



Τμήμα Οικονομικών
Επιστημών



**MSc law &
economics**

DEPARTMENT of ECONOMICS,
UNIVERSITY of MACEDONIA
and SCHOOL of LAW,
ARISTOTLE UNIVERSITY of THESSALONIKI



ΑΡΙΣΤΟΤΕΛΕΙΟ
ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ
ΘΕΣΣΑΛΟΝΙΚΗΣ
Νομική Σχολή

ΔΙΪΔΡΥΜΑΤΙΚΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ
ΔΙΚΑΙΟ ΚΑΙ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΑ

Διπλωματική Εργασία

**ΘΕΜΑ: Ο ΚΑΤΩΤΑΤΟΣ ΜΙΣΘΟΣ ΑΠΟ ΝΟΜΙΚΗ ΚΑΙ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗ
ΑΠΟΨΗ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ ΚΑΙ ΤΗ ΓΕΡΜΑΝΙΑ**

Της

ΜΑΡΙΑΝΝΑΣ - ΠΑΝΑΓΙΩΤΑΣ ΧΡΙΣΤΟΦΟΡΟΥ

Υποβλήθηκε ως απαιτούμενο για την απόκτηση του Μεταπτυχιακού
Διπλώματος Ειδίκευσης Δίκαιο και Οικονομικά

Νοέμβριος 2018

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

Περίληψη.....	σελ.3
Εισαγωγή	σελ.4
1. Ο κατώτατος μισθός στην Ελλάδα.....	σελ.5
1.1. Ιστορική αναδρομή.....	σελ.5
1.2. Ο κατώτατος μισθός στην Ελλάδα της κρίσης	σελ.8
1.3. Η συνταγματικότητα και ο κατώτατος μισθός	σελ.12
1.4. Η στατιστική εξέλιξη του κατώτατου μισθού στην Ελλάδα	σελ.15
1.5. Η σχέση κατώτατου μισθού και ανεργίας στην Ελλάδα	σελ.18
2. Ο κατώτατος μισθός στη Γερμανία	σελ.21
2.1. Ιστορική αναδρομή.....	σελ.21
2.2. Αναγκαιότητα ύπαρξης του κατώτατου μισθού βάσει των των γερμανικών δεδομένων	σελ.21
2.3. Νόμος Mindestlohngesetz.....	σελ.23
2.4. Στατιστική εξέλιξη των μισθών στη Γερμανία.....	σελ.26
2.5. Κατώτατος μισθός και ανεργία στη Γερμανία.....	σελ.28
2.5.1. Βιβλιογραφική επισκόπηση εμπειρικών μελετών.....	σελ.31
2.5.2. Συμπεράσματα για την επίδραση του κατώτατου μισθού στον τομέα της ανεργίας στην Γερμανία	σελ.33
3. Σύγκριση Ελληνικού και Γερμανικού κατώτατου μισθού.....	σελ.37
4. Συμπεράσματα.....	σελ.43
5. Βιβλιογραφία.....	σελ.45
6. Αναφορές.....	σελ.46

ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Η εκπόνηση της Διπλωματικής αυτής εργασίας είχε ως στόχο την συγκριτική επισκόπηση του κατώτατου μισθού στην Ελλάδα και τη Γερμανία. Αρχικά θα αναφερθούμε στον ορισμό του κατώτατου μισθού και στα είδη αυτού. Στη συνέχεια παραθέτουμε κάποια ιστορικά στοιχεία για τον τρόπο θεσμοθέτησης του κατώτατου μισθού στην Ελλάδα και τη Γερμανία, το νομικό πλαίσιο αυτών και τις συνθήκες εισαγωγής τους. Επικεντρωθήκαμε σε διάφορες μελέτες για το πώς ο κατώτατος μισθός επηρεάζει ή όχι κάποιες παραμέτρους. Οι παράμετροι αυτοί ήταν, τα ποσοστά εργαζομένων, τα ποσοστά ανεργίας και οι μέσοι μηνιαίοι μισθοί. Οι μελέτες αυτές κατέληγαν σε διαφορετικά αποτελέσματα. Μέσω στατιστικών αναλύσεων καταλήξαμε στο δικό μας συμπέρασμα για την επίδραση ή όχι του κατώτατου μισθού στις προαναφερθείσες παραμέτρους, στις δύο χώρες μελέτης, την Ελλάδα και τη Γερμανία.

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Ο κατώτατος μισθός είναι ένας θεσμός, ο οποίος ορίζει το ελάχιστο μισθολογικό όριο δηλαδή είναι η χαμηλότερη ωριαία, ημερήσια ή μηνιαία αμοιβή που οι εργοδότες μπορούν νόμιμα να καταβάλλουν στους εργαζομένους. Ισοδύναμα, είναι ο χαμηλότερος μισθός με τον οποίο οι εργαζόμενοι μπορούν να πουλούν την εργασία τους. Παρά το γεγονός ότι νόμοι για τον κατώτατο μισθό είναι σε ισχύ σε πολλές χώρες, υπάρχουν διάφορες απόψεις σχετικά με τα πλεονεκτήματα και τα μειονεκτήματα του κατώτατου μισθού. Υποστηρικτές του κατώτατου μισθού ισχυρίζονται ότι βελτιώνει το βιοτικό επίπεδο των εργαζομένων, μειώνει τη φτώχεια, μειώνει την ανισότητα, ενισχύει το ηθικό και υποχρεώνει τις επιχειρήσεις, να είναι πιο αποτελεσματικές. Οι επικριτές του κατώτατου μισθού ισχυρίζονται ότι στην πραγματικότητα αυξάνει τη φτώχεια, αυξάνει την ανεργία (ιδιαίτερα μεταξύ των εργαζομένων με πολύ χαμηλή παραγωγικότητα λόγω απειρίας ή αναπηρίας, με αποτέλεσμα να βλάπτει τους λιγότερο ειδικευμένους εργαζόμενους και, ενδεχομένως, να οδηγεί εκτός αγοράς εργασίας ορισμένες κοινωνικές ομάδες), και ότι είναι επιζήμια για τις επιχειρήσεις.

Σε μερικές χώρες ο κατώτατος μισθός ορίζεται μονομερώς από την κυβέρνηση, ενώ σε άλλες είναι το αποτέλεσμα διαπραγματεύσεων μεταξύ των εκπροσώπων εργαζομένων και εργοδοτών. Όταν θεσπίζεται από την κυβέρνηση, ο κατώτατος μισθός ισχύει κατ' αρχήν για όλους τους εργαζόμενους. Όταν είναι αποτέλεσμα συλλογικών διαπραγματεύσεων, το ελάχιστο μισθολογικό όριο στο οποίο καταλήγουν τα μέρη που συμμετέχουν στην διαπραγμάτευση μπορεί να καλύπτει και εργαζόμενους που δεν ανήκουν σε κάποια συνδικαλιστική οργάνωση. Στην περίπτωση αυτή αναφερόμαστε σε έναν κατώτατο μισθό ο οποίος ισχύει για όλους τους εργαζόμενους που καλύπτονται από τη συλλογική σύμβαση εργασίας. Υπάρχουν τρία βασικά είδη κατώτατου μισθού : α) ο εθνικός κατώτατος μισθός που θεσπίζεται από την κυβέρνηση , β) ο εθνικός κατώτατος μισθός που προκύπτει από εθνικές συλλογικές διαπραγματεύσεις και επεκτείνεται σε όλους τους εργαζόμενους και γ) ο κλαδικός κατώτατος μισθός που προκύπτει από κλαδικές συλλογικές διαπραγματεύσεις και επεκτείνεται σε όλους τους εργαζόμενους κάθε κλάδου.

Στην Ελλάδα όπως και στη Γερμανία ισχύει ο εθνικός κατώτατος μισθός ο οποίος ορίζεται από την κυβέρνηση.¹

Στην Γερμανία ο θεσμός του κατώτατου μισθού υπήρχε σε διάφορες εκφάνσεις αλλά δεν ήταν θεσμοθετημένος. Υπήρχαν δηλαδή κατώτατα όρια αποδοχών τα οποία δεν ορίζονταν από νόμο αλλά από συλλογικές συμβάσεις εργασίας. Από 1.1.2015 τέθηκε σε ισχύ ένας κατώτατος μισθός ο οποίος αφορά όλη την επικράτεια του Γερμανικού κράτους και επεκτείνεται σε όλα τα επαγγέλματα. Ρυθμίστηκε από την κυβέρνηση σε εθνικό επίπεδο με νόμο που ονομάζεται Gesetz zur Regelung eines allgemeinen Mindestlohns (MiLoG) και έχει ισχύ έναντι όλων των εργαζομένων. ²

Οι διαφορές ανάμεσα στους δύο αυτούς εθνικούς κατώτατους μισθούς είναι οι εξής. Ο ελληνικός κατώτατος μισθός ορίζεται για υπάλληλους άνω των 25 ετών στα 586,08 € μηνιαίως και για τους εργατοτεχνίτες άνω των 25 ετών το κατώτατο ημερομίσθιο ορίζεται σε 26,18 €. Για τους υπάλληλους κάτω των 25 ετών ο κατώτατος μισθός ορίζεται 510,95 € και για τους εργατοτεχνίτες κάτω των 25 ετών το κατώτατο ημερομίσθιο ορίζεται σε 22,83€ και συνολικά λαμβάνονται 14 μισθοί ανά έτος. Σε αντίθεση με τον γερμανικό κατώτατο μισθό ο οποίος ανέρχεται στα 8,50 € την ώρα . Ο νόμος δεν κάνει καμία διάκριση όσον αφορά τα ηλικιακά κριτήρια είτε τον τύπο της εργασίας που προσφέρει ο εργαζόμενος. Θα αναφερθούμε λεπτομερώς στα επόμενα κεφάλαια της διπλωματικής εργασίας, για το τι ισχύει αναλυτικά στις δύο χώρες.

1. Ο κατώτατος μισθός στην Ελλάδα

1.1. Ιστορική αναδρομή

Ο θεσμός του κατώτατου μισθού κατοχυρώνεται χρονολογικά από την μεταπολίτευση (1975) έως και σήμερα. Από τις 1^η Ιανουαρίου 1980 τέθηκε σε ισχύ η ΔΑ 100/79 «περί αύξησεως των γενικών κατωτάτων ορίων μισθών και ημερομισθίων υπαλλήλων και εργατών άπασης της χώρας.» Για την υπαγωγή των εργαζομένων στις δύο κατηγορίες λαμβάνεται υπ' όψιν η ιδιότητα αυτού.

¹ Tito Boeri, Jan Van Urs, Οικονομικά της εργασίας-Ανάλυση ατελών αγορών , σελ. 63επ.

² Wank: Der Mindestlohn (RdA 2015, 88)

Ως υπάλληλος λογίζεται ο εργαζόμενος, ο οποίος με πάγια αντιμισθία εργάζεται σε ιδιωτικό κατάστημα, γραφείο ή επιχείρηση και παρέχει την εργασία του αποκλειστικά ή ως κύρια εργασία. Ως εργατοτεχνίτης λογίζεται ο εργαζόμενος ο οποίος παρέχει χειρονακτική εργασία ανεξαρτήτου του τρόπου πληρωμής. Στην κατηγορία αυτή λογίζονται και οι φύλακες, κλητήρες, καθαρίστριες και γενικότερα το υπηρετικό προσωπικό.

Ο μισθός των υπαλλήλων είναι ανάλογος της ηλικίας τους. Το ύψος του κατώτατου μισθού των εργαζόμενων ηλικίας 15 έως και 19 ετών ανερχόταν στις 8.600 δρχ. και με τη συμπλήρωση του 19^{ου} έτους της ηλικίας στις 10.400δρχ.. Στις συγκεκριμένες ρυθμίσεις υπάγονταν όλοι όσοι έχουν την ιδιότητα του ιδιωτικού υπαλλήλου, χωρίς να έχει σημασία το σύστημα αμοιβής τους. Επίσης, ο ιδιωτικός υπάλληλος ο οποίος απασχολούνταν σε σταθερό εργοδότη και αμείβονταν με ημερομίσθιο ή κατά σταθερή μονάδα ή με άλλο σύστημα αμοιβής, έπρεπε να συγκεντρώνει μηνιαίες αποδοχές το ποσό του νόμιμου κατώτατου μισθού της ΕΓΣΣΕ. Εάν δεν εξασφαλιζονταν αυτό, ο εργοδότης όφειλε να συμπληρώνει το ποσό που περισσεύει όπως ορίζονταν στην ΔΑ 100/79. Γινόταν ρητή αναφορά πως ως μισθός λογίζονταν από τη νομολογία και το φιλοδώρημα αλλά και μη χρηματικές αποδοχές που αποτιμώνται σύμφωνα με τις διατάξεις της ΥΑ3600/46, 3601/46 και ΕΓΣΣΕ από 04.11.1947 και 01.12.47.³

Το ημερομίσθιο των εργατοτεχνιτών καθορίζονται μετά την συμπλήρωση του 18^{ου} έτους της ηλικίας τους και ενός τουλάχιστον έτους προϋπηρεσίας στον κλάδο στις 476,10 δρχ. Μαθητευόμενοι θεωρούνται όσοι δεν έχουν συμπληρώσει το 18^ο έτος της ηλικίας τους ή όσοι δεν έχουν μονοετή προϋπηρεσία στον κλάδο. Τα ημερομίσθια αυτών ανέρχονται στο 1^ο έτος στις 309,46 δρχ., στο 2^ο έτος στις 357δρχ. και στο 3^ο έτος στις 404,70 δρχ.

Στη συνέχεια με νέα ΔΑ την 120/80⁴ αυξήθηκαν μόνο τα γενικά κατώτατα όρια μισθών και ημερομισθίων η οποία και πάλι αφορούσε μόνο όσους εργαζόμενους δεν υπάγονται σε κάποια ειδικότερη ΣΣΕ ή ΔΑ. Οι

³ Πετίνη, Η νέα (εθνική) ΔΑ 100/79. Σχέσεις αυτής προς ειδικότερας ΣΣΕ ή ΔΑ ,Δ.Ε.Ν. Τόμος 36/80 Τεύχος 871 σελ.105επ

⁴ Ποιούς αφορά η απόφασις των κατώτατων ορίων , Δ.Ε.Ν. Τόμος 37/81 Τεύχος 893-894 σελ.46

αποδοχές των εργαζομένων αυτών δεν αυξάνονται εφ' όσον είναι ίσες ή μεγαλύτερες από το κατώτατο όριο που ορίζεται, αναπροσαρμόζονται όμως σε περίπτωση που είναι μικρότερες.

Οι όροι των εθνικών συμβάσεων εργασίας και των όμοιας εκτάσεως εφαρμογών Διαιτητικών Αποφάσεων κασισχύουν έναντι δεσμευτικών ρυθμίσεων **ΣΣΕ, ΔΑ ή ΥΑ**. Ο κανόνας αυτός ισχύει προκειμένου να προστατευτούν οι εργαζόμενοι που υπάγονται σε άλλες ειδικότερες ΣΣΕ, ΔΑ ή ΥΑ και στους οποίους οι διατάξεις της ΕΓΣΣΕ εφαρμόζεται μόνο εάν το σύνολο των αποδοχών που λαμβάνουν βάσει της ΣΣΕ είναι μικρότερο από το κατώτατο όριο του μισθού ή ημερομισθίου που ορίζεται από την ΕΓΣΣΕ. Στη σύγκριση λαμβάνεται υπ' όψιν το σύνολο των αποδοχών που συγκεντρώνει βάσει των ετών υπηρεσίας και των αποδοχών που ορίζονται από την ΕΓΣΣΕ χωρίς τα επιδόματα πολυετίας. Κατά τη σύγκριση θα πρέπει να προστεθεί και το επίδομα γάμου που ανέρχεται στο 5% υπολογιζόμενο επί του μισθού ή ημερομισθίου της ΕΓΣΣΕ. Το ποσό που προκύπτει από τον υπολογισμό αυτό θα συγκριθεί με το σύνολο των αποδοχών βάσει της ΣΣΕ ή ΔΑ στην οποία υπάγεται ο εργαζόμενος.⁵

Το άρθρο 8 του Ν. 1876/90 καθορίζει τους ελάχιστους όρους εργασίας που ισχύουν για τους εργαζόμενους όλης της χώρας. Η τελευταία ουσιαστικά πλήρης ΕΓΣΣΕ από τις 15-7-2010 ορίζει ότι η διάρκεια της θα ήταν τριετής έως τις 30-12-2012. Προέβλεπε ότι τα κατώτατα όρια μισθών και ημερομισθίων όπως είχαν διαμορφωθεί στις 31-12-2009 με βάση τη διετή ΕΓΣΣΕ 2008-2009 αυξάνονται από 1^{ης} Ιουλίου 2011 κατά ποσοστό ίσο με το ποσοστό της ετήσιας μεταβολής του ευρωπαϊκού πληθωρισμού για το έτος 2010. Προέβλεπε επίσης αύξηση από 1^η Ιουλίου 2012 κατά το ποσοστό της ετήσιας μεταβολής του ευρωπαϊκού πληθωρισμού για το έτος 2011.

Από 1^η Ιουλίου 2011, τα ποσά της ΕΓΣΣΕ 15-7-2010 αυξήθηκαν κατά 1,6 %. Νέα συζήτηση για αύξηση από 1-7-2011 δεν υπήρξε διότι στις αρχές του έτους 2012 εκδόθηκε ο νόμος 4046/12 και κατ' εξουσιοδότηση αυτού εκδόθηκε η Π.Υ.Σ. 6/2012, με την οποία από 14-2-2012 μειώθηκαν τα

⁵ Πετίνη, Η νέα (εθνική) ΔΑ 100/79. Σχέσεις αυτής προς ειδικότερας ΣΣΕ ή ΔΑ ,Δ.Ε.Ν. Τόμος 36/80 Τεύχος 871 σελ.105επ.

κατώτατα όρια μισθών και ημερομισθίων της ΕΓΣΣΕ 15-7-2010 κατά 22% γενικά και ειδικότερα για τους νέους κάτω των 25 κατά 32%⁶

1.2. Ο κατώτατος μισθός στην Ελλάδα της κρίσης

Στις 28-2-2012 εκδόθηκε η υπ' αριθμόν 6 Πράξη Υπ. Συμβουλίου στην οποία διευκρινίζονται διάφορα θέματα που ορίζει ο νόμος 4046/12. Έτσι, στο άρθρο 1 της ΠΥΣ γίνεται αναφορά ότι, από 14-2-2012 και μέχρι ολοκληρώσεως του προγράμματος δημοσιονομικής προσαρμογής, τα κατώτατα διαμορφωμένα όρια μισθών και ημερομισθίων μειώνονται κατά 22%. Ειδικότερα, για τους νέους κάτω των 25 ετών το ποσοστό μείωσης του μισθού τους ανέρχεται στο 32%, πράγμα που ισχύει και για τους μαθητευόμενους. Η μείωση των κατώτατων ορίων γίνεται μονομερώς από τον εργοδότη, χωρίς να απαιτείται η σύμφωνη γνώμη του εργαζομένου σύμφωνα με το άρθρο 1 παρ. 2 της ΠΥΣ. Οποιαδήποτε συμφωνία εργοδότη-εργαζόμενου για περαιτέρω μείωση του μισθού από την προαναφερθείσα είναι άκυρη βάσει της παρ 4 του άρθρου 2 της ΠΥΣ. Τα μέρη ατομικής σχέσης εργασίας μπορούν να συμφωνήσουν είτε μειωμένα ποσοστά μείωσης, είτε καθόλου μειώσεις, όπως ακριβώς και την καταβολή μισθών πάνω από τα κατώτατα όρια της ΕΓΣΣΕ με βάση την αρχή της ευνοϊκότερης ρύθμισης.⁷

Οι ανωτέρω ρυθμίσεις έχουν προσωρινή ισχύ διότι υπάγονται στο ποσοστό μείωσης μέχρι την ολοκλήρωση του προγράμματος, σύμφωνα με το άρθρο 1 της Π.Υ.Σ. Επίσης, στο άρθρο 4 της Π.Υ.Σ. αναφέρεται: « Από 14-2-2010 και μέχρι το ποσοστό της ανεργίας να διαμορφωθεί σε ποσοστό κάτω του 10%, αναστέλλεται η ισχύς διατάξεων νόμων, κανονιστικών πράξεων, συλλογικών συμβάσεων ή διαιτητικών αποφάσεων, οι οποίες προβλέπουν αυξήσεις μισθών ή ημερομισθίων, περιλαμβανομένων και εκείνων περί υπηρεσιακών ωριμάνσεων, με μόνη προϋπόθεση την πάροδο συγκεκριμένου χρόνου εργασίας, όπως ενδεικτικά το επίδομα πολυετίας, το επίδομα χρόνου εργασίας, το επίδομα τριετίας και το επίδομα πενταετίας. Για την εφαρμογή του

⁶ Πετίνη, Μια γενική επανάληψη για τα γενικά κατώτατα όρια μισθών, ημερομισθίων- Επίκειται μείωση; Δ.Ε.Ν. Τόμος 72/16 Τεύχος 1694 σελ.892επ.

⁷ Πετίνη, Οι διατάξεις του Ν. 4046/2012 και της ΠΥΣ 6/2012 για τις αποδοχές, Δ.Ε.Ν. Τόμος 68/2012 Τεύχος 1598 σελ.285επ.

προηγούμενου εδαφίου λαμβάνεται υπ' όψιν ο μέσος όρος του εθνικού ποσοστού ανεργίας των τελευταίων τεσσάρων τριμήνων, όπως αυτός αποτυπώνεται στην έρευνα εργατικού δυναμικού της ΕΛ.ΣΤΑΤ.»⁸

Στο νόμο 4093/12 ορίζεται ότι το κατώτατο όριο μισθού και ημερομισθίου θα αποτελεί από πλευράς μισθολογικής το ελάχιστο όριο προστασίας και παράλληλα θα ισχύουν οι ΕΓΣΣΕ των οποίων μόνο οι μη μισθολογικοί όροι θα έχουν εφαρμογή για όλους τους εργαζόμενους της χώρας ως κατώτατο όριο προστασίας. Αντιθέτως οι μισθολογικοί όροι της ΕΓΣΣΕ θα δεσμεύουν τους εργαζόμενους που απασχολούνται σε όσους εργοδότες είναι μέλη των συμβαλλομένων εργοδοτικών οργανώσεων που συμβάλλονται στην ΕΓΣΣΕ.

Στο νόμο 4093/12 υιοθετήθηκαν τα ποσά των γενικών κατώτατων ορίων μισθών όπως είχαν διαμορφωθεί με την Π.Υ.Σ. 6/12. Συνεπώς από τη δημοσίευση του νόμου 4093/12 ίσχυαν δύο ειδών κατώτατα όρια αποδοχών, ένα τα νομοθετικώς θεσπισμένα και δεύτερον τα ισχύοντα βάσει της ΕΓΣΣΕ όπως είχαν διαμορφωθεί με την μείωση της Π.Υ.Σ. 6/12. Από αυτά τα δύο είδη μόνο το πρώτο δεσμεύει τους μισθωτούς όλης της χώρας σε αντίθεση με το δεύτερο που δεσμεύει μόνο όσους απασχολούνται σε εργοδότες που ανήκουν στις εργοδοτικές οργανώσεις που έχουν συμβληθεί κατά τη σύναψη της ΕΓΣΣΕ.⁹ Στη δεύτερη κατηγορία μόνο ευνοϊκότερες ρυθμίσεις σε σχέση με τον νομοθετικά καθορισμένο μισθό μπορεί να περιέχει.¹⁰

Βάσει του νόμου 4046/2012 και της ΠΥΣ 6/2012 υπήρξε πάγωμα του επιδόματος των τριετιών (επίδομα πολυετίας) στο ύψος που υπήρχε στις 14.02.2012, έως ότου το ποσοστό της ανεργίας φτάσει κάτω του 10%.

Με τον νόμο 4093/2012 το μοναδικό επίδομα το οποίο διατηρήθηκε ήταν αυτό. Αναφέρεται λοιπόν ότι ο μισθός των υπαλλήλων άνω των 25 ετών προσαυξάνεται με ποσοστό 10% για κάθε τριετία προϋπηρεσίας και έως τρεις τριετίες και συνολικά 30% για προϋπηρεσία 9 ετών και άνω, και το κατώτατο ημερομίσθιο των εργατοτεχνιτών άνω των 25 ετών προσαυξάνεται με ποσοστό 5% για κάθε τριετία και έως έξι τριετίες και συνολικά έως 30% για προϋπηρεσία 18 ετών και άνω. Για υπαλλήλους κάτω των 25 ετών η προσαύξηση φτάνει το 10% για μια τριετία και για τους εργατοτεχνίτες κάτω

⁸ Καζάκος, Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο 2013 σελ.577 επ.

⁹ Πετίνη, Μια γενική επανάληψη για τα γενικά κατώτατα όρια μισθών, ημερομισθίων- Επίκειται μείωση; Δ.Ε.Ν. Τόμος 72/2016 Τεύχος 1694 σελ.892 επ.

¹⁰ Ζερδελής, Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο σελ.132

των 25 ετών η προσαύξηση είναι στο 5% για κάθε τριετία προϋπηρεσίας και έως δύο τριετίες, δηλαδή συνολικά η μέγιστη αύξηση που μπορεί να αποκομίσει είναι 10% για προϋπηρεσία 6 και άνω ετών. Πρέπει να σημειωθεί μια ευνοϊκή ρύθμιση για τους εργαζόμενους, με βάση τον ν 4093/2012 λαμβάνεται υπ' όψιν η προϋπηρεσία, χωρίς διακρίσεις, σε οποιοδήποτε εργοδότη, ενώ στην ισχύουσα ΕΓΣΣΕ λαμβάνεται υπ' όψιν η προϋπηρεσία σε ίδια ή παρεμφερή ειδικότητα. Έτσι δεν αποκλείεται η περίπτωση να πρέπει να αυξηθεί ο μισθός του εργαζομένου υπό το νέο αυτό καθεστώς.¹¹

Οι προβλέψεις του εν λόγω νόμου για τη διαδικασία καθορισμού του κατώτατου μισθού καταργήθηκαν εμμέσως από τις ρυθμίσεις του νόμου 4172/2013. Στο νόμο αυτό ορίζεται ότι θα πρέπει να λαμβάνεται υπ όψη η κατάσταση της ελληνικής οικονομίας και η προοπτική ανάπτυξη αυτής από σκοπιάς παραγωγικότητας, απασχόλησης, ποσοστού ανεργίας. Ως προς την διαδικασία για τον ορισμό του νομοθετημένου κατώτατου μισθού-ημερομισθίου « διεξάγεται διαβούλευση μεταξύ των κοινωνικών εταίρων και της κυβέρνησης με την τεχνική και επιστημονική υποστήριξη εξειδικευμένων επιστημονικών ερευνητικών και συναφών φορέων και εμπειρογνομόνων, σε θέματα οικονομίας και ιδίως οικονομίας της εργασίας, κοινωνικής πολιτικής καθώς και εργασιακών σχέσεων ».

Στην παράγραφο 4 του άρθρου 103 του νόμου 4172/2013 ορίζεται ποιοι κοινωνικοί εταίροι θα συμμετέχουν στις διαβουλεύσεις. Εκ μέρους των εργαζομένων συμμετέχουν η Γενική Συνομοσπονδία Εργατών Ελλάδος (ΓΣΕΕ) αλλά και άλλες δευτεροβάθμιες συνδικαλιστικές οργανώσεις που εκπροσωπούν εργαζομένους του ιδιωτικού τομέα σε εθνικό επίπεδο. Οι οργανώσεις αυτές προτείνονται από τη ΓΣΕΕ και στη συνέχεια καλούνται από την επιτροπή συντονισμού της διαβούλευσης. Εκ μέρους των οργανώσεων των εργοδοτών υπάρχει ευρεία εκπροσώπηση μεταξύ άλλων ο Σύνδεσμος Επιχειρήσεων και Βιομηχανιών (ΣΕΒ), η Γενική Συνομοσπονδία Επαγγελματιών, Βιοτεχνών, Εμπόρων Ελλάδος (ΓΣΕΒΕΕ), η Εθνική Συνομοσπονδία Ελληνικού Εμπορίου (ΕΣΕΕ), ο Σύνδεσμος Ελληνικών Τουριστικών Επιχειρήσεων (ΣΕΤΕ), όπως και άλλες εργοδοτικές οργανώσεις

¹¹ Παπαδημητρίου, Ο «νομοθετημένος» κατώτατος μισθός . ΕΕργΔ. Τόμος 73/2014 σελ.5 επ.

που προτείνονται από αυτούς και καλούνται στη συνέχεια από την επιτροπή συντονισμού της διαβούλευσης.

Η Επιτροπή Συντονισμού της διαβούλευσης αποστέλλει σε πρώτη φάση έγγραφη πρόσκληση εντός του πρώτου δεκαημέρου του Φεβρουαρίου κάθε έτους προς εξειδικευμένους επιστημονικούς και ερευνητικούς φορείς, μεταξύ άλλων η Τράπεζα της Ελλάδος, η Εθνική Στατιστική Υπηρεσία, ο Οργανισμός Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού (ΟΑΕΔ), το Ινστιτούτο Εργασίας της ΓΣΕΕ/ΑΔΕΔΥ με σκοπό να συντάξουν έκθεση που πρέπει να υποβληθεί έως την 31^η Μαρτίου κάθε έτους. Η έκθεση αυτή θα αφορά κάθε φορά με περιεχόμενο την αξιολόγηση του ισχύοντος νομοθετημένου κατώτατου μισθού και ημερομισθίου, σε συνδυασμό με την επίκαιρη οικονομική κατάσταση της χώρας την εκάστοτε περίοδο.

Στην δεύτερη φάση της άνω διαδικασίας η Επιτροπή Συντονισμού σχηματίζει φάκελο με τις ανωτέρω εκθέσεις και τις αποστέλλει στους εκπροσώπους των κοινωνικών εταίρων, προκειμένου να εκφράσουν την άποψή τους και να υποβάλλουν υπόμνημα σχετικά με την αναπροσαρμογή του κατώτατου μισθού και ημερομισθίου.

Στην τρίτη φάση της διαδικασίας η Επιτροπή διαβιβάζει το υπόμνημα κάθε διαβουλευόμενου κοινωνικού εταίρου προς τους λοιπούς και τους προσκαλεί σε προφορική διαβούλευση το αργότερο μέχρι τις 15 Απριλίου κάθε έτους.

Σε τέταρτη φάση η Επιτροπή διαβιβάζει στο Κέντρο Προγραμματισμού και Οικονομικών ερευνών (ΚΕΠΕ) όλα τα υπομνήματα στους διαβουλευόμενους, όπως και τις εκθέσεις των επιστημονικών και ερευνητικών φορέων της πρώτης φάσης, το αργότερο μέχρι τις 30 Απριλίου κάθε έτους. Η γνώμη που θα διατυπώνεται στο Σχέδιο Πορίσματος Διαβούλευσης μπορεί να αποκλίνει ή να είναι διαφορετικό από τις εκθέσεις που υποβάλλονται από τους υπόλοιπους φορείς.

Σε Πέμπτη φάση το Σχέδιο Πορίσματος Διαβούλευσης, το οποίο ολοκληρώνεται το αργότερο μέχρι τις 31 Μαΐου κάθε έτους, διαβιβάζεται στην Επιτροπή Συντονισμού της διαβούλευσης και υποβάλλεται στον Υπουργό Οικονομικών και τον Υπουργό Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Πρόνοιας.

Στην έκτη φάση εντός του τελευταίου δεκαπενθημέρου του μήνα Ιουνίου κάθε έτους ο Υπουργός Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Πρόνοιας εισηγείται στο Υπουργικό Συμβούλιο το θέμα του κατώτατου μισθού λαμβάνοντας υπ όψη το Πόρισμα Διαβουλεύσεων όπως αυτό συντάχθηκε βάσει της ανωτέρω διαδικασίας. Τέλος ο Υπουργός Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Πρόνοιας εκδίδει την απόφαση καθορισμού του κατώτατου μισθού για υπαλλήλους και κατώτατου ημερομισθίου για τους εργατοτεχνίτες.¹²

Η ανωτέρω διαδικασία θα ετίθετο σε ισχύ με τη λήξη των Προγραμμάτων Δημοσιονομικής Προσαρμογής, όπως ορίζεται στη παρ.2 του άρθρου 2 του νόμου 4173/2013. Το πρόγραμμα έληξε στις 20 Αυγούστου το 2018 οπότε η διαδικασία έχει τεθεί νομικά ήδη σε ισχύ. Δεδομένης της λήξης και του τελευταίου προγράμματος δημοσιονομικής προσαρμογής τον Αύγουστο κρίθηκε επιβεβλημένη η άμεση ενεργοποίηση της διαδικασίας που ορίζει ο νόμος 4173/2013 για την αναπροσαρμογή του κατώτατου μισθού. Προς τον σκοπό αυτό και για την εκκίνηση της διαδικασίας εντός του έτους 2018, με την προτεινόμενη διάταξη τίθενται ειδικά χρονοδιαγράμματα για την έναρξη και ολοκλήρωση της διαδικασίας, έτσι ώστε αυτή να έχει ξεκινήσει εντός του τελευταίου δεκαημέρου του Σεπτεμβρίου του 2018 και να ολοκληρωθεί εντός του τελευταίου δεκαπενθημέρου του μηνός Ιανουαρίου 2019. Διατηρούνται με τη συγκεκριμένη τροποποίηση όλα τα ενδιάμεσα στάδια της διαδικασίας του άρθρου 103 του νόμο 4172/2013 και προβλέπονται ίσης διάρκειας διαστήματα σε κάθε στάδιο της διαδικασίας, δίχως να επέρχεται καμία αλλαγή πέραν των ρητών ημερομηνιών που προέβλεπε ο νόμος. Η συγκεκριμένη αλλαγή αφορά μόνο την έναρξη του μηχανισμού αυτού και ειδικά μόνο για το έτος 2018.¹³

1.3. Η συνταγματικότητα και ο κατώτατος μισθός

Στην ελληνική έννομη τάξη μέχρι πρότινος δεν υπήρχαν θεσμοθετημένες μισθολογικές διακρίσεις με γνώμονα την ηλικία του εργαζομένου. Με την ένταξη της χώρας στα Μνημόνια και με στόχο την καταπολέμηση της ανεργίας

¹² Παπαδημητρίου, Ο «νομοθετημένος» κατώτατος μισθός. ΕΕργΔ. Τόμος 73/2014 σελ.5 επ.

¹³ Αιτιολογική Έκθεση και Τροπολογία του άρθρου 103 του νόμου 4172/2013

των νέων, αφού κατά κανόνα οι νέοι έχουν λιγότερα οικογενειακά βάρη όπως και μικρότερη εμπειρία και προϋπηρεσία. Με αφετηρία αυτό, θεσπίστηκε μια σειρά ρυθμίσεων που προέβλεπαν τη σύναψη συμβάσεων με νέους ηλικίας 18 με 25, με δυσμενέστερους μισθολογικούς όρους.

Για τη σύναψη των συμβάσεων αυτών προϋπόθεση ήταν είτε η προγενέστερη ανεργία, είτε η έλλειψη προϋπηρεσίας (γενικής ή στον κλάδο στον οποίο θα γινόταν η πρόσληψη). Με την ΠΥΣ 6 /2012 ορίστηκε η κατά 32% μείωση του κατώτατου μισθού των νέων ηλικίας έως 25. Με βάση την μείωση αυτή ο κατώτατος μισθός των νέων ανέρχεται στα 510,95 ευρώ μεικτά και το ημερομίσθιο στα 22,83 ευρώ.

Είναι φανερό ότι το ύψος του κατώτατου μισθού των νέων δεν είναι δίκαιος και δεν είναι σε θέση να παρέχει αξιοπρεπές επίπεδο διαβίωσης αφού υπολείπεται ακόμη και του ορίου της φτώχειας που ορίζει η ΕΛΣΤΑΤ, το οποίο ανερχόταν στα 6591 ευρώ ετησίως καθαρά. Η ανθρώπινη αξία στην προκειμένη περίπτωση δεν προστατεύεται αλλά προσβάλλεται από τον ίδιο το νομοθέτη καθώς δεν προσφέρεται ούτε το ελάχιστο όριο διαβίωσης.

Πέραν του ζητήματος της προστασίας της ανθρώπινης αξίας το ζήτημα που προκύπτει είναι, κατά πόσο η επιπλέον μείωση ύψους 10% του κατώτατου μισθού στους νέους προσκρούει στην αρχή της ισότητας η οποία είναι θεσμοθετημένη στο Σύνταγμα. Η αρχή της ισότητας επιβάλλει την *ιση μεταχείριση των όμοιων και την ανόμοια των ανόμοιων*. Η μικρότερη ηλικία του εργαζομένου από μόνο του δεν αποτελεί στοιχείο διαφοροποίησης της αξίας της εργασίας. Στόχος ήταν η μείωση της ανεργίας των νέων. Ο συγκεκριμένος στόχος δεν τους διαφοροποιεί από τους υπόλοιπους εργαζόμενους σε σχέση με την αξία της εργασίας τους. Παρ' όλα αυτά ακόμη και δεκτή να γινόταν η δυσμενής μισθολογική μεταχείριση των νέων για λόγους γενικότερου κοινωνικού συμφέροντος, για να μην αντίκειται στη αρχή της ισότητας, θα έπρεπε να είναι ανάλογη των περιστάσεων και σύμφωνη πάντα με την αρχή της αναλογικότητας (25παρ.1Σ) πράγμα που δεν φαίνεται να ισχύει¹⁴.

Λόγω του μείζονος αυτού ζητήματος οι συνδικαλιστικές οργανώσεις της ΓΕΝ.Ο.Π/Δ.Ε.Η και της Α.Δ.Ε.Δ.Υ προσέφυγαν στην Ευρωπαϊκής Επιτροπής

¹⁴ Δερμιτζάκη, Μισθός και νεότητα, ΕΕργΔ Τόμος 73/2014 σελ.25 επ.

Κοινωνικών Δικαιωμάτων λόγω των μειωμένων αμοιβών των νέων κάτω των 25 ετών ισχυριζόμενοι την παράβαση του άρθρου 4 παρ.1 που αφορά την δίκαιη αμοιβή και την απαγόρευση διακρίσεων του Χάρτη.

Η Επιτροπή έκρινε ότι τα δύο ζητήματα δεν πρέπει να συγχέονται και οφείλει να τα εξετάσει ξεχωριστά. Για να θεωρηθεί αρχικά μια αμοιβή δίκαιη κατά το άρθρο 4 παρ. 1 θα πρέπει να βρίσκεται πάνω από το όριο της φτώχειας που ισχύει σε κάθε χώρα, όπως επίσης η αμοιβή να μην είναι χαμηλότερη του 60% του εθνικού μέσου όρου των αποδοχών. Για να μπορέσει η Επιτροπή να κρίνει το ζήτημα ζήτησε από την κυβέρνηση να της παραχωρήσει πληροφορίες σχετικά με το ύψος του κατώτατου μισθού που ίσχυε στην Ελλάδα. Σε γενικές γραμμές, η Επιτροπή θεώρησε ότι είναι επιτρεπτό να καταβάλλονται χαμηλότεροι μισθοί στους νέους υπό συγκεκριμένες όμως συνθήκες όπως είναι η περίπτωση της μαθητείας. Μια τέτοια μείωση θεωρητικά μπορεί να διευκολύνει την ένταξη των νέων στην αγορά εργασίας. Όπως επίσης μπορεί να δικαιολογηθεί μια τέτοια μείωση από το γεγονός ότι οι νέοι επιβαρύνονται με μικρότερες δαπάνες που αφορούν την οίκηση και τα οικογενειακά βάρη. Σημαντικό είναι πάντοτε οι μειώσεις αυτές να μην ρίχνουν το ύψος των αποδοχών κάτω από το όριο της φτώχειας που ισχύει σε κάθε χώρα.

Λαμβάνοντας η Επιτροπή υπόψη τα στοιχεία που της προσκόμισε η Κυβέρνηση σχετικά με τις αμοιβές των κάτω των 25 οι οποίες πλέον είναι μειωμένες κατά 32% σε σχέση με των άνω των 25, κατέληξε αρχικά στο συμπέρασμα ότι οι αποδοχές των νέων είναι κάτω του ορίου της φτώχειας στην Ελλάδα και άρα υπάρχει παράβαση του άρθρου 4 παρ1 του Χάρτη του 1961.

Στα ζητήματα της διάκρισης λόγω ηλικίας η επιτροπή θεωρεί ότι εναπόκειται στο κράτος να αποδείξει ότι η χαμηλότερη αμοιβή των νέων δικαιολογείται από αντικειμενικούς λόγους, εφόσον φανεί ότι κάτι τέτοιο εξυπηρετεί έναν θεμιτό σκοπό. Εξετάζοντας τα στοιχεία η Επιτροπή είχε την άποψη ότι η δυσμενέστερη αμοιβή των νέων είχε ως στόχο την ένταξη των νέων στην αγορά εργασίας σε μια περίοδο σοβαρής οικονομικής κρίσης για την Ελλάδα. Ωστόσο η Επιτροπή θεώρησε πως η έκταση της μείωσης των κατώτατων αποδοχών και ο τρόπος με τον οποίο εφαρμόστηκε σε όλους τους

εργαζόμενους κάτω των 25 ετών είναι δυσανάλογη ακόμα και να συνεκτιμηθούν οι ιδιαίτερες οικονομικές συνθήκες που επικρατούσαν.¹⁵

1.4. Η στατιστική εξέλιξη του κατώτατου μισθού στην Ελλάδα

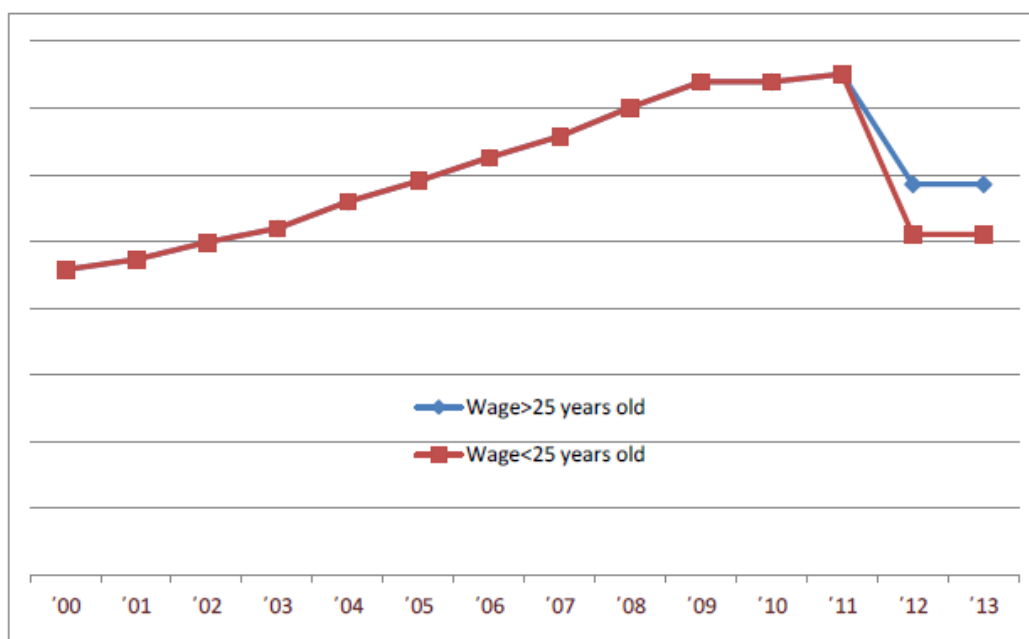
Στον Πίνακα 1 και το διάγραμμα 1 μπορούμε να εντοπίσουμε την στατιστική εξέλιξη του κατώτατου μισθού και του ημερομισθίου κατά την περίοδο 2000-2013, σύμφωνα με τις διατάξεις των Εθνικών Γενικών Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας (NGCA's) και των κυβερνητικών νομοθετικών παρεμβάσεων.

Year	NGCA	Wage (in €) [±]	Day Wage (in €) [±]	Percentage Change
2000	2000-01	457,66	20,50	-
2001	2000-01	472,76	21,18	+3,3%
2002	2002-03	498,86	22,35	+5,4%
2003	2002-03	519,87	23,29	+4,2%
2004	2004-05	559,98	25,01	+6% (+8,00€&8,5€/month)
2005	2004-05	591,18	26,41	+5,5%
2006	2006-07	625,97	27,96	+5,8%
2007	2006-07	657,89	29,39	+5,1%
2008	2008-09	701	31,32	+6,45%
2009	2008-09	739,56	33,04	+5,5%
2010	2010-12	739,56	33,04	0,0
2011	2010-12	751,39	33,57	+1,6%
2012				
>age of 25	Law 4046/12	586,08	26,18	-22%
2012				
<age of 25	Law 4046/12	510,95	22,83	-32%
2013				
>age of 25	Law 4046/12	586,08	26,18	0,0
2013				
<age of 25	Law 4046/12	586,08	22,83	0,0

Πίνακας 1: Στατιστική εξέλιξη του κατώτατου μισθού στην Ελλάδα

(Πηγή: Kostas Karamanis, *Minimum Wage and Unemployment in Greek Labour Market: A Descriptive Analysis*, 40)

¹⁵ Απόφαση της Ευρωπαϊκής Επιτροπής Κοινωνικών Δικαιωμάτων επί της υπ' αριθμό 66/2011 συλλογικής προσφυγής της ΓΕΝ.Ο.Π/Δ.Ε.Η και της Α.Δ.Ε.Δ.Υ κατά Ελλάδος, ΕΕργΔ Τόμος 7/2012 σελ.1614 επ.



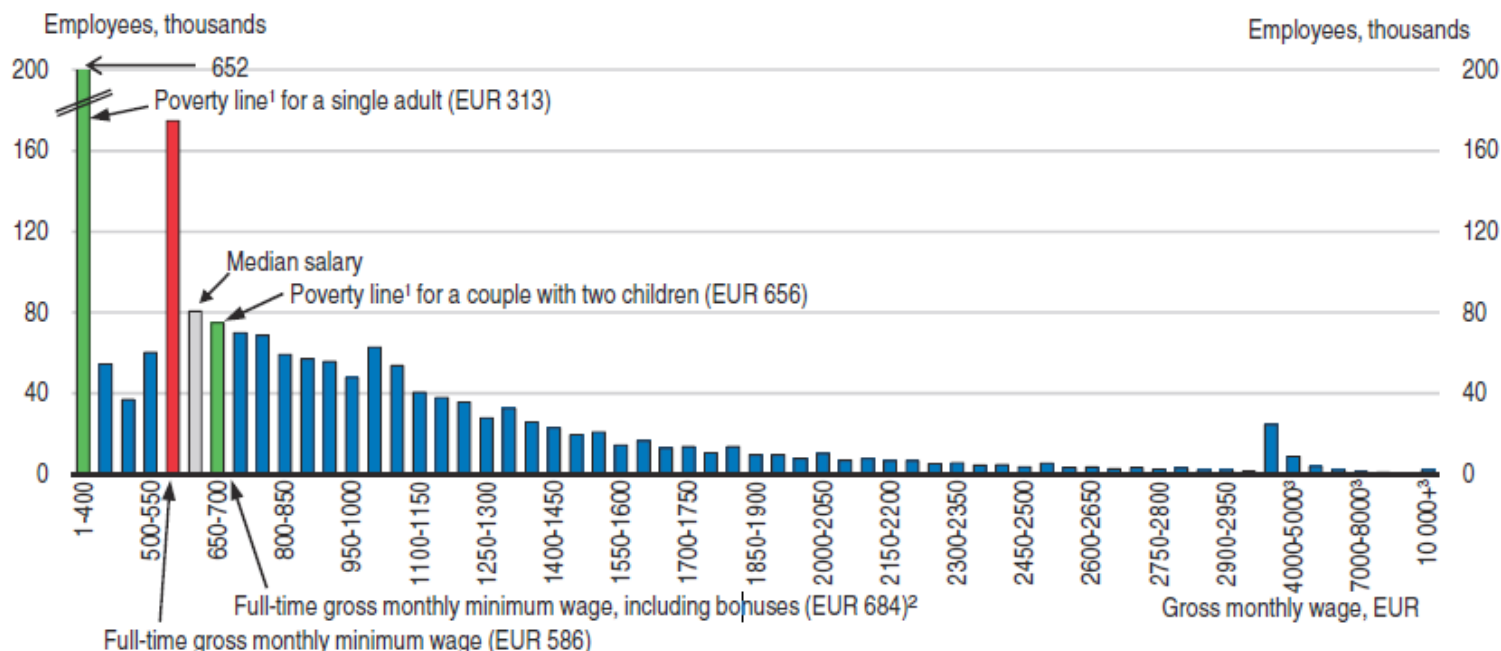
Σχήμα 1: Διάγραμμα εξέλιξης του κατώτατου μισθού στην Ελλάδα

(Πηγή: Kostas Karamanis, *Minimum Wage and Unemployment in Greek Labour Market: A Descriptive Analysis*, 41)

Μελετώντας την στατιστική εξέλιξη του κατώτατου μισθού στην Ελλάδα κατά την περίοδο 2000-2013 μπορούμε να δούμε πόσο γρήγορα μειώνεται αυτός υπό την πίεση των πρόσφατων μέτρων λιτότητας που έθεσε σε εφαρμογή ο νόμος 4046/12.

Συγκεκριμένα, κατά τις διαπραγματεύσεις μεταξύ των εταίρων και της υπογραφής της ΕΓΣΣΕ ο κατώτατος μισθός στο χρονικό διάστημα 2000-2011 παρουσίασε αύξηση σχεδόν 60%, από 457,66 € (20,5 €) το έτος 2000 σε 751,39 € (33,57 €) το έτος 2011, δηλαδή σε επίπεδα υψηλότερα από το μέσο ποσοστό πληθωρισμού. Έπειτα, παρατηρούμε μείωση της τάξεως του 22%, από 751,39 € (33,57 €) σε 586,08 € (26,18 €), στη χρονική περίοδο 2012-2013, όταν το ύψος του κατώτατου μισθού προσδιορίστηκε από το νόμο 4046/12. Όπως παρατηρούμε στα τελευταία στατιστικά δεδομένα του πίνακα 1 και του σχήματος 1, για πρώτη φορά στην Ελλάδα εισήχθη υπήρξε διάκριση των εργαζομένων βάσει ηλικιακών κριτηρίων. Οι διακρίσεις αυτές αφορούσαν εργαζόμενους άνω και κάτω των 25 ετών. Η προσαρμογή αυτή έγινε με σκοπό την καταπολέμηση της ανεργίας των νέων. Γι αυτή την κατηγορία εργαζομένων ο κατώτατος μισθός μειώθηκε σε ποσοστό 32% για την χρονική

περίοδο 2012-2013. Τέλος, από το 2014 μέχρι και σήμερα ο κατώτατος μισθός στην κατηγορία αυτή ανέρχεται στα 510,65 € (22,83 €).



Σχήμα 2: Αντιστοίχιση αριθμού Ελλήνων εργαζομένων και του μισθού που αμείβονται (Σεπτέμβρης 2017)

(Πηγή: OECD Economic Survey, Greece, April 2018 Overview)

Το σχήμα 2 μας απεικονίζει τον αριθμό των Ελλήνων εργαζομένων σε χιλιάδες σε αντιπαραβολή με τον μισθό που αμείβονται, βάσει στατιστικών δεδομένων της ΟΕCD για το έτος 2017). Μπορεί εύκολα να διακρίνει κανείς ότι το μεγαλύτερο ποσοστό των Ελλήνων εργαζομένων αμείβεται με μισθό από 1-400 €, δηλαδή κάτω από τα όρια της φτώχειας¹⁶ και αμέσως μετά με κόκκινη μπάρα παρατηρούμε ότι περίπου 170.000 εργαζόμενοι αμείβονται με τον κατώτατο μισθό (586 €). Τέλος, είναι εμφανές ότι οι τιμές του οριζόντιου άξονα είναι αντιστρόφως ανάλογες με τις κατακόρυφες τιμές, δηλαδή όσο αυξάνεται ο μηνιαίος μισθός, τόσο μειώνεται ο αριθμός των Ελλήνων

¹⁶ όριο της φτώχειας σε κάθε χώρα ορίζεται το 60% του μέσου εισοδήματος της χώρας και αντιπροσωπεύει το επίπεδο του εισοδήματος που θεωρείται απαραίτητο για μια αξιοπρεπή ζωή. (ΕΛΣΤΑΤ - ΔΕΛΤΙΟ ΤΥΠΟΥ- ΚΙΝΔΥΝΟΣ ΦΤΩΧΕΙΑΣ - Έρευνα Εισοδήματος και Συνθηκών Διαβίωσης των Νοικοκυριών: Έτος 2017)

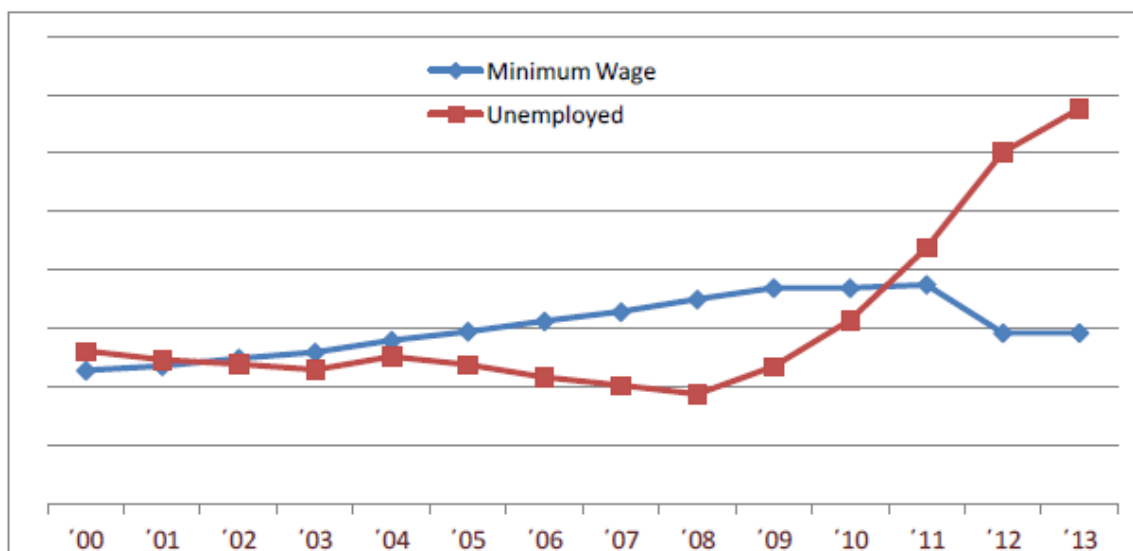
εργαζομένων που αμείβεται με αυτόν. Επομένως μπορούμε να βγάλουμε αρκετά συμπεράσματα για τη σχέση ανεργίας-κατώτατου μισθού, τα οποία αναλύουμε στο αμέσως επόμενο κεφάλαιο.

1.5. Η σχέση κατώτατου μισθού και ανεργίας στην Ελλάδα

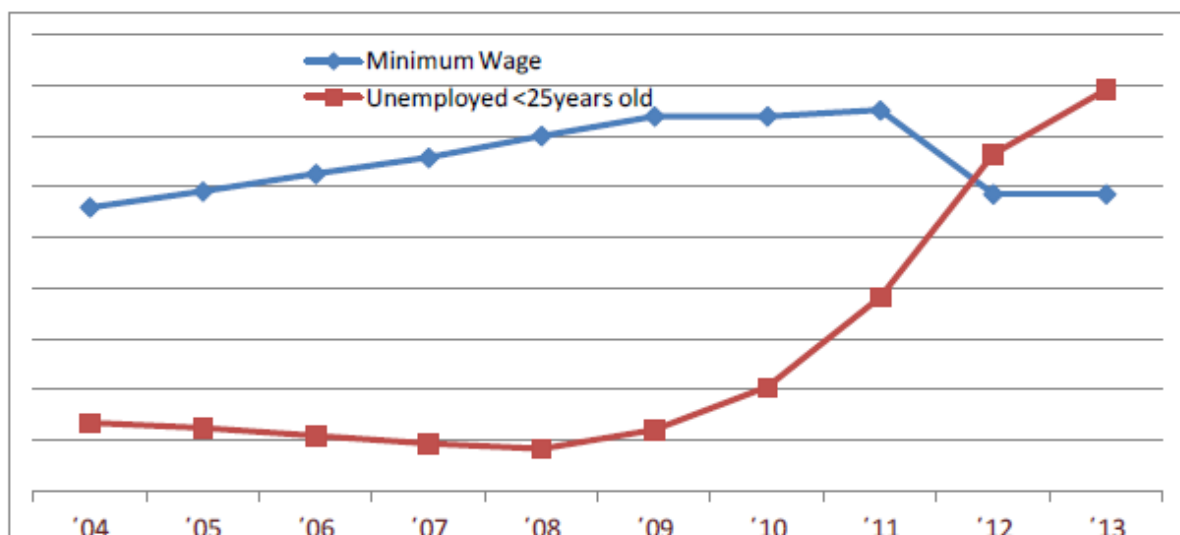
Year	Employment	Unemployment	Average Percentage Unemployment*	Percentage Unemployment 15-24 years old*
2000	4.088,5	523,5	11,3%	<i>n.a.</i>
2001	4.086,3	493,9	10,7%	<i>n.a.</i>
2002	4.175,8	480,2	10,3%	<i>n.a.</i>
2003	4.274,5	460,0	9,7%	<i>n.a.</i>
2004	4.313,2	505,7	10,5%	26,7%
2005	4.369,0	477,5	9,9%	26%
2006	4.452,3	434,5	8,9%	25,1%
2007	4.509,9	406,9	8,3%	22,9%
2008	4.559,3	377,9	7,7%	22,1%
2009	4.508,7	471,1	9,5%	25,5%
2010	4.388,6	628,7	12,6%	32,6%
2011	4.090,7	876,9	17,7%	43,6%
2012	3.763	1.203,8	24,3%	55,2%
2013	3.613,4	1.353,5	27,2%	58,5%

Πίνακας 2: Η εξέλιξη της ανεργίας στην Ελλάδα (σε εκατομμύρια)

(Πηγή: Kostas Karamanis, *Minimum Wage and Unemployment in Greek Labour Market: A Descriptive Analysis*, 42)



Σχήμα 3: Διαγραμματική απεικόνιση και αντιπαραβολή της ανεργίας με τον κατώτατο μισθό



Σχήμα 4: Διαγραμματική απεικόνιση και αντιπαραβολή της ανεργίας με τον κατώτατο μισθό για εργαζόμενους κάτω των 25 ετών

(Πηγή: Kostas Karamanis, *Minimum Wage and Unemployment in Greek Labour Market: A Descriptive Analysis*, 45)

Στον Πίνακα 2 φαίνεται η εξέλιξη της ανεργίας στην Ελλάδα (σε εκατομμύρια) ανά έτος από το 2000 έως και το 2013. Τα σχήματα 3 και 4 προκύπτουν από τα αριθμητικά δεδομένα του Πίνακα 2 και μας απεικονίζουν τη διαμόρφωση της ανεργίας σε σχέση με τον κατώτατο μισθό σε ηλικίες άνω και κάτω των 25 ετών.

Σύμφωνα με την νεοκλασική οικονομική θεωρία, υπάρχει αιτιώδης συνάφεια μεταξύ του κατώτατου μισθού και του επιπέδου ανεργίας. Αν αυτό

ισχύει γενικά, τότε οι χώρες με χαμηλό κατώτατο μισθό θα έχουν επίσης χαμηλότερα επίπεδα ανεργίας. Αντιστρόφως οι χώρες με υψηλό κατώτατο μισθό θα πρέπει να έχουν υψηλότερα ποσοστά ανεργίας.

Ωστόσο, το παραπάνω συμπέρασμα δεν ισχύει για την περίπτωση της Ελλάδας. Μελετώντας την εξέλιξη του κατώτατου μισθού και του ποσοστού ανεργίας, δεν υπάρχει θετική ή αρνητική αλληλεπίδραση των δύο μεγεθών. Το συμπέρασμα αυτό ομοιάζει με παρόμοιες μελέτες και έρευνες σε ανεπτυγμένες και αναπτυσσόμενες χώρες. Επομένως, ο κατώτατος μισθός δεν επηρεάζει ουσιαστικά το ποσοστό απασχόλησης και κατ' επέκταση τα επίπεδα ανεργίας.¹⁷

Όπως φαίνεται από τον Πίνακα 2, στην ελληνική αγορά εργασίας, κατά την περίοδο 2000-2008, η ανεργία μειώθηκε από 11,3% σε 7,7% ενώ η αύξηση του κατώτατου μισθού ήταν πάνω από 50%. Από 457,66 € (20,50 €) που ήταν το 2000 έφτασε το 2008 σε 701 € (31,32 €). Αντιθέτως, κατά την περίοδο 2011-2013, αν και ο ελάχιστος μισθός μειώθηκε ξαφνικά κατά 22% (από 751,39 € / 33,57 € σε 586,08 € / 26,18 €), η ανεργία αυξήθηκε ταχύτατα κατά 10%, από 17,7% σε 27,2%, πράγμα που μεταφράζεται σε απώλεια 500.000 θέσεων εργασίας.

Τα στοιχεία από τον Πίνακα 2, για την ανεργία των νέων είναι ιδιαίτερα ενδιαφέροντα. Πολλοί οικονομολόγοι υποστηρίζουν την ανάγκη ύπαρξης κατώτερης από την ελάχιστη αμοιβή των νέων εργαζομένων. Ο λόγος είναι η χαμηλότερη παραγωγικότητα και οι ιδιαιτερότητες των νεώτερων ομάδων εργασίας.¹⁸ Προκειμένου να διευκολυνθεί η είσοδος των νέων στην ελληνική αγορά εργασίας ο ελάχιστος μισθός των εργαζομένων κάτω των 25 ετών μειώθηκε επιπλέον κατά 10%. Έτσι, ο ελάχιστος μισθός που ισχύει σήμερα είναι 510,95 € (22,83 €), ήτοι 32% χαμηλότερος από τον κατώτατο μισθό για το 2011 (751,39 € / 33,57 €). Ωστόσο, η ανεργία των νέων κατά τη χρονική περίοδο 2011-2013 αυξήθηκε κατά 15%, φθάνοντας στο 58,5% το 2013 από το 43,6% που βρισκόταν το 2011. Με άλλα λόγια, το ποσοστό ανεργίας των νέων (άτομα κάτω των 25 ετών) και το ποσοστό συνολικής ανεργίας σχεδόν διπλασιάστηκε από το 2011.¹⁷

¹⁷ Kostas Karamanis, Minimum Wage and Unemployment in Greek Labour Market: A Descriptive Analysis, σελ.36 επ.

¹⁸ Γαβρόγλου, Ο κατώτατος μισθός στην Ελλάδα και διεθνώς 2013

2. Ο κατώτατος μισθός στη Γερμανία

2.1. Ιστορική αναδρομή

Date	Event
22 September 2013	Federal election ("Bundestagswahl").
14 December 2013	Signing of the coalition agreement which mentions the introduction of a minimum wage.
2 April 2014	Announcement of the government to propose a minimum wage law in parliament including 1 January 2015 as the date of introduction and a federal level of €8.50.
3 July 2014	Final decision of the parliament in favor of the minimum wage.
1 January 2015	The new regulation comes into force.

Πίνακας 3: Το χρονοδιάγραμμα της εισαγωγής του κατώτατου μισθού στη Γερμανία

(Πηγή: Mario Blosser IAB-Discussion Paper 3/2016)

Η εισαγωγή του κατώτατου μισθού ήταν αντικείμενο συζήτησης σε πολλές πολιτικές συζητήσεις. Η πρώτη δημόσια αναφορά για τον κατώτατο μισθό σηματοδοτείται με την ομοσπονδιακή προεκλογική εκστρατεία το 2013, όπου όλα τα αριστερά και κεντρώα κόμματα τάχθηκαν υπέρ του θεσμού. Όπως συνοψίζεται στον Πίνακα 3, η κυβέρνηση ανακοίνωσε ότι ο θεσμός του κατώτατου μισθού θα εισάγονταν, αφού τα κόμματα που ήταν υπέρ αυτού συνασπιστούν. Η συμφωνία αυτή ανακοινώθηκε το Νοέμβριο του 2013 και υπογράφηκε το Δεκέμβριο του 2014. Τον Απρίλιο του 2014 ανακοινώθηκε η μέρα έναρξης ισχύος του νόμου (1-1-2015), όπως επίσης και το ύψος του κατώτατου μισθού. Τον Ιούλιο του 2014 ψηφίστηκε ο νόμος.¹⁹

2.2. Αναγκαιότητα ύπαρξης του κατώτατου μισθού βάσει των γερμανικών δεδομένων

Οι εργαζόμενοι ήταν σε κάθε περίπτωση υπέρ και αποζητούσαν τον θεσμό του κατώτατου μισθού όπως επίσης και η πολιτική ηγεσία της Γερμανίας. Από την άποψη του εργαζομένου, ο θεσμός εξυπηρετεί δύο

¹⁹ Blosser, IAB,3/2016, Employment expectations and uncertainties ahead of the new German minimum wage

λειτουργίες. Αφενός, εξασφαλίζει την οικονομική του ευημερία, αφετέρου την συμμετοχή του στα κοινωνικά δρώμενα.

Από την άποψη των εργοδοτών τα πράγματα είναι διαφορετικά. Η ιδέα ενός «δίκαιου μισθού» δεν ανταποκρίνεται στην πραγματικότητα καθώς μεταξύ της εργασίας και του ποσού της αμοιβής δεν υπάρχει αντικειμενικά αποδεδειγμένη σχέση. Οι συνδικαλιστές και οι πολιτικοί συχνά υποστηρίζουν ότι η εργασία πρέπει να τρέφει τον εργάτη. Αλλά σε μια οικονομία της αγοράς, οι τιμές δεν βασίζονται στις ανάγκες του προμηθευτή, αλλά προσδιορίζονται από τη ζήτηση. Όσον αφορά τον θεσμό του κοινωνικού κράτους δικαίου, ο αποδέκτης είναι το κράτος και όχι ο εργοδότης. Σε μια οικονομία της αγοράς, οι τιμές και επομένως οι μισθοί διαμορφώνονται μέσω της αγοράς. Εάν η ζήτηση για ένα προϊόν ή μια υπηρεσία είναι μικρή, τότε οι μισθοί στην αγορά εργασίας πρέπει να είναι αντίστοιχα χαμηλοί. Η σχέση αυτή φαίνεται από το γεγονός ότι πριν από την εισαγωγή του θεσμού του κατώτατου μισθού το ένα δέκατο των εργαζομένων στη Γερμανία αμειβόταν με μισθό που ήταν χαμηλότερος από το προτεινόμενο κατώτατο μισθό²⁰.

Από την άλλη πλευρά, οι εργοδότες είναι αυτοί που ασκούν πίεση για να παρέχουν έναν κατώτατο μισθό. Όταν μια εταιρεία πληρώνει υψηλούς μισθούς, αντιμετωπίζει τον ανταγωνισμό δυσκολότερα σε σχέση με άλλες εταιρείες που πληρώνουν χαμηλούς μισθούς. Αυτό ισχύει ιδιαίτερα σε επαγγελματικούς κλάδους που αφορούν υπηρεσίες, καθώς οι μισθοί αντιπροσωπεύουν ένα μεγάλο μέρος του κόστους του εργοδότη. Οι συλλογικές διαπραγματεύσεις είναι σχεδόν ανύπαρκτες σε αυτόν τον τομέα και οι μισθοί είναι ιδιαίτερα χαμηλοί. Δεν προκαλεί καμία έκπληξη το γεγονός ότι, κλάδοι με κακές μισθολογικές συνθήκες, όπως ήταν η βιομηχανία παραγωγής κρεάτων (σφαγεία) και οι επιχειρήσεις διαθέσεως εργατικού δυναμικού ήταν υπέρ της εισαγωγής του θεσμού.

Ο θεμελιώδης νόμος Grundgesetz (GG) προστατεύει την αυτονομία της συλλογικής διαπραγμάτευσης. Το κράτος αποσύρθηκε σε μεγάλο βαθμό από τη ρύθμιση των συνθηκών εργασίας. Διαπραγματεύονται πλέον ισάξια τα μέρη μεταξύ τους, οι εργοδότες και τα συνδικάτα για τον καθορισμό των

²⁰ Wank: Der Mindestlohn, RdA 2015, 88

συλλογικών συμβάσεων εργασίας. Για να διατηρηθεί μια ισορροπία, τα συνδικάτα έχουν το δικαίωμα της απεργία. Υπό αυτές τις συνθήκες, πρέπει να μας εκπλήσσει το γεγονός ότι υπάρχουν συλλογικές συμβάσεις των οποίων το ύψος των μισθών είναι χαμηλότερο από τον νόμιμο ελάχιστο κατώτατο μισθό. Αυτό συμβαίνει επειδή η αγορά δεν προσφέρει την καταλληλότερη λύση για όλα τα ζητήματα που προκύπτουν. Συνεπώς, ο κατώτατος μισθός πρέπει να προσφέρει προστασία έναντι της ανήθικης εκμετάλλευσης των εργαζομένων. Περί αδυναμίας της αγοράς γίνεται λόγος και στις περιπτώσεις που τα συνδικάτα αδυνατούν να επιτύχουν καλές συμφωνίες με υψηλότερους μισθούς, διότι η αγορά δεν δύναται να προσφέρει κάτι καλύτερο. Αυτό συμβαίνει διότι τα συνδικάτα είναι ολιγομελή, με αποτέλεσμα να μην είναι δυνατή η δημιουργία ισχυρών συνδικαλιστικών οργανώσεων. Εκτός από την αποτυχία της αγοράς, ένας λόγος για την παρέμβαση του κράτους είναι επομένως και η αποτυχία των συλλογικών διαπραγματεύσεων. Ωστόσο, αν αποτύχουν τα συνδικάτα να πετύχουν υψηλότερους μισθούς σε κάποιο κλάδο, τότε κατά πάσα πιθανότητα ο κατώτατος μισθός που προβλέπεται από το νόμο δύσκολα θα συμβαδίζει με την ζήτηση της αγοράς.²¹

Κρίνοντας από τα παραπάνω, καθίσταντο αναγκαία η καθιέρωση του κατώτατου μισθού στη Γερμανία ο οποίος επιδιώκει διαφορετικούς ρυθμιστικούς στόχους:

- Να εξασφαλίζεται η δίκαιη αμοιβή σε σχέση με την αποδοτικότητα-παραγωγικότητα έτσι ώστε να διασφαλίζεται η ισότητα στις αμοιβές.
- Να αποτρέπεται ο ανταγωνισμός επίτευξης ελάχιστον μισθών από πλευράς εργοδοτών.

2.3. Νόμος Mindestlohngesetz

Το ύψος του κατώτατου μισθού διαμορφώνεται υπό κάποιες προϋποθέσεις. Πρώτον, ένας κατώτατος μισθός δικαιολογείται μόνο για να διορθώσει μια συγκεκριμένη ανεπάρκεια της αγοράς. Δεύτερον, πρέπει να ορίζει μόνο το χαμηλότερο επίπεδο αποδοχών. Επομένως, η είσοδος του

²¹ Wank: Der Mindestlohn, RdA 2015, 88

κατώτατου μισθού επιβάλλεται να θεσπιστεί με τέτοιο τρόπο ώστε να μην επηρεάζονται οι συνθήκες εργασίας.²²

Ο κατώτατος μισθός ορίστηκε στα 8,50 ευρώ την ώρα και τέθηκε σε εφαρμογή από τις 1 Ιανουαρίου 2015. Ο νόμος MiLoG εγγυάται κατ'αρχήν ότι για κάθε εργάσιμη ώρα του εργαζομένου καταβάλλεται τουλάχιστον ακαθάριστος μισθός ύψους 8,50 ευρώ. Η διατύπωση της παραγράφου 1 του άρθρου 1 (2) του MiLoG αναφέρει απλώς ότι ο ελάχιστος μισθός ανά ώρα πρέπει να καταβληθεί. Αυτό σημαίνει ότι η υποχρέωση ελάχιστου μισθού δεν βασίζεται αποκλειστικά στον συμβατικά συμφωνημένο χρόνο εργασίας, αλλά πρέπει να ελέγχεται το ωράριο στο οποίο εργάστηκε ο εργαζόμενος για να καθοριστεί σωστά το ύψος του μισθού του.

Πιο πολύπλοκος είναι ο υπολογισμός του κατώτατου μισθού των μισθωτών που λαμβάνουν την αμοιβή τους για μεγαλύτερο χρονικό διάστημα αναφοράς (π.χ. μήνας). Αυτό ισχύει για την μεγαλύτερη μερίδα των εργαζομένων που λαμβάνουν τις αποδοχές τους μηνιαίως και είναι το πιο σύνηθες. Ο νόμος MiLoG δεν περιέχει ρητή ρύθμιση για τον υπολογισμό του κατώτατου μισθού γι' αυτούς. Στις περιπτώσεις αυτές ισχύει ένας μηνιαίος μέσος όρος. Παρά την έλλειψη νομοθεσίας, οι δικαιούχοι μηνιαίων πληρωμών δικαιολογημένα δεν υποχρεούνται να προβούν σε αυστηρούς ωριαίους υπολογισμούς, αλλά οι μεγαλύτερες περίοδοι αμοιβής απαιτούν τον μέσο όρο. Συνεπώς, ο υπολογισμός βασίζεται στον ακόλουθο τύπο για έναν μηνιαίο αποδέκτη μισθού:

*Ακαθάριστη μηνιαία αμοιβή / ώρες εργασίας κατά την περίοδο αναφοράς =
ακαθάριστο ωρομίσθιο.*

Αυτός ο υπολογιζόμενος ακαθάριστος ωριαίος συντελεστής θα πρέπει να είναι τουλάχιστον € 8,50 ακαθάριστο για την περίοδο αναφοράς²³.

Ο νόμος (Mindestlohngesetz) θεσπίζει μια επιτροπή που συνεδριάζει κάθε 2 χρόνια για να διαπραγματευτεί το ύψος του κατώτατου μισθού. Το

²² Picker: Niedriglohn und Mindestlohn, RdA 2014, 25

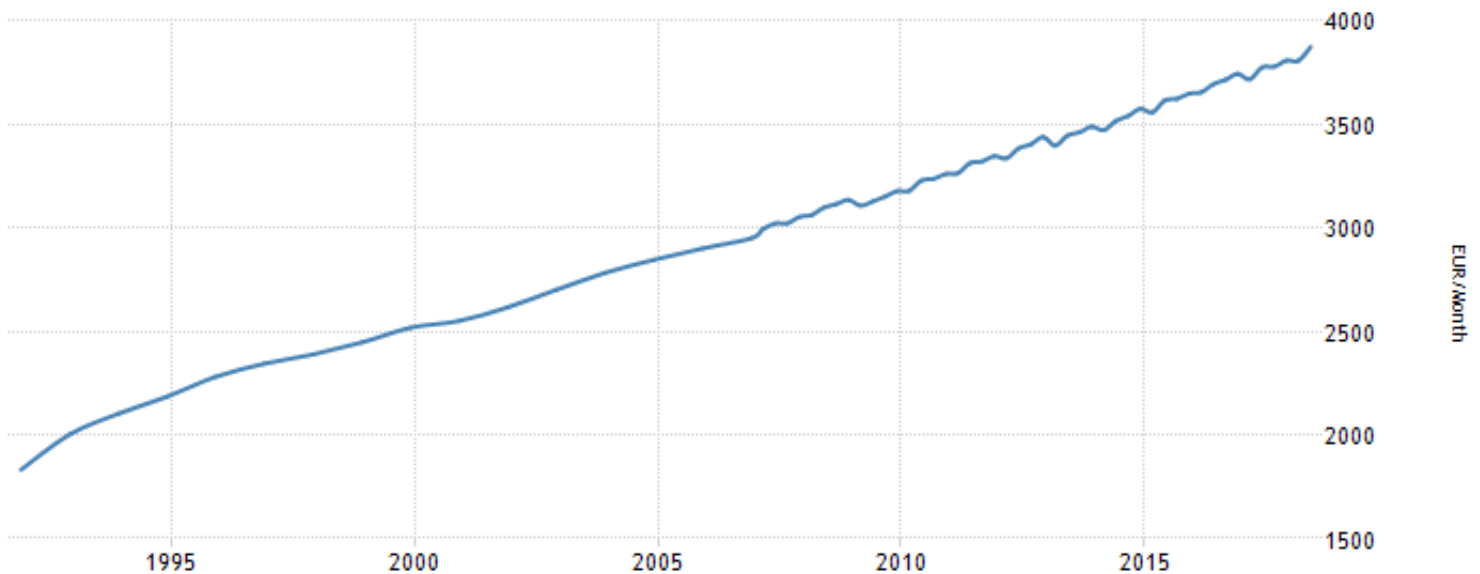
²³ Sittard: Das neue MiLoG: Mindestlohnberechnung und zivilrechtliche Folgen von Mindestlohnverstößen(RdA 2015, 99)

ύψος αυτού πρέπει να προσφέρει μια ελάχιστη προστασία στον εργαζόμενο έτσι ώστε να μην κινδυνέψει η απασχόληση του. Οφείλει να είναι ανάλογος με τον κλάδο στον οποίο εργάζεται και το ύψος αυτού να επιτρέπει τον ανταγωνισμό. Για να μπορέσει να αποφασίσει η επιτροπή αυτή πρέπει να είναι παρών το 50% των μελών της και απαιτείται απλή πλειοψηφία. Υπήρξε μια μεταβατική περίοδος στην Γερμανία που όριζε πως έως τις 31 Δεκεμβρίου 2017 ισχύουν και οι αποκλίνουσες ρυθμίσεις των συλλογικών συμβάσεων εργασίας όταν αυτές ορίζουν κάτι διαφορετικό και από τις 1.1.2017 πρέπει οι μισθοί να ανέρχονται τουλάχιστον στα 8,50 ευρώ και οι αποκλίσεις να ανέρχονται τουλάχιστον στην τιμή που ορίζει ο νόμος. Για όλες τις περαιτέρω αυξήσεις απαιτείται ψηφοφορία από μια μόνιμη «επιτροπή ελαχίστων μισθών» (άρθρα 4-10 MiLoG). Η προτεινόμενη αύξηση μισθού μπορεί να κηρυχθεί δεσμευτική από την ομοσπονδιακή κυβέρνηση με διάταγμα για όλες τις εργασιακές σχέσεις. Η επιτροπή κατώτατων μισθών αποτελείται από έναν πρόεδρο, έξι άλλα μέλη με δικαίωμα ψήφου και δύο μέλη επιστημονικών κύκλων χωρίς δικαίωμα ψήφου (άρθρα 4-7 MiLoG). Τα έξι μόνιμα μέλη της επιτροπής απαρτίζονται από τρεις αντιπροσώπους, οι οποίοι ανήκουν στις αντιπροσωπευτικές ενώσεις εργοδοτών και των συνδικάτων (άρθρο 5 MiLoG).²⁴

²⁴ Mindestlohngesetz (Zuletzt geändert durch Art. 2 Abs. 4 G v. 18.7.2017 I 2739)

2.4. Στατιστική εξέλιξη των μισθών στην Γερμανία

GERMANY AVERAGE GROSS MONTHLY EARNINGS



Σχήμα 5: Μέσος όρος μισθών στη Γερμανία σε αντιπαραβολή με τα έτη (1991-2018)

(Πηγή: TRADINGECONOMICS.COM | [STATISTISCHES BUNDESAMT](http://STATISTISCHES_BUNDESAMT))

GERMANY AVERAGE GROSS MONTHLY EARNINGS

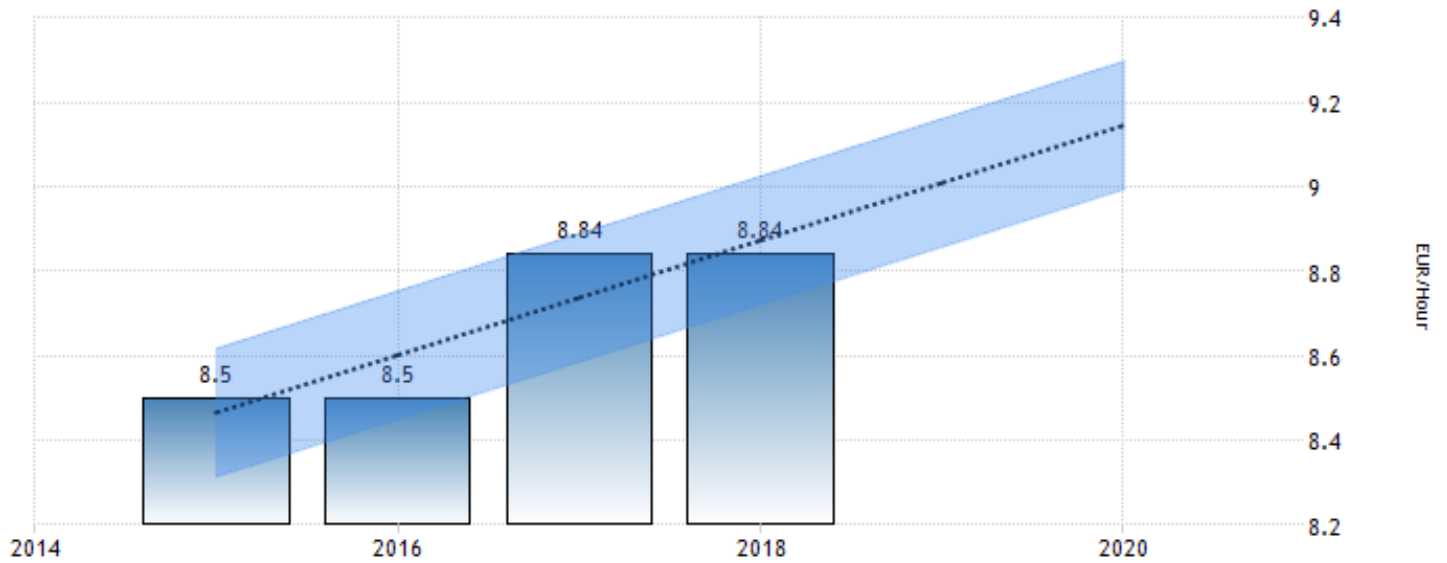


SOURCE: TRADINGECONOMICS.COM | [STATISTISCHES BUNDESAMT](http://STATISTISCHES_BUNDESAMT)

Σχήμα 6: Μέσος όρος μισθών στη Γερμανία σε αντιπαραβολή με τα έτη (2015-2018)

(Πηγή: TRADINGECONOMICS.COM | [STATISTISCHES BUNDESAMT](http://STATISTISCHES_BUNDESAMT))

GERMANY GROSS MINIMUM WAGES



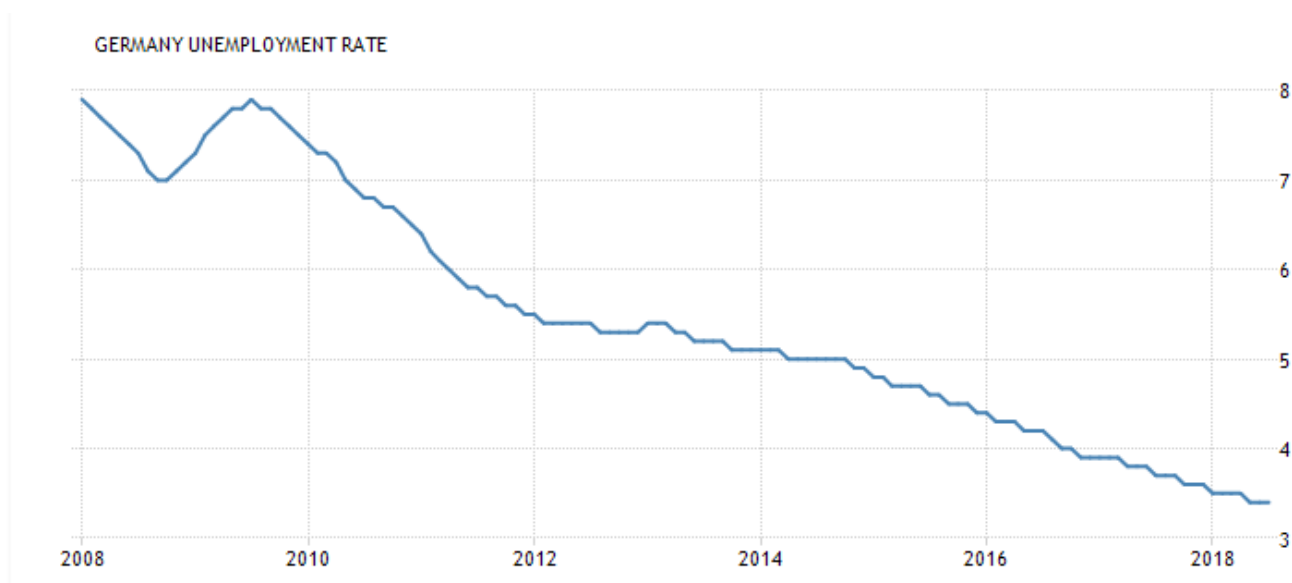
Σχήμα 7: Εξέλιξη του κατώτατου ωρομίσθιου στη Γερμανία σε αντιπαραβολή με τα έτη (2015-2018)

(Πηγή: TRADINGECONOMICS.COM | DESTATIS)

Στο Σχήμα 5 απεικονίζεται ο μέσος όρος του ακαθάριστου μισθού στη Γερμανία για την χρονική περίοδο 1991 έως και 2018. Παρατηρούμε ότι ο μέσος μισθός των Γερμανών εργαζομένων παρουσιάζει γραμμική αύξηση. Συγκεκριμένα παραθέτουμε τα δύο όρια, του κατώτερου και του ανώτερου μισθού σε αυτό το χρονικό διάστημα. Ο κατώτερος μέσος μισθός όπως προκύπτει από το διάγραμμα μας ανέρχεται στα 1832 € το έτος 1991 και ο μέγιστος ανέρχεται στα 3875 € το έτος 2018. Το χρονικό διάστημα που μας ενδιαφέρει είναι η χρονική περίοδος 2015 όπου και εισήχθη ο κατώτατος μισθός στη Γερμανία, έως και σήμερα. Για το λόγο αυτό, παραθέτουμε το Σχήμα 6. Από το 2015 μέχρι και το 2018 ο μέσος μισθός των γερμανών εργαζομένων αυξήθηκε κατά 251 €. Επίσης είναι φανερό, ότι η κλίση μας σε αυτή τη χρονική περίοδο που μελετάμε είναι ελαφρώς μεγαλύτερη από το την χρονική περίοδο 1991 έως και 2014, πράγμα που σημαίνει ότι ο ρυθμός αύξησης του μέσου ακαθάριστου μισθού ήταν μεγαλύτερος για το χρονικό διάστημα που εισήχθη ο θεσμός του κατώτατου μισθού. Αυτή η διαπίστωση θα μας βοηθήσει να βγάλουμε τα συμπεράσματά μας για τις επιπτώσεις του κατώτατου μισθού στη ζωή των Γερμανών εργαζομένων.

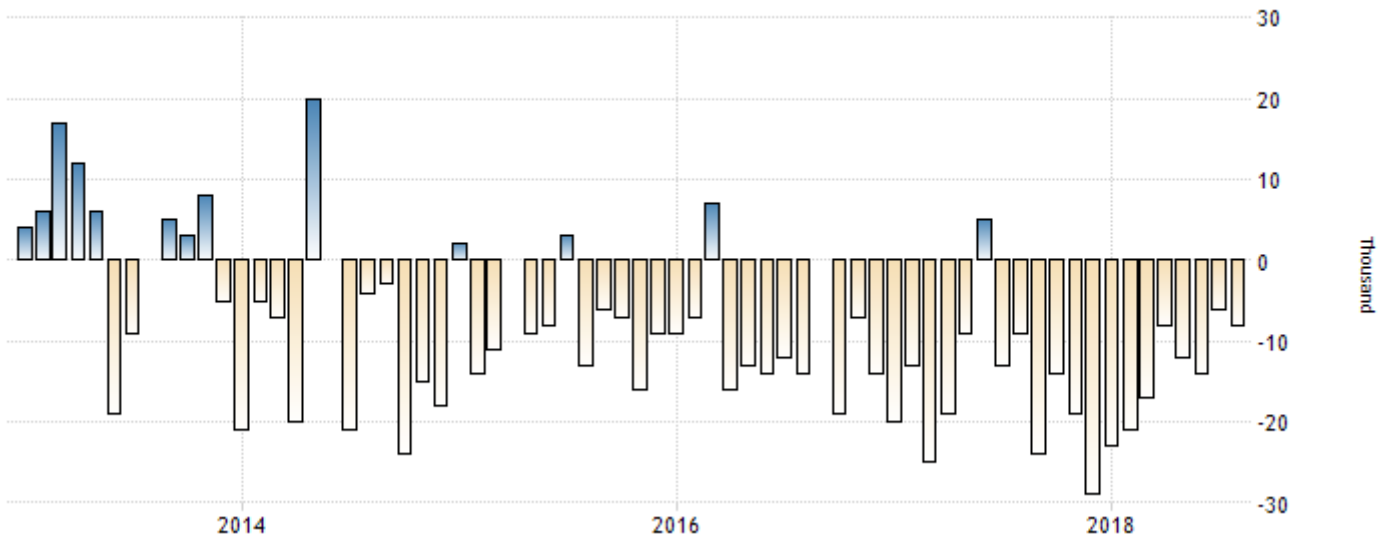
Τέλος, στο σχήμα 7 απεικονίζεται η εξέλιξη του κατώτατου ωρομισθίου για την χρονική περίοδο 2015 έως και 2018. Το 2015 και το 2016 το ωρομίσθιο όπως είναι γνωστό ήταν στα 8,5 €/ώρα, ενώ το 2017 και το 2018, παρουσιάστηκε αύξηση στο ημερομίσθιο με τιμή 8,84 €/ώρα. Παρατηρούμε μία αύξηση της τάξεως του 0,34 €/ώρα σε χρονικό διάστημα μόλις δύο ετών.

2.5. Κατώτατος μισθός και ανεργία στη Γερμανία



Σχήμα 8: Ποσοστά ανεργίας ανά έτη στη Γερμανία
(Πηγή: TRADINGECONOMICS.COM | [FEDERAL STATISTICAL OFFICE](http://FEDERAL-STATISTICAL-OFFICE))

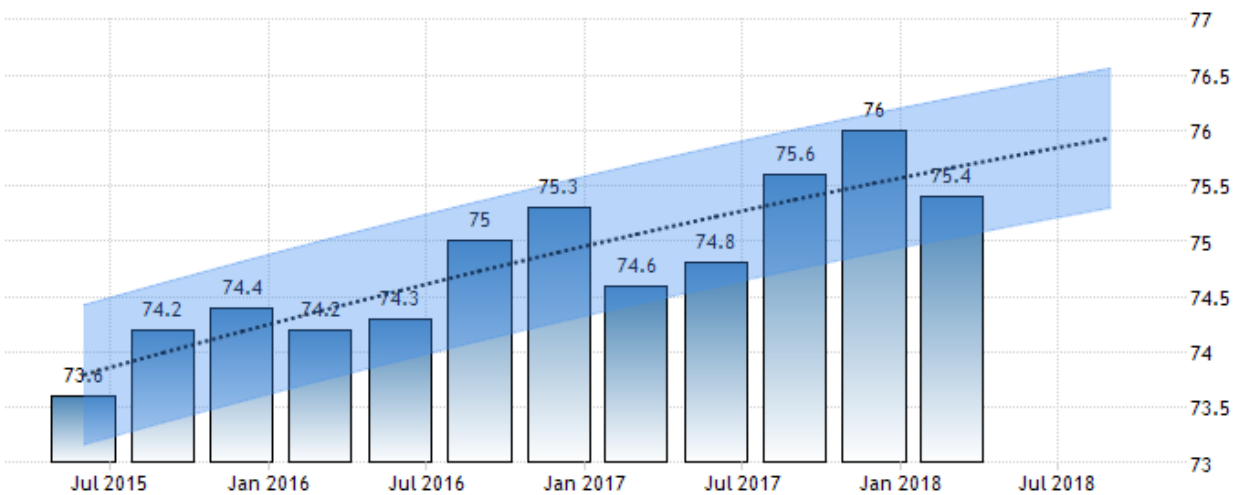
GERMANY UNEMPLOYMENT CHANGE



Σχήμα 9: Ο αριθμός των ανέργων ανά έτη στη Γερμανία

(Πηγή: TRADINGECONOMICS.COM | DEUTSCHE BUNDESBANK)

GERMANY EMPLOYMENT RATE

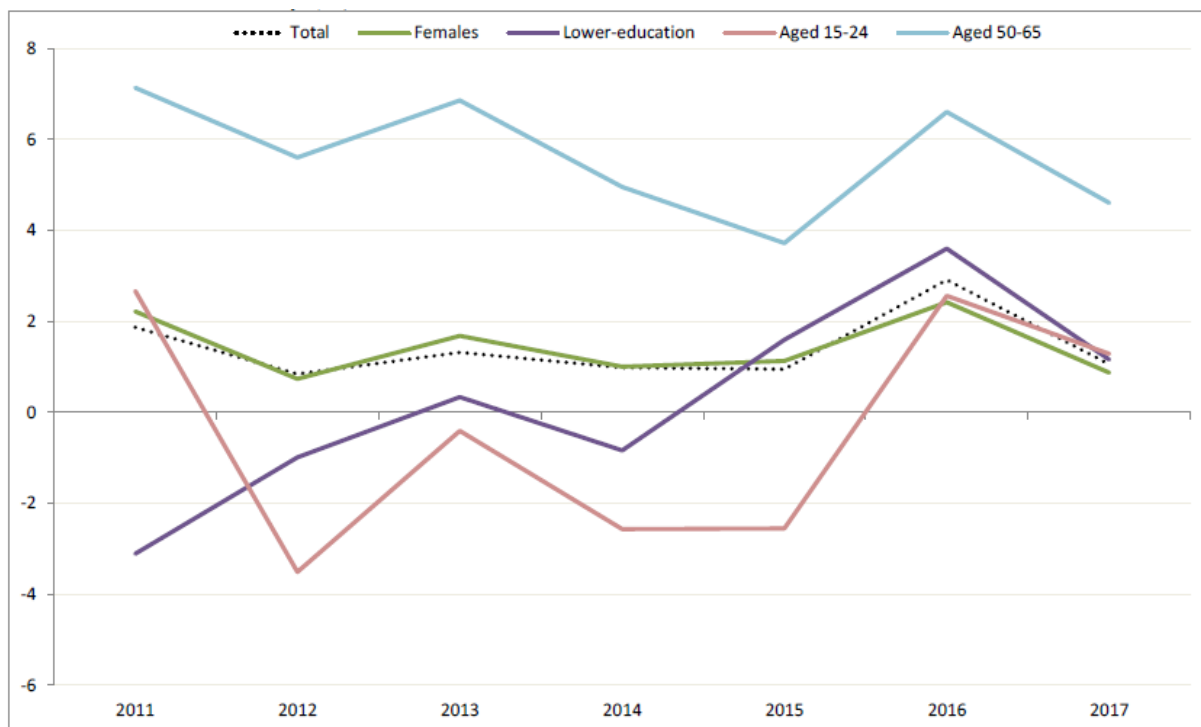


Σχήμα 10: Ποσοστά εργαζομένων ανά έτη στη Γερμανία

(Πηγή: TRADINGECONOMICS.COM | EUROSTAT)

Στο Σχήμα 8 απεικονίζονται τα ποσοστά ανεργίας στην Γερμανία από το έτος 2008 έως και το 2018, ενώ στο σχήμα 9 απεικονίζεται πως εξελίσσεται ο αριθμός των ανέργων (σε χιλιάδες) από το έτος 2014 έως και το 2018. Παρατηρούμε από το Σχήμα 8 μία πτώση των επιπέδων της ανεργίας για την περίοδο 2015 και μετά που μας ενδιαφέρει. Το συμπέρασμα μας για τις επιπτώσεις του κατώτατου μισθού στην ανεργία δεν μπορεί να είναι ακριβές διότι και πριν το 2015 παρατηρούμε εξίσου πτωτική τάση της ανεργίας με μάλιστα μεγαλύτερο ρυθμό. Για αυτό το λόγο παραθέτουμε και το αμέσως επόμενο διάγραμμα, το Σχήμα 9. Στο Σχήμα 9 παρατηρούμε ότι ο αριθμός ανέργων σε χιλιάδες από το 2015 και μετά μπορεί να μειώνεται και μάλιστα το 2018 να αποκτά την μικρότερη τιμή του, παρ' όλα αυτά μπορούμε να διαπιστώσουμε μεγάλες διακυμάνσεις. Δηλαδή και σε αυτό το Σχήμα δεν διαπιστώνουμε μια εντελώς γραμμική σχέση που να αιτιολογεί την μείωση της ανεργίας με την είσοδο του κατώτατου μισθού, αν και από το 2015 και μετά οι ακραίες τιμές μας μπορούμε να πούμε ότι ακολουθούν μία γραμμικότητα. Συνεχίζουμε με το επόμενο διάγραμμα μας, το Σχήμα 10. Στο Σχήμα 10 απεικονίζεται το ποσοστό εργαζομένων από το 2015 έως και το 2018, ώστε να μπορέσουμε να συνδυάσουμε τα προηγούμενα συμπεράσματα για να έχουμε μία πρώτη εκτίμηση. Σε αυτό το σημείο, παρατηρούμε ότι και πάλι έχουμε κάποιες διακυμάνσεις, αλλά είναι σαφές όπως και φαίνεται από το σχήμα ότι έχουμε σταδιακή αύξηση το ποσοστού εργαζομένων για το χρονικό διάστημα που μας ενδιαφέρει.

Έχοντας αναλύσει και τα τρία διαγράμματα δεν μπορούμε να βγάλουμε σαφή συμπεράσματα για την επίπτωση του κατώτατου μισθού στα επίπεδα ανεργίας. Για αυτό το λόγο, παραθέτουμε κάποιες εμπειρικές μελέτες ώστε να μπορέσουμε να συνδυάσουμε τα αποτελέσματα αυτών με τα δικά μας. Η πρώτη μας εκτίμηση είναι ότι στην περίπτωση της Γερμανίας η θέσπιση του κατώτατου μισθού επιδρά θετικά στην καταπολέμηση της ανεργίας.



Σχήμα 11: Σχετική μεταβολή % ανά κατηγορία εργαζομένων στη Γερμανία
(Πηγή: EUROFOUND, Wage developments in the EU and the impact of Germany's minimum wage, 2018)

Στο Σχήμα 10 όπου απεικονίζεται η σχετική μεταβολή % ανά κατηγορία εργαζομένων ενισχύεται το παραπάνω συμπέρασμά μας. Παρόλο που χρειάζονται περισσότερα δεδομένα για μια σωστή εκτίμηση, το Σχήμα 11 μας απεικονίζει μια θετική προοπτική απασχόλησης στη Γερμανία μετά την εισαγωγή του κατώτατου μισθού. Ο αριθμός των εργαζομένων διατηρήθηκε το 2015, αυξήθηκε απότομα σε μερικές κατηγορίες το 2016 και σταθεροποιήθηκε το 2017 με μία ελαφριά πτώση. Σε καμία περίπτωση όμως δεν έφτασε τα χαμηλά επίπεδα του 2015 και προγενέστερα .

2.5.1. Βιβλιογραφική επισκόπηση εμπειρικών μελετών

Ο Dolado και συνεργάτες (1996) παρέχουν μια επισκόπηση των μελετών που εξετάζουν τις επιδράσεις του κατώτατου μισθού στην απασχόληση σε διάφορες χώρες του ΟΟΣΑ. Παρατηρεί, ότι ο κατώτατος μισθός επιδρά αρνητικά στην απασχόληση παρότι το μέγεθος των επιδράσεων ποικίλει από χώρα σε χώρα και εξαρτάται από την κατηγορία

που επηρεάζεται, οι κατώτατοι μισθοί των νέων έχουν ισχυρότερες επιπτώσεις στην απασχόληση.

Ο Stewart (2004) αναφέρει στην έρευνα του για την διερεύνηση των επιδράσεων της θεσμοθέτησης του εθνικού κατώτατου μισθού στη Βρετανία το 1999 και των επακόλουθων αυξήσεων του. Ο Stewart συνέκρινε τα αποτελέσματα απασχόλησης ατόμων που βρίσκονται λίγο πάνω από τον κατώτατο μισθό και ατόμων που βρίσκονται υψηλότερα στην κατανομή αμοιβών πριν και μετά την εφαρμογή του κατώτατου μισθού. Παρατήρησε ότι η εισαγωγή του κατώτατου μισθού στη Βρετανία δεν είχε αρνητικές επιπτώσεις σε καμία από τις δημογραφικές ομάδες που εξετάστηκαν.

Οι Card και Krueger (1994,1995) ερεύνησαν την επίπτωση της αύξησης του κατώτατου μισθού στο Νιου Τζέρσεϊ το 1992. Χρησιμοποίησαν ως ομάδα ελέγχου την Πενσυλβάνια, όπου ο κατώτατος μισθός παρέμεινε σταθερός ίσος με αυτόν στο Νιου Τζέρσεϊ πριν την αύξηση. Το Νιου Τζέρσεϊ και η Πενσυλβάνια συνορεύουν και έχουν παρόμοιες οικονομικές δομές. Διαπίστωσαν, ότι μετά την αύξηση του κατώτατου μισθού το επίπεδο απασχόλησης σε επιχειρήσεις γρήγορου φαγητού στο Νιου Τζέρσεϊ αυξήθηκε γρηγορότερα από ότι στην Πενσυλβάνια. Έτσι καταλήγουν στο συμπέρασμα, ότι μία αύξηση στον κατώτατο μισθό μπορεί να οδηγήσει σε αύξηση της απασχόλησης όταν ο μισθός αυτός είναι εξαρχής αρκετά χαμηλός.

Ο Neumark και συνεργάτες (2004), εντόπισαν αρνητικές επιδράσεις από την αύξηση του κατώτατου μισθού στις ΗΠΑ τόσο στην απασχόληση όσο και στις ώρες απασχόλησης των εργαζομένων που αρχικά λάμβαναν τον κατώτατο ή ελαφρά υψηλότερο μισθό. Οι Neumark και Wascher (2007) έδειξαν αρνητική επίδραση του κατώτατου μισθού στην απασχόληση.

Ο μεγάλος αυτός όγκος εμπειρικών ερευνών μας φανερώνει ότι ο κατώτατος μισθός μπορεί να έχει σημαντικές επιδράσεις στις πιθανότητες εύρεσης και απώλειας μιας θέσης εργασίας. Όμως δεν επιβεβαιώνει μια αναλλοίωτα αυξητική επίδραση στην πιθανότητα απώλειας της θέσης εργασίας για την πληθυσμιακή ομάδα που επηρεάζεται από τις αλλαγές στον κατώτατο μισθό. Αν και η τυπική πρόβλεψη της οικονομικής θεωρίας θα πρέπει να μειώνει την απασχόληση, ορισμένες εμπειρικές μελέτες καταλήγουν στο συμπέρασμα πως ο κατώτατος μισθός μπορεί να οδηγήσει σε αύξηση της απασχόλησης και της ευημερίας. Αυτό εξηγεί γιατί ορισμένοι ερευνητές

υποστηρίζουν μία αύξηση του κατώτατου μισθού, ενώ άλλοι υποστηρίζουν σημαντικές μειώσεις αυτού.²⁵

Τέλος, δύο ακόμη άρθρα με πανομοιότυπα αποτελέσματα που αναφέρονται, όμως στην περίπτωση της ελληνικής οικονομίας είναι του Gavroglou (2013) και των Karamanis και Naxakis (2014). Ο Gavroglou (2013) χρησιμοποιώντας δεδομένα από την Eurostat και τον OECD, υποστήριξε ότι ο κατώτατος μισθός και η ανεργία δε σχετίζονται, ούτε για την περίπτωση της Ελλάδας, ούτε όμως διεθνώς. Επιπλέον, η ανύπαρκτη αυτή σχέση ισχύει και μεταξύ κατώτατου μισθού και νεανικής ανεργίας, καθώς θεωρεί παράδοξο να επηρεάζει ο κατώτατος μισθός τη νεανική ανεργία, εφόσον δεν επηρεάζει την ανεργία στο σύνολό της.

Σύμφωνοι με το συμπέρασμα του Gavroglou (2013), όσον αφορά την Ελλάδα, είναι και οι Karamanis και Naxakis (2014) που βασίστηκαν στην Ελληνική Στατιστική Υπηρεσία (ELSTAT) και τη National General Collective Agreement (NGCA) υποστηρίζοντας πως η σχέση κατώτατου μισθού και ανεργίας είναι αμφιλεγόμενη, καθώς εξαρτάται από τα χαρακτηριστικά της αγοράς, ενώ για την εμφάνιση της ανεργίας ευθύνονται άλλοι παράγοντες και όχι ο κατώτατος μισθός.²⁶

2.5.2. Συμπεράσματα για την επίδραση του κατώτατου μισθού στον τομέα της ανεργίας για τη Γερμανία

Κατώτατος μισθός και ανεργία-Επιπτώσεις του κατώτατου μισθού στην αγορά εργασίας το 2015 στη Γερμανία (RdA 2016, 122)²⁷

Σύμφωνα με τον καθηγητή Dr. Rolf Wank, στον πολιτικό κόσμο, η ψήφιση του νόμου για τον κατώτατο μισθό είχε ήδη θεωρηθεί επιτυχία. Όσον αφορά την αγορά εργασίας, κατά την εισαγωγή του νόμου υπήρξαν δύο

²⁵ Tito Boeri, Jan Van Ours, Οικονομικά της εργασίας, Ανάλυση ατελών αγορών, σελ.63 επ.

²⁶ Kostas Karamanis, Minimum Wage and Unemployment in Greek Labour Market: A Descriptive Analysis

²⁷ Auswirkungen des Mindestlohns auf den Arbeitsmarkt im Jahre 2015 (RdA 2016, 122) Professor Dr. Rolf Wank , Bochum

πρωταρχικά ερωτήματα: Α) Μήπως ο κατώτατος μισθός οδηγήσει σε μείωση του αριθμού των θέσεων εργασίας; Β) Υπάρχει περίπτωση θέσεις μερικής απασχόλησης να μετατραπούν σε θέσεις πλήρους απασχόλησης; Προκειμένου να μπορέσει κανείς να φτάσει σε κάποιο σοβαρό αποτέλεσμα, απαιτούνται εμπειρικές μελέτες. Θα πρέπει να μελετηθεί το πλαίσιο της οικονομικής ανάπτυξης, διότι με μια γενική άνοδο στην αγορά εργασίας οι απολύσεις καθίστανται λιγότερο αισθητές.

Για ορισμένα από αυτά τα ερωτήματα θα γίνει αναφορά στην έκθεση του Ινστιτούτου Έρευνας για την Απασχόληση, της IAB έκθεση- έρευνας 1/2016, της Ανασκόπησης της Αγοράς Εργασίας, της Ανάπτυξης μετά την εισαγωγή του κατώτατου μισθού (Τεύχος 1)(Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, IAB-Forschungsbericht 1/2016, Arbeitsmarktspiegel, Entwicklungen nach Einführung des Mindestlohns (Ausgabe 1) Η έκθεση αυτή αναφέρει:

"Ενώ η συνολική απασχόληση στη Γερμανία συνεχίζει και ακολουθεί ανοδική πορεία, ο αριθμός των ατόμων που εργάζονταν σε θέσεις μειωμένης απασχόλησης στα τέλη του έτους 2014/2015 μειώθηκε σημαντικά [...]. Παραπάνω από το ήμισυ της πτώσης μπορεί να αποδοθεί στο γεγονός ότι οι εργαζόμενοι μεταπήδησαν απευθείας σε απασχόληση (εργασίες) που υπόκεινται αποκλειστικά σε υποχρεωτική εισφοράς κοινωνικής ασφάλισης. Επιπλέον, όμως αρκετοί εργαζόμενοι εγκατέλειψαν την αγορά εργασίας ή δεν εμφανίζονται πλέον στις βάσεις δεδομένων. Η αμιγής μετάβαση στην ανεργία διαδραματίζει μάλλον δευτερεύοντα ρόλο στη συνολική ανασκόπηση. "

Όσον αφορά τους δικαιούχους αποδοχών γίνεται φανερό ότι υπάρχει μια μεταστροφή από εργασίες αμειβόμενες με χαμηλούς μισθούς σε απασχόληση με υποχρεωτική απόδοση κοινωνικών εισφορών[...]. Σε μικρότερο βαθμό μέχρι τέλος του έτους, υπήρξε μια ελαφριά αύξηση στον αριθμό των εργαζομένων που μεταπήδησαν στην καθαρή απασχόληση χωρίς επιδόματα καθώς και σε επιδόματα-αποδοχές δίχως απασχόληση²⁸ ».

²⁸ Im Hinblick auf „Aufstocker“ (= beschäftigte Leistungsbezieher) ist „eine Verschiebung von Leistungsbezug mit geringfügig entlohnter Beschäftigung hin zu Leistungsbezug mit sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung zu erkennen [...]. In geringem Umfang stiegen

Για να διαπιστωθεί αν οι χαμηλόμισθες δραστηριότητες-εργασίες μετατράπηκαν σε απασχόληση-εργασίες με υποχρεωτική την εισφορά κοινωνικής ασφάλισης αναλύονται οι μεταβάσεις μεταξύ κατοκπληρωμένων (χαμηλόμισθων) και αυτών με υποχρεωτική κοινωνική ασφάλιση. Γίνεται φανερό διότι στις 31/01/2015 καταγράφηκε πραγματική αύξηση της μετάβασης από χαμηλόμισθες εργασίες σε εργασίες με υποχρεωτική την κοινωνική ασφάλιση [...]. Ο αριθμός τους είναι περίπου διπλάσιος από τον αναμενόμενο βάσει των προηγούμενων τιμών. "

"Ωστόσο, αυτή η μετάβαση δεν εξηγεί πλήρως τη μείωση της χαμηλόμισθης απασχόλησης μετά την εισαγωγή του κατώτατου μισθού. Πρέπει επίσης να ληφθούν υπόψη οι " μεταβάσεις σε άλλες μορφές απασχόλησης ή συνθήκες αγοράς εργασίας". Σε αυτές περιλαμβάνονται «μεταβάσεις σε δευτερεύουσες εργασίες (Nebenjob) , καθώς και σε αδράνεια.» Στο ποσοστό των διαγραμμένων μπορεί να περιλαμβάνονται άτομα που βγήκαν στο ελεύθερο επάγγελμα και λογίζονται ως αυτοαπασχολούμενοι, άτομα που εργάζονται πλέον στο εξωτερικό ή συνταξιούχους. "Το ποσοστό των μεταβάσεων σε έναν άγνωστο προορισμό είναι περίπου το ήμισυ όλων των εκχωρήσεων με την πάροδο του χρόνου."

Στην έκθεση της IAB από 1/2016 με τίτλο «Επίδραση του κατώτατου μισθού το 2015,» συνοψίζονται τα αποτελέσματα:

«Παρά το γεγονός ότι αυτή η θετική τάση (που σημαίνει: αύξηση του αριθμού των συνθηκών εργασίας) δεν αποτελεί απόδειξη ότι ο κατώτατος νόμιμος μισθός ήταν ακίνδυνος για την απασχόληση-εργασία, τα προηγούμενα περιγραφικά συμπεράσματα δεν οδηγούν σε ένα τέτοιο συμπέρασμα, ότι δηλαδή καταρτίστηκαν απώλειες θέσεων εργασίας σε μεγάλη κλίμακα.» «Ενώ οι θέσεις εργασίας με υποχρεωτικές τις εισφορές κοινωνικής ασφάλισης συνεχίζουν να αυξάνονται, ο αριθμός των θέσεων μερικής απασχόληση έχει μειωθεί αρκετά το 2015. Σε εταιρείες-επιχειρήσεις που επηρεάζονται από τον κατώτατο μισθό έχουν μετατραπεί σε σημαντικό

zum Jahreswechsel aber auch die Übergänge sowohl in reine Beschäftigung ohne Leistungsbezug als auch in Leistungsbezug ohne Beschäftigung."

βαθμό οι θέσεις μειωμένων αποδοχών σε θέσεις με υποχρεωτική την καταβολή των εισφορών κοινωνικής ασφάλισης²⁹.» Ο αριθμός των ατόμων σε θέσεις μερικής απασχόλησης και μειωμένων αποδοχών έχει μειωθεί ελαφρώς. Αρκετές επιχειρήσεις έχουν ρυθμίσει τους μισθούς στις προσλήψεις στο κατώτατο επίπεδο των μισθών πριν από την έναρξη ισχύος του νόμου για τον κατώτατου μισθού. «(Για τις προσδοκίες του εργοδότη όπως αναφέρει και ο Mario Bossler, προσδοκίες για την απασχόληση και τις αβεβαιότητες μπροστά από το νέο γερμανικό κατώτατο μισθό, IAB Discussion Paper 3/2016³⁰).

Σε γενικές γραμμές, μπορούμε να πούμε ότι σε κάθε περίπτωση με ελάχιστο μισθό σε λογικό επίπεδο οι ανησυχίες που εκφράστηκαν προηγουμένως δεν έχουν επιβεβαιωθεί.

Συνδυάζοντας την ανάλυση των διαγραμμάτων μας σε συνδυασμό με τις εμπειρικές μελέτες και την ανάλυση του Καθηγητή Dr. Rolf Wank, μπορούμε να καταλήξουμε στο συμπέρασμα το οποίο ταυτίζεται με την άποψη του Gavroglou, Karamanis και Naxakis, ότι η επίδραση του κατώτατου μισθού στην απασχόληση και κατ'επέκταση στην ανεργία είναι αμφιλεγόμενη, καθώς εξαρτάται από τα χαρακτηριστικά της αγοράς. Στην περίπτωση της Γερμανίας, αν και το χρονικό διάστημα που εξετάζουμε είναι πολύ μικρό λόγω του ότι ο θεσμός εισήχθη πρόσφατα, μπορούμε να συμπεράνουμε ότι τα πρώτα δείγματα είναι θετικά. Αυτό το συμπέρασμα είναι αποδεκτό, καθώς όπως συμπεράναμε η επίδραση του κατώτατου μισθού εξαρτάται από την αγορά εργασίας. Επομένως μπορεί στην αγορά εργασίας της Γερμανίας ο θεσμός να λειτουργήσει με θετικά αποτελέσματα. Επισημαίνουμε ότι το χρονικό διάστημα μελέτης είναι πολύ μικρό και στο μέλλον μπορεί να υπάρξουν διαφοροποιήσεις.

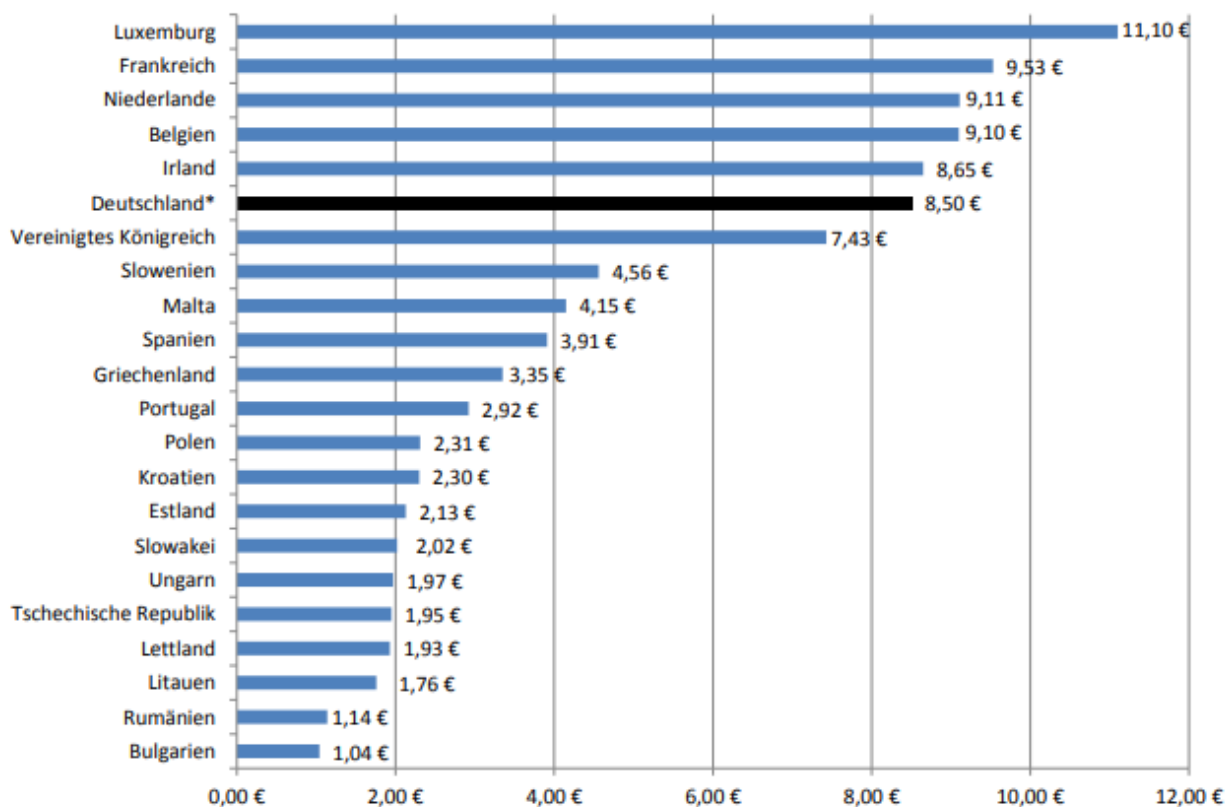
²⁹ Ο καθηγητής Dr Wank αναφέρεται σε έναν θεσμό ο οποίος υφίσταται στο γερμανικό εργατικό δίκαιο, που ονομάζεται Minijob. Οι εργαζόμενοι που απασχολούνται υπό αυτό το καθεστώς μπορούν να λάβουν μέγιστη αμοιβή για την παροχή εργασίας τους 450 ευρώ. Η αμοιβή αυτή είναι αφορολόγητη. Οι εργοδότες από την άλλη δεν υποχρεούνται να καταβάλουν για τους συγκεκριμένους εργαζόμενους εισφορές κοινωνικής ασφάλισης.

³⁰ Blosser, Employment expectations and uncertainties ahead of the new German minimum wage, IAB-Discussion Paper 3/2016

3. Σύγκριση Ελληνικού και Γερμανικού κατώτατου μισθού

Στην Ελλάδα θεσπίστηκε ο θεσμός του κατώτατου μισθού το 1975, σε αντίθεση με την Γερμανία στην οποία θεσπίστηκε 40 χρόνια αργότερα, το 2015. Στην Ελλάδα καθορίστηκε μέσω της Εθνικής Γενικής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας, ενώ στη Γερμανία καθορίστηκε μέσω εθνικού νόμου. Πριν από την προσφυγή της Ελλάδας στο Διεθνές Νομισματικό Ταμείο (ΔΝΤ) και την ψήφιση του νόμου 4093/12 ο κατώτατος μισθός επαναπροσδιοριζόταν σε ετήσια ή εξαμηνιαία βάση. Στη συνέχεια ορίστηκε πως ο τρέχων κατώτατος μισθός αναμένεται να παραμείνει αμετάβλητος κατά τη διάρκεια της περιόδου της οικονομικής ρύθμισης της Ελλάδας και έως ότου το ποσοστό της ανεργίας να διαμορφωθεί κάτω του 10%. Με το ισχύον καθεστώς που ορίζεται από το νόμο 4172/2013 κάθε χρόνο θα πραγματοποιούνται διαβουλεύσεις από την Επιτροπή Συντονισμού για τον επαναπροσδιορισμό του κατώτατου μισθού. Ο επαναπροσδιορισμός του κατώτατου μισθού στη Γερμανία γίνεται μέσω της επιτροπής του κατώτατου μισθού (Mindestlohnkommission), η οποία συνεδριάζει κάθε δύο χρόνια στο πλαίσιο συνολικής αξιολόγησης έτσι ώστε ο κατώτατος μισθός να προσφέρει την ελάχιστη προστασία των εργαζομένων αλλά και να εξασφαλίζει δίκαιους και λειτουργικούς όρους ανταγωνισμού, έτσι ώστε να μην τεθεί σε κίνδυνο η απασχόληση. Ο κατώτατος μισθός στην Ελλάδα ανέρχεται στα 586,08 € μηνιαίως σε αντίθεση με την Γερμανία στην οποία ο κατώτατος μισθός υπολογίζεται σύμφωνα με το ωρομίσθιο το οποίο ρυθμίστηκε την 1-1-2015 στα 8,5 €/ώρα και πλέον στα 8,84/ώρα. Στην Ελλάδα υπάλληλοι κάτω των 25 ετών χωρίς προϋπηρεσία αμείβονται με τον κατώτατο μισθό των 510,95 το μήνα ενώ για έναν παντρεμένο υπάλληλο που εργάζεται κάτω από τις παρόμοιες περιστάσεις ο μηνιαίος ακαθάριστος μισθός ανέρχεται στα 562,05 € το μήνα. Ένας εργαζόμενος κάτω των 25 ετών, είτε παντρεμένος είτε όχι θα αμείβεται με 510,95 € κατώτατο μισθό ήτοι δεν έχει δικαίωμα επιδόματος γάμου σύμφωνα με το νόμο 4093/12. Στη Γερμανία ηλικιακή διάκριση δεν υπάρχει. Και στις δύο χώρες οι εργαζόμενοι που ανήκουν σε συλλογικές συμβάσεις εργασίας, οποίες ορίζουν κατώτατο μισθό ευνοϊκότερο το νόμιμου κατώτατου μισθού δύναται να λαμβάνουν τον μισθό που ορίζει η συλλογικής σύμβαση εργασίας. Το ανώτατο νόμιμο όριο εργασίας στην Ελλάδα είναι 8

ώρες ημερησίως και 40 ώρες εβδομαδιαία για πενθήμερη εργασία και 48 ώρες εβδομαδιαία για εξαήμερη εργασία πράγμα που ισχύει και στην Γερμανία, όπου το νόμιμο όριο εργασίας ημερησίως ανέρχεται στις 8 ώρες και στις 48 ώρες στην εξαήμερη απασχόληση.³¹

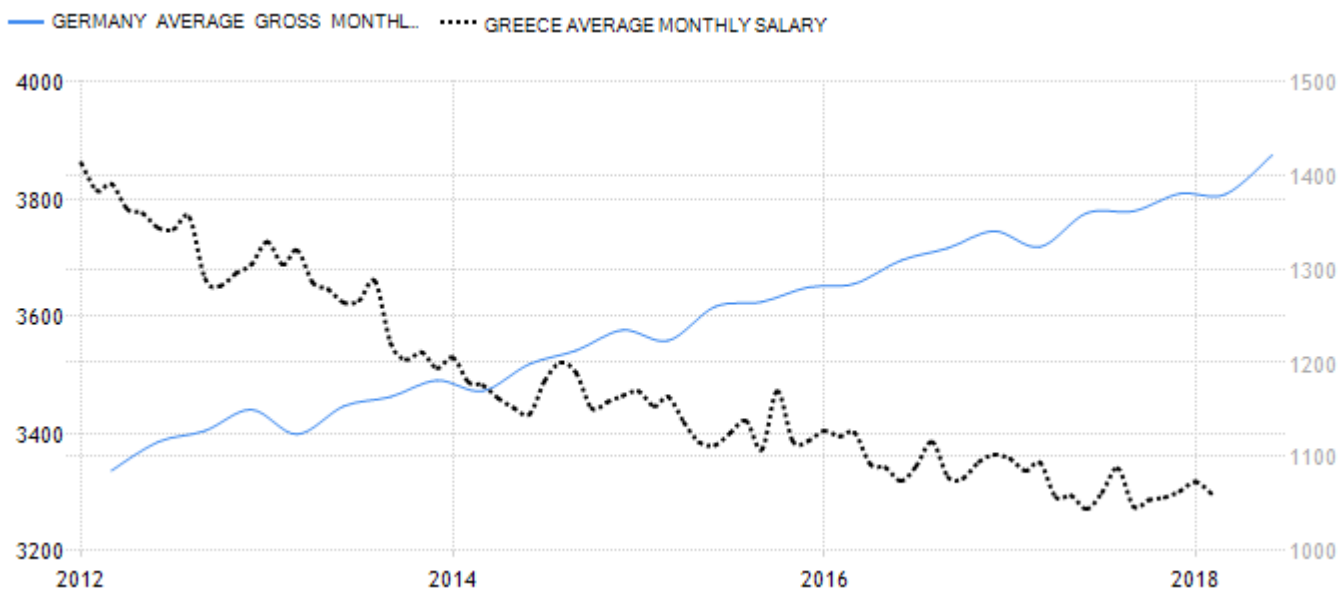


Σχήμα 12: Κατώτατα ωρομίσθια σε χώρες της ΕΕ για τον Ιανουάριο του 2015

(Πηγή: Claudia Kriehn, Konsequenzen des Mindestlohns für Arbeitgeber und Arbeitnehmer in der Landwirtschaft: Hypothesen und Datenlage)

Στο Σχήμα 12 απεικονίζονται τα κατώτατα ωρομίσθια στις χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης οι οποίες υπόκεινται στο θεσμό του κατώτατου μισθού, για το έτος 2015. Παρατηρούμε ότι η Ελλάδα βρίσκεται στη 11^η θέση της λίστας με μόλις 3,35 €/ ώρα ενώ η Γερμανία βρίσκεται στην 6^η θέση της λίστας με 8,5 €/ώρα.

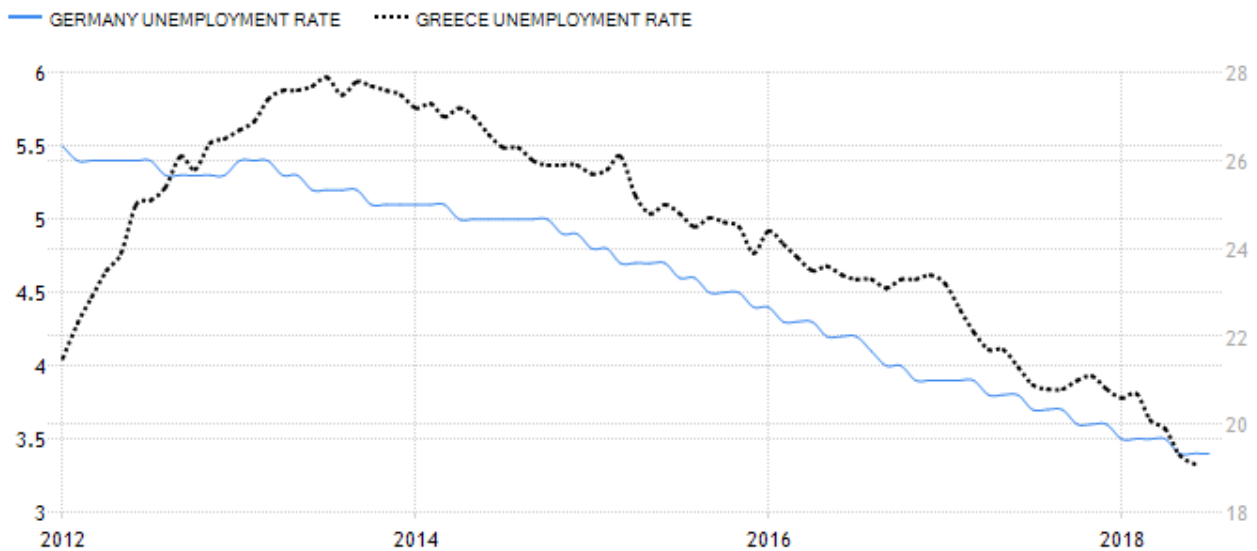
³¹ Madalina Racovitan, Minimum wage requirements within Europe in the context of posting of workers, 2017



Σχήμα 13: Μέσοι μηνιαίοι μισθοί στην Ελλάδα και στη Γερμανία (2012-2018)

(Πηγή: Tradingeconomics.com)

Στο Σχήμα 13 απεικονίζονται οι μέσοι μηνιαίοι μισθοί στην Ελλάδα και στη Γερμανία για την χρονική περίοδο 2012-2018. Επιλέγουμε αυτή τη χρονολογική περίοδο διότι, μέσα σε αυτό το χρονικό πλαίσιο συνέβησαν κομβικές αλλαγές για τα δύο κράτη. Αφ ενός στην Ελλάδα το 2012 ψηφίστηκε ο νόμος 4093/12 που έθεσε την Ελλάδα σε ρυθμιστικό πρόγραμμα, αφετέρου στη Γερμανία το 2015 εισήχθη για πρώτη φορά ο κατώτατος μισθός. Για την Ελλάδα παρατηρούμε ότι από το 2012 έως και σήμερα ο μέσος μηνιαίος μισθός μειώνεται γραμμικά, σε αντίθεση με τη Γερμανία όπου και στα δύο χρονικά διαστήματα που μας ενδιαφέρουν (2012-2015 και 2015-σήμερα) αυξάνεται γραμμικά. Ο μέγιστος μέσος μηνιαίος μισθός της Ελλάδας σημειώνεται το 2012 περί τα 1400 € και ο ελάχιστος μέσος μηνιαίος μισθός σημειώνεται στα μέσα το 2017 και ανέρχεται περί τα 1050 €. Ο μέγιστος μέσος μηνιαίος μισθός της Γερμανίας σημειώνεται σήμερα και ανέρχεται περί τα 3900 € και ο ελάχιστος σημειώνεται στις αρχές του 2012 περί τα 3380 €.



Σχήμα 14: Ποσοστά ανεργίας στην Ελλάδα και στη Γερμανία (2012-2018)

(Πηγή: *Tradingeconomics.com*)

Στο Σχήμα 14 απεικονίζονται τα ποσοστά ανεργίας στην Ελλάδα και στη Γερμανία για τη χρονική περίοδο 2012 έως και σήμερα. Και στις δύο περιπτώσεις παρατηρούμε μείωση του ποσοστού ανεργίας. Βέβαια, και στις δύο ακραίες τιμές σημειώνουμε τεράστιες διαφορές ανάμεσα στα δύο κράτη. Η μέγιστη τιμή ανεργίας στην Ελλάδα ανέρχεται στα 28% στα τέλη του 2013 ενώ η μέγιστη τιμή ανεργίας στη Γερμανία ανέρχεται στο 5,5% το 2012. Η ελάχιστη τιμή ανεργίας και για τις δύο χώρες σημειώνεται σήμερα, για την Ελλάδα στο 19% ενώ για την Γερμανία στο 3,3%.



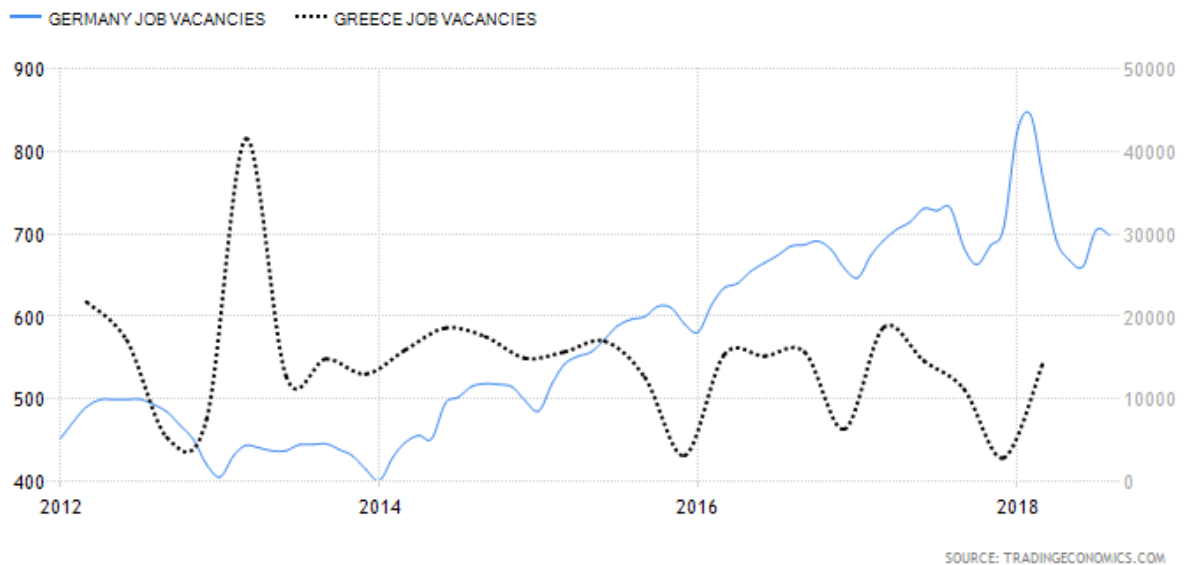
Σχήμα 15: Αντιπαραβολή κόστους εργασίας στην Ελλάδα (Index Points) με τον κατώτατο μισθό(€/μήνα), (2012-2018)

(Πηγή: Tradingeconomics.com)



Σχήμα 16: Αντιπαραβολή κόστους εργασίας στη Γερμανία (Index Points) με τον κατώτατο μισθό(€/μήνα), (2012-2018)

(Πηγή: Tradingeconomics.com)



Σχήμα 17: Αντιπαραβολή κενών θέσεων εργασίας στη Γερμανία και την Ελλάδα (σε χιλιάδες, (2012-2018))

(Πηγή: Tradingeconomics.com)

Παρατηρώντας το Σχήμα 13 θα αναμέναμε ότι ο κατώτατος μισθός θα επιδρούσε θετικά στους μισθούς της Γερμανίας. Αν ίσχυε γενικά αυτή η υπόθεση θα έπρεπε να παρατηρηθεί το ίδιο φαινόμενο και στην Ελλάδα, πράγμα που δεν συμβαίνει αφού για την περίπτωση της Ελλάδας οι μισθοί έχουν πτωτική τάση.

Στο Σχήμα 14 παρατηρούμε ότι στις κομβικές ημερομηνίες, το 2012 για την Ελλάδα που ψηφίστηκε ο νόμος 4093/12 και το 2015 για τη Γερμανία όπου έγινε η εισαγωγή του κατώτατου μισθού, το ποσοστό ανεργίας μειώνεται και μάλιστα με σχεδόν ίδιο ρυθμό. Στην περίπτωση της Γερμανίας, θα μπορούσε να μας οδηγήσει σε ένα συμπέρασμα ότι η εισαγωγή του θεσμού του κατώτατου μισθού μειώνει τα ποσοστά ανεργίας αφού μετά την κομβική ημερομηνία 1-1-2015 έχουμε πτώση του ποσοστού. Στην περίπτωση της Ελλάδας θα μπορούσαμε να οδηγηθούμε επίσης στο ίδιο συμπέρασμα, καθώς τα ποσοστά ανεργίας μειώνονται ανά τα χρόνια και για την Ελλάδα, αλλά το γεγονός αυτό μπορεί να οφείλεται στη συνταξιοδότηση ή στη

μετανάστευση εργατικού δυναμικού ή στη μεταπήδηση κάποιων υπαλλήλων στο ελεύθερο επάγγελμα και μία γενικότερη διαγραφή από τα αρχεία.

Στο Σχήμα 15 και 16 παραθέτουμε σε αντιπαραβολή το κόστος εργασίας (Index Points³²) με τον κατώτατο μισθό για την Ελλάδα και τη Γερμανία, την χρονική περίοδο 2012-2018.. Η ανάλυση των δύο διαγραμμάτων πρέπει να γίνει με δύο κριτήρια. Το πρώτο είναι η μεταβολή του κόστους εργασίας μετά την εισαγωγή του κατώτατου μισθού (στη Γερμανία το 2015 και στην Ελλάδα το 2012 όπου ψηφίστηκε και ο νόμος 4093/12) και το δεύτερο κριτήριο είναι μεταβολή του ύψους του κατώτατου μισθού σε σχέση με την μεταβολή του κόστους εργασίας. Και στις δύο περιπτώσεις παρατηρούμε ότι τα μεγέθη είναι ανάλογα.

Στο Σχήμα 17 απεικονίζονται οι κενές θέσεις εργασίας που δημιουργούνται ανά τα έτη σε Ελλάδα και Γερμανία. Στην Ελλάδα μετά την κομβική ημερομηνία 2012 οι κενές θέσεις εργασίας εμφανίζουν μια σταθερότητα ενώ στη Γερμανία παρατηρούμε ότι πληθαίνουν μετά την εισαγωγή του κατώτατου μισθού. Αντιπαραβάλλοντας τις κενές θέσεις εργασίας σε συνάρτηση με τον κατώτατο μισθό, με το κόστος εργασίας σε συνάρτηση με τον κατώτατο μισθό, παρατηρούμε ότι παρουσιάζουν ακριβώς την ίδια συμπεριφορά . Και σε αυτή την περίπτωση, κενές θέσεις εργασίας και κατώτατος μισθός είναι μεγέθη ανάλογα.

4. Συμπεράσματα

Η εκπόνηση της Διπλωματικής αυτής εργασίας είχε ως στόχο την συγκριτική επισκόπηση του κατώτατου μισθού στην Ελλάδα και τη Γερμανία. Αρχικά αναφέραμε κάποια ιστορικά στοιχεία για τον τρόπο θεσμοθέτησης του κατώτατου μισθού στις δύο χώρες, το νομικό πλαίσιο αυτών και τις συνθήκες εισαγωγής τους. Εν συνεχεία παρουσιάσαμε κάποια στατιστικά στοιχεία, όπως τα ποσοστά εργαζομένων, τα ποσοστά ανεργίας και τους μέσους μηνιαίους μισθούς και για τις δύο χώρες, με σκοπό να συμπεράνουμε το πώς

³² Στις οικονομικές επιστήμες , τα index points είναι μια μονάδα μέτρησης που μετράει την στατιστική μεταβολή των αντιπροσωπευτικών δεδομένων μέτρησης. (Index (economics) Wikipedia)

επηρεάζει η θεσμοθέτηση του κατώτατου μισθού τα παραπάνω. Κατά την πορεία της εργασίας μας τείναμε να καταλήξουμε στο γεγονός ότι ο κατώτατος επηρεάζει θετικά τους παράγοντες που μελετήσαμε. Η τελευταία στατιστική ανάλυση του κεφαλαίου 3 μας οδήγησε στο συμπέρασμα ότι, η είσοδος του κατώτατου μισθού και το ύψος αυτού δεν επηρεάζουν θετικά ή αρνητικά τον μέσο μισθό και το ποσοστό ανεργίας καθώς αυτά εξαρτώνται από τα χαρακτηριστικά της αγοράς, πράγμα το οποίο γίνεται εμφανές από την ανάλυση των Σχημάτων 15,16,17 καθώς το κόστος εργασίας και οι κενές θέσεις εργασίας είναι δύο από τα χαρακτηριστικά της αγοράς.

Το συμπέρασμα αυτό ταυτίζεται με σύγχρονες μελέτες οικονομολόγων και μάλιστα με αυτήν του Gavroglou(2013), Kostas Karamanis και Charis Naxakis (2014).

5. Βιβλιογραφία

Ελληνική Βιβλιογραφία

Αιτιολογική Έκθεση και Τροπολογία του άρθρου 103 του νόμου 4172/2013

Απόφαση της Ευρωπαϊκής Επιτροπής Κοινωνικών Δικαιωμάτων επί της υπ' αριθμό 66/2011 συλλογικής προσφυγής της ΓΕΝ.Ο.Π/Δ.Ε.Η και της Α.Δ.Ε.Δ.Υ κατά Ελλάδος, ΕΕργΔ Τόμος 7/2012 σελ.1614 επ.

Γαβρόγλου, Ο κατώτατος μισθός στην Ελλάδα και διεθνώς 2013

Δερμιτζάκη, Μισθός και νεότητα, ΕΕργΔ Τόμος 73/2014 σελ.25 επ.
Ελληνική Στατιστική Αρχή - ΔΕΛΤΙΟ ΤΥΠΟΥ- ΚΙΝΔΥΝΟΣ ΦΤΩΧΕΙΑΣ - Έρευνα Εισοδήματος και Συνθηκών Διαβίωσης των Νοικοκυριών: Έτος 2017, 2018

Ζερδελής , Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο, 2016 ,Εκδόσεις Σάκκουλα

Καζάκος, Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο , 2013, Εκδόσεις Σάκκουλα

Παπαδημητρίου, Ο «νομοθετημένος» κατώτατος μισθός . ΕΕργΔ. Τόμος 73/2014 σελ.5 επ.

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

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

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

Ποιούς αφορά η απόφασις των κατώτατων ορίων, Δ.Ε.Ν. Τόμος 37/81 Τεύχος 893-894 σελ.46

Ξένη Βιβλιογραφία

Blosser, IAB,3/2016, Employment expectations and uncertainties ahead of the new German minimum wage

Card and Krueger, Minimum wage and employment: A case study of the fast food industry in New Jersey and Pennsylvania. 1994, American Economic Review, 84(4):772-93

Card and Krueger, Myth and measurement : The new economics of the minimum wage.1995, Princeton, NJ: Princeton University Press.

Dolado, Kramarz, Machin, Manning, Margolis, and Teulings, The economic impact of minimum wages in Europe. 1996, Economic Policy 23 , 317-372

Kostas Karamanis, Minimum Wage and Unemployment in Greek Labour Market: A Descriptive Analysis, ISSN 2162-3058 2014, Vol. 4, No. 4, (Doi:10.5296/ijhrs.v4i4.6550)

Madalina Racovitan, Minimum wage requirements within Europe in the context of posting of workers, 2017, (KPMG Romania)

Midestlohngesetz (Zuletzt geändert durch Art. 2 Abs. 4 G v. 18.7.2017 | 2739

Neumark, Schweitzer and Washer, Minimum wage effects throughout the wage distribution . 2004, Journal of Human Resources 39 (2):425-50

Neumark and Wascher, Minimum wage and employment. 2007, IZA Discussion Paper no.2570

Picker: Niedriglohn und Mindestlohn , RdA 2014, 25

Sittard: Das neue MiLoG: Mindestlohnberechnung und zivilrechtliche Folgen von Mindestlohnverstößen, RdA 2015, 99

Stewart, The employment effect of the national minimum wage. 2004 , Economic Journal 114:110-116

Tito Boeri, Jan Van Urs, Οικονομικά της εργασίας-Ανάλυση ατελών αγορών 2013, εκδόσεις Κριτική 1^η έκδοση

Wank: Der Mindestlohn , RdA 2015, 88

Wank , Auswirkungen des Mindestlohns auf den Arbeitsmarkt im Jahre 2015, RdA 2016, 122

6. Αναφορές

Πίνακας 1	Kostas Karamanis, Minimum Wage and Unemployment in Greek Labour Market: A Descriptive Analysis
Πίνακας 2	Kostas Karamanis, Minimum Wage and Unemployment in Greek Labour Market: A Descriptive Analysis
Πίνακας 3	Mario Bossler IAB-Discussion Paper

Σχήμα 1	Kostas Karamanis, Minimum Wage and Unemployment in Greek Labour Market: A Descriptive Analysis
Σχήμα 2	OECD Economic Survey, Greece, April 2018 Overview
Σχήμα 3	Kostas Karamanis, Minimum Wage and Unemployment in Greek Labour Market: A Descriptive Analysis
Σχήμα 4	Kostas Karamanis, Minimum Wage and Unemployment in Greek Labour Market: A Descriptive Analysis
Σχήμα 5	TRADINGECONOMICS.COM STATISTISCHES BUNDESAMT
Σχήμα 6	TRADINGECONOMICS.COM STATISTISCHES BUNDESAMT
Σχήμα 7	TRADINGECONOMICS.COM DESTATIS
Σχήμα 8	TRADINGECONOMICS.COM FEDERAL STATISTICAL OFFICE
Σχήμα 9	TRADINGECONOMICS.COM DEUTSCHE BUNDESBANK
Σχήμα 10	TRADINGECONOMICS.COM EUROSTAT
Σχήμα 11	EUROFOUND, Wage developments in the EU and the impact of Germany's minimum wage, 2018
Σχήμα 12	Claudia Kriehn, Konsequenzen des Mindestlohns für Arbeitgeber und Arbeitnehmer in der Landwirtschaft: Hypothesen und Datenlage)
Σχήμα 13	Tradingeconomics.com
Σχήμα 14	Tradingeconomics.com
Σχήμα 15	Tradingeconomics.com
Σχήμα 16	Tradingeconomics.com
Σχήμα 17	Tradingeconomics.com

