

«Η ΕΠΙΔΡΑΣΗ ΜΙΑΣ ΜΕΤΑΒΟΛΗ ΤΟΥ
ΚΑΤΩΤΑΤΟΥ ΜΙΣΘΟΥ ΣΤΑ ΕΠΙΠΕΔΑ ΑΝΕΡΓΙΑΣ
ΚΑΙ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΚΑΙ ΟΙ ΚΑΤΩΤΑΤΟΙ ΜΙΣΘΟΙ
ΣΤΙΣ ΧΩΡΕΣ ΤΟΥ ΟΟΣΑ»



Διπλωματική εργασία του

Τζαφέρι Ραλφ – Νίκος
ΑΜ: eco16200

Τμήμα Οικονομικών Επιστημών
Πανεπιστήμιο Μακεδονίας

Υπό την επίβλεψη της
Καθηγήτριας Νικολάου Αγγελικής

Σεπτέμβρης 2019

Περιεχόμενα

1 ^η ενότητα: Εισαγωγή.....	σελ.3
2 ^η ενότητα: Η προέλευση και οι πρώτες εφαρμογές.....	σελ.5
2.1 Η πρώτη εμφάνιση κατώτατων μισθών.....	σελ.5
2.2 Η προέλευση του σύγχρονου κατώτατου μισθού.....	σελ.6
3 ^η ενότητα: Οι αρχικές απόψεις μεταξύ των οικονομολόγων.....	σελ.13
4 ^η ενότητα: Το Νεοκλασικό μοντέλο.....	σελ.15
5 ^η ενότητα: Το Μονοψωνιακό μοντέλο.....	σελ.22
6 ^η ενότητα: Το κεϋνσιανό μοντέλο.....	σελ.27
7 ^η ενότητα: Ο κατώτατος μισθός στις χώρες του ΟΟΣΑ.....	σελ.29
8 ^η ενότητα: Οι τρόποι εφαρμογής των κατώτατων μισθών στις χώρες του ΟΟΣΑ.....	σελ.33
9 ^η ενότητα: Συμπεράσματα.....	σελ.37
10 ^η ενότητα: Αναφορές.....	σελ.39

1. Εισαγωγή

Ο κατώτατος μισθός είναι η χαμηλότερη ωριαία, ημερήσια ή μηνιαία αμοιβή που οι εργοδότες μπορούν νόμιμα να καταβάλλουν στους εργαζομένους.

Ο κατώτατος μισθός έχει μακρά και εκτεταμένη ιστορία στις Ηνωμένες Πολιτείες και σε όλον τον υπόλοιπο κόσμο, όσον αφορά τόσο την εφαρμογή του όσο και την αλληλεπίδρασή του με την οικονομική επιστήμη. Στην εργασία αυτή, εξετάζουμε τις πολιτικές, νομικές και οικονομικές εξελίξεις του τελευταίου, και όχι μόνο, αιώνα που οδήγησαν στους σύγχρονους νομοθετημένους κατώτατους μισθούς. Συζητάμε επίσης το πώς οι οικονομολόγοι προσέγγισαν ερωτήσεις σχετικά με τις οικονομικές επιπτώσεις της εφαρμογής των κατώτατων μισθών. Τέλος παρουσιάσουμε τους κατώτατους μισθούς στις χώρες του ΟΟΣΑ (Οργανισμός Οικονομικής Ανάπτυξης και Συνεργασίας) και τους τρόπους με τους οποίους αυτοί εφαρμόζονται και προσαρμόζονται.

Ο σκοπός αυτής της εργασίας είναι διττός. Ο πρώτος είναι να παραθέσει ένα σύντομο ιστορικό του κατώτατου μισθού κατά το παρελθόν, από τον μεσαίωνα μέχρι τις αρχές του εικοστού αιώνα. Από την άποψη αυτή, εντοπίζουμε την προέλευση των πρώτων κατώτατων μισθών στην μεσαιωνική Αγγλία το 1349 και των σύγχρονων κατώτατων μισθών στα τέλη του 19ου αιώνα και περιγράφουμε τον τρόπο με τον οποίο εξελίχθηκε στις Ηνωμένες Πολιτείες από ένα αδύναμο σύνολο νόμων που αφορούσαν τις γυναίκες και τους μαθητευόμενους στις αρχές της δεκαετίας του 1900, σε ένα ευρύ σύνολο νόμων περί κατώτατων μισθών με ευρεία κάλυψη που έχουμε σήμερα.

Ο δεύτερος είναι να παρουσιάσει τα εναλλακτικά θεωρητικά μοντέλα που αποτελούν τη θεμελίωση του πρόσφατου εμπειρικού έργου για τους κατώτατους μισθούς. Το οικονομικό θεωρητικό σύνολο εφαρμογής των κατώτατων μισθών πλαισιώνεται μέσω του Νεοκλασικού, του Μονοψωνιακού και του Κεϋνσιανού μοντέλου, από τα οποία καταλήγουμε σε κάποια συμπεράσματα σχετικά με την επίδραση των κατώτατων μισθών στην ανεργία και στην απασχόληση. Ο τρόπος με τον οποίο οι κατώτατοι μισθοί επηρεάζουν την απασχόληση υπήρξε το πιο

σημαντικό ζήτημα όσον αφορά την αξιολόγηση των πολιτικών κατώτατων μισθών και μάλιστα ένα από τα πλέον πολυσυζητημένα θέματα στα οικονομικά. Το ζήτημα είναι σαφώς σημαντικό από πολιτικής άποψης, καθώς κάθε πιθανό όφελος από τον κατώτατο μισθό όσον αφορά τα υψηλότερα εισοδήματα αντισταθμίζεται από τις πιθανές δυσμενείς επιπτώσεις που μπορεί να προκύψουν στην απασχόληση. Αλλά οι επιπτώσεις των κατώτατων μισθών στην απασχόληση είναι επίσης σημαντικές για τους οικονομολόγους, διότι παρέχουν ένα μέσο δοκιμής εναλλακτικών μοντέλων αγοράς εργασίας όπως αυτά που παρουσιάζονται στις επόμενες ενότητες.

Τέλος, ένας ακόμα σκοπός της εργασίας είναι να δώσει στον αναγνώστη την δυνατότητα να γνωρίζει τα είδη των κατώτατων μισθών, σε ποιες χώρες του ΟΟΣΑ εφαρμόζονται και τις ειδικές περιπτώσεις κατώτατου μισθού για συγκεκριμένες κοινωνικές ομάδες. Επίσης, εξίσου σημαντικό είναι να μπορεί να διακρίνει την δυναμική του κατώτατου μισθού σε κάποια χώρα και την σχέση του με τον μέσο μισθό της εκάστοτε χώρας.

2. Η προέλευση και οι πρώτες εφαρμογές

2.1 Η πρώτη εμφάνιση κατώτατων μισθών

Οι πρώτοι νόμοι για τους κατώτατους μισθούς εντοπίζουν την προέλευση τους στο Διάταγμα των Εργαζομένων (1349), το οποίο εκδόθηκε από τον Βασιλιά Εδουάρδο Γ' και καθόριζε το ανώτατο μισθό για εργάτες στη μεσαιωνική Αγγλία (Cunningham, 2007; Mihm, 2013). Ο βασιλιάς Εδουάρδος Γ', ο οποίος ήταν πλούσιος ιδιοκτήτης γης, εξαρτιόταν, όπως και οι λόρδοι του, από τους δουλοπάροικους που εργάζονταν στη γη. Το φθινόπωρο του 1348, η Μαύρη Πανούκλα έφθασε στην Αγγλία και αποδεκάτισε τον πληθυσμό (Thorpe, 2014). Η μεγάλη έλλειψη εργασίας ώθησε τους μισθούς σε άνοδο και οδήγησε τον βασιλιά Εδουάρδο Γ' να θέσει ένα ανώτατο όριο μισθών. Μεταγενέστερες τροποποιήσεις στο διάταγμα, όπως το Καταστατικό των Εργαζομένων (1351), αύξησαν τις κυρώσεις για την καταβολή μισθού πάνω από τα καθορισμένα ποσά (Mihm, 2013).

Ενώ οι νόμοι που διέπουν τους μισθούς καθόρισαν αρχικά ένα ανώτατο όριο απολαβών, τελικά χρησιμοποιήθηκαν για να καθορίσουν ένα βιοτικό εισόδημα. Μια τροποποίηση του Καταστατικού των Εργαζομένων το 1389 όρισε τους μισθούς συναρτήσεως των τιμών των τροφίμων. Με την πάροδο του χρόνου, το Justice of the Peace, ένας δικαιοκρατικός θεσμός του αγγλοσαξονικού δικαίου, το οποίο κατηγορήθηκε για τον καθορισμό των ανώτατων μισθών, άρχισε επίσης να καθορίζει επίσημους κατώτατους μισθούς. Η πράξη τελικά επισημοποιήθηκε με το εδάφιο της Πράξης Καθορισμού Ελάχιστου Μισθού το 1604 από τον Βασιλιά Ιάκωβο Α' για τους εργαζόμενους στην κλωστοϋφαντουργία (Mihm, 2013).

Στις αρχές του 19ου αιώνα καταργήθηκε το Καταστατικό των Εργαζομένων, καθώς η ολοένα και πιο καπιταλιστική Αγγλία προτιμούσε φιλελεύθερες πολιτικές οι οποίες αντιτίθονταν των ρυθμίσεων των μισθών (ανώτερων ή κατώτερων) (Mihm, 2013). Ο υπόλοιπος 19ος αιώνας είδε σημαντικές εργασιακές αναταραχές να επηρεάζουν πολλά βιομηχανικά έθνη. Καθώς οι συνδικαλιστικές οργανώσεις αποποινικοποιήθηκαν κατά τη διάρκεια του αιώνα, έγιναν προσπάθειες ελέγχου

των μισθών μέσω συλλογικών συμβάσεων. Ωστόσο, αυτό σήμαινε ότι δεν ήταν εφικτός ο ενιαίος κατώτατος μισθός.

2.2 Η προέλευση του σύγχρονου κατώτατου μισθού

Αν και η πλειοψηφία των ερευνών για τις επιπτώσεις του κατώτατου μισθού έχει επικεντρωθεί στις Ηνωμένες Πολιτείες, οι πρώτοι νόμοι για τους κατώτατους μισθούς θεσπίστηκαν αλλού, κυρίως στη Νέα Ζηλανδία το 1894 και στην Αυστραλία το 1896. Στη Νέα Ζηλανδία ο κατώτατος μισθός ήταν αποτέλεσμα του Νόμου περί Βιομηχανικής Συνδιαλλαγής και Διαιτησίας, ο οποίος καθιέρωσε Περιφερειακά Συμβούλια Συνδιαλλαγής για τη διαιτησία των εργασιακών διαφορών. Μολονότι ο κύριος ρόλος των συμβουλίων ήταν να διευκολύνουν τους διακανονισμούς μεταξύ των ενώσεων εργοδοτών και των συνδικαλιστικών οργανώσεων των εργαζομένων, τα συμβούλια είχαν επίσης την εξουσία να καθορίζουν τις συνθήκες απασχόλησης, περιλαμβανομένων ορίων των κατώτατων μισθών εάν ήταν απαραίτητο, και να επεκτείνουν τις συνθήκες αυτές σε άλλους εργαζομένους του κλάδου οι οποίοι δεν ήταν μέλη των ενώσεων (Hammond, 1913; Verrill, 1915). Στη συνέχεια, το 1899 η Νέα Ζηλανδία καθόρισε εθνικό κατώτατο μισθό, ο οποίος αποσκοπούσε κυρίως στο να αποτρέψει τους εργοδότες από την πρόσληψη παιδιών ή μαθητευόμενων χωρίς αμοιβή.

Αντίθετα, οι κατώτατοι μισθοί στην Αυστραλία καθορίστηκαν σε κρατικό επίπεδο και πήραν δύο βασικές μορφές. Το 1896, το κράτος της Βικτώριας καθιέρωσε ένα σύνολο «συμβουλίων αμοιβών», το καθένα από το οποία απαρτιζόταν από ισάριθμους εκπροσώπους εργαζομένων και εργοδοτών από ένα συγκεκριμένο τομέα και προέδρευε ένα αμερόληπτο τρίτο μέλος. Αυτά τα συμβούλια συναντιόντουσαν για τον καθορισμό του κατάλληλου κατώτατου μισθού για το συγκεκριμένο τομέα και ο συμφωνημένος κατώτατος μισθός καθίστατο υποχρεωτικός για όλους τους εργοδότες σε αυτό τον τομέα σε όλο το κράτος. Αυτό το μοντέλο ακολούθησε στη συνέχεια η Νότια Αυστραλία (1900), η Κουίνσλαντ (1908) και η Τασμανία (1910). Άλλα κράτη, όπως η Νέα Νότια Ουαλία (1901) και η Δυτική Αυστραλία (1902), αντέγραψαν το αρχικό μοντέλο της Νέας Ζηλανδίας, όπου οι κατώτατοι μισθοί θα μπορούσαν να καθοριστούν ως μέρος υποχρεωτικής

διστιησίας μεταξύ των εργοδοτικών ενώσεων και των συνδικαλιστικών ενώσεων εργαζομένων. Παρόλο που η αρχικά προτεινόμενη νομοθεσία στη Βικτώρια κάλυπτε μόνο γυναίκες και παιδιά, τροποποιήθηκε πριν από τη μετάβασή της στους ενήλικες άνδρες. Ομοίως, σε όλα τα άλλα αυστραλιανά κράτη, και τα δύο φύλα ήταν καλύπτονταν από την αρχή, από τους νόμους περί κατώτατων μισθών.

Η Αγγλία ενέκρινε το μοντέλο των Βικτωριανών αμοιβών το 1909, αλλά αρχικά το εφάρμοσε μόνο σε τέσσερις βιομηχανίες οι οποίες σύμφωνα με το Βρετανικό Συμβούλιο Εμπορίου χαρακτηρίζονταν από συνθήκες απασχόλησης με ασυνήθιστα χαμηλά ποσά μισθών, υπερβολικές ώρες εργασίας ή / μη-υγιεινές θέσεις εργασίας. Οι βιομηχανίες αυτές ασχολιόντουσαν με: κατασκευή αλυσίδων, φινίρισμα δαντέλας, κατασκευή και προσαρμογή κουτιών από χαρτί και χαρτόνι (Holcombe, 1910; Verrill, 1915). Το 1913 δημιουργήθηκαν «εμπορικά συμβούλια» (όπως τα συμβούλια αμοιβών αναφέρονταν στην Αγγλία) για τέσσερις επιπλέον βιομηχανίες (ζαχαροπλαστική και διατήρηση τροφίμων, κατασκευή πουκάμισων, κούλα σκεύη, λινά και βαμβακερά κεντήματα), οι προσπάθειες να συμπεριληφθεί ένα συμβούλιο για πλυντήρια ρούχων απορρίφθηκαν από το Κοινοβούλιο. Όπως και στις περισσότερες περιοχές της Αυστραλίας, τα εμπορικά συμβούλια αποτελούνταν από ίσο αριθμό εκπροσώπων από εργοδότες και εργαζόμενους, καθώς και από διορισμένους υπαλλήλους που δεν συνδέονταν με καμία από τις δύο ομάδες. Ομοίως, οι κατώτατοι μισθοί στην Αγγλία κάλυπταν τόσο τους άνδρες όσο και τις γυναίκες και ποίκιλλαν ανάλογα με τη βιομηχανία, το φύλο, την ηλικία και την εμπειρία.

Υπήρξαν επίσης ευρέως διαδεδομένες ανησυχίες στις αρχές της δεκαετίας του 1900 σχετικά με τις βιοτεχνίες ρούχων στις Ηνωμένες Πολιτείες και, γενικότερα, για τις συνθήκες εργασίας των γυναικών και των παιδιών. Ως αποτέλεσμα, το ενδιαφέρον για τον κατώτατο μισθό μεταδόθηκε γρήγορα στην άλλη πλευρά του Ατλαντικού. Η εμφάνιση της πολιτικής κατώτατων μισθών στις Ηνωμένες Πολιτείες εντοπίζεται στο προοδευτικό κίνημα των αρχών του εικοστού αιώνα και πιο συγκεκριμένα στις προσπάθειες της Αμερικανικής Ένωσης της Εργατικής Νομοθεσίας και της Εθνικής Επιτροπής Καταναλωτών, της οποίας το συμβούλιο ενέκρινε ρητά έναν νόμιμο κατώτατο μισθό για τις γυναίκες το 1909 (Thomas C Leonard, 2005; Prash, 1999). Αν και οι μεταρρυθμιστές της Προοδευτικής εποχής

υποστήριζαν γενικά το σύστημα της ελεύθερης αγοράς, πίστευαν επίσης ότι η κυβέρνηση θα έπρεπε να παρεμβαίνει όταν η λειτουργία της αγοράς θα μπορούσε να βελτιωθεί με παρέμβαση. Στην περίπτωση του κατώτατου μισθού, η προοδευτική θεώρηση ήταν ότι οι εργοδότες κατείχαν ένα πλεονέκτημα στην διαπραγματευτική δύναμη έναντι των εργαζομένων χαμηλού μισθού, ιδίως των γυναικών και των παιδιών, ένα πλεονέκτημα που έθετε τα ποσά των μισθών κάτω από αυτό που δικαιολογούσε η παραγωγικότητα αυτών των εργαζομένων. Επιπλέον, πολλοί Προοδευτικοί θεωρούσαν ότι τα άτομα δικαιούνταν «μισθό διαβίωσης» που εξασφάλιζε ένα αξιοπρεπές βιοτικό επίπεδο και άλλοι Προοδευτικοί πίστευαν ότι η επιβολή κατώτατου μισθού θα αυξήσει την παραγωγικότητα της εργασίας και θα αυξήσει την αποδοτικότητα των επιχειρήσεων (Prasch, 1999).

Παρά τις προσπάθειες του Προοδευτικού Κινήματος, φαινόταν να υπάρχει ελάχιστο ενδιαφέρον μεταξύ των πολιτικών για την εφαρμογή τέτοιων μεταρρυθμίσεων σε ομοσπονδιακό επίπεδο, εν μέρει λόγω της άποψης μεταξύ των νομοθετών ότι οι κατώτατοι μισθοί θα παραβίαζαν τις διατάξεις περί ελευθερίας των συμβάσεων. Αντί αυτού, τα κράτη έκαναν τα πρώτα βήματα για την εισαγωγή του κατώτατου μισθού στις Ηνωμένες Πολιτείες, ξεκινώντας με τη νομοθεσία που έθεσε η Μασαχουσέτη το 1912. Άλλα κράτη σύντομα ακολούθησαν το παράδειγμα και το 1923 δεκαπέντε κράτη, η περιφέρεια της Κολούμπια και το Πουέρτο Ρίκο είχαν επίσημους νόμους για κατώτατους μισθούς (πίνακας 1).

Πίνακας 1.

Νομοθεσία για τους πρώτους κατώτατους μισθούς		
Κράτος	Έτος	Βασικές διατάξεις
Μασαχουσέτη	1912	Διαφορετικοί κατώτατοι μισθοί που καθορίζονται από τις επιτροπές. Επιβαλλόμενος περισσότερο από την κοινή γνώμη παρά από τις νομικές κυρώσεις.
Όρεγκον	1913	Υποχρεωτικός κατώτατος μισθός που καθορίζεται από τις επιτροπές.

		Οι παραβάτες υπόκεινται σε πρόστιμα και φυλάκιση.
Γιούτα	1913	Ενιαίος κατώτατος μισθός που ορίζεται από τη νομοθεσία. Οι παραβάτες υπόκεινται σε πρόστιμα και φυλάκιση.
Μινεσότα	1913	Μοντέλο Όρεγκον
Νεμπράσκα	1913	Μοντέλο Μασαχουσέτη
Γουισκόνσιν	1913	Μοντέλο Όρεγκον
Καλιφόρνια	1913	Μοντέλο Όρεγκον
Κολοράντο	1913	Μοντέλο Μασαχουσέτη (1913-1916) στην συνέχεια Μοντέλο Όρεγκον
Ουάσινγκτον	1913	Μοντέλο Όρεγκον
Αρκάνσας	1915	Μοντέλο Γιούτα
Κάνσας	1915	Μοντέλο Όρεγκον
Αριζόνα	1917	Μοντέλο Γιούτα
Κολούμπια, Μισούρι	1918	Μοντέλο Όρεγκον
Τέξας	1919	Μοντέλο Όρεγκον
Βόρεια Ντακότα	1919	Μοντέλο Όρεγκον
Πουέρτο Ρίκο	1919	Μοντέλο Γιούτα
Νότια Ντακότα	1923	Μοντέλο Γιούτα
Νέα Υόρκη	1933-1936	Μοντέλο Γιούτα

Πηγή:(Douglas, 1919; Thies, 1991)

Από πολλές απόψεις, αυτοί οι νόμοι περί κατώτατων μισθών στις ΗΠΑ ακολουθούσαν σε γενικές γραμμές εκείνους που θεσπίστηκαν νωρίτερα στην Αυστραλία και την Αγγλία. Ωστόσο, οι νομοθέτες του κράτους επιχείρησαν επίσης να εκπονήσουν νόμους που ήταν λιγότερο πιθανό να απορριφθούν από το νομικό σύστημα των ΗΠΑ. Στις περισσότερες περιπτώσεις, για παράδειγμα, οι νόμοι για τους κατώτατους μισθούς ίσχυαν μόνο για τις γυναίκες και τα παιδιά, επειδή εθεωρείτο ότι οι νόμοι που ρυθμίζουν τους μισθούς των ενήλικων ανδρών είναι

πιθανότερο να απορριφθούν από τα δικαστήρια. Ομοίως, τα κράτη καθόρισαν γενικά μια κεντρική επιτροπή κατώτατων αμοιβών και όχι τις ανεξάρτητες βιομηχανικές επιτροπές μισθών που χρησιμοποιούνταν στην Αυστραλία, λόγω συνταγματικών ανησυχιών σχετικά με την εκχώρηση νομοθετικής εξουσίας σε διοικητικές υπηρεσίες (Douglas, 1919).

Ωστόσο, υπήρξαν επίσης κάποιες σημαντικές διαφορές μεταξύ των κρατών όσον αφορά τη νομοθεσία για τον κατώτατο μισθό. Συγκεκριμένα, οι (Douglas, 1919) και (Thies, 1991) ταξινομούν τους νόμους αυτούς σε τρία ευρεία μοντέλα: το μοντέλο της Μασαχουσέτης, το μοντέλο του Όρεγκον και το μοντέλο της Γιούτα. Από πολλές απόψεις το μοντέλο της Μασαχουσέτης, το οποίο υιοθετήθηκε επίσης από τη Νεμπράσκα και το Κολοράντο, ήταν το πιο αδύναμο από τα τρία μοντέλα. Η συμμόρφωση με τον νόμο ήταν σε γενικές γραμμές εθελοντική (και ως εκ τούτου χαμηλή) και η μόνη συνέπεια για τις επιχειρήσεις που πλήρωναν χαμηλότερο μισθό από τον κατώτατο μισθό ήταν η αρνητική δημοσιότητα, είτε με τη δημοσίευση μιας μαύρης λίστας εργοδοτών που πληρώνουν κάτω από το κατώτατο όριο ή με παράλειψη από λευκή λίστα εταιρειών που συμμορφώθηκαν με το νόμο (Broda, 1928). Επιπλέον, τα συμβούλια και οι επιτροπές που καθορίζουν τα κατάλληλα κατώτατα ποσά έπρεπε να λάβουν υπόψη τόσο τις ανάγκες των εργαζομένων όσο και την οικονομική κατάσταση του επιχειρηματικού κλάδου. Ως εκ τούτου, τα ποσά κατώτατων μισθών ήταν χαμηλά και οι επιχειρήσεις συχνά αγνοούσαν τον νόμο, εκτός κι αν οι μισθοί της αγοράς ήταν ήδη πάνω από τα κατώτατα επίπεδα αμοιβών.

Το μοντέλο του Όρεγκον, το οποίο γρήγορα έγινε το πιο διαδεδομένο μοντέλο που χρησιμοποιούνταν από τα κράτη με κατώτατους μισθούς, ήταν παρόμοιο με το μοντέλο της Μασαχουσέτης, καθότι βασιζόταν στις συμβούλια μισθών και σε μια επιτροπή εποπτείας για τον καθορισμό κατώτατων μισθών ανά βιομηχανικό τομέα. Ωστόσο, διαφέρει από το μοντέλο της Μασαχουσέτης σε δύο σημαντικά σημεία. Πρώτον, το μοναδικό κριτήριο που δόθηκε στα συμβούλια και τις επιτροπές ως καθοδήγηση για τον καθορισμό του κατάλληλου επιπέδου του κατώτατου μισθού ήταν το "απαραίτητο κόστος διαβίωσης" (Douglas, 1919). Δεύτερον, η τήρηση του νόμου περί κατώτατου μισθού ήταν υποχρεωτική, με την επιβολή κυρώσεων με

ποινές που περιλάμβαναν πρόστιμα και φυλάκιση για τους εργοδότες που παραβίαζαν τη νομοθεσία.

Η τρίτη προσέγγιση της νομοθεσίας για την ελάχιστη αμοιβή ήταν το μοντέλο της Γιούτα το οποίο φέρει τη μεγαλύτερη ομοιότητα με τους σημερινούς νόμους. Η πιο αξιοσημείωτη πτυχή αυτού του μοντέλου είναι ότι ο κατώτατος μισθός καθοριζόταν από διάταγμα και όχι από τις συμβούλια μισθών και επιτροπές. Επιπλέον, το μοντέλο αυτό χρησιμοποίησε "σταθερή νομοθεσία", πράγμα που σημαίνει ότι ο ίδιος κατώτατος μισθός εφαρμοζόταν σε όλες τις βιομηχανίες του κράτους, αν και συχνά καθοριζόντουσαν διαφορετικά ποσά μισθών για παιδιά και εκπαιδευόμενους. Το μοντέλο αυτό αποφεύγει τις συνταγματικές ανησυχίες σχετικά με την εξουσιοδότηση διοικητικών υπηρεσιών. Αλλά επικρίθηκε επίσης για την έλλειψη ευελιξίας στον καθορισμό κατώτατων μισθών (Douglas, 1919).

Ανεξάρτητα από το συγκεκριμένο μοντέλο που ακολουθούσαν, οι κρατικοί νόμοι για τους κατώτατους μισθούς γρήγορα βρέθηκαν σε σύγκρουση με τους εργοδότες και τακτικά αμφισβητούνταν στα δικαστήρια. Το βασικό επιχείρημα των αντιπάλων του κατώτατου μισθού ήταν ότι παραβίαζε τα συνταγματικά δικαιώματα των εργοδοτών να εισέρχονται ελεύθερα σε συμφωνία και τους στερούσε την ιδιωτική τους ιδιοκτησία (τα κέρδη τους) χωρίς τη νόμιμη διαδικασία. Αντίθετα, οι υποστηρικτές των νόμων ισχυρίζονταν ότι το δημόσιο συμφέρον για την προστασία της υγείας και της καλής διαβίωσης των πολιτών υπερέβαινε τα εν λόγω συνταγματικά προβλήματα και έτσι έδωσε στα κράτη την εξουσία να θεσπίζουν νόμους για τους κατώτατους μισθούς.

Δεν υπήρξε αρκετή αντιστοιχία ως προς τον τρόπο με τον οποίο τα δικαστήρια ανταποκρίθηκαν στις αρχικές νομικές προκλήσεις που τέθηκαν κατά των αρχικών νόμων για κατώτατους μισθούς. Σε ορισμένα κράτη, τα κατώτερα δικαστήρια αποδέχονταν τα καταστατικά, ενώ σε άλλα κράτη τα δικαστήρια τα κήρυτταν αντισυνταγματικά. Επιπλέον, στις αποφάσεις των κατώτερων δικαστηρίων ασκούνταν συχνά έφεση. Ωστόσο, οι κρατικοί νόμοι για τους κατώτατους μισθούς εγκρίθηκαν στις αρχές της δεκαετίας του 1920 και ενισχύθηκαν από την απόφαση του Ανώτατου Δικαστηρίου των ΗΠΑ το 1917.

Η κατάσταση άλλαξε το 1923, όταν το Ανώτατο Δικαστήριο των ΗΠΑ αποφάσισε ότι ο νόμος περί κατώτατου μισθού της περιοχής της Κολομβίας ήταν αντισυνταγματικός. Η απόφαση αυτή λήφθηκε ύστερα από το αποτέλεσμα της ψηφοφορίας των ανώτατων δικαστών με 5 - 3 ψήφους και επικρίθηκε ευρέως από υποστηρικτές του κατώτατου μισθού. Ωστόσο, η απόφαση αυτή ακολουθήθηκε από την ανατροπή πολλών άλλων νομοθετικών ρυθμίσεων για τον κατώτατο μισθό και οδήγησε τους διαχειριστές σε άλλα κράτη με κατώτατους μισθούς να αποδυναμώσουν τις διατάξεις περί εφαρμογής κατώτατων μισθών προκειμένου να αποφευχθούν περαιτέρω προσφυγές ενώπιον δικαστηρίου. Επισημαίνει ότι μέχρι τα τέλη της δεκαετίας του 1920, επτά από τους δεκαπέντε νόμους για τους κατώτατους μισθούς κηρύχθηκαν αντισυνταγματικοί, πέντε άλλοι είτε καταργήθηκαν είτε δεν εφαρμόστηκαν και οι υπόλοιποι αποδείχθηκαν σε μεγάλο βαθμό αναποτελεσματικοί υπό το ενδεχόμενο τη προσφυγής εναντίον του.

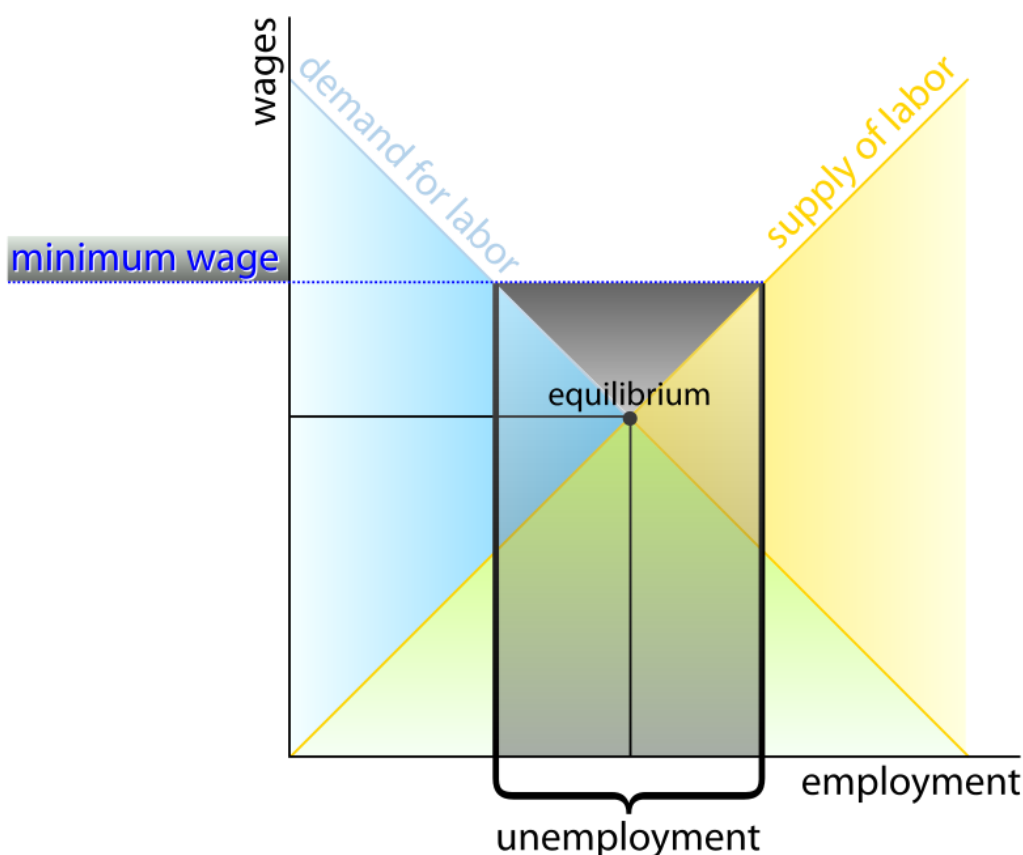
3. Οι αρχικές απόψεις μεταξύ των οικονομολόγων

Η καταλληλότητα της νομοθεσίας περί κατώτατων μισθών ήταν επίσης αμφισβητήσιμη μεταξύ των οικονομολόγων εκείνης της εποχής. Λαμβάνοντας μια νεοκλασική θέση σύμφωνα με τη θεωρητική του προσέγγιση στην οικονομική ανάλυση, ο John Bates Clark υποστήριξε ότι «Μπορούμε να είμαστε βέβαιοι ότι... η αύξηση του ποσού των αμοιβών θα οδηγήσει, από μόνη της και με την έλλειψη κάποιας νέας ζήτησης για εργασία, σε μειωμένο αριθμό εργαζομένων, αν και αναγνώριζε επίσης ότι «κάποιο χαμηλό κατώτατο ποσό μπορεί να είναι σαφώς και εξ ολοκλήρου θεμιτό... αποκλείοντας κάποιες από τις δύσκολες συνθήκες που επικρατούν στην αγορά εργασίας» αν μπορούσαν να οριστούν κατώτατοι μισθοί «στο επίπεδο που καθορίζεται από την παραγωγικότητα των μεμονωμένων εργαζομένων» (Clark, 1913). Ωστόσο, σύμφωνα με τον (Leonard, 2003), είναι σαφές ότι ο Clark πίστευε ότι η υψηλότερη παραγωγικότητα ήταν ο μόνος αποτελεσματικός τρόπος αύξησης των εισοδημάτων των εργαζομένων με χαμηλή ειδίκευση μακροπρόθεσμα και θεωρούσε τους κατώτατους μισθούς ως κατάλληλους μόνο όταν οι εργαζόμενοι εκμεταλλεύονται σε μη - ανταγωνιστικές αγορές εργασίας. Άλλοι γνωστοί οικονομολόγοι τότε, όπως οι (Smith, 1907) και (Tausig, 1916), ανέφεραν ομοίως ότι η οικονομική θεωρία πρότεινε ότι οι κατώτατοι μισθοί θα μείωναν την απασχόληση των εργαζομένων με χαμηλή ειδίκευση.

Οι προοδευτικοί οικονομολόγοι αμφισβήτησαν αυτόν τον χαρακτηρισμό της αγοράς εργασίας και, ειδικότερα, την υπόθεση ότι οι μισθοί καθορίζονταν από την παραγωγικότητα ενός εργαζομένου. Ο (Webb, 1912) ισχυρίστηκε, για παράδειγμα, ότι οι εργοδότες έθεταν μισθούς βάσει των αναγκών διαβίωσης των εργαζομένων τους και έτσι είχαν κίνητρο να προσλάβουν τους εργαζομένους με τις λιγότερες ανάγκες (π.χ. εξαρτώμενες γυναίκες και παιδιά). Κατά την άποψή του, ένας ελάχιστος μισθός ήταν απαραίτητος για να αποφευχθεί η εκτεταμένη εκμετάλλευση των εργαζομένων με χαμηλότερη εξειδίκευση. Επιπλέον, πίστευε ότι ένας κατώτατος μισθός θα ενθάρρυνε τους εργαζόμενους που μπορούσαν να αυξήσουν τις προσπάθειές τους και τις ικανότητές τους και θα παρακινούσε τους εργοδότες να γίνουν πιο αποτελεσματικοί στις επιχειρηματικές τους πρακτικές. Σύμφωνα με

τον (Prasch, 1999), πολλοί εξέχοντες Προοδευτικοί οικονομολόγοι στις αρχές του εικοστού αιώνα, όπως ο Henry Rogers Seager και ο John Commons και άλλοι, υιοθέτησαν παρόμοια άποψη και ακόμη υποστήριξαν ότι η αύξηση του κατώτατου μισθού θα αυξήσει την αγοραστική δύναμη των καταναλωτών, ενισχύοντας έτσι τη συνολική ζήτηση (Filene, 1923). Αυτά τα επιχειρήματα σχετικά με τους κατώτατους μισθούς εξακολουθούν να είναι σημαντικά και σήμερα, για παράδειγμα, στο πλαίσιο των «αποτελεσματικών μοντέλων» των αγορών εργασίας (Rebitzer & Taylor, 1995), υποστηρίζεται ότι ένας υψηλότερος κατώτατος μισθός θα τονώσει την οικονομία αυξάνοντας την αγοραστική δύναμη των νοικοκυριών.

4. Το Νεοκλασικό Μοντέλο



Το νεοκλασικό μοντέλο των επιπτώσεων των κατώτατων μισθών στην απασχόληση είναι απλό. Στην απλούστερη μορφή του, το μοντέλο υποθέτει ότι οι αγορές εργασίας και προϊόντων είναι ανταγωνιστικές (έτσι ώστε οι επιχειρήσεις να παίρνουν τους μισθούς, τα επιτόκια και τις τιμές ως δεδομένες), υπάρχει μόνο ένας τύπος εργασίας, παράγεται παραγωγή με ένα συνδυασμό εργασίας και κεφαλαίου, και όλοι οι εργαζόμενοι καλύπτονται από τον κατώτατο μισθό. Ο καθορισμός του κατώτατου μισθού πάνω από τον μισθό ισορροπίας αυξάνει το οριακό κόστος παραγωγής κάθε επιχείρησης και προκαλεί δύο οικονομικά αποτελέσματα. Πρώτον, η τιμή της παραγωγής αυξάνεται και η ζητούμενη ποσότητα για αυτό πέφτει, οδηγώντας σε μείωση της παραγωγής. Δεύτερον, ο υψηλότερος μισθός αναγκάζει τις επιχειρήσεις να υποκαταστήσουν στην παραγωγική διαδικασία την εργασία με κεφάλαιο (το "αποτέλεσμα υποκατάστασης"). Ως εκ τούτου, η ζήτηση για εργασία μειώνεται, με το μέγεθος της μείωσης να καθορίζεται από την ανταπόκριση της ζήτησης προϊόντων στην αλλαγή τιμής, το μερίδιο του εργατικού

κόστους στο συνολικό κόστος παραγωγής, την ευκολία υποκατάστασης μεταξύ εργασίας και κεφαλαίου και τη διαφορά μεταξύ του κατώτατου μισθού και του ανταγωνιστικού μισθού ισορροπίας. Σε γενικές γραμμές, για μια συγκεκριμένη μεταβολή του κατώτατου μισθού, η μείωση της ζήτησης για εργασίας θα είναι μεγαλύτερη όσο το μερίδιο του εργατικού κόστους στο συνολικό κόστος είναι μεγαλύτερο, όσο πιο ευαίσθητη είναι η ζήτηση προϊόντος στις μεταβολές των τιμών και όσο ευκολότερη είναι η υποκατάσταση της εργασίας με κεφάλαιο. Η συνολική επίπτωση στην απασχόληση ή στις συνολικές ώρες εργασίας αναφέρεται στην βιβλιογραφία ως «ελαστικότητα ζήτησης εργασίας σε σχέση με τον κατώτατο μισθό». Στον Πίνακα 2 απεικονίζονται εκτιμήσεις για την ελαστικότητα ζήτησης εργασίας σε σχέση με τον κατώτατο μισθό από διάφορες έρευνες.

Πίνακας 2.

Έρευνα	Δεδομένα	Εκτιμώμενες Ελαστικότητες
Wellington 1991	1954-1986	(-0.09 ~ -0.05)
Card 1992a	1989-1990	(-0.06 ~ 0.19)
Neumark and Wascher 1992	1973-1989	(-0.2 ~ -0.1)
Katz and Krueger 1992	1990-1991	(1.7 ~ 2.65)
Card and Krueger 1994	1992	(0.63 ~ 0.73)
Currie and Fallick 1996	1979-1987	(-0.24 ~ -0.19)
Feliciano 1998	1970-2000	(0.005 ~ 0.01)
Baker, Benjamin and Stanger 1999	1979-1993	-0.27
Dickens, Machin and Manning 1999	1978-1992	(0.05 ~ 0.43)
Zavodny 2000	1979-1993	(-0.12 ~ -0.02)
Keil, Robertson and Symons 2001	1977-1995	(-0.19 ~ -0.11)
Couch and Wittenburg 2001	1979-1992	(-0.58 ~ -0.41)
Williams and Mills 2001	1954-1986	(-0.5 ~ -0.3)
Bazen and Marimoutou 2002	1954-1993	(-0.27 ~ -0.11)
Pereira 2003	1986-1989	(-0.4 ~ -0.2)

Sabia 2006a	1979-2004	(-0.33 ~ -0.18)
Campolieti, Gunderson and Riddell 2006	1981-1997	(-0.44 ~ -0.17)
Powers, Baiman and Persky 2007	2003-2005	(-0.14 ~ 0.01)
Gindling and Terrell 2007a	1988- 2000	-0.11

Πηγή: (Neumark & Wascher, 2008)

Μια προφανής απλούστευση σε αυτό το μοντέλο είναι ότι προϋποθέτει ότι όλοι οι εργαζόμενοι καλύπτονται από τον κατώτατο μισθό. Μια τέτοια υπόθεση πιθανότατα δεν είναι πολύ μακριά από την τρέχουσα κατάσταση στις Ηνωμένες Πολιτείες, όπου η κάλυψη των εργαζομένων από τον συνδυασμό των ομοσπονδιακών και κρατικών νόμων για κατώτατους μισθούς υπερβαίνει το 90 τοις εκατό των ωριαίων εργαζομένων και οι περισσότεροι εργοδότες τηρούν τον νόμο. Αλλά μπορεί να είναι πιο προβληματικό να σκεφτόμαστε τους κατώτατους μισθούς στις λιγότερο ανεπτυγμένες χώρες, όπου η κάλυψη των εργαζομένων είναι συχνά χαμηλή και η μη συμμόρφωση των εργοδοτών υψηλή ή τους νόμους για τους μισθούς διαβίωσης στις πόλεις των ΗΠΑ, οι οποίοι συνήθως καλύπτουν μόνο ένα υποσύνολο του εργατικού δυναμικού.

Η επέκταση του μοντέλου ώστε να επιτραπεί η μερική κάλυψη των εργαζομένων δεν μεταβάλλει το βασικό συμπέρασμα ότι η απασχόληση στον καλυπτόμενο τομέα μειώνεται όταν ο κατώτατος μισθός καθορίζεται πάνω από τον ανταγωνιστικό μισθό. Ωστόσο, ο ακάλυπτος τομέας μπορεί να προσφέρει εναλλακτικές ευκαιρίες στους εργαζόμενους που δεν μπορούν να βρουν θέσεις εργασίας στον καλυπτόμενο τομέα και, κατά συνέπεια, μπορεί να μετριάσει τις συνολικές απώλειες στην απασχόληση που συνδέονται με τον κατώτατο μισθό. Όπως σημειώνει ο (Brown, 1999), οι ιδιαίτερες επιπτώσεις από αυτά τα μοντέλα με δύο τομείς (καλυμμένο και ακάλυπτο από τον κατώτατο μισθό) εξαρτώνται από υποθέσεις σχετικά με τον τρόπο κατανομής των θέσεων εργασίας στον καλυπτόμενο τομέα (δηλαδή ποιοι θα λάβουν τις θέσεις εργασίας, αυτοί με τον υψηλότερο ή κατώτερο ελάχιστο αποδεκτό μισθό) και από τον τρόπο με τον οποίο η κατανομή της απασχόλησης επηρεάζει την προσφορά εργασίας (για παράδειγμα

εάν τις θέσεις εργασίας τις λάβουν αυτοί με τον κατώτερο ελάχιστο μισθό τότε στον ακάλυπτο τομέα που ο μισθός ισορροπίας θα είναι χαμηλότερος από τον κατώτερο μισθό θα μειωθεί η προσφορά εργασίας). Σε ορισμένες εκδόσεις (Welch, 1974), οι καλυμμένες θέσεις εργασίας κατανέμονται τυχαία σε όλους τους εργαζόμενους και τα άτομα που δεν λαμβάνουν αυτές τις θέσεις εργασίας καταλήγουν να εργάζονται στον ακάλυπτο τομέα, εάν ο μισθός στον τομέα αυτόν είναι υψηλότερος από τον δικό τους ελάχιστο αποδεκτό μισθό. Σύμφωνα με αυτή την υπόθεση, ο κατώτατος μισθός αυξάνει την προσφορά εργασίας στον ακάλυπτο τομέα, γεγονός που μειώνει τον μισθό και αυξάνει την απασχόληση στον τομέα αυτό, αντισταθμίζοντας έτσι κάποια απώλεια θέσεων εργασίας στον καλυπτόμενο τομέα. Σε μια άλλη εκδοχή του μοντέλου (Gramlich, 1976), οι εργαζόμενοι αναμένεται να επιλέξουν έναν τομέα με βάση τον αναμενόμενο μισθό σε κάθε έναν τομέα και όσοι δεν έχουν θέση εργασίας στον καλυπτόμενο τομέα παραμένουν άνεργοι. Ο αναμενόμενος μισθός στον καλυπτόμενο τομέα είναι ο κατώτατος μισθός και υπάρχει μία δεδομένη πιθανότητα απασχόλησης, ενώ ο αναμενόμενος μισθός στον ακάλυπτο τομέα είναι ο μισθός ισορροπίας (επειδή όποιος επιλέγει αυτόν τον τομέα εργάζεται). Επειδή οι αναμενόμενοι μισθοί (οι οποίοι προκύπτουν από την πιθανότητα εργασίας και τον μισθό) εξισορροπούνται μεταξύ των δύο τομέων, ορισμένοι άνεργοι εργαζόμενοι περιμένουν να εργαστούν στον καλυπτόμενο τομέα, η συνολική απασχόληση μειώνεται περισσότερο από ό,τι στο μοντέλο του Welch, δηλαδή ο ακάλυπτος τομέας παρέχει λιγότερη αντιστάθμιση στις απώλειες θέσεων εργασίας από τον καλυπτόμενο τομέα. Πράγματι, η απασχόληση στον ακάλυπτο τομέα θα μπορούσε να μειωθεί, αν οι εργαζόμενοι οι οποίοι απασχολούνται στον ακάλυπτο τομέα, παρέμεναν άνεργοι περιμένοντας θέσεις εργασίας στον καλυπτόμενο τομέα.

Ένα σημαντικό συμπέρασμα αυτών των μοντέλων δύο τομέων είναι ότι οι προβλέψεις από το νεοκλασικό μοντέλο για τις επιπτώσεις των κατώτατων μισθών είναι σαφέστερες για την απασχόληση παρά για την ανεργία. Για παράδειγμα, στην εκδοχή του μοντέλου του Welch, τα άτομα που δεν μπορούν να βρουν απασχόληση στον καλυπτόμενο τομέα είτε αναλαμβάνουν δουλειά στον ακάλυπτο τομέα είτε, αν ο μισθός είναι πολύ χαμηλός, εγκαταλείπουν το εργατικό δυναμικό. Έτσι, δεν υπάρχει ανεργία στο μοντέλο αυτό, ανεξάρτητα από τις επιπτώσεις του κατώτατου μισθού στην απασχόληση. Αντίθετα, υπάρχει η ανεργία στο μοντέλο του Gramlich,

επειδή τα άτομα που δεν μπορούν να βρουν απασχόληση στον καλυπτόμενο τομέα θεωρείτο ότι βρίσκονται στην ανεργία περιμένοντας για θέσεις εργασίας σε αυτόν τον τομέα. Γενικότερα, αν η αύξηση του κατώτατου μισθού αφήνει τα άτομα άνεργα ή τους ωθεί στην εγκατάλειψη του εργατικού δυναμικού μοιάζει να έχει σχετικά μικρή διαφορά και έτσι οι οικονομολόγοι τείνουν να επικεντρώνονται στις επιπτώσεις του κατώτατου μισθού στην απασχόληση και όχι στην ανεργία.

Μια δεύτερη χρήσιμη επέκταση του νεοκλασικού μοντέλου είναι να χαλαρώσει την υπόθεση του ομοιογενούς εργατικού δυναμικού. Ειδικότερα, συμπεριλαμβάνοντας εργαζομένους των οποίων η υψηλή τους παραγωγικότητα τους οδηγεί σε είσπραξη ενός μισθού πάνω από τον κατώτατο μισθό, επιτρέπεται η υποκατάσταση μεταξύ διαφορετικών τύπων εργασίας η οποία γίνεται από τους εργοδότες και μεταβάλλονται οι προβλέψεις από το μοντέλο. Χρησιμοποιώντας για παράδειγμα, ένα μοντέλο με δύο ομάδες δεξιοτήτων (και το κεφάλαιο), αν το εξειδικευμένο και λιγότερο εξειδικευμένο εργατικό δυναμικό είναι υποκατάστατα στην παραγωγή, ο υψηλότερος κατώτατος μισθός θα οδηγήσει σε μείωση της ζήτησης για εργατικό δυναμικό με λιγότερη εξειδίκευση και αύξηση της ζήτησης για εξειδικευμένο εργατικό δυναμικό. Ως αποτέλεσμα, η συνολική μείωση της απασχόλησης θα είναι μικρότερη από τη μείωση των λιγότερο εξειδικευμένων θέσεων εργασίας, παρόλο που η συνολική απασχόληση θα εξακολουθήσει να μειώνεται όσο το εργατικό δυναμικό με λιγότερη εξειδίκευση υποκαθίσταντο από το κεφάλαιο. Από την άλλη πλευρά, στην περίπτωση που η λιγότερο εξειδικευμένη εργασία και το κεφάλαιο είναι συμπληρωματικά μεταξύ τους στην παραγωγή, τότε η αύξηση του εξειδικευμένου εργατικού δυναμικού θα μπορούσε να είναι αρκετά μεγάλη ώστε να αντισταθμίσει τη μείωση του λιγότερο εξειδικευμένου εργατικού δυναμικού.

Το μάθημα από αυτή την επέκταση του μοντέλου είναι ότι η πρόβλεψη του νεοκλασικού μοντέλου για μείωση της ζήτησης εργασίας ισχύει σαφώς μόνο για τους λιγότερο εξειδικευμένους εργαζομένους των οποίων οι μισθοί αυξάνονται άμεσα από τον κατώτατο μισθό. Οι επιπτώσεις στους άλλους εργαζομένους εξαρτώνται από τη φύση της παραγωγικής διαδικασίας και μάλιστα μπορούμε να πούμε γενικά ότι ο κατώτατος μισθός αναμένεται να οδηγήσει σε αύξηση της απασχόλησης των ελαφρώς υψηλότερων εξειδικευμένων εργαζομένων, οι οποίοι

αποτελούν καλό υποκατάστατο για εργαζομένους κατώτατου μισθού. Ως εκ τούτου, η επίδραση του κατώτατου μισθού στη συνολική απασχόληση θα είναι γενικά σημαντικά μικρότερη από ότι για τους λιγότερο εξειδικευμένους εργαζόμενους και θα μπορούσε να είναι πολύ μικρότερη, μηδενική ή και θα μπορούσε να είναι θετική.

Μέχρι στιγμής, παρουσιάσαμε το νεοκλασικό μοντέλο στο πλαίσιο μιας οικονομίας με μία μόνο βιομηχανία. Αν επεκτείνουμε το μοντέλο ώστε να συμπεριλάβει περισσότερες από μία βιομηχανίες, πρέπει επίσης να εξετάσουμε τα πιθανά αποτελέσματα γενικής ισορροπίας μεταξύ των βιομηχανιών. Παραδείγματος χάριν, εάν η αύξηση του κατώτατου μισθού αυξάνει το κόστος ενός προϊόντος (X) περισσότερο από ένα άλλο προϊόν (Y) το οποίο είναι υποκατάστατο για το X, τότε η ζήτηση για το Y μπορεί να αυξηθεί, ακόμα κι αν η αύξηση του κατώτατου μισθού έχει αυξήσει την τιμή του. Δηλαδή, όταν υπάρχουν πολλαπλά προϊόντα που θεωρούνται στενά υποκατάστατα από τους καταναλωτές, τότε πιθανόν να ωφελούνται τα προϊόντα που το εργατικό κόστος των αμειβόμενων με τον κατώτατο μισθό εργαζομένων αποτελεί ένα μικρότερο μερίδιο, σε σχέση με τα άλλα προϊόντα, στο συνολικό κόστος. Ως εκ τούτου, το νεοκλασικό μοντέλο δεν κάνει προβλέψεις για τις επιπτώσεις των αυξήσεων των κατώτατων μισθών όταν συμπεριλαμβάνονται παραπάνω από μία βιομηχανίες και επομένως η αποτυχία των ερευνητών να βρουν μείωση της λιγότερο εξειδικευμένης απασχόλησης σε μια μεμονωμένη βιομηχανία δεν πρέπει απαραίτητα να θεωρηθεί ότι είναι ασυμβίβαστη με τη θεωρία. Αυτό μπορεί να είναι σχετικό με τις μελέτες γρήγορου φαγητού, επειδή, όπως σημειώνουν οι (Card & Krueger, 1994), το μερίδιο του εργατικού δυναμικού στη βιομηχανία γρήγορου φαγητού δεν είναι ιδιαίτερα υψηλό (περίπου 30%). Για παράδειγμα, εάν το μερίδιο του εργατικού κόστους που αμείβεται με τον κατώτατο μισθό είναι χαμηλότερο στον τομέα του γρήγορου φαγητού σε σχέση με άλλα εστιατόρια, μία αύξηση του κατώτατου μισθού θα μπορούσε να αυξήσει τη ζήτηση για το γρήγορο φαγητό και συνεπώς να αυξήσει τη ζήτηση εργασίας στην συγκεκριμένη βιομηχανία.

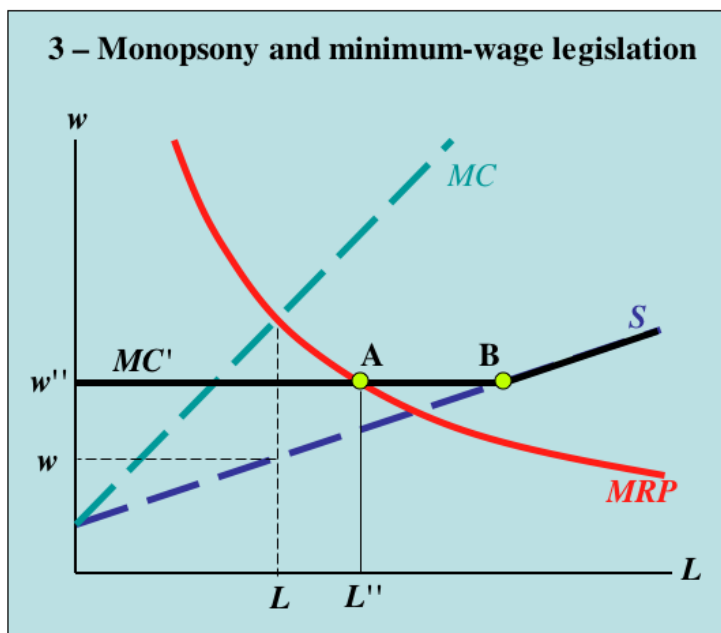
Το νεοκλασικό μοντέλο μπορεί επίσης να επεκταθεί για να μπορεί να γίνει μια διάκριση μεταξύ των βραχυπρόθεσμων και μακροπρόθεσμων επιπτώσεων μιας αύξησης του κατώτατου μισθού. Μερικές φορές υποστηρίζεται ότι τα

βραχυπρόθεσμα και μακροπρόθεσμα αποτελέσματα της αλλαγής του κατώτατου μισθού είναι παρόμοια επειδή είναι γρήγορες οι προσαρμογές των εργαζομένων στις αγορές εργασίας που απασχολούν εργαζομένους που αμείβονται με τους κατώτατους μισθούς διότι οι δαπάνες πρόσληψης και απόλυσης θεωρούνται ασήμαντες (Card & Krueger, 1994). Ωστόσο, ακόμη και αν τα κόστη για την προσαρμογή της εργασίας είναι ελάχιστα, τα σημαντικά κόστη προσαρμογής για το κεφάλαιο ή άλλες εισροές μπορούν να οδηγήσουν σε καθυστερήσεις στην προσαρμογή της εργασίας (Neumark & Wascher, 2007).

Παρόλο που δεν υπάρχει ρητός ορισμός της "βραχυχρόνιας περιόδου" και "μακροχρόνια περιόδου", για επεξηγηματικούς σκοπούς, μπορούμε να λάβουμε ως βραχυπρόθεσμα αποτελέσματα τις αλλαγές της απασχόλησης σε μια περίοδο κατά την οποία το απόθεμα κεφαλαίου είναι σταθερό. Στην περίπτωση αυτή, η επιχείρηση δεν μπορεί να υποκαταστήσει τους λιγότερο εξειδικευμένους εργαζόμενους με κεφάλαιο, σε αντίδραση της αύξησης του κατώτατου μισθού, με αποτέλεσμα να μετριάζεται η μείωση του εργατικού δυναμικού με λιγότερη εξειδίκευση μέχρις ότου γίνει και η προσαρμογή του κεφαλαίου και περάσουμε στην μακροχρόνια περίοδο. Αυτό υποδηλώνει ότι οι εμπειρικές μελέτες ενδέχεται να χρειαστούν αρκετό χρόνο για την εμφάνιση των αποτελεσμάτων των κατώτατων μισθών στα δεδομένα, ακόμη και στις βιομηχανίες υψηλού κύκλου εργασιών.

5. Το Μονοψωνιακό μοντέλο

Στο νεοκλασικό μοντέλο, κάθε μεμονωμένος εργοδότης θεωρείται ότι λαμβάνει τον μισθό της αγοράς ως δεδομένο και όλες οι επιχειρήσεις μπορούν να προσλάβουν όσους εργαζόμενους χρειάζονται με τον υπάρχοντα μισθό, δηλαδή, καμία επιχείρηση δεν είναι αρκετά μεγάλη ώστε να μπορεί να έχει άμεση συμβολή στον καθορισμό του μισθού της αγοράς για τους λιγότερο εξειδικευμένους εργαζόμενους. Ένα εναλλακτικό σύνολο μοντέλων που έχουν κερδίσει αποδοχής τα τελευταία χρόνια υποθέτει ότι οι μεμονωμένες επιχειρήσεις έχουν κάποια δύναμη στην αγορά και έχουν επίδραση στον καθορισμό των μισθών. Στην οικονομική θεωρία τα μοντέλα αυτά με μια ενιαία επιχείρηση, η οποία ονομάζεται "μονοψωνητής", αποτελούν την πλευρά των εργοδοτών της αγοράς εργασίας, ενώ το εργατικό δυναμικό αποτελείται από ομοιογενείς εργαζόμενους, οι οποίοι λαμβάνουν τον ίδιο μισθό. Επειδή αυτή η επιχείρηση είναι ο μόνος εργοδότης, αντιμετωπίζει μια καμπύλη προσφοράς εργασίας με θετική κλίση και συνεπώς πρέπει να πληρώσει υψηλότερο μισθό για να προσελκύσει περισσότερους εργαζόμενους.



Για να μεγιστοποιήσει τα κέρδη, ο μονοψωνητής θέτει τον μισθό στο σημείο όπου το οριακό κόστος της εργασίας ισούται με το οριακό έσοδο της εργασίας. Αλλά

επειδή το οριακό κόστος της εργασίας έχει μεγαλύτερη κλίση από την καμπύλη προσφοράς εργασίας από την οποία προκύπτει ο μισθός (επειδή η επιχείρηση πρέπει να πληρώσει όλους τους εργαζόμενους με τον υψηλότερο μισθό), αυτός ο μισθός ισορροπίας οδηγεί σε χαμηλότερο επίπεδο απασχόλησης απ' ό,τι στο ανταγωνιστικό μοντέλο. Στο πλαίσιο του κατώτατου μισθού, ο (Robinson, 1933) έδειξε ότι όταν μια επιχείρηση έχει μονοψωνιακή δύναμη στην αγορά εργασίας, ένας κατώτατος μισθός μπορεί, εάν δεν τεθεί υπερβολικά υψηλός, να οδηγήσει σε αύξηση της απασχόλησης. Διαισθητικά, αυτό συμβαίνει επειδή ο κατώτατος μισθός μειώνει το οριακό κόστος πρόσληψης ενός επιπλέον εργαζόμενου (αν και αυξάνει το μέσο κόστος της επιχείρησης). Σύμφωνα με τον (Brown, 1999), ο κατώτατος μισθός μετατρέπει αποτελεσματικά της καμπύλη προσφοράς εργασίας σε τελείως ελαστική μέχρι το σημείο όπου ο συγκεκριμένος μισθός δεν είναι ικανός να προσελκύσει επιπλέον εργαζόμενους στην αγορά εργασίας. Ειδικότερα, οι αυξήσεις του κατώτατου μισθού αυξάνουν την απασχόληση έως το σημείο στο οποίο ο μισθός φτάνει το μισθό που θα αποκτούσε σε μια ανταγωνιστική αγορά εργασίας, πέρα από το σημείο αυτό, οποιαδήποτε περαιτέρω αύξηση στο κατώτατο μισθό αρχίζει να μειώνει την απασχόληση, όπως στο νεοκλασικό μοντέλο.

Ο (Robinson, 1933) δεν θεωρούσε το μονοψωνιακό μοντέλο «πολύ σχετικό με το ζήτημα του εθνικού κατώτατου μισθού» διότι οι διαφορές στον βέλτιστο κατώτατο μισθό ποικίλλουν ανάλογα με τα επαγγέλματα, τις βιομηχανίες, με την πάροδο του χρόνου και επειδή η κυβέρνηση θα πρέπει να γνωρίζει τη σχετική προσφορά εργασίας και την προγραμματισμένη ζήτηση εργασίας για κάθε επιχείρηση προκειμένου να καθορίσει τον κατώτατο μισθό σε επίπεδο που θα αυξήσει την απασχόληση.

Σε μια προσπάθεια να καταστεί το μονοψωνιακό μοντέλο πιο εφαρμόσιμο στις αγορές εργασίας χαμηλού μισθού, οι οικονομολόγοι ερευνητές έχουν αναπτύξει πιο περίπλοκα μοντέλα, τα οποία μπορούν να εφαρμοστούν από αγορές με μεγάλο αριθμό βιομηχανιών, που οδηγούν σε μονοψώνιο, με τις θετικές του επιπτώσεις στην απασχόληση. Γενικά, το κοινό νήμα αυτών των μοντέλων είναι ένας μηχανισμός που επιδρά σε θετική κλίση μεταξύ της απασχόλησης και του μισθού που καταβάλλουν οι επιχειρήσεις και ενός οριακού κόστους της καμπύλης εργασίας που έχει μεγαλύτερη κλίση από την καμπύλη προσφοράς εργασίας. Σε

ορισμένες περιπτώσεις, αυτό επιτυγχάνεται με την εισαγωγή πιο περίπλοκων μισθολογικών μηχανισμών. Για παράδειγμα, ο (Wessels, 1997) αναπτύσσει ένα μοντέλο για την βιομηχανία εστιατορίων, όπου οι εργαζόμενοι λαμβάνουν τόσο ωρομίσθιο όσο και tips (φιλοδομήματα). Σε αυτό το μοντέλο, τα tips μοιράζονται μεταξύ των εργαζομένων και έτσι τα κατά μέσο όρων tips που λαμβάνονται από έναν εργαζόμενο συνδέονται αντιστρόφως με τον αριθμό των εργαζομένων που απασχολούνται στο εστιατόριο. Για να προσλάβει περισσότερους εργαζόμενους, το εστιατόριο πρέπει να αντισταθμίσει τη μείωση του μέσου εισοδήματος από tips, αυξάνοντας τον ωριαίο μισθό που καταβάλλεται σε όλους τους υπαλλήλους του. Αυτή η διάρθρωση των αμοιβών οδηγεί σε ένα χάσμα μεταξύ του μισθού και του οριακού κόστους της εργασίας που είναι παρόμοιο με το μονοψωνιακό μοντέλο, και έτσι μια αύξηση του κατώτατου μισθού θα οδηγήσει, σε αύξηση της απασχόλησης.

Σε διαφορετική κατεύθυνση, οι (Rebitzer & Taylor, 1995) θέτουν ένα μοντέλο «αποτελεσματικών μισθών», στο οποίο οι επιχειρήσεις μπορούν να πληρώσουν υψηλότερο μισθό για να παρακινήσουν τους εργαζόμενους για μεγαλύτερη προσπάθεια και απειλούν να απολύσουν εργαζόμενους που δεν κάνουν καλά την δουλειά τους. Ωστόσο, οι επιχειρήσεις πρέπει να παρακολουθήσουν την προσπάθεια αυτή και η αποτελεσματικότητα της παρακολούθησης θεωρείται ότι συνδέεται αντιστρόφως με το μέγεθος της εγκατάστασης, έτσι ώστε οι εργαζόμενοι που δεν κάνουν την δουλειά τους σε μια μεγαλύτερη επιχείρηση να είναι λιγότερο πιθανό να πιαστούν απ'ότι θα ήταν σε μια μικρότερη επιχείρηση. Σε ένα τέτοιο μοντέλο, μια επιχείρηση που επιθυμεί να αυξήσει το επίπεδο απασχόλησής της πρέπει να πληρώσει υψηλότερο μισθό στο υφιστάμενο εργατικό δυναμικό της προκειμένου να αποθαρρύνει τους εργαζόμενους από το να μην κάνουν την δουλειά τους, γεγονός που οδηγεί και πάλι σε ένα χάσμα μεταξύ του μισθού και του οριακού κόστους της εργασίας. Οι (Rebitzer & Taylor, 1995) δείχνουν ότι, υπό αυτές τις συνθήκες, η επιβολή κατώτατου μισθού ελαφρώς υψηλότερου από τον μισθό ισορροπίας αυξάνει το κόστος απόλυσης στον εργαζόμενο, και έτσι η επιχείρηση χρειάζεται να αφιερώνει λιγότερους πόρους στην παρακολούθηση της εργασίας και στην πρόσληψη επιπλέον εργαζομένων.

Άλλοι ερευνητές έχουν δείξει ότι η μονοψωνιακή συμπεριφορά μπορεί να προκύψει από μοντέλα που υποθέτουν ετερογένεια μεταξύ των επιχειρήσεων. Για παράδειγμα, οι (Bhaskar & To, 1999) προτείνουν ένα μοντέλο στο οποίο υπάρχει ένας μεγάλος αριθμός επιχειρήσεων που ανταγωνίζονται για τους εργαζόμενους, αλλά όπου κάθε εργοδότης αποκτά κάποια μονοψωνιακή δύναμη πάνω στους εργαζόμενους ως αποτέλεσμα μη χρηματικών διαφορών στις θέσεις εργασίας που προσφέρονται σε διαφορετικές επιχειρήσεις. Οι Bhaskar και To αναφέρουν τα προγράμματα εργασίας, τις γεωγραφικές προτιμήσεις και τις προδιαγραφές θέσης εργασίας ως πιθανές πηγές τέτοιων διαφορών, αλλά η γενική ιδέα στο μοντέλο τους είναι ότι μια επιχείρηση θα πρέπει να αυξήσει τον σχετικό μισθό της για να προσελκύσει πρόσθετους εργαζόμενους για τους οποίους οι μη χρηματικές πτυχές της δουλειάς δεν αποτιμάται τόσο πολύ όσο από το υπάρχον εργατικό δυναμικό της. Αυτό οδηγεί σε "μονοψωνιακό ανταγωνισμό" στην αγορά εργασίας και στο γνωστό αποτέλεσμα ότι το οριακό κόστος της καμπύλης εργασίας βρίσκεται πάνω από αυτό της προσφοράς εργασίας. Κατά συνέπεια, το επίπεδο ισορροπίας της απασχόλησης για την επιχείρηση είναι μικρότερο από αυτό που θα συνέβαινε σε μια άκρως ανταγωνιστική αγορά εργασίας και μια μικρή αύξηση του κατώτατου μισθού προκαλεί τις επιχειρήσεις να προσλάβουν επιπλέον εργαζόμενους. Οι Bhaskar και To υπογραμμίζουν ωστόσο ότι ο υψηλότερος κατώτατος μισθός μειώνει επίσης τα κέρδη και πιθανόν να προκαλέσει κλείσιμο της εταιρείας και έτσι η αλλαγή στην απασχόληση σε επίπεδο βιομηχανίας μπορεί να είναι είτε θετική είτε αρνητική μετά το πέρας της βραχυπρόθεσμης περιόδου.

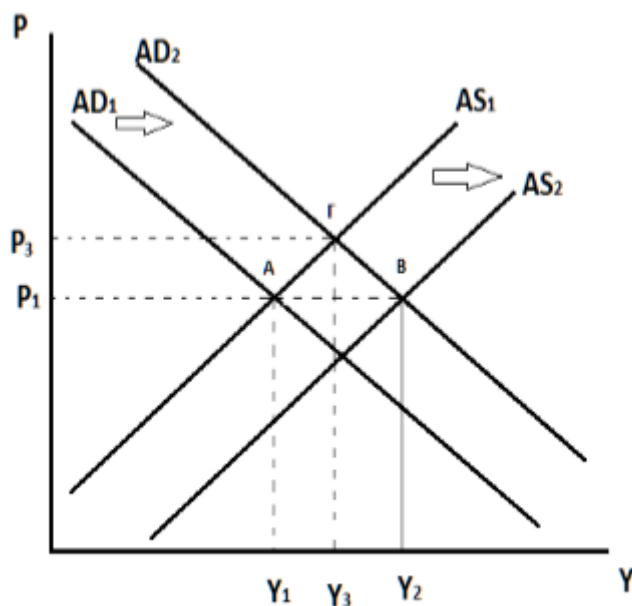
Μια άλλη θεωρητική προσέγγιση που χρησιμοποιήθηκε τα τελευταία χρόνια ήταν να προκαλέσει μονοψώνιο, ως συμπεριφορά, ενσωματώνοντας έρευνα σχετικά με τις τριβές στην αγορά εργασίας. Η ιδέα που βασίζεται σε αυτό το πλαίσιο, που για πρώτη φορά ενσωματώθηκε σε ένα τυπικό μοντέλο αναζήτησης ισορροπίας που αναπτύχθηκε από τους (Burdett & Mortensen, 1998) και αναφέρεται τυπικά ως "δυναμικό μονοψώνιο", είναι ότι οι εργαζόμενοι δεν έχουν τέλεια πληροφόρηση για το πλήρες φάσμα πιθανών θέσεων εργασίας στην αγορά εργασίας. Αντιθέτως, σε κάθε περίοδο λαμβάνουν περιορισμένο αριθμό προσφορών εργασίας από τις οποίες θα επιλέξουν, με τις προσφορές να μοιράζονται τυχαία από την επίδραση των μισθών στις επιχειρήσεις. Ως αποτέλεσμα, μια επιχείρηση που πληρώνει σχετικά χαμηλό μισθό τείνει να χάσει τους εργαζόμενους με την πάροδο του

χρόνου και δυσκολεύεται να προσλάβει νέους υπαλλήλους, ενώ μια επιχείρηση που πληρώνει σχετικά υψηλό μισθό έχει χαμηλότερο ποσοστό εγκατάλειψης και βρίσκει ευκολότερη την προσέλκυση νέων εργαζομένων. Επιπλέον, οι άνεργοι λαμβάνουν δουλειά μόνο αν λάβουν προσφορά εργασίας με μισθό που υπερβαίνει τον ελάχιστο αποδεκτό τους μισθό. Αυτές οι τριβές αναζήτησης δημιουργούν μια θετική σχέση μεταξύ της απασχόλησης και των μισθών σε επίπεδο επιχείρησης και ενός επιπέδου ισορροπίας της απασχόλησης κάτω από αυτό που βρίσκεται στο ανταγωνιστικό μοντέλο. Ο κατώτατος μισθός οδηγεί σε αύξηση του επιπέδου απασχόλησης, τόσο επειδή ο κατώτατος μισθός αυξάνει την πιθανότητα ότι ορισμένοι εργαζόμενοι θα λάβουν μισθολογική προσφορά που υπερβαίνει τον ελάχιστο τους αποδεκτό μισθό και επειδή προκαλεί τις επιχειρήσεις που ήδη πληρώνουν το κατώτατο μισθό για να αυξήσουν τις μισθολογικές προσφορές τους.

Άλλα μοντέλα κατώτατων μισθών που βασίζονται σε θεωρητικά πλαίσια έρευνας έχουν επίσης προταθεί τα τελευταία χρόνια, με διαφορετικά συμπεράσματα για τις επιπτώσεις των κατώτατων μισθών στην απασχόληση. Για παράδειγμα, οι (Ahn, Arcidiacono, & Wessels, 2005) αναπτύσσουν ένα ενδογενές μοντέλο στο οποίο ο κατώτατος μισθός αυξάνει τη συνολική απασχόληση αυξάνοντας τον αριθμό των ατόμων που προσφέρουν εργασία, αλλά μειώνει την πιθανότητα απασχόλησης των εργαζομένων με τη χαμηλότερη παραγωγικότητα. Τέλος ο (Flinn, 2006) παρουσιάζει ένα μοντέλο αντιστοίχισης της αγοράς εργασίας στο οποίο ο κατώτατος μισθός αυξάνει την «αποτελεσματική» διαπραγματευτική δύναμη των εργαζομένων και ωθεί περισσότερους από αυτούς να εισέλθουν στην αγορά εργασίας για να αναζητήσουν θέσεις εργασίας, ενισχύοντας έτσι την απασχόληση.

6. Το Κεϋνσιανό Μοντέλο

Η τρίτη εκδοχή για την επίδραση του κατώτατου μισθού στην απασχόληση, με την οποία συμφωνούν οι περισσότερες από τις πιο πρόσφατες μελέτες, είναι η κλασική κεϋνσιική προσέγγιση, σύμφωνα με την οποία δεν μπορούν να προσδιοριστούν οι επιπτώσεις της αύξησης του κατώτατου μισθού στην ανεργία και στην απασχόληση.



Το κεϋνσιικό μοντέλο στηρίζεται στην θεωρία της ενεργού ζήτησης: $AD = C + I + G + (X - M)$. Επομένως, όταν έχουμε αύξηση του κατώτατου μισθού, αυξάνεται η κατανάλωση (C) και κατ' επέκταση η ενεργός ζήτηση (AD). Στο παραπάνω διάγραμμα, αρχικό σημείο ισορροπίας των AD_1 και AS_1 είναι το σημείο A με επίπεδο τιμών P_1 και επίπεδο παραγωγής Y_1 . Με την αύξηση της ενεργούς ζήτησης η καμπύλη AD μετατοπίστηκε από AD_1 σε AD_2 . Αν οι παραγωγοί αντιδράσουν στην αύξηση της ενεργούς ζήτησης και αυξήσουν τη συνολική προσφορά, τότε η AS θα μετατοπιστεί δεξιά (από AS_1 σε AS_2). Στην περίπτωση αυτή θα αυξηθεί το παραγόμενο προϊόν (από Y_1 σε Y_2) και η απασχόληση, ενώ οι τιμές θα παραμείνουν σταθερές (P_1). Όσο όμως οι επιχειρήσεις αργούν να αντιδράσουν, τόσο θα αυξάνεται το επίπεδο τιμών και τόσο λιγότερο θα αυξάνεται το προϊόν και κατ' επέκταση η απασχόληση (εάν οι επιχειρήσεις δεν αντιδρούν καθόλου βρισκόμαστε στο σημείο Γ με μικρότερη αύξηση του προϊόντος (Y_3) και αύξηση των τιμών (P_3), σε σχέση με το σημείο B). (Demirtzoglou, 2018)

Ωστόσο, μία μικρή αύξηση του επιπέδου τιμών μπορεί να λειτουργήσει ευεργετικά σε περίπτωση που οι παραγωγοί δεν αντιδράσουν και ως εκ τούτου η μικρή αύξηση του επιπέδου τιμών μεταφράζεται σε αύξηση των κερδών των επιχειρήσεων, άρα και σε επενδύσεις. Η αύξηση των κατώτατων μισθών μπορεί να οδηγήσει τις επιχειρήσεις είτε να υποκαταστήσουν την εργασία με το κεφάλαιο είτε να αυξήσουν τις τιμές των προϊόντων περνώντας σε αυτές την αύξηση των κατώτατων μισθών. Επίσης, είναι σημαντικό να παρατηρήσουμε εάν η αύξηση των κατώτατων μισθών προκαλεί αύξηση συνολικά του μέσου μισθού ή όχι. Αν αυξηθεί ο μέσος μισθός, τότε αυξάνεται σημαντικά το κόστος παραγωγής των επιχειρήσεων.

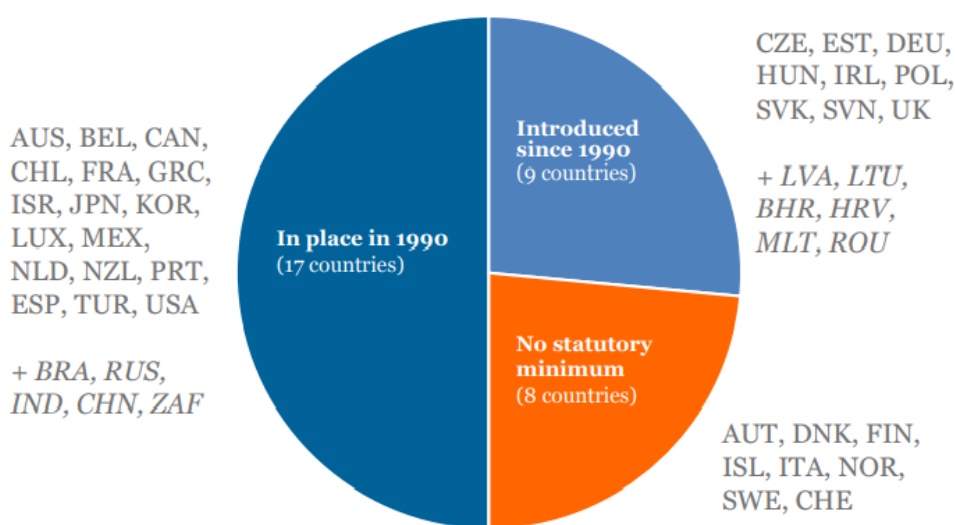
Επομένως, σύμφωνα με την προσέγγιση αυτή δε μπορούμε να υποστηρίξουμε ότι υπάρχει θετική σχέση, αλλά ούτε και αρνητική μεταξύ κατώτατου μισθού και ανεργίας. Συνεπώς, οι οικονομολόγοι που είναι υποστηρικτές της κενσιανής θεωρίας τονίζουν ότι δεν υπάρχει κάποια ένδειξη ότι η μεταβολή της απασχόλησης σχετίζεται με την μεταβολή των μισθών. Σύμφωνα με τους (Dolado et al., 1996), η παρουσία ή η απουσία του κατώτατου μισθού δε θα κάνει τη διαφορά μεταξύ οικονομικής επιτυχίας και αποτυχίας.

7. Ο κατώτατος μισθός στις χώρες του ΟΟΣΑ

Η ύπαρξη ή μη του κατώτατου μισθού είναι ένα θέμα που μέχρι σήμερα συνεχίζει να αποτελεί αντικείμενο σημαντικής θεωρητικής και πολιτικής αντιπαράθεσης. Οι υποστηρικτές προωθούν σθεναρά τον κατώτατο μισθό ως μέσο βελτίωσης των εισοδημάτων των χαμηλόμισθων εργαζομένων και των οικογενειών τους. Οι επικριτές παρουσιάζουν τον κατώτατο μισθό ως εργαλείο που στρέφεται εναντίον των ανθρώπων που υποτίθεται ότι θα βοηθούσε αυξάνοντας το μισθό τους και αυξάνει την ανεργία, οπότε τελικά μπορεί να μειώνει παρά ενισχύει την ευημερία των εργαζομένων. Όπως ισχυρίζονται οι ίδιοι αυτό συμβαίνει διότι, ο κατώτατος μισθός αυξάνει το εργατικό κόστος και είναι επιζήμιος για τις επιχειρήσεις, οι οποίες επιχειρήσεις πιθανόν να προσλάβουν λιγότερους εργαζομένους οπότε πιθανόν να αυξηθεί η ανεργία και η φτώχεια.

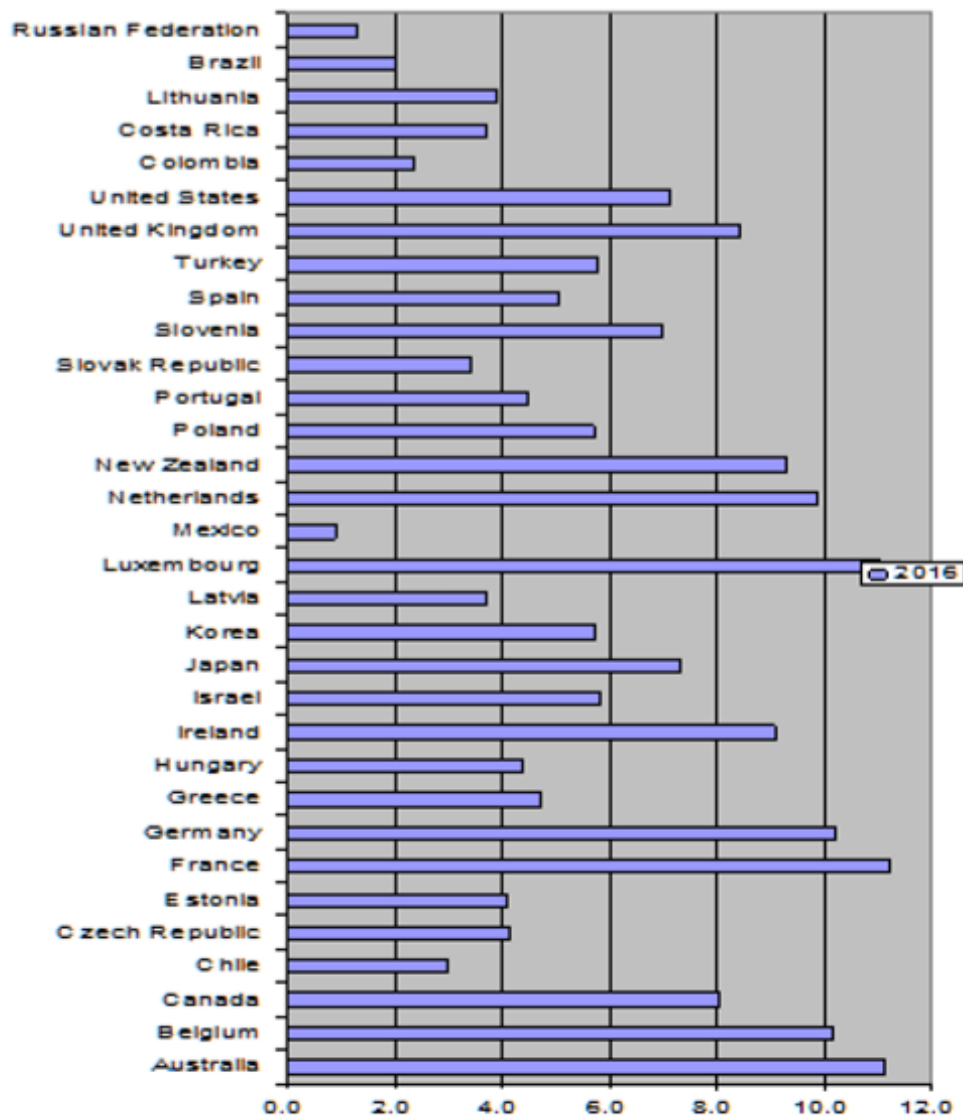
Συνοπτικά, οι επικριτές υποστηρίζουν ότι δημιουργεί αρνητικές επιπτώσεις στην απασχόληση, ενώ οι υποστηρικτές ότι συμβάλλει θετικά στη μείωση της φτώχειας.

Για το λόγο αυτό κάποιες χώρες έχουν αποφασίσει να υιοθετήσουν ένα κατώτατο μισθό, ενώ κάποιες άλλες λειτουργούν χωρίς κάποια νομοθεσία περί κατώτατου μισθού.



Γράφημα 7.1 Πηγή: (Garnero, 2016)

Όπως παρατηρούμε από το παραπάνω γράφημα 7.1, (17 + 5) 22 χώρες του ΟΟΣΑ, όπως η Γαλλία, ο Καναδάς, η Βραζιλία, οι Ηνωμένες Πολιτείες Αμερικής, αλλά και η Ελλάδα έχουν ήδη θεσπίσει νόμο για τον κατώτατο μισθό πριν το 1990. Από το 1990 και έπειτα, νομοθεσία για κατώτατο μισθό εφάρμοσαν (9 + 6) 15 επιπλέον χώρες, ανάμεσά τους η Πολωνία, η Τσεχία και το Ηνωμένο Βασίλειο. Ενώ, νομοθεσία περί κατώτατου μισθού δεν έχει τεθεί σε εφαρμογή από 8 χώρες του ΟΟΣΑ, συμπεριλαμβανομένης της Ιταλίας, της Φινλανδίας και της Σουηδίας.



Γράφημα 7.2 Πηγή: (“OECD.org—OECD,” n.d.)

Επιπρόσθετα, ένα ακόμη αξιοσημείωτο θέμα είναι το ύψος των κατώτατων μισθών. Σε κάθε χώρα το επίπεδο του κατώτατου μισθού διαφέρει σε σχέση με τις υπόλοιπες χώρες. Όπως είναι εμφανές από το παραπάνω γράφημα 7.2, η κάθε χώρα του ΟΟΣΑ έχει διαφορετικό ύψος κατώτατου μισθού. Για το 2016, οι τιμές

κυμαίνονται από 0,9 \$/h στο Μεξικό έως 11,21 \$/h στη Γαλλία. Στις χώρες με υψηλό κατώτατο μισθό ανήκουν και η Αυστραλία με 11,12 \$/h και το Λουξεμβούργο με 11 \$/h. Αντίθετα, στις τελευταίες θέσεις με το Μεξικό βρίσκονται χώρες όπως, η Ρωσική Ομοσπονδία με κατώτατο μισθό 1,31 \$/h και η Βραζιλία με 2,0 \$/h. Η χώρα μας, για το χρονικό έτος 2016 έχει κατώτατο μισθό 4,72 \$/h (για το 2019 ο ωριαίος κατώτατος μισθός προσδιορίζεται στα 5,23 \$/h) που είναι σε σχετικά χαμηλό επίπεδο με βάση το μέσο όρο όλων των χωρών ΟΟΣΑ που είναι 6,1 \$/h. Επιπλέον, σύμφωνα με τον (Schulten, 2014), που αναφέρθηκε στις Ευρωπαϊκές χώρες, υποστήριξε πως οι κατώτατοι μισθοί στην Ευρώπη βρίσκονται κάτω από το λεγόμενο «low-wage threshold» (χαμηλό όριο μισθών). Μάλιστα, σε πολλές χώρες της ΕΕ οι κατώτατοι μισθοί δεν υπερβαίνουν καν το επίπεδο των «poverty wages».

Πέρα όμως από τη διαφοροποίηση του κατώτατου μισθού ανάλογα με τη χώρα, είναι πολύ πιθανό να υπάρχει διαφορετικό επίπεδο κατώτατου μισθού και στην ίδια χώρα, ειδικά όσον αφορά την κατηγορία των νέων εργαζομένων (Schulten, 2014). Τα στοιχεία του παρακάτω πίνακα 7.3 του OECD (2014) δείχνουν πιο αναλυτικά για κάθε χώρα πως διαφοροποιείται ο κατώτατος μισθός. Για παράδειγμα, στην Τουρκία ο κατώτατος μισθός για τους εργαζομένους κάτω των 16 ετών είναι το 85,6% του κατώτατου μισθού των ενηλίκων. Στην Ιρλανδία, ο κατώτατος μισθός για τα άτομα ηλικίας κάτω των 18 ετών είναι το 70% του κατώτατου μισθού των ενηλίκων. Όπως είναι εμφανές από τον πίνακα, η κυριότερη διάκριση αφορά τους νέους, οι οποίοι λαμβάνουν συχνότερα χαμηλότερα επίπεδα κατώτατου μισθού σε σχέση με τους ενήλικες. Στην Ελλάδα μέχρι και τον Ιανουάριο του 2019 υπήρχε διάκριση για τους νέους εργαζομένους κάτω των 25 ετών οι οποίοι λάμβαναν τον υποκατώτατο μισθό ο οποίος ήταν 13% χαμηλότερος από αυτός που λάμβαναν οι εργαζόμενοι άνω των 25 ετών.

Είναι ιδιαίτερα χρήσιμο να παρατηρήσουμε την μεσαία στήλη του παρακάτω πίνακα 7.3 που απεικονίζει το ποσοστό του μέσου μισθού που εκφράζει ο κατώτατος μισθός. Ο μέσος μισθός υπολογίζεται από τον αριθμητικό μέσο, δηλαδή από το άθροισμα όλων των μισθών των πλήρους απασχόλησης εργαζομένων διαιρεμένο με το συνολικό αριθμό των πλήρους απασχόλησης εργαζομένων. Είναι σημαντική η μεσαία στήλη για να καταλάβουμε την δυναμική του κατώτατου μισθού σε κάθε χώρα. Γνωρίζοντας μονάχα τους ονομαστικούς μισθούς δεν μας

είναι ιδιαίτερα χρήσιμο στο να μπορέσουμε να ερμηνεύσουμε πιθανά αποτελέσματα σε ενδεχόμενες μεταβολές του κατώτατου μισθού. Ενώ, γνωρίζοντας το ποσοστό του κατώτατου μισθού ως προς το μέσο μισθό είναι σημαντικό διότι: Όσο πιο μεγάλο είναι το ποσοστό του κατώτατου μισθού ως προς τον μέσο, τόσο πιο πιθανόν μία αύξηση του κατώτατου μισθού να μειώσει την απασχόληση και ομοίως όσο πιο μικρό είναι το ποσοστό του κατώτατου μισθού ως προς τον μέσο τόσο μικρότερη είναι η πιθανότητα μία ενδεχόμενη αύξηση του κατώτατου μισθού να μειώσει την απασχόληση.

[Investing in Youth: Brazil - © OECD 2014](#)

Minimum wages (MW) for adults and youth in OECD countries, 2011
Version 1 - Last updated: 12-Feb-2014

Table 3.1. Minimum wages (MW) for adults and youth in OECD countries, 2011

Country	Adult MW	Adult MW/ Median wage (%)	MW at 17/ Adult MW (%)	Notes
Australia	Yes	54	-	
Austria	-	-	-	
Belgium	Yes	50	73	Youth sub-minima were fixed in 1991 as percentages of the MW for workers aged 21 and over: 94% for 20-year-olds; 88% for 19-year-olds; 82% for 18-year-olds; 76% for 17-year-olds; and 70% for 16-year-olds and younger workers.
Canada	Yes	45	-	
Chile	Yes	..	75	
Czech Republic	Yes	35	80	Reduced MW for workers under the age of 19 (80%) and for workers aged 19-21 with less than six months job tenure (90%).
Denmark	No	-	-	
Estonia	Yes	39	-	
Finland	No	-	-	
France	Yes	60	90	For younger workers with less than six months work experience in their activity of employment, the MW is reduced by 10% for workers aged 17 and by 20% for workers younger than 17.
Germany	No	-	-	
Greece	Yes	51	87	MW for blue-collar workers less than 25 years of age (introduced 14 February 2012).
Hungary	Yes	50	-	
Iceland	No	-	-	
Ireland	Yes	48	70	MW for workers aged under 18 (70% of adult minimum).
Israel	Yes	..	-	
Italy	No	-	-	
Japan	Yes	38	-	
Korea	Yes	41	-	Youth MW has been replaced by a MW based on experience.
Luxembourg	Yes	42	80	Single workers aged 17. Workers aged 15 and 16 are entitled to 75% of the adult MW.
Mexico	Yes	18.4 ^a	-	Mean wage instead of median wage.
Netherlands	Yes	47	40	Youth are entitled to a reduced MW, varying from 30% for 15-year-olds to 85% for 22-year-olds.
New Zealand	Yes	59	60	As of 1 April 2008, only paid to "new entrants" aged 16-17, i.e. with less than three months of job tenure, otherwise adult rate applies.
Norway	No	-	-	
Poland	Yes	45	-	
Portugal	Yes	57	75	Non-agricultural workers aged under 18.
Slovak Republic	Yes	46	75	Reduced MW for workers aged 16 and 17 (75%) and for those under the age of 16 (50%).
Slovenia	Yes	58	-	
Spain	Yes	44	-	
Sweden	No	-	-	
Switzerland	No	-	-	
Turkey	Yes	71	-	For under 16-year-olds, the MW is 85.6% of the adult MW.
United Kingdom	Yes	53	60	MW for workers aged 16 and 17. For workers aged 18-20, the MW is 81.5% of the adult MW. Median wage calculated from LFS.
United States	Yes	38	-	
OECD	25/34	51	72	

-: Not applicable; ..: Not available.

a) Calculated as a proportion of the average, not the median, wage.

Source: OECD Database on Minimum Wages, www.oecd.org/els/emp/lfs-minimumwagesandgrossearningssofulltimeemployees.htm.

Πίνακας 7.3 Πηγή: (“Minimum wages (MW) for adults and youth in OECD countries, 2011,” n.d.)

8. Οι τρόποι εφαρμογής των κατώτατων μισθών στις χώρες του ΟΟΣΑ

Στις χώρες με νομικά κατοχυρωμένους κατώτατους μισθούς, οι νόμοι αυτοί αποτελούν εργαλεία για τη ρύθμιση της αγοράς εργασίας. Για την ακρίβεια, τα εργαλεία που χρησιμοποιούνται για τη θέσπιση του κατώτατου μισθού και ο σκοπός για τον οποίο ορίζεται ο κατώτατος μισθός έχουν ως αποτέλεσμα τη διαφοροποίηση των εθνικών κατώτατων μισθών

Table 1: Universal and Sectoral Minimum Wage Regimes in the EU

Regulatory Instrument/ Scope	Law	Collective Agreement or Tripartite Agreement
Universal Regimes (Uniform national minimum wage such as a general wage floor)	<p>Western Europe France, Luxembourg, Netherlands, Ireland, United Kingdom</p> <p>Southern Europe Greece (from 2012), Malta, Portugal, Spain</p> <p>Eastern Europe Croatia (from 2008), Lithuania, Latvia, Romania (from 2011), Slovenia, Czech Republic, Hungary (from 2011)</p>	<p>Western Europe Belgium, Germany (from 2015)</p> <p>Southern Europe Greece (up to 2012)</p> <p>Eastern Europe Bulgaria*, Estonia*, Poland*, Slovakia*, Croatia (up to 2008), Romania (up to 2011), Hungary (up to 2011)</p>
Sectoral Regime (No general wage floor, but minimum wages for certain branches or occupational groups)	Cyprus	<p>Northern Europe Denmark, Finland, Sweden</p> <p>Western Europe Germany (up to 2015), Austria</p> <p>Southern Europe Italy</p>

* If a tripartite agreement is not reached the decision is taken by the legislator. Source: WSI.

Πίνακας 8.1 Πηγή: (Schulden, 2014)

Μία βασική διάκριση του κατώτατου μισθού είναι εάν εφαρμόζεται σε εθνικό ή κλαδικό σύστημα. Το εθνικό σύστημα χαρακτηρίζεται από τον καθορισμό ενός γενικού κατώτατου μισθού, σε εθνικό επίπεδο. Αντίθετα, το σύστημα του κλάδου δεν έχει γενικό μισθό, αλλά καθορίζουν κατώτατο μισθό για συγκεκριμένους κλάδους ή επαγγέλματα. Κατά κανόνα, οι κατώτατοι μισθοί σε χώρες με εθνικό σύστημα κατώτατου μισθού ισχύουν για όλους τους εργαζομένους. Η μόνη σημαντική ομάδα στην οποία εφαρμόζονται ειδικοί κανόνες σε ορισμένες χώρες είναι οι νέοι, οι οποίοι πολλές φορές υπόκεινται σε χαμηλότερα ποσοστά κατώτατου μισθού (Schulden, 2014).

Τα συστήματα του κατώτατου μισθού διαφέρουν επίσης ως προς το κυρίαρχο ρυθμιστικό μέσο που χρησιμοποιείται για τον καθορισμό του κατώτατου μισθού ή των κατώτατων μισθών. Βασικά, οι κατώτατοι μισθοί μπορούν να καθοριστούν είτε με νόμο, είτε με συλλογική σύμβαση ή στο πλαίσιο τριμερών συμφωνιών μεταξύ εργοδοτών, συνδικαλιστικών οργανώσεων και πολιτείας (Garnero, 2016; Schulten, 2014).

Στον παραπάνω Πίνακα 8.1 μπορούμε να δούμε εύκολα ποιες χώρες χρησιμοποιούν εθνικό και κλαδικό κατώτατο μισθό, καθώς επίσης και τον τρόπο που καθορίζεται σε κάθε χώρα. Στις περισσότερες χώρες με εθνικό σύστημα κατώτατου μισθού, η ρύθμιση δια νόμου αποτελεί το κύριο ρυθμιστικό μέσο.

Παρατηρούμε ότι σε ορισμένες χώρες οι κατώτατοι μισθοί αποτελούν αντικείμενο διαπραγμάτευσης σε εθνικό επίπεδο στο πλαίσιο των τριμερών οργάνων. Εάν επιτευχθεί τριμερής συμφωνία με τον τρόπο αυτό, τότε ο κατώτατος μισθός που προκύπτει από τις διαπραγματεύσεις αποκτά νόμιμο καθεστώς. Εάν, όμως, οι διαπραγματεύσεις καταρρεύσουν, το κράτος ορίζει μονομερώς τον κατώτατο μισθό από το νόμο.

Επιπλέον, στις χώρες με κλαδικό σύστημα κατώτατου μισθού, όπου υπάρχουν κατώτατοι μισθοί για ορισμένες επαγγελματικές ομάδες, οι κατώτατοι μισθοί καθορίζονται αποκλειστικά από συλλογικές συμβάσεις (με εξαίρεση την περίπτωση της Κύπρου, όπου ο κατώτατος μισθός εκεί ορίζεται δια νόμου). Επομένως, το πεδίο εφαρμογής των κλαδικών συστημάτων εξαρτάται άμεσα από την δύναμη και την κάλυψη του συστήματος συλλογικής διαπραγμάτευσης στην εκάστοτε χώρα.

Σύμφωνα με τα στοιχεία του Πίνακα 8.2 υπάρχει ο διαχωρισμός στον εθνικό και κλαδικό κατώτατο μισθό, όπως επίσης και η κατηγοριοποίηση ανάλογα με το βαθμό κάλυψης των διαπραγματεύσεων. Παρατηρούμε ότι το τετράγωνο πάνω δεξιά είναι κενό που σημαίνει ότι όλες οι χώρες έχουν ένα επίπεδο προστασίας ενάντια στο χαμηλό μισθό. Επιπρόσθετα, για τις περισσότερες χώρες ισχύει ότι,

Table 1: Overview of countries according to their minimum wage (MW) systems

	Low bargaining coverage	Medium bargaining coverage	High bargaining coverage
Sectoral bargained MW	---	Cyprus, Germany	Austria, Finland, Denmark, Italy
National statutory MW	Latvia, United Kingdom, Ireland, Bulgaria, Estonia, Hungary, Portugal, Poland	Romania, Greece	Belgium, France

Πίνακας 8.2 Πηγή:(Garnero, Kampelmann, & Rycx, 2015)

όταν υπάρχει εθνικός κατώτατος μισθός η προστασία είναι χαμηλή, επειδή προστατεύει αυτός τους εργαζομένους (π.χ. Λετονία, Ηνωμένο Βασίλειο, Ιρλανδία, κ.α.), ενώ όταν έχουμε απουσία του εθνικού κατώτατου μισθού είναι απαραίτητο ένα υψηλότερο επίπεδο προστασίας για τους χαμηλόμισθους (π.χ. Αυστρία, Φινλανδία). Στην περίπτωση του Βελγίου και της Γαλλίας που υπάρχει εθνικός κατώτατος μισθός και υψηλή προστασία, οι εργαζόμενοι προστατεύονται διπλά.

Σημαντικός παράγοντας, ωστόσο, για τον κατώτατο μισθό αποτελεί, πέρα από τον καθορισμό και η προσαρμογή του. Σύμφωνα με τον (Schulten, 2014), τέσσερις είναι οι βασικοί μηχανισμοί για την προσαρμογή του κατώτατου μισθού και με βάση αυτούς η κάθε χώρα επιλέγει αυτόν που θεωρεί καταλληλότερο για να προσαρμόσει τον κατώτατο μισθό. Οι μηχανισμοί αυτοί είναι:

- 1) Τιμαριθμική προσαρμογή (Indexation): εγγύεται αυτόματα την τακτική προσαρμογή του εθνικού κατώτατου μισθού σε σχέση με ορισμένους οικονομικούς δείκτες.
- 2) Διαπραγμάτευση (Negotiation): οι εργοδότες και τα συνδικάτα διαπραγματεύονται την προσαρμογή του εθνικού κατώτατου μισθού και το κράτος μεταφέρει το αποτέλεσμα αυτών των διαπραγματεύσεων σε ένα νόμιμο κατώτατο μισθό.
- 3) Διαβούλευση (Consultation): οι εργοδότες, τα συνδικάτα και μερικές φορές άλλες ομάδες (π.χ. ακαδημαϊκοί) συμμετέχουν σε διαβουλεύσεις, με περισσότερο ή λιγότερο θεσμοθετημένη μορφή, για την προσαρμογή του κατώτατου μισθού.

4) Μονομερής λήψη αποφάσεων (Unilateral decision-making): δεν υπάρχουν διαπραγματεύσεις, ούτε διαβουλεύσεις και το κράτος αποφασίζει την προσαρμογή του κατώτατου μισθού, χωρίς συγκεκριμένους κανόνες.

Στον Πίνακα 8.3 διακρίνεται για κάθε χώρα ο μηχανισμός προσαρμογής του κατώτατου μισθού που χρησιμοποιεί.

Table 2: Models for Adjusting National Minimum Wages

1. Indexation	2. Negotiation	3. Consultation	4. Unilateral decision-making
»Automatic« adjustment to price and/or wage development	Bi- or tripartite negotiations between employers, trade unions and state	Institutionalised consultations between employers and trade unions	Unilateral decision-making by the state
Belgium, Netherlands, Luxembourg, France, Malta, Slovenia	Bulgaria, Estonia, Germany (from 2015), Poland, Slovakia (Belgium supplementing 1)	United Kingdom, Portugal, Spain, Croatia, Latvia, Lithuania (France, Luxembourg, Netherlands, Slovenia supplementing 1)	Greece, Ireland, Romania, Czech Republic

* Source: WSI.

Πίνακας 8.3 Πηγή: (Schulten, 2014)

Τέλος, ο (Schulten, 2014) έθεσε το ερώτημα αν ο κατώτατος μισθός και η προσαρμογή του είναι «μπαλάκι» της εκάστοτε κυβέρνησης. Υποστήριξε ότι υπάρχουν ελάχιστα στοιχεία για τη διατήρηση της «θέσης πολιτικοποίησης του κατώτατου μισθού» που επανειλημμένα τόνισαν οι επικριτές του κατώτατου μισθού, σύμφωνα με τους οποίους η εξέλιξη του κατώτατου μισθού ακολουθεί, κυρίως, τον πολιτικό κύκλο των προεκλογικών εκστρατειών και οι υπερβολικές αυξήσεις του κατώτατου μισθού χρησιμοποιούνται για να δωροδοκήσουν τους ψηφοφόρους. Κάτι τέτοιο είπε ότι σπανίζει και ότι έχει παρατηρηθεί κυρίως την περίοδο της ευρωπαϊκής κρίσης από συντηρητικές κυβερνήσεις κυρίως στις χώρες του νότου και σε μερικές ακόμα. Το συγκεκριμένο φαινόμενο ονομάζεται «πολιτικοποίησης εκ δεξιάς» στο πλαίσιο της οποίας οι συντηρητικές κυβερνήσεις επιδιώκουν να βελτιώσουν το προφίλ τους, αναστέλλοντας την προσαρμογή του κατώτατου μισθού για ένα μεγάλο χρονικό διάστημα.

9. Συμπεράσματα

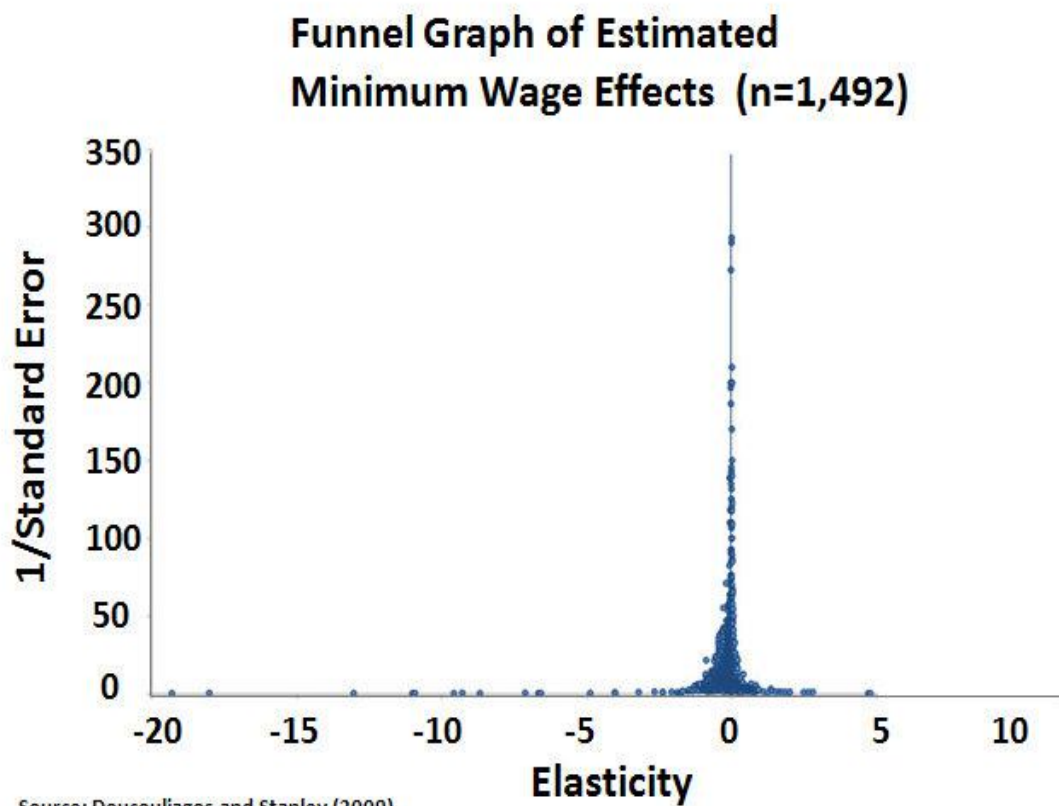
Οι σύγχρονοι νόμοι για τους κατώτατους μισθούς είναι σε ισχύ για παραπάνω από έναν αιώνα στις Ηνωμένες Πολιτείες αλλά και στον υπόλοιπο κόσμο. Στα πρώτα κεφάλαια της εργασίας παρουσιάζεται η προέλευση και οι πρώτες εφαρμογές του κατώτατου μισθού και εύκολα μπορεί να παρατηρήσει κάποιος το πόσο αμφισβητούμενοι ήταν οι κατώτατοι μισθοί σε όλη αυτή την διάρκεια. Η αντιπαράθεση μεταξύ των υποστηρικτών και των αντιτιθέμενων του κατώτατου μισθού δεν παρουσιάζοταν μόνο μεταξύ των πολιτικών συζητήσεων, αλλά και μεταξύ των νομικών και κυρίως των οικονομικών συζητήσεων. Η οικονομική έρευνα έχει επίσης διαδραματίσει εξέχοντα ρόλο στη συνεχιζόμενη συζήτηση σχετικά με τους κατώτατους μισθούς.

Η παρούσα εργασία παραθέτει τις σημαντικότερες θεωρητικές και εμπειρικές προσεγγίσεις του τελευταίου αιώνα με σκοπό να εξετάσει την επίδραση του κατώτατου μισθού στην ανεργία και στην απασχόληση. Με βάση τις πιο πρόσφατες μελέτες, διακρίνεται μία οριακά πλέον εμφανή θετική σχέση μεταξύ του κατώτατου μισθού και της απασχόλησης. Οι παλαιότερες έρευνες υποστήριζαν πως ο κατώτατος μισθός επιδρά αρνητικά στην αγορά εργασίας μειώνοντας την απασχόληση και αυξάνοντας την ανεργία. Ωστόσο, τα τελευταία χρόνια φαίνεται πως η συγκεκριμένη προσέγγιση απορρίπτεται, με τους περισσότερους οικονομολόγους να υποστηρίζουν την κενσσιανή θεωρία που εμφανίζει ανύπαρκτη σχέση μεταξύ κατώτατων μισθών και απασχόλησης / ανεργίας.

Στην συνέχεια γίνεται μια παρουσίαση των κατώτατων μισθών στις χώρες του ΟΟΣΑ και παρουσιάζονται οι ονομαστικοί μισθοί ανά χώρα. Αναλύεται η σχέση των κατώτατων μισθών σε σχέση με τον μέσο μισθό και παρουσιάζονται οι τρόποι και οι μέθοδοι με τους οποίους οι ήδη καθορισμένοι κατώτατοι μισθοί προσαρμόζονται.

Τέλος κλείνοντας με ένα συμπέρασμα σχετικά με τις επιπτώσεις των κατώτατων μισθών στην απασχόληση και στην ανεργία, οι οποίες επιπτώσεις διαχάζουν για πολλές δεκαετίες τους οικονομολόγους. Κρίνεται χρήσιμη η παράθεση του

παρακάτω διαγράμματος, στο οποίο απεικονίζονται οι εκτιμήσεις για την ελαστικότητα ζήτησης εργασίας ως προς τον κατώτατο μισθό, το οποίο συγκροτείται από 1492 έρευνες, πολλές από αυτές τις παρατηρήσεις είναι στατιστικά ασήμαντες, και όσες είναι στατιστικά σημαντικές παρατηρούμε ότι είναι πολύ κοντά στο μηδέν (Doucouliagos & Stanley, 2009). Συνεπώς μπορούμε με κάποια επιφύλαξη να ισχυριστούμε ότι μια μεταβολή στον κατώτατο μισθό πιθανόν να αφήσει αμετάβλητα να επίπεδα ανεργίας και απασχόλησης ή ενδεχομένως η μεταβολή αυτή να είναι πολύ μικρή είτε θετική είτε αρνητική.



10. Αναφορές

- Ahn, T., Arcidiacono, P. S., & Wessels, W. J. (2005). *Minimum Wages and Positive Employment Effects in General Equilibrium*.
- Bhaskar, V., & To, T. (1999). Minimum Wages for Ronald McDonald Monopsonies: A Theory of Monopsonistic Competition. *The Economic Journal*, 109(455), 190–203. <https://doi.org/10.1111/1468-0297.00427>
- Broda, R. (1928). *MINIMUM WAGE LEGISLATION IN VARIOUS COUNTRIES*. 136.
- Brown, C. (1999). Minimum wages, employment, and the distribution of income. In *Handbook of Labor Economics* (Vol. 3, pp. 2101–2163). [https://doi.org/10.1016/S1573-4463\(99\)30018-3](https://doi.org/10.1016/S1573-4463(99)30018-3)
- Burdett, K., & Mortensen, D. T. (1998). Wage Differentials, Employer Size, and Unemployment. *International Economic Review*, 39(2), 257–273. <https://doi.org/10.2307/2527292>
- Card, D., & Krueger, A. (1994). *Minimum Wages and Employment: A Case Study of the Fast Food Industry in New Jersey and Pennsylvania*. w4509. <https://doi.org/10.3386/w4509>
- Clark, J. B. (1913). The Minimum Wage. *The Atlantic Monthly*, 112(3), 289–297.
- Cunningham, W. (2007). *Minimum Wages and Social Policy: Lessons from Developing Countries*. <https://doi.org/10.1596/978-0-8213-7011-7>
- Demirtzoglou, C. (2018). *THE IMPACT OF MINIMUM WAGE ON SOCIO-ECONOMIC DEVELOPMENT: OECD COUNTRIES PANEL*.
- Dolado, J., Kramarz, F., Machin, S., Manning, A., Margolis, D., Teulings, C., ... Keen, M. (1996). The Economic Impact of Minimum Wages in Europe. *Economic Policy*, 11(23), 319–372. <https://e->

archivo.uc3m.es/bitstream/handle/10016/3305/economic_dolado_EP_1996_ps.pdf;jsessionid=631D7D6777C116389D2289D9C7184F8B?sequence=1

- Doucouliaagos, H., & Stanley, T. D. (2009). Publication Selection Bias in Minimum-Wage Research? A Meta-Regression Analysis. *British Journal of Industrial Relations*, 47(2), 406–428. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8543.2009.00723.x>
- Douglas, D. W. (1919). American Minimum Wage Laws at Work. *The American Economic Review*, 9(4), 701–738.
- Filene, E. A. (1923). The Minimum Wage and Efficiency. *The American Economic Review*, 13(3), 411–415.
- Flinn, C. J. (2006). Minimum Wage Effects on Labor Market Outcomes under Search, Matching, and Endogenous Contact Rates. *Econometrica*, 74(4), 1013–1062. <https://doi.org/10.1111/j.1468-0262.2006.00693.x>
- Garnero, A. (2016). *OVERVIEW OF MINIMUM WAGE POLICY*. 23.
- Garnero, A., Kampelmann, S., & Rycx, F. (2015). Minimum wage systems and earnings inequalities: Does institutional diversity matter? *European Journal of Industrial Relations*, 21(2), 115–130. <https://doi.org/10.1177/0959680114527034>
- Gramlich, E. M. (1976). Impact of Minimum Wages on Other Wages, Employment, and Family Incomes. *Brookings Papers on Economic Activity*, 1976(2), 409. <https://doi.org/10.2307/2534380>
- Hammond, M. B. (1913). Judicial Interpretation of the Minimum Wage in Australia. *The American Economic Review*, 3(2), 259–286.
- Holcombe, A. N. (1910). The British Minimum Wages Act of 1909. *The Quarterly Journal of Economics*, 24(3), 574–577. <https://doi.org/10.2307/1885215>

- Leonard, T. C. (2003). “A Certain Rude Honesty”: John Bates Clark as a Pioneering Neoclassical Economist. *History of Political Economy*, 35(3), 521–558.
<https://doi.org/10.1215/00182702-35-3-521>
- Leonard, Thomas C. (2005). Retrospectives: Eugenics and Economics in the Progressive Era. *Journal of Economic Perspectives*, 19(4), 207–224.
<https://doi.org/10.1257/089533005775196642>
- Meeker, R. (1915). *BUREAU OF LABOR STATISTICS*. 108.
- Mihm, S. (2013, September 5). *How the Black Death Spawned the Minimum Wage*. Retrieved from <https://www.bloomberg.com/opinion/articles/2013-09-05/how-the-black-death-spawned-the-minimum-wage>
- Minimum wages (MW) for adults and youth in OECD countries, 2011 [Text]. (n.d.). Retrieved September 7, 2019, from https://www.oecd-ilibrary.org/social-issues-migration-health/investing-in-youth-brazil/minimum-wages-mw-for-adults-and-youth-in-oecd-countries-2011_9789264208988-table72-en
- Neumark, D. (n.d.). *Employment Effects of Minimum Wages: IZA World of Labor Essay*. 29.
- Neumark, D., & Wascher, W. (2007). *Minimum Wages and Employment*.
- Neumark, D., & Wascher, W. L. (2008). *Minimum Wages*. Retrieved from <https://www.jstor.org/stable/j.ctt5hhh46>
- OECD.org—OECD. (n.d.). Retrieved September 8, 2019, from <http://www.oecd.org/>
- Prasch, R. E. (1999). Retrospectives: American Economists in the Progressive Era on the Minimum Wage. *Journal of Economic Perspectives*, 13(2), 221–230.
<https://doi.org/10.1257/jep.13.2.221>

- Prasch, R. E. (2000). John Bates Clark's Defense of Mandatory Arbitration and Minimum Wage Legislation. *Journal of the History of Economic Thought*, 22(2), 251–263. <https://doi.org/10.1080/10427710050025448>
- Rebitzer, J. B., & Taylor, L. J. (1995). The consequences of minimum wage laws: Some new theoretical ideas. *Journal of Public Economics*, 56(2), 245–255. [https://doi.org/10.1016/0047-2727\(93\)01411-3](https://doi.org/10.1016/0047-2727(93)01411-3)
- Robinson, J. (1933). *The Economics of Imperfect Competition*. Retrieved from <https://www.palgrave.com/gp/book/9780333102893>
- Schulten, T. (2014). *Minimum wage regimes in Europe: And what Germany can learn from them*. 18.
- Smith, H. B. L. (1907). Economic Theory and Proposals for a Legal Minimum Wage. *The Economic Journal*, 17(68), 504–512. <https://doi.org/10.2307/2220851>
- Taussig, F. W. (1916). Minimum Wages for Women. *The Quarterly Journal of Economics*, 30(3), 411–442. <https://doi.org/10.2307/1885233>
- Thies, C. F. (1991). *The First Minimum Wage Laws*. 32.
- Thorpe, V. (2014, March 29). Black death skeletons reveal pitiful life of 14th-century Londoners. *The Observer*. Retrieved from <https://www.theguardian.com/science/2014/mar/29/black-death-not-spread-rat-fleas-london-plague>
- Verrill, C. H. (1915). *Minimum-wage Legislation in the United States and Foreign Countries*. U.S. Government Printing Office.
- Webb, S. (1912). The Economic Theory of a Legal Minimum Wage. *JOURNAL OF POLITICAL ECONOMY*, 26.
- Welch, F. (1974). Minimum Wage Legislation in the United States*. *Economic Inquiry*, 12(3), 285–318. <https://doi.org/10.1111/j.1465-7295.1974.tb00401.x>

Wessels, W. (1997). *Minimum Wages and Tipped Servers*. Retrieved from

https://www.researchgate.net/publication/5211124_Minimum_Wages_and_Tipped_Servers