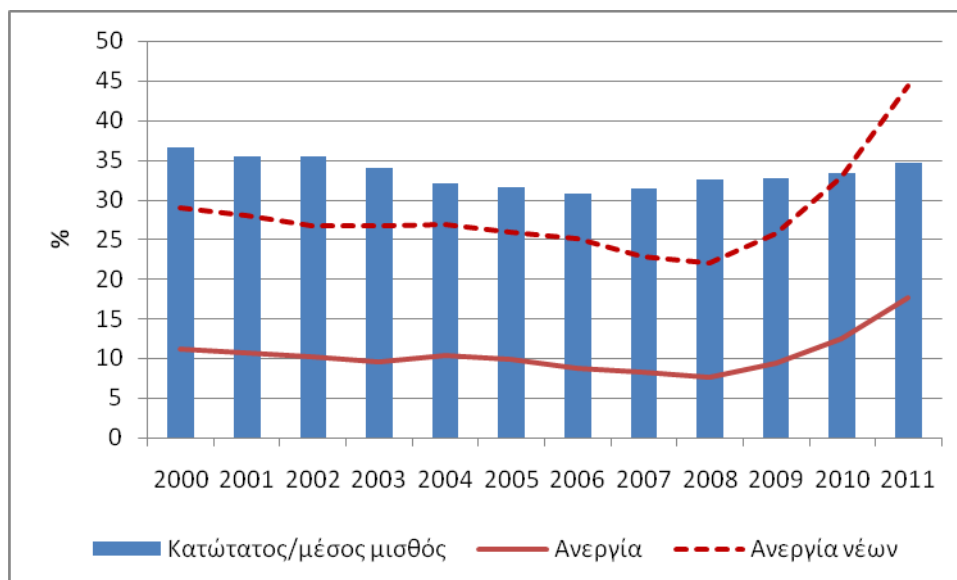
Το ότι ο κατώτατος μισθός δεν τείνει να αυξάνει την ανεργία είναι μια διαπίστωση που δεν προκύπτει μόνο μέσα από (ταυτόχρονες) διεθνείς συγκρίσεις των δύο μεγεθών, όπως οι παραπάνω. Εάν συγκρίνουμε τη διαχρονική εξέλιξη της σχέσης κατώτατου μισθού-

⁴⁵ Επειδή δεν έχουν ακόμα δημοσιοποιηθεί τα στοιχεία του 2012 για την αναλογία κατώτατου-μέσου μισθού από τον ΟΟΣΑ, αναφερόμαστε σε στοιχεία του 2011 και για τον κατώτατο μισθό αλλά και για την ανεργία.

⁴⁶ Αναφορικά με τα στοιχεία του Διαγράμματος 9, ο συντελεστής συσχέτισης Pearson ανάμεσα στον κατώτατο μισθό/μέσο μισθό και την ανεργία είναι πολύ χαμηλός (-0,036) και στατιστικά ασήμαντος (0,900). Ο συντελεστής συσχέτισης ανάμεσα στον κατώτατο/μέσο μισθό και την ανεργία των νέων (κάτω των 25 ετών) είναι επίσης πολύ χαμηλός (-0,205) και η συσχέτιση στατιστικά ασήμαντη ((0,463).

ανεργίας σε μία χώρα, όπως η Ελλάδα, και πάλι δεν φαίνεται να υπάρχει κάποια αρνητική (ή θετική) συσχέτιση ανάμεσα στο ύψος του κατώτατου μισθού και το ποσοστό της ανεργίας γενικά και της ανεργίας των νέων ειδικότερα (Διάγραμμα 10).⁴⁷

Διάγραμμα 10 Εξέλιξη του κατώτατου μισθού και της ανεργίας στην Ελλάδα



Πηγή: Eurostat Database (ανεργία[june_rt_a]) και OECD Database (Κατώτατος/μέσος μισθός).

Για τους νέους

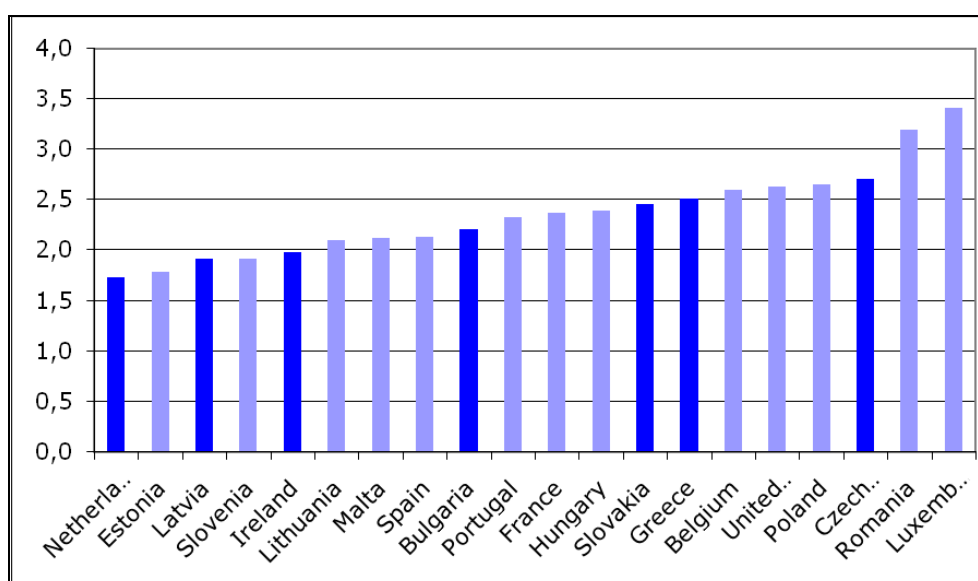
Δεν είναι λίγοι οι υποστηρικτές (της λελογισμένης αύξησης) του κατώτατου μισθού οι οποίοι, ωστόσο, υποστηρίζουν έναν χαμηλότερο του κατώτατου μισθού για τους νέους εργαζόμενους. Εάν υποστηρίζουμε ότι ο κατώτατος μισθός δεν αυξάνει την ανεργία γενικά, πώς μπορούμε να υποστηρίξουμε ότι την αυξάνει στην περίπτωση των νέων; Αυτό το προφανές παράδοξο συνήθως δικαιολογείται με επίκληση της χαμηλής παραγωγικότητας των νέων και συναφών ιδιαιτεροτήτων αυτής της ομάδας εργαζομένων. Δίχως να υπεισέλθουμε σε ανάλυση του μεγάλου και κρίσιμου ζητήματος της ανεργίας των νέων, μπορούμε να παραθέσουμε, σε συνέχεια των παραπάνω συσχετίσεων, κάποια βασικά εμπειρικά δεδομένα για τη σχέση του κατώτατου μισθού και της ανεργίας των νέων.

Το Διάγραμμα 11 απεικονίζει την αναλογία του ποσοστού ανεργίας των νέων κάτω των 25 ετών σε σχέση με το συνολικό ποσοστό ανεργίας των χωρών της Ευρωπαϊκής Ένωσης που έχουν κατώτατο μισθό (στοιχεία του 2011). Έτσι, βλέπουμε ότι η ανεργία των νέων μπορεί να είναι από 3,4 φορές (Λουξεμβούργο) έως 1,7 φορές (Ολλανδία) μεγαλύτερη

⁴⁷ Ο συντελεστής συσχέτισης ΚΜ-ανεργίας είναι χαμηλός (0,149) και η συσχέτιση στατιστικά ασήμαντη (0,596). Ο συντελεστής ΚΜ-ανεργίας των κάτω των 25 ετών είναι επίσης χαμηλός-0,208 και η συσχέτιση στατιστικά ασήμαντη (0,458).

από την ανεργία του συνολικού εργατικού δυναμικού. Στην Ελλάδα η ανεργία των νέων είναι 2,5 φορές υψηλότερη του συνόλου. Οι χώρες όπου έχει θεσπιστεί χαμηλότερος κατώτατος μισθός για τους νέους⁴⁸ απεικονίζονται με στήλες με σκούρο χρώμα, ενώ με ανοικτό χρώμα απεικονίζονται οι χώρες με ενιαίο κατώτατο μισθό. Εάν ένας χαμηλότερος κατώτατος μισθός για τους νέους συνεισέφερε ουσιαστικά στη μείωση της ανεργίας των νέων θα περιμέναμε οι στήλες με σκούρο χρώμα να συγκεντρώνονταν στα αριστερά της κλίμακας, δηλαδή να είχαν χαμηλότερο αναλογία ανεργίας νέων/συνόλου. Και όμως κάτι τέτοιο δεν ισχύει.

Διάγραμμα 11: Αναλογία ανεργίας νέων <25 ετών και συνολικής ανεργίας σε χώρες με κατώτατο μισθό, 2011



Σημ: Οι σκούρες στήλες απεικονίζουν χώρες που προβλέπουν για τους νέους εργαζόμενους χαμηλότερο μισθό από τον κατώτατο, και οι ανοιχτές στήλες απεικονίζουν χώρες με ενιαίο κατώτατο μισθό.

Πηγή: Eurostat database

Οι παραπάνω αναλογίες δεν διαφοροποιούνται σημαντικά το 2012. Στην περίπτωση της Ελλάδας, η ανεργία των νέων αυξάνεται από το 44,4% το 2011 στο 55,3% το 2012, αλλά η αναλογία της ανεργίας των νέων προς τη συνολική ανεργία μειώνεται οριακά, παραμένοντας 2,3 φορές μεγαλύτερη.

6.3. Κατώτατος μισθός-ανταγωνιστικότητα

Με την ίδια λογική διερεύνησης, στρεφόμεστε στις συσχετίσεις του κατώτατου μισθού με ένα άλλο μέγεθος το οποίο εμπλέκεται στον δημόσιο διάλογο περί του κατώτατου μι-

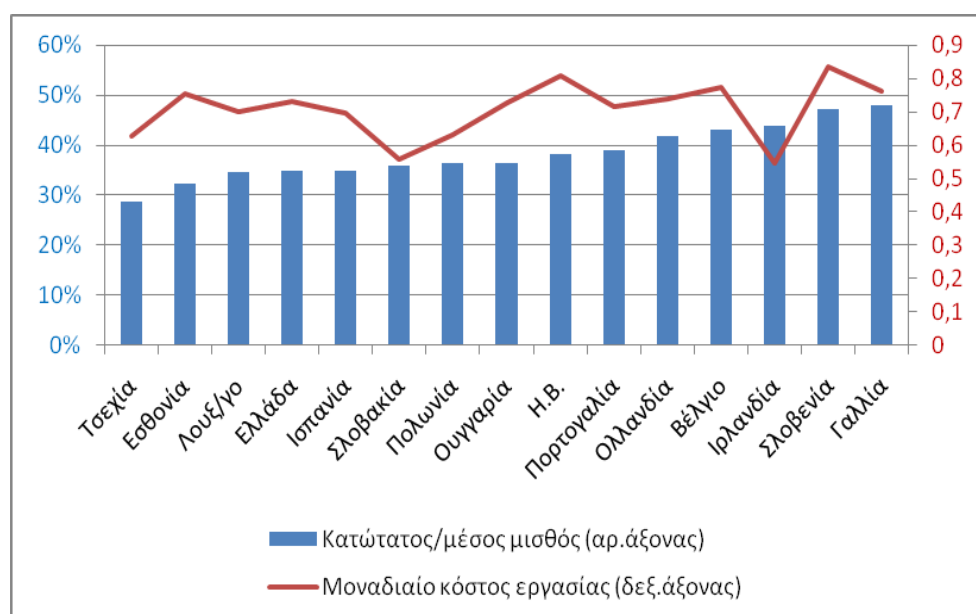
⁴⁸ Τα ηλικιακά όρια, ωστόσο, διαφέρουν από χώρα σε χώρα.

σθού, την ανταγωνιστικότητα, μέσω διεθνών και διαχρονικών συσχετίσεων του κατώτατου μισθού με το μοναδιαίο κόστος εργασίας.

α. Διεθνώς

Με δεδομένο ότι το μοναδιαίο κόστος εργασίας θεωρείται ως βασικός δείκτης της ανταγωνιστικότητας (κόστους),⁴⁹ συγκρίνουμε τις χώρες-μέλη της ΕΕ-27 ως προς το επίπεδο του μοναδιαίου κόστους εργασίας τους και την αναλογία του κατώτατου προς τον μέσο μισθό (2011), για να δούμε εάν υπάρχει κάποια συσχέτιση μεταξύ των δύο μεγεθών (Διάγραμμα 12). Όσο υψηλότερος είναι ο κατώτατος μισθός μιας χώρας τόσο υψηλότερο τείνει να είναι και το μοναδιαίο κόστος εργασίας; Όπως βλέπουμε, δεν υπάρχει κάποια συσχέτιση.⁵⁰

Διάγραμμα 12: Κατώτατος μισθός και μοναδιαίο κόστος εργασίας στην Ευρώπη, 2011



Πηγή: Eurostat Database (ανεργία[june_rt_a]), και OECD Database (μοναδιαίο κόστος εργασίας)⁵¹.

⁴⁹ Το ότι το επίπεδο του κατώτατου μισθού συνδέεται στενά με την ανταγωνιστικότητα κόστους, και μάλιστα μετρήσιμη με το μοναδιαίο κόστος εργασίας (όπως άλλωστε και με την ανεργία), είναι μια από τις βασικές υποθέσεις που διαπνέουν το Μνημόνιο Συνεργασίας 2.

⁵⁰ Δεν συμπεριλαμβάνονται η Λετονία, Λιθουανία και η Ρουμανία επειδή ο ΟΟΣΑ δεν διαθέτει πρόσφατα στοιχεία για το μοναδιαίο κόστος εργασίας των χωρών αυτών, καθώς και η Μάλτα και η Βουλγαρία, για τις οποίες δεν υπάρχουν στοιχεία για την αναλογία κατώτατου/μέσου μισθού. Ο συντελεστής συσχέτισης είναι χαμηλός (0,329) και μη στατιστικά σημαντικός (0,231)

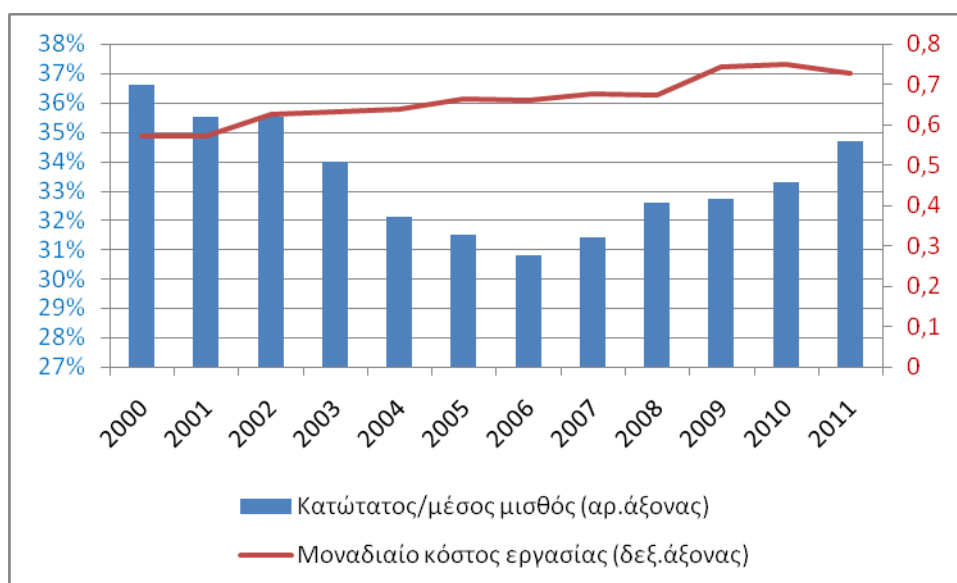
⁵¹ Τα στοιχεία για το μοναδιαίο κόστος εργασίας προέρχονται από την OECD Database (StatExtracts), Unit Labour Costs - Annual Indicators, και αποτελούν την αναλογία του συνολικού κόστους εργασίας προς τη συνολική (αποπληθωρισμένη) αξία της παραγωγής ή ΑΕΠ.

Εάν επαναλάβουμε την παραπάνω διερεύνηση, αλλά αντί να υπολογίσουμε τον κατώτατο μισθό ως αναλογία του μέσου μισθού τον υπολογίσουμε ως αναλογία του διάμεσου μισθού, και πάλι δεν προκύπτει κάποια στατιστικά σημαντική συσχέτιση ανάμεσα στον κατώτατο μισθό και στο μοναδιαίο κόστος εργασίας.⁵²

β. Διαχρονικά

Εάν συγκρίνουμε την εξέλιξη του κατώτατου μισθού ως αναλογίας του μέσου μισθού με το μοναδιαίο κόστος εργασίας στην Ελλάδα, από το 2000 έως το 2011 μπορούμε να δούμε εάν υπάρχει κάποια συσχέτιση μεταξύ του κατώτατου μισθού και της ανταγωνιστικότητας (κόστους) στην περίπτωση της Ελλάδας διαχρονικά. (Διάγραμμα 13).⁵³ Διαπιστώνουμε ότι δεν υπάρχει στατιστικά σημαντική συσχέτιση μεταξύ του μοναδιαίου κόστους εργασίας και της αναλογίας κατώτατου μισθού προς μέσο μισθό.⁵⁴

Διάγραμμα 13: Εξέλιξη του κατώτατου μισθού και του μοναδιαίου κόστους εργασίας στην Ελλάδα, 2000-2011



Πηγή: Eurostat Database (ανεργία[june_rt_a]), και OECD Database (μοναδιαίο κόστος εργασίας).

⁵² Ο συντελεστής συσχέτισης Pearson μεταξύ του κατώτατου μισθού ως αναλογίας του διάμεσου μισθού και της ανεργίας είναι 0,134 και η συσχέτιση όχι στατιστικά σημαντική (0,634). Ο αντίστοιχος συντελεστής μεταξύ του κατώτατου μισθού ως αναλογίας του διάμεσου μισθού και του μοναδιαίου κόστους εργασίας είναι 0,427 αλλά και πάλι η συσχέτιση δεν είναι στατιστικά σημαντική (0,112).

⁵³ Ο συντελεστής συσχέτισης Pearson είναι -0,461 και όχι στατιστικά σημαντικός (0,132).

⁵⁴ Έλλειψη συσχέτισης προκύπτει και μεταξύ του μοναδιαίου κόστους εργασίας και του κατώτατου μισθού ως αναλογία του διάμεσου μισθού.

Συνεπώς δεν υπάρχει κάποια εμπειρική ένδειξη για την ύπαρξη έστω τυχαίας, πόσο μάλλον αιτιακής, σχέσης ανάμεσα στο ύψος του κατώτατου μισθού αφ' ενός και αφ' ετέρου, στην ανεργία, στην ανεργία των νέων ή στην ανταγωνιστικότητα.

7. Συμπεράσματα

Η σύγχρονη διεθνής βιβλιογραφία έχει ανατρέψει παλιές θεωρητικές παραδοχές και εμπειρικά συμπεράσματα για τη λειτουργία του κατώτατου μισθού στην αγορά εργασίας και ειδικότερα για τις επιπτώσεις μιας (λελογισμένης) αύξησής του στην ανεργία. Η διεθνής εμπειρία γύρω από τον κατώτατο μισθό, που όπως δείξαμε επιβεβαιώνεται και στην περίπτωση της Ελλάδας, οδηγεί στα εξής βασικά συμπεράσματα:

1. Ο κατώτατος μισθός δεν φαίνεται να επηρεάζει την απασχόληση/ανεργία, παρά τις θεωρητικές αιτιάσεις περί του αντιθέτου. Ή, τουλάχιστον, ο κατώτατος μισθός δεν επηρεάζει την ανεργία όσο άλλες οικονομικές δυνάμεις και άλλες πολιτικές απασχόλησης. Το ύψος του κατώτατου μισθού ως αναλογίας του μέσου μισθού μιας χώρας και το επίπεδο ανεργίας της χώρας δεν φαίνεται, εκ του αποτελέσματος να συνδέονται μεταξύ τους.
2. Ο κατώτατος μισθός τείνει να περιορίζει την ανισοκατανομή των αμοιβών, ενισχύοντας τις χαμηλές αμοιβές.
3. Ο κατώτατος μισθός δεν επηρεάζει (τουλάχιστον αποφασιστικά ή άμεσα) την ανταγωνιστικότητα. Ή, τουλάχιστον, ο κατώτατος μισθός δεν επηρεάζει την ανταγωνιστικότητα κόστους όσο άλλες δυνάμεις και άλλες πολιτικές. Το ύψος του κατώτατου μισθού ως αναλογίας του μέσου μισθού μιας χώρας και το επίπεδο του μοναδιαίου κόστους εργασίας της χώρας δεν συνδέονται μεταξύ τους σε ευρωπαϊκό επίπεδο.
4. Ο κατώτατος μισθός στην Ελλάδα κατά την περίοδο 2000-2011 κυμαινόταν από το 31,5% έως το 36,6% του μέσου μισθού – σε χαμηλά επίπεδα σε σχέση με τους κατώτατους μισθούς άλλων χωρών της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Μετά τη μείωσή του κατά 22% το 2012, ο κατώτατος μισθός στην Ελλάδα εκτιμάται ότι ανέρχεται στο 29,4% του μέσου μισθού – στο χαμηλότερο επίπεδο στην Ευρωπαϊκή Ένωση (μαζί με την Τσεχία).
5. Η ενδεχόμενη περαιτέρω μείωση του κατώτατου μισθού στην Ελλάδα, δεν αναμένεται να επηρεάσει την ανεργία ή την ανταγωνιστικότητα. Αναμένεται να ευνοήσει τα υψηλότερα μισθολογικά κλιμάκια, να περιορίσει την προστασία των κοινωνικά ευάλωτων ομάδων από διακρίσεις στην αγορά εργασίας, και να επιβραδύνει τον τεχνολογικό και οργανωσιακό εκσυγχρονισμό του παραγωγικού προτύπου της οικονομίας.

Βιβλιογραφία

- Abbott L.F. (2000), *Statutory Minimum Wage Controls: A Critical Review of their Effects on Labour Markets, Employment, and Incomes*, Manchester, UK: Industrial Systems Research Publications.
- 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, no. 3, pp. 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, no. 2, pp. 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, No. 2, May.
- Anyadike-Danes M. & Godley W. (1989), "Real Wages and Employment: A Sceptical View of Some Recent Empirical Work", *Manchester School*, V. 62, N. 2 (June 1989): pp. 172–187.
- Appelbaum E., Bailey T., Berg P. and Kallenberg A.L. (eds.) (2000), *Manufacturing advantage: Why high-performance work systems pay off*, Ithaca: Cornell University Press.
- Bell, L.A. (1995), "The Impact of Minimum Wages in Mexico and Columbia," *The World Bank Policy Research Working Paper*, No. 1514, Washington D.C.
- Bernstein J., Mishel R.L. and Houston E. (2000), "Crime and work : what we can learn from the low-wage labor market", Washington, DC : Economic Policy Institute.
- Boeri T. (2009), "Setting the Minimum Wage," Institute for the Study of Labour (IZA) Discussion Paper No. 4335, Bonn, July.
http://www.google.gr/url?q=http://ftp.iza.org/dp4335.pdf&sa=U&ei=7x7hUenNIY_jtQaBuICABA&ved=0CBoQFjAA&usg=AFQjCNFzrcFNwrjPhntjBzWuwNclMJRquQ
- Bonnet F., Saget C. and Weber A. (2012), "Social protection and minimum wages responses to the 2008 financial and economic crisis: Findings from the ILO/World Bank Inventory", ILO Working Paper, 08 March.
http://www.ilo.org/employment/Whatwedo/Publications/working-papers/WCMS_175204/lang--en/index.htm.
- Card D. and Krueger A.B. (1995), *Myth and Measurement: The New Economics of the Minimum Wage*, Princeton: Princeton University Press.

- 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, pp. 772-93.
- 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.
- Doucouliafos, H. and Stanley, T. D. (2009), "Publication Selection Bias in Minimum-Wage Research? A Meta-Regression Analysis," *British Journal of Industrial Relations*, vol. 47, no. 2, pp. 406-428.
- Draca, M., Machin, S. and Van Reenen, J. (2006), “Minimum wages and firm profitability”, Centre for Economic Performance Discussion Paper 715, February.
- 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, no. 4, pp. 945-964.
- Dube A. (2011), "Review of Minimum Wages by David Neumark and William Wascher," *Journal of Economic Literature*, vol. 49, no. 3, pp. 762-766.
- Economic Policy Institute (2006), “Hundreds of Economists Say: ‘Raise the Minimum Wage’”, Washington, D.C.: Economic Policy Institute,
- Economic Policy Institute (2006), “Hundreds of Economists Say: ‘Raise the Minimum Wage’”, Washington, D.C.: Economic Policy Institute.
- Economist, The (2006), “A blunt instrument”, *The Economist*, October 26.
http://www.economist.com/node/8090466?story_id=8090466
- Ehrenberg R. and Smith R. (1997), *Modern Labor Economics: Theory and Public Policy*, Reading, MA: Addison-Wesley.
- Eurofound (2005), “Minimum wages in Europe”, June
<http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2005/07/study/tn0507101s.htm>
- Eurostat (2012), Monthly minimum wages – country-specific information
http://www.google.gr/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&cad=rja&ved=0CCgQFjAA&url=http%3A%2F%2Fwww.eurostat.ec.europa.eu%2Fcache%2FITY_SDDS%2FAnnexes%2Fearn_minw_esms_an1.pdf&ei=kp0jUa_rKIHs0gWykoAQ&usg=AFQjCNGXg9v-D9-3gSawM2j68wOjbhTCRg&bvm=bv.42553238,d.d2k

- Eurostat (2011), «Στατιστικά στοιχεία για τις κατώτατες αποδοχές»
http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/index.php/Minimum_wage_statistics/el
- Eurostat Database.
http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/statistics/search_database
- Fields G. (1994), "The Unemployment Effects of Minimum Wages," *International Journal of Manpower*, Vol. 15, issue 2, pp. 74–81.
- Fiscal Policy Institute (2006), "States with Minimum Wages Above the Federal Level have had Faster Small Business and Retail Job Growth," March 30.
http://www.google.gr/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&cad=rja&ved=0CCsQFjAA&url=http%3A%2F%2Fwww.fiscalpolicy.org%2FFPISmallBusinessMinWage.pdf&ei=wtsYUZCUG8i_0QXJ7YCACg&usq=AFQjCNFEfe1fmPVp35U-6sHfSHobw221Kg&bvm=bv.42080656.d.d2k
- Fitoussi J.P. and Stiglitz J. (2009), "The Ways Out of the Crisis and the Building of a More Cohesive World," Documents de Travail de l'OFCE 2009-17, Observatoire Francais des Conjonctures Economiques (OFCE).
- Freeman R.B. (1994), "Minimum wages – Again!?", *International Journal of Manpower*, Volume 15, Number 2, pp. 8-25(18).
- Fuller, D. and Geide-Stevenson D. (2007), "Consensus on economic issues: A survey of Republicans, Democrats and economists," *Eastern Economic Journal*, Vol. 33, No. 1, Winter.
<http://hercules.gcsu.edu/~cclark/Survey%20of%20Republicans,%20Democrats,%20and%20Economists.pdf>
- Garegnani P. (1970), "Heterogeneous Capital, the Production Function and the Theory of Distribution", *Review of Economic Studies*, V. 37, N. 3 (July 1970): pp. 407–436.
- Helper S. (2008), "Renewing U.S. Manufacturing: Promoting a High-Road Strategy", EPI Briefing Paper, February 13.
<http://www.sharedprosperity.org/bp212/bp212.pdf>
- Herr H. and Kazandziska M. (2011), "Principles of Minimum Wage Policy - Economics, Institutions and Recommendations", ILO Working Paper No. 11, March.
- Herr, H. (2009), "The Labour Market in a Keynesian Economic Regime: Theoretical Debate and Empirical Findings", *Cambridge Journal of Economics*, vol. 33, pp. 949-965.

Hirsch, Barry T., Bruce Kaufman, and Tetyana Zelenska (2011), "Minimum Wage Channels of Adjustment." IZA Discussion Paper No. 6132. Germany: Institute for the Study of Labor.

http://www2.gsu.edu/~ecobth/IZA_HKZ_MinWageCoA_dp6132.pdf

International Monetary Fund (2012), "Factsheet: The IMF's Advice on Labor Market Issues", Washington, DC: IMF, September 10, 2012.

<http://www.imf.org/external/np/exr/facts/labor.htm>

Ινστιτούτο Εργασίας ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ (2010), *Ετήσια Έκθεση 2010: Η ελληνική οικονομία και η απασχόληση*, Αθήνα: ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ.

http://www.inegsee.gr/sitefiles/studies/EKTHESH_12.pdf

Kaufman, B. (2010), "Economic Analysis of Labor Markets and Labor Law: An Institutional Analysis", in M. Wachter and C. Estlund (eds), *Law and Economics of Labor Employment Law*, Cheltenham, UK: Edward Elgar.

Kleinknecht, A., Oostendorp R.M., Pradhan M.P. and Naastepad C.W.M. (2006), "Flexible labour, firm performance and the Dutch job creation miracle", *International Review of Applied Economics*, Vol. 20, pp. 171-187.

Krugman P. (2007), *The Conscience of a Liberal*, New York, NY: W.W. Norton.

Lang, K. and Kahn, S. (1998), "The Effect of Minimum Wage Laws on the Distribution of Employment: Theory and Evidence", *Journal of Public Economics* No. 69, pp. 67-82.

Lester R. (1941), *The Economics of Labor*, New York: Macmillan.

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.

http://www.hendrix.edu/uploadedFiles/Departments_and_Programs/Business_and_Economics/AMAES/UkMinWage%20final%20edits.pdf

Low Pay Commission (2007), *Low Pay Commission Report 2007*, Low Pay Commission, March. http://www.lowpay.gov.uk/lowpay/report/pdf/6828-DTi-Low_Pay_Complete.pdf

Machin, S. and Manning, A. (1994), "The Effects of Minimum Wages on Wage Dispersion and Employment: Evidence from the U.K. Wage Councils", *Industrial and Labor Relations Review*, pp. 319-329.

Manning A. (2003), *Monopsony in motion: Imperfect Competition in Labor Markets*. Princeton, NJ: Princeton University Press.

- 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*, pp. 1362-96.
- Neumark D. and Wascher W. (2008), *Minimum Wages*, Cambridge, MA: The MIT Press.
- Neumark D. and Wascher W. (2006), "Minimum Wages and Employment: A Review of Evidence from the New Minimum Wage Research," National Bureau of Economic Research Working Paper 12663, Cambridge, MA: National Bureau of Economic Research. <http://www.nber.org/papers/w12663>
- Neumark D. and Wascher W. (1995), “The Effects of Minimum Wages on Teenage Employment and Enrollment: Evidence from Matched CPS Surveys,” National Bureau of Economic Research, NBER Working Paper, #5092, April, <http://stats.oecd.org/>
- OECD, *Economic Policy Reforms 2012: Going for Growth*, Paris: OECD Publishing, 2012 <http://dx.doi.org/10.1787/growth-2012-en>
- OECD (1998), “Making the Most of the Minimum: Statutory Minimum Wages, Employment and Poverty” in *Employment Outlook 1998*, Paris: OECD Publishing.
- Rockwell Jr. L.R. (2005), "Wal-Mart Warms to the State", Ludwig von Mises Institute, Friday, October 28. <http://www.mises.org/daily/1950>
- Ropponen O.T. (2011), "Reconciling the evidence of Card and Krueger (1994) and Neumark and Wascher (2000)", *Journal of Applied Econometrics* 26 (6), pp. 1051–1057.
- 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, no. 2, pp. 350-376.
- Scarpetta S., Sonnet A. and Manfredi T. (2010), “Rising Youth Unemployment During The Crisis: How To Prevent Negative Long-Term Consequences on a Generation?”, OECD Working Paper No. 106, April 14. <http://www.oecd.org/employment/youthforum/44986030.pdf>
- 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>

- Stewart M. (2004), “The impact of the introduction of the UK minimum wage on the employment probabilities of low wage workers”, *Journal of the European Economic Association*, 2, pp. 67-97.”
- Stiglitz J. (2002), "Employment, social justice and societal well-being", *International Labour Review* 141 (1–2): 9–29 , March.
- Treasury and Economic Policy General Directorate of France (2008), “How does the National Minimum Wage compare with the SMIC?”, *Tresor-Economics* No. 31, March.
- Vienneau R.L. (2005), "On Labour Demand and Equilibria of the Firm", *Manchester School*, V. 73, N. 5 (September 2005): pp. 612–619.
- Whaples R. (2006) "Do Economists Agree on Anything? Yes!," *The Economists' Voice*. Vol. 3 : Iss. 9, Article 1.
- Wilson M. (2012), “The Negative Effects of Minimum Wage Laws,” Cato Institute, September, <http://www.downsizinggovernment.org/labor/negative-effects-minimum-wage-laws>

Παράρτημα

Μηχανισμοί διαμόρφωσης κατώτατων μισθών στα κράτη-μέλη της Ε.Ε.

Πηγή: Eurostat (2012)

ΒΕΛΓΙΟ (BE)	
Μέθοδος καθορισμού εθνικού κατώτατου μισθού	Εθνική Συλλογική Διαπραγμάτευση και επικύρωση με βασιλικό διάταγμα
Έτος καθιέρωσης	1975
Πεδίο ισχύος / εύρος κάλυψης	Ιδιωτικός τομέας Εργαζόμενοι άνω των 21 ετών Αμοιβή για πλήρη μηνιαία απασχόληση, 40 ωρών εβδομαδιαίως
Εξαιρέσεις / αποκλίσεις	Προβλέπονται κατώτερες αποδοχές για νέους κάτω των 21
Μέθοδος αναπροσαρμογής ύψους κατώτατου μισθού	Αυτόματη τιμαριθμική αναπροσαρμογή και περιοδική αναθεώρηση από κοινωνικούς εταίρους
Μορφή	Μηνιαίος
Ύψος τρέχοντος κατώτατου μισθού σε μηνιαία βάση (12 μήνες) σε Ευρώ	1.472 € (από 1.2.2012)

ΒΟΥΛΓΑΡΙΑ (BG)	
Μέθοδος καθορισμού εθνικού κατώτατου μισθού	Καθορισμός από την κυβέρνηση (Διάταγμα υπουργικού συμβουλίου), μετά από διαβουλεύσεις με τους κοινωνικούς εταίρους και εντός των περιορισμών του κρατικού προϋπολογισμού
Έτος καθιέρωσης	1990
Πεδίο ισχύος / εύρος κάλυψης	Όλοι οι τομείς της οικονομίας Όλοι οι εργαζόμενοι Αμοιβή για πλήρη μηνιαία απασχόληση, 40 ωρών εβδομαδιαίως
Εξαιρέσεις / αποκλίσεις	Όχι
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 (επίσης καθορίζεται και κατώτατο ωρομίσθιο)
Ύψος ισχύοντος κατώτατου μισθού σε μηνιαία βάση (12 μήνες) σε Ευρώ	148 € (από 1.5.2012)

ΤΣΕΧΙΑ (CZ)	
Μέθοδος καθορισμού εθνικού κατώτατου μισθού	Καθορίζεται από την Κυβέρνηση μετά από διαπραγματεύσεις με τους κοινωνικούς εταίρους. Εργατικός Κώδικας (Ν. 262/2006) και Κανονισμός 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: α) στις συμβάσεις πρώτης απασχόλησης εργαζομένων 18-21 ετών, β) για εργαζόμενους 15-18 ετών, γ) για τη δοκιμαστική περίοδο 6 μηνών
Μέθοδος αναπροσαρμογής ύψους κατώτατου μισθού	Καθορισμός από Κυβέρνηση μετά από διαβουλεύσεις με κοινωνικούς εταίρους συνήθως κατά την έναρξη του ημερολογιακού έτους.
Μορφή	Μηνιαίος (επίσης καθορίζεται και κατώτατο ωρομίσθιο)
Ύψος ισχύοντος κατώτατου μισθού σε μηνιαία βάση (12 μήνες) σε Ευρώ	312 € (από 1.1.2007)
ΕΣΘΟΝΙΑ (EE)	
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
Εξαιρέσεις / αποκλίσεις	Όχι
Μέθοδος αναπροσαρμογής ύψους κατώτατου μισθού	Καθορίζεται από την Κυβέρνηση μετά από συμφωνία των κοινωνικών εταίρων.
Μορφή	Μηνιαίος μισθός (επίσης καθορίζεται και κατώτατο ωρομίσθιο)
Ύψος ισχύοντος κατώτατου μισθού σε μηνιαία βάση (12 μήνες) σε Ευρώ	290 € (από 1.1.2012)

ΙΡΛΑΝΔΙΑ (IE)	
Μέθοδος καθορισμού εθνικού κατώτατου μισθού	Καθορίζεται από την Κυβέρνηση (υπουργικό διάταγμα) μετά από συμφωνία των κοινωνικών εταίρων ή σύσταση του Εργατικού Δικαστηρίου. Νόμος για Εθνικό Κατώτατο Μισθό 2000
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
Εξαιρέσεις / αποκλίσεις	Κατώτερες αποδοχές για: α) εργαζόμενους κάτω των 18 ετών, β) τα πρώτα δύο έτη της πρώτης σύμβασης εργασίας εργαζομένων άνω των 18 ετών, γ) συμβάσεις κατάρτισης ή μαθητείας
Μέθοδος αναπροσαρμογής ύψους κατώτατου μισθού	Καθορίζεται από την Κυβέρνηση μετά από συμφωνία των κοινωνικών εταίρων ή σύσταση του Εργατικού Δικαστηρίου.
Μορφή	Ωρομίσθιο
Ύψος ισχύοντος κατώτατου μισθού σε μηνιαία βάση (12 μήνες) σε Ευρώ	1.462 € (από 1.7.2011) <u>Υπολογισμός σε μηνιαία βάση:</u> 8,65 € ανά ώρα X 39 ώρες X 52 εβδομάδες / 12 μήνες

ΙΣΠΑΝΙΑ (ES)	
Μέθοδος καθορισμού εθνικού κατώτατου μισθού	Καθορίζεται από την Κυβέρνηση μετά από διαβουλεύσεις από τους κοινωνικούς εταίρους και αφού ληφθούν υπόψη οι δείκτες πληθωρισμού, εθνικού μέσου όρου παραγωγικότητας, το μερίδιο των μισθών στο εθνικό εισόδημα και η γενική οικονομική κατάσταση. Βασιλικό Διάταγμα Νο 1888/2011
Έτος καθιέρωσης	1963
Πεδίο ισχύος / εύρος κάλυψης	Όλοι οι τομείς της οικονομίας Όλοι οι εργαζόμενοι Αμοιβή για πλήρη μηνιαία απασχόληση, 40 ωρών εβδομαδιαίως
Εξαιρέσεις / αποκλίσεις	Όχι (Έως το 1998 υπήρχε διάκριση για εργαζόμενους κάτω των 18 ετών)
Μέθοδος αναπροσαρμογής ύψους κατώτατου μισθού	Καθορίζεται από την Κυβέρνηση μετά από συμφωνία των κοινωνικών εταίρων ή σύσταση του Εργατικού Δικαστηρίου.
Μορφή	Μηνιαίος μισθός (14 μισθοί ανά έτος)
Ύψος ισχύοντος κατώτατου μισθού σε μηνιαία βάση (12 μήνες) σε Ευρώ	748 € (από 1.1.2012) <u>Υπολογισμός σε μηνιαία βάση:</u> 641 € X 14 μήνες / 12 μήνες

ΓΑΛΛΙΑ (FR)	
Μέθοδος καθορισμού εθνικού κατώτατου μισθού	Καθορίζεται από την Κυβέρνηση
Έτος καθιέρωσης	1970
Πεδίο ισχύος / εύρος κάλυψης	Όλοι οι τομείς της οικονομίας, πλην δημόσιου Όλοι οι εργαζόμενοι Μπορεί να προσαυξάνεται με διάφορα επιδόματα Αμοιβή για πλήρη μηνιαία απασχόληση, 35 ωρών εβδομαδιαίως
Εξαιρέσεις / αποκλίσεις	Κατώτερες αποδοχές για ορισμένες κατηγορίες: α) εργαζόμενοι κατ'οίκον, β) συμβάσεις μαθητείας, γ) εργαζόμενοι κάτω των 18 ετών με εργασιακή εμπειρία κάτω των 6 μηνών, δ) 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
Ύψος ισχύοντος κατώτατου μισθού σε μηνιαία βάση (12 μήνες) σε Ευρώ	1.426 € (από 1.7.2012) <u>Υπολογισμός σε μηνιαία βάση (από 2005 και μετά – 35ωρο):</u> Ωρομίσθιο 9,40 Ευρώ X 35 ώρες ανά εβδομάδα X 52 εβδομάδες / 12 μήνες

ΛΕΤΟΝΙΑ (LV)	
Μέθοδος καθορισμού εθνικού κατώτατου μισθού	Καθορίζεται από την Κυβέρνηση μετά από διαβουλεύσεις με τους κοινωνικούς εταίρους. Διάταγμα Υπουργικού Συμβουλίου (Κανονισμός για ελάχιστο μηνιαίο μισθό και ελάχιστο ωρομίσθιο και Διαδικασία καθορισμού και αναπροσαρμογής ελάχιστου μηνιαίου μισθού)
Έτος καθιέρωσης	1991
Πεδίο ισχύος / εύρος κάλυψης	Όλοι οι τομείς της οικονομίας, ιδιωτικός και δημόσιος τομέας Όλοι οι εργαζόμενοι Αμοιβή για πλήρη μηνιαία απασχόληση, 40 ωρών εβδομαδιαίως
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 διαβουλεύσεις από κοινωνικούς εταίρους
Μορφή	Μηνιαίος μισθός (επίσης καθορίζεται και κατώτατο ωρομίσθιο)
Ύψος ισχύοντος κατώτατου μισθού σε μηνιαία βάση (12 μήνες) σε Ευρώ	287 € (από 1.1.2011)

ΛΙΘΟΥΑΝΙΑ (LT)	
Μέθοδος καθορισμού εθνικού κατώτατου μισθού	Καθορίζεται από την Κυβέρνηση μετά από γνωμοδότηση 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 της οικονομίας, ιδιωτικός και δημόσιος τομέας Όλοι οι εργαζόμενοι Αμοιβή για πλήρη μηνιαία απασχόληση, 40 ωρών εβδομαδιαίως
Εξαιρέσεις / αποκλίσεις	Ειδικά κατώτατα μισθολόγια για δικαστές, δημοσίους υπαλλήλους και σώματα ασφαλείας.
Μέθοδος αναπροσαρμογής ύψους κατώτατου μισθού	Καθορίζεται από κυβέρνηση μετά από γνωμοδότηση οικονομικού & κοινωνικού συμβουλίου
Μορφή	Μηνιαίος μισθός (επίσης καθορίζεται και κατώτατο ωρομίσθιο)
Ύψος ισχύοντος κατώτατου μισθού σε μηνιαία βάση (12 μήνες) σε Ευρώ	232 € (από 1.1.2008)

ΛΟΥΞΕΜΒΟΥΡΓΟ (LU)	
Μέθοδος καθορισμού εθνικού κατώτατου μισθού	Καθορίζεται από την Κυβέρνηση.
Έτος καθιέρωσης	1973
Πεδίο ισχύος / εύρος κάλυψης	Όλοι οι τομείς της οικονομίας Ανεπίτευτοι εργάτες από 18 ετών και άνω Αμοιβή για 173 ώρες εργασίας μηνιαίως (7ωρη ημερήσια απασχόληση)
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 αναθεώρηση
Μορφή	Μηνιαίος μισθός (επίσης καθορίζεται και κατώτατο ωρομίσθιο)
Ύψος ισχύοντος κατώτατου μισθού σε μηνιαία βάση (12 μήνες) σε Ευρώ	1.801 € (από 1.1.2011)

ΟΥΓΓΑΡΙΑ (HU)	
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, 40 ωρών εβδομαδιαίως
Εξαιρέσεις / αποκλίσεις	Όχι
Μέθοδος αναπροσαρμογής ύψους κατώτατου μισθού	Καθορίζεται από την Κυβέρνηση μετά από διαβουλεύσεις με τους κοινωνικούς εταίρους (τριμερές Εθνικό Συμβούλιο Συμφιλίωσης Συμφερόντων)
Μορφή	Μηνιαίος μισθός (επίσης καθορίζεται και κατώτατο ωρομίσθιο, ημερομίσθιο και εβδομαδιαίος μισθός)
Ύψος ισχύοντος κατώτατου μισθού σε μηνιαία βάση (12 μήνες) σε Ευρώ	323 € (από 1.1.2012)

ΜΑΛΤΑ (MT)	
Μέθοδος καθορισμού εθνικού κατώτατου μισθού	Καθορίζεται από την Κυβέρνηση
Έτος καθιέρωσης	1974
Πεδίο ισχύος / εύρος κάλυψης	Όλοι οι τομείς της οικονομίας Όλοι οι εργαζόμενοι, εκτός όσων καλύπτονται από κλαδικές ή ομοιοεπαγγελματικές συλλογικές συμβάσεις Αμοιβή για πλήρη μηνιαία απασχόληση, 40 ωρών εβδομαδιαίως
Εξαιρέσεις / αποκλίσεις	Κατώτερες αποδοχές για νέους 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 1 ^η Ιανουαρίου εκάστου έτους.
Μορφή	Εβδομαδιαίος μισθός
Ύψος ισχύοντος κατώτατου μισθού σε μηνιαία βάση (12 μήνες) σε Ευρώ	680 € (από 1.1.2012) <u>Υπολογισμός σε μηνιαία βάση:</u> 157 € ανά εβδομάδα X 52 εβδομάδες / 12 μήνες

ΟΛΛΑΝΔΙΑ (NL)	
Μέθοδος καθορισμού εθνικού κατώτατου μισθού	Καθορίζεται από την Κυβέρνηση δύο φορές ετησίως
Έτος καθιέρωσης	1969
Πεδίο ισχύος / εύρος κάλυψης	Όλοι οι τομείς της οικονομίας Όλοι οι εργαζόμενοι ετών 23-64 Αμοιβή για πλήρη μηνιαία απασχόληση, 36-40 ωρών εβδομαδιαίως
Εξαιρέσεις / αποκλίσεις	Κατώτερες αποδοχές για νέους 15-22 ετών Για τους μερικώς απασχολούμενους αναλογικά μειωμένες αποδοχές Δυνατότητα της κυβέρνησης για εφαρμογή των κατώτατων μισθών και στις ηλικιακές κατηγορίες 15-22 σε συγκεκριμένους κλάδους ή κατηγορίες εργαζομένων Δυνατότητα της κυβέρνησης 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 1 ^η Ιανουαρίου και την 1 ^η 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 μισθός (επίσης καθορίζεται και κατώτατο ωρομίσθιο και ημερομίσθιο)
Ύψος ισχύοντος κατώτατου μισθού σε μηνιαία βάση (12 μήνες) σε Ευρώ	1.456€ (από 1.7.2012)

ΠΟΛΩΝΙΑ (PL)	
Μέθοδος καθορισμού εθνικού κατώτατου μισθού	Καθορίζεται από την Κυβέρνηση μετά από διαβουλεύσεις με τους κοινωνικούς εταίρους
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	Όχι
Μέθοδος αναπροσαρμογής ύψους κατώτατου μισθού	Ο εθνικός κατώτατος μισθός καθορίζεται ετησίως ή δύο φορές κατ' έτος σε σχέση με τον προβλεπόμενο πληθωρισμό και μετά από διαβούλευση με τους κοινωνικούς εταίρους (σε κεντρικό επίπεδο και στο πλαίσιο της τριμερούς Επιτροπής οικονομικών και κοινωνικών υποθέσεων)
Μορφή	Μηνιαίος μισθός
Ύψος ισχύοντος κατώτατου μισθού σε μηνιαία βάση (12 μήνες) σε Ευρώ	353 € (από 1.1.2012)

ΠΟΡΤΟΓΑΛΙΑ (PT)	
Μέθοδος καθορισμού εθνικού κατώτατου μισθού	Καθορίζεται από την Κυβέρνηση μετά από διαβούλευση με την Μόνιμη Επιτροπή Κοινωνικού Διαλόγου.
Έτος καθιέρωσης	1974
Πεδίο ισχύος / εύρος κάλυψης	Όλοι οι τομείς της οικονομίας (από το 1991) Όλοι οι εργαζόμενοι (από το 2004 και οι εργαζόμενοι κατ'οίκον) Αμοιβή για 40ωρη εβδομαδιαία εργασία (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 AMEA για μια περίοδο που δεν μπορεί να υπερβαίνει το ένα (1) έτος.
Μέθοδος αναπροσαρμογής ύψους κατώτατου μισθού	Ετησίως και με βάση την πρόβλεψη του πληθωρισμού
Μορφή	Μηνιαίος μισθός (επίσης καθορίζεται και κατώτατο ωρομίσθιο) 14 μισθοί ανά έτος
Ύψος ισχύοντος κατώτατου μισθού σε μηνιαία βάση (12 μήνες) σε Ευρώ	566 € (από 1.1.2011) <u>Υπολογισμός σε μηνιαία βάση:</u> 485 Ευρώ X 14 μήνες / 12 μήνες

ΡΟΥΜΑΝΙΑ (RO)	
Μέθοδος καθορισμού εθνικού κατώτατου μισθού	Καθορίζεται από την Κυβέρνηση σε εθνικό επίπεδο μετά από διαβουλεύσεις – διαπραγματεύσεις με τους κοινωνικούς εταίρους
Έτος καθιέρωσης	1949
Πεδίο ισχύος / εύρος κάλυψης	Όλοι οι τομείς της οικονομίας Όλοι οι εργαζόμενοι Αμοιβή για πλήρη μηνιαία απασχόληση, υπολογιζόμενη σε 170 ώρες εργασίας / μήνα
Εξαιρέσεις / αποκλίσεις	Όχι
Μέθοδος αναπροσαρμογής ύψους κατώτατου μισθού	Ετησίως με κυβερνητική απόφαση και κατόπιν διαβουλεύσεων με τους κοινωνικούς εταίρους
Μορφή	Μηνιαίος μισθός
Ύψος ισχύοντος κατώτατου μισθού σε μηνιαία βάση (12 μήνες) σε Ευρώ	157 € (από 1.1.2012)

ΣΛΟΒΕΝΙΑ (SI)	
Μέθοδος καθορισμού εθνικού κατώτατου μισθού	Καθορίζεται από την Κυβέρνηση (Υπουργείο Εργασίας και κοινωνικών υποθέσεων)
Έτος καθιέρωσης	1995 (και αναθεώρηση 2010)
Πεδίο ισχύος / εύρος κάλυψης	Όλοι οι τομείς της οικονομίας Όλοι οι εργαζόμενοι Αμοιβή για πλήρη μηνιαία απασχόληση, 40 ωρών εβδομαδιαίως
Εξαιρέσεις / αποκλίσεις	Όχι
Μέθοδος αναπροσαρμογής ύψους κατώτατου μισθού	Ετησίως κατά την αρχή εκάστου έτους – κατ' ελάχιστον αύξηση με βάση ΔΤΚ και με κυβερνητική απόφαση και τυχόν πρόσθετη αύξηση κατόπιν διαβουλεύσεων με τους κοινωνικούς εταίρους
Μορφή	Μηνιαίος μισθός
Ύψος ισχύοντος κατώτατου μισθού σε μηνιαία βάση (12 μήνες) σε Ευρώ	763 € (από 1.1.2012)

ΣΛΟΒΑΚΙΑ (SK)	
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, 40 ωρών εβδομαδιαίως
Εξαιρέσεις / αποκλίσεις	Κατώτερες αποδοχές για νέους εργαζόμενους
Μέθοδος αναπροσαρμογής ύψους κατώτατου μισθού	Καθορίζεται από την Κυβέρνηση μετά από διαβουλεύσεις με τους κοινωνικούς εταίρους
Μορφή	Μηνιαίος μισθός
Ύψος ισχύοντος κατώτατου μισθού σε μηνιαία βάση (12 μήνες) σε Ευρώ	327 € (από 1.1.2012)

ΗΝΩΜΕΝΟ ΒΑΣΙΛΕΙΟ (UK)	
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 Αμοιβή βάσει ωρομισθίου
Εξαιρέσεις / αποκλίσεις	Κατώτερες αποδοχές για ηλικίας 16-17 ετών και 17-18 ετών, καθώς 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	Μηνιαίος μισθός
Ύψος ισχύοντος κατώτατου μισθού σε μηνιαία βάση (12 μήνες) σε Ευρώ	1.244 € (από 1.10.2011) <u>Υπολογισμός σε μηνιαία βάση:</u> Ωρομίσθιο X μέσο όρο εργάσιμων ωρών για πλήρως απασχολούμενους σε όλους τους κλάδους X 52.18 εβδομάδες / 12 μήνες

Συντακτική Επιτροπή

Καθηγητής Κ. Π. Αναγνωστόπουλος Πρόεδρος-Γενικός Διευθυντής
Σ. Π. Γαβρόγλου, PhD Διευθυντής
Ο. Καμινιώτη, PhD Διευθύντρια
Χ. Παϊδούση, PhD Διευθύντρια

Άρθρα, μελέτες, σχόλια κ.λπ. εκφράζουν αποκλειστικά τις απόψεις του συντάκτη ή των συντακτών τους. Περιεχόμενα αυτής της έκδοσης μπορούν να αναπαραχθούν εν μέρει, εξαιρουμένων των εμπορικών σκοπών, εφόσον υπάρξει ρητή αναφορά στην πηγή. Για την αναπαραγωγή ολόκληρου του εγγράφου απαιτείται προηγούμενη άδεια από το ΕΙΕΑΔ.

ΕΘΝΙΚΟ ΙΝΣΤΙΤΟΥΤΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ & ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ

ΚΩΣΤΗ ΠΑΛΑΜΑ 6-8

111 41 ΑΘΗΝΑ

ΤΗΛ.: 210-2120700

ΦΑΞ: 210-2285122

e-mail: info@eiead.gr

www.eiead.gr



ΕΘΝΙΚΟ
ΙΝΣΤΙΤΟΥΤΟ
ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ
ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ
ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ
