



**MSc law &
economics**

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



ΑΡΙΣΤΟΤΕΛΕΙΟ
ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ
ΘΕΣΣΑΛΟΝΙΚΗΣ

Διδρυματικό Πρόγραμμα Μεταπτυχιακών Σπουδών Δίκαιο και
Οικονομικά.

Διπλωματική Εργασία:

**Ο κατώτατος μισθός και τα επιδόματα στην Ελλάδα σε
σύγκριση με χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης**

ΙΓΝΑΤΙΑΔΟΥ ΠΑΣΧΑΛΙΝΑ, mle22043

Επιβλέπων καθηγητής: **Παντελίδης Θεολόγος**

Θεσσαλονίκη, 2023

ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Η παρούσα διπλωματική εργασία αναλύει το φαινόμενο του κατώτατου μισθού ως έναν από τους βασικούς μηχανισμούς που ρυθμίζουν την αμοιβή των εργαζομένων και πραγματοποιεί μια σύγκριση με τις χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Εξετάζει την ιστορική εξέλιξη του κατώτατου μισθού, τις διάφορες μεθόδους υπολογισμού του, καθώς και τις επιπτώσεις που μπορεί να έχει στην οικονομία και στην κοινωνία. Επίσης, εξετάζει τις συζητήσεις και τις διαφωνίες που περιβάλλουν το θέμα του κατώτατου μισθού και προτείνει πιθανές λύσεις για τη βελτίωση της κατάστασης των εργαζομένων. Επιπλέον, γίνεται μια σύγκριση του κατώτατου μισθού στην Ελλάδα με αυτόν σε άλλες χώρες της ΕΕ, για να διαπιστωθεί η θέση της Ελλάδας σε αυτόν τον τομέα. Η έρευνα πραγματοποιείται με βάση συγκεκριμένες μεθόδους και πηγές που αναδεικνύουν τη σημασία και την επίδραση του κατώτατου μισθού στην κοινωνία. Η διπλωματική εργασία αυτή αναλύει παράλληλα το θέμα των επιδομάτων στην Ελλάδα. Αναλύει την έννοια των επιδομάτων, τους διάφορους τύπους επιδομάτων που υπάρχουν στην Ελλάδα, τον τρόπο υπολογισμού τους και τις διαδικασίες για να ληφθούν. Επιπλέον, εξετάζει την επίδραση που έχουν τα επιδόματα στο κοινωνικό και οικονομικό πλαίσιο της χώρας καθώς και στην συμπεριφορά του μέσου Έλληνα πολίτη. Τέλος, η εργασία θα προσπαθήσει να δώσει συστάσεις για τη βελτίωση του επιπέδου του κατώτατου μισθού και των επιδομάτων στην Ελλάδα, έτσι ώστε οι εργαζόμενοι να μπορούν να ζουν αξιοπρεπώς και να απολαμβάνουν τα κοινωνικά προνόμια που τους αξίζουν με στόχο να επιτευχθεί μεγαλύτερη αποτελεσματικότητα και δικαιοσύνη.

ΠΙΝΑΚΕΣ

ΠΙΝΑΚΑΣ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΩΝ

Περίληψη	σελ.2
Πίνακες	σελ.2-3
Εισαγωγή	σελ.3-5

Ιστορική Αναδρομή	σελ.5-11
Νομοθετικό Πλαίσιο	σελ.11-13
Ανάλυση Βασικών Επιδομάτων στην Ελλάδα	σελ.13-18
Μελέτη Περιπτώσεων Κατώτατου Μισθού σε χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης	σελ.18-21
Σύγκριση του Κατώτατου Μισθού της Ελλάδας με το Μέσο όρο της Ευρωπαϊκής Ένωσης και τα Ανάλογα Συμπεράσματα	σελ.21-25
Επιρροή του Κατώτατου Μισθού στην Αγορά καθώς και πως Επιδρά στην Αγορά η όποια Μεταβολή του	σελ.25-26
Αναγκαιότητα Θέσπισης Κατώτατου Μισθού	σελ.26-27
Πλεονεκτήματα και Μειονεκτήματα Θέσπισης Κατώτατου Μισθού	σελ.28-32
Συμπεράσματα	σελ.32-33
Βιβλιογραφία	σελ.33-34

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Ο κατώτατος μισθός είναι ένα φλέγον θέμα συζήτησης και ένα βασικό ζήτημα πολιτικής σε πολλές χώρες σε όλο τον κόσμο. Εννοιολογικά χαρακτηρίζεται ως ο χαμηλότερος μισθός που επιτρέπεται σε έναν εργοδότη να πληρώνει νομίμως τους υπαλλήλους του και συχνά θεωρείται ως ένας τρόπος για να διασφαλιστεί ότι οι εργαζόμενοι μπορούν να κερδίζουν μια αξιοπρεπή διαβίωση και να συντηρούν τους εαυτούς τους και τις οικογένειές τους. Σύμφωνα με τους Kessler (Kessler, 2015) και Dessler (Dessler, 2017), ένα σύστημα αμοιβών αποτελείται από δύο βασικά στοιχεία: άμεσα οικονομικά οφέλη (μισθοί, ημερομίσθια, κίνητρα, κέρδη, προμήθειες και

μπόνους) και έμμεσα οικονομικά οφέλη (στέγη, σίτιση, κουπόνια, αυτοκίνητα κ.α.). Ο Pynes (Pynes, 2013) παραθέτει ότι το σύστημα αμοιβών θα πρέπει να είναι κατάλληλα σχεδιασμένο ώστε να προσελκύει, να παρακινεί και να διατηρεί τους ικανούς υπαλλήλους. Υπάρχουν πολλά διαφορετικά επιχειρήματα υπέρ και κατά του κατώτατου μισθού και ο αντίκτυπος του κατώτατου μισθού στους εργαζόμενους και τις επιχειρήσεις είναι πολύπλοκος και πολύπλευρος.



Εικόνα 1

Σε αυτή τη μεταπτυχιακή διατριβή, θα εμβαθύνουμε στο θέμα του κατώτατου μισθού και θα διερευνήσουμε τις διάφορες διαστάσεις του. Θα εξετάσουμε την ιστορία του κατώτατου μισθού και πώς έχει εξελιχθεί με την πάροδο του χρόνου, καθώς και τους διαφορετικούς τρόπους με τους οποίους καθορίζεται και εφαρμόζεται ο κατώτατος μισθός σε χώρες κυρίως της Ευρωπαϊκής Ένωσης, συγκρίνοντας τις πραγματικές τιμές του. Θα εξετάσουμε επίσης τα διάφορα επιχειρήματα υπέρ και κατά του κατώτατου μισθού όπως και τα στοιχεία για τις πιθανές επιπτώσεις του κατώτατου μισθού στην απασχόληση, τη φτώχεια και την ανισότητα.

Ένα από τα κύρια επιχειρήματα υπέρ του κατώτατου μισθού είναι ότι μπορεί να συμβάλλει στη μείωση της φτώχειας και στην αύξηση του βιοτικού επιπέδου για τους χαμηλόμισθους εργαζόμενους. Πολλοί άνθρωποι που καταφέρνουν να ανοίγονται με τον κατώτατο μισθό δυσκολεύονται να ανταπεξέλθουν στην ακρίβεια που μαστίζει τις σημερινές κοινωνίες και ένας υψηλότερος μισθός μπορεί να κάνει σημαντική διαφορά στην ικανότητά τους να αντέξουν οικονομικά τα βασικά είδη ανάγκης, όπως στέγαση, φαγητό και υγειονομική περίθαλψη. Ορισμένοι υποστηρικτές του κατώτατου μισθού μάχονται υπέρ του γεγονότος ότι είναι ένα απαραίτητο εργαλείο για την αντιμετώπιση της εισοδηματικής ανισότητας και τη διασφάλιση ότι όλοι οι εργαζόμενοι είναι σε θέση να κερδίζουν έναν δίκαιο μισθό για την εργασία τους.

Από την άλλη πλευρά, οι πολέμιοι του κατώτατου μισθού υποστηρίζουν ότι μπορεί να έχει αρνητικές συνέπειες για τις επιχειρήσεις και την οικονομία συνολικά. Ορισμένοι υποστηρίζουν ότι οι αυξήσεις του κατώτατου μισθού μπορεί να οδηγήσουν σε απώλεια θέσεων εργασίας, καθώς οι επιχειρήσεις μπορεί να μην έχουν τη δυνατότητα να πληρώσουν υψηλότερους μισθούς και μπορεί να επιλέξουν να μειώσουν το εργατικό δυναμικό τους ή να αυτοματοποιήσουν ορισμένες εργασίες αλλά ακόμα και να αποχωρήσουν από τον επαγγελματικό στίβο. Με αυτόν τον τρόπο δυσχεραίνονται κυρίως οι μικρομεσαίες επιχειρήσεις καθώς αυτές είναι συνήθως οι επιχειρήσεις που δεν μπορούν εύκολα να προσαρμοστούν τέτοιου είδους αλλαγές και κατά συνέπεια επηρεάζεται αρνητικά με το ανάλογο αντίκτυπο που προκαλείται και η ευρύτερη αγορά. Άλλοι υποστηρίζουν, ακόμη, ότι οι αυξήσεις του κατώτατου μισθού μπορεί να οδηγήσουν σε υψηλότερες τιμές για αγαθά και υπηρεσίες, καθώς οι επιχειρήσεις μπορεί να μετακυλήσουν το κόστος των υψηλότερων μισθών στους καταναλωτές όπως και να επηρεάσουν το επίπεδο ανεργίας των χωρών για τις επιχειρήσεις που δεν είναι σε θέση να αφομοιώσουν τα αντίστοιχα κόστη. Τέλος, ελλοχεύει κίνδυνος αδήλωτης εργασίας.

Παρά τη συνεχιζόμενη συζήτηση σχετικά με τα πλεονεκτήματα του κατώτατου μισθού, είναι σαφές ότι αποτελεί ένα από τα σημαντικότερα ζητήματα πολιτικής που έχει σημαντικές συνέπειες για τους εργαζόμενους, τις επιχειρήσεις και την κοινωνία συνολικά. Σε αυτή τη μεταπτυχιακή διατριβή, θα εξετάσουμε προσεκτικά τα διάφορα επιχειρήματα και στοιχεία σχετικά με τον κατώτατο μισθό, προκειμένου να κατανοήσουμε καλύτερα τις πιθανές πολιτικές, κοινωνικές και ανθρωπιστικές επιπτώσεις του. Έτσι, ο κύριος στόχος αυτής της μεταπτυχιακής διατριβής είναι να αξιολογήσει τον αντίκτυπο του κατώτατου μισθού στην απασχόληση, τη φτώχεια και την ανισότητα και να προτείνει συστάσεις πολιτικής με βάση τα ευρήματα.

ΙΣΤΟΡΙΚΗ ΑΝΑΔΡΟΜΗ

Η ιστορία του κατώτατου μισθού στην Ελλάδα είναι σύντομη, αλλά πολύ πεπλανημένη. Ο κατώτατος μισθός στην Ελλάδα δεν έχει καθοριστεί από το νόμο, αλλά από την

αγορά εργασίας και από τις ανάγκες των εργαζομένων. Η αρχική επιτροπή εργασίας της Ελλάδας έχει ορίσει το κατώτατο μισθό στην περίοδο από 1967 έως 1993, και μετά την απελευθέρωση της αγοράς εργασίας ενώ παλαιότερα δεν υπήρξε καμία απόφαση για κατώτατο μισθό. Το κατώτατο ποσό μισθού αλλάζει κατά την εποχή και ανάλογα με τις απαιτήσεις της αγοράς εργασίας και του πληθυσμού. Στην Ελλάδα, υπάρχουν πολλά προβλήματα που επηρεάζουν το κατώτατο μισθό, κυρίως η ανεργία και πιο συγκεκριμένα η υψηλή ανεργία, η ανεργία των νέων, η ανεργία των γυναικών, και η ανεργία των προσφυγών. Παρατηρείται, συνεπώς, ότι ο κατώτατος μισθός επηρεάζεται στην χώρα μας κυρίως από την ανεργία που υφίσταται στα πιο ευπαθή κοινωνικά στρώματα.

Πιο συγκεκριμένα, ο κατώτατος μισθός στην Ελλάδα έχει σχετικά σύντομη ιστορία, καθώς εισήχθη για πρώτη φορά στη χώρα το 1983. Πριν από αυτό, η κυβέρνηση είχε καθορίσει τους μισθούς μέσω συλλογικών συμβάσεων εργασίας και άλλων μορφών ρύθμισης. Ο πρώτος κατώτατος μισθός στην Ελλάδα ορίστηκε στο ισοδύναμο των 320 ευρώ περίπου το μήνα, που τότε θεωρούνταν χαμηλός μισθός. Έκτοτε, ο κατώτατος μισθός στην Ελλάδα αναπροσαρμόζεται περιοδικά για να αντικατοπτρίζει τις αλλαγές στο κόστος ζωής και τη συνολική κατάσταση της οικονομίας. Ο κατώτατος μισθός αυξήθηκε πολλές φορές κατά τη διάρκεια της δεκαετίας του 1990 και στις αρχές της δεκαετίας του 2000, αλλά μειώθηκε επίσης το 2010 ως μέρος των μέτρων λιτότητας που εφαρμόστηκαν ως απάντηση στην οικονομική κρίση.

Το επίπεδο του κατώτατου μισθού έχει αποτελέσει αντικείμενο μεγάλης συζήτησης και αλλαγής ειδικά την περίοδο 2010-2015 όπου η κυβέρνηση ανέλαβε μια σειρά από μέτρα λιτότητας ως απάντηση στην κρίση χρέους της χώρας. Αυτό περιλαμβάνει τη μείωση του επιπέδου του κατώτατου μισθού και ως αποτέλεσμα δημιούργησε πολλές διαμαρτυρίες και απεργίες. Η τελευταία αύξηση εκείνο το χρονικό διάστημα παρατηρήθηκε τον Ιούλιο του 2011, οπότε και ανήλθε στα 751,39 ευρώ για 12 πληρωμές ετησίως και στα 876,62 ευρώ για 14 πληρωμές (συμπεριλαμβανομένων δώρων και επιδομάτων).

Τον Φεβρουάριο του 2012 αποφασίστηκε ο κατώτατος μισθός να καθορίζεται με νομοθεσία από το Ελληνικό Κοινοβούλιο. Παρατηρήθηκε τότε μείωση 22%-32% με βάση ηλικιακά κριτήρια.

Συγκεκριμένα, για τα άτομα άνω των 25 ετών, η μείωση ήταν της τάξεως των 165,31 € για 12 πληρωμές ετησίως ή 192,86 € για 14 πληρωμές διαμορφώνοντας τον κατώτατο

μισθό στα 586,08 € ή 683,76 € αντιστοίχως. Από την άλλη για τους εργαζόμενους ηλικίας 18 έως 25 ετών, υπάρχει μείωση 240,44 € για 12 πληρωμές ετησίως ή 280,52 € για 14 πληρωμές με τον κατώτατο μισθό να ανέρχεται στα 510,95 € ή 596,10 € αντιστοίχως.

Κρίνεται, επίσης, αναγκαίο να τονιστεί το γεγονός ότι η Ελλάδα κατέχει αρνητικό ρεκόρ κατά την περίοδο της κρίσης κατά τα έτη 2012-2022 σε σχέση με την υπόλοιπη ΕΕ εφόσον έχει παρουσιάσει αρνητικό μέσο ρυθμό ανάπτυξης καθώς και μειωμένο κατώτατο μισθό το 2022 σε σχέση με το 2012.

Τον Φεβρουάριο του 2019, μετά από επτά χρόνια, ο κατώτατος μισθός αυξήθηκε κατά 10,91% για τους εργαζόμενους άνω των 25 ετών και κατά 27,22% για τους εργαζόμενους από 18 έως 25 ετών και θεσπίστηκε ανεξαρτήτως ηλικίας, στα 650€ για 12 πληρωμές ετησίως και στα 758,33€ για 14 πληρωμές ετησίως.

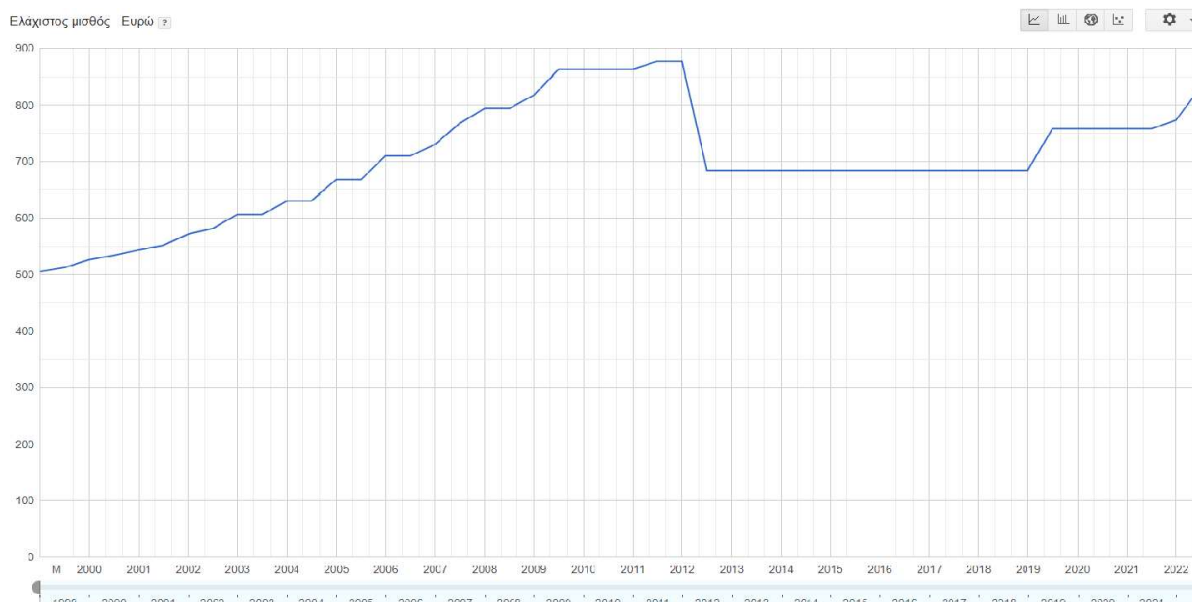
Τον Ιανουάριο του 2022 έγινε μια μικρή αύξηση στον κατώτατο μισθό της τάξεως του 2% και διαμορφώθηκε σε 663€ μεικτά , με αποτέλεσμα ο καθαρός μισθός να ανέρχεται πλέον στα 569€ . Συμπεριλαμβανομένων των δώρων και των αδειών στους 12 μήνες, ο κατώτατος μισθός φτάνει το ποσό των 773,50€ μικτά.

Τέλος τον Απρίλιο του 2022 ανακοινώθηκε αύξηση κατά 50€ δηλαδή στα 713€ μεικτά (612€ καθαρά) και με την καταβολή 14 μισθών το ποσό φτάνει τα 831,80 €. Η παραπάνω αύξηση τέθηκε σε ισχύ την 1η Μαΐου 2022. Φυσικά και η ανοδική πορεία που ακολουθεί ο κατώτατος μισθός το τελευταίο διάστημα δεν σταμάτησε εκεί καθώς από την 1η Απριλίου 2023 ορίστηκε στα 780€. Παρουσιάζεται, συνεπώς, σωρευτικά αύξηση η οποία διαμορφώνεται στο 20%. Σε αυτό το σημείο αξίζει να σημειωθεί ότι την άνοδο του κατώτατου μισθού ακολουθούν και διάφορα εάν όχι τα περισσότερα επιδόματα όπως αυτό της ανεργίας. Εν αντιθέσει, παράλληλα με την αύξηση του κατώτατου μισθού και των επιδομάτων , αυξήσεις οι οποίες έχουν κριθεί αναγκαίες με βάση το βιοτικό επίπεδο που έχει διαμορφωθεί στη χώρα και της αυξήσεως του πληθωρισμού, ανάλογη αύξηση δεν έχουν υποστεί τα εισοδηματικά κριτήρια ένταξης ή λήψεις των ανάλογων επιδομάτων , γεγονός το οποίο δυσχεραίνει αρκετούς πολίτες. Παράλληλα οφείλουμε να παραδεχτούμε ότι η αύξηση του κατώτατου μισθού δεν θα σταματήσει εδώ αλλά σύμφωνα με τις ανακοινώσεις της κυβέρνησης αλλαγή επί του κατώτατου μισθού θα επέλθει την 1 του Ιανουαρίου για το έτος του 2024 καθώς και μια γενικότερη αύξηση των μισθών θα παρουσιαστεί από την ημερομηνία αυτή με την επιμέτρηση της προϋπηρεσίας.

Τα τελευταία χρόνια η ελληνική κυβέρνηση αυξάνει σταδιακά τον κατώτατο μισθό. Η κυβέρνηση ανακοινώνει επίσης σχέδια για συνεχείς αυξήσεις του κατώτατου μισθού τα τελευταία δύο έτη (ήτοι 2022,2023) με τελευταία ανακοίνωση αυτή της αυξήσεως του κατώτατου μισθού και το “ξεπάγωμα” των τριετιών στις αρχές του 2024 (Οι «τριετίες» για υπαλλήλους και εργατοτεχνίτες όριζαν αύξηση κατά 10% και 5% αντίστοιχα του κατώτατου μισθού για κάθε 3 χρόνια προϋπηρεσίας ενός εργαζόμενου, με ανώτατο όριο την συνολική αύξηση σε ποσοστό κατά 30%, για προϋπηρεσία τουλάχιστον 9 ετών στην περίπτωση υπαλλήλου γραφείου και προϋπηρεσία τουλάχιστον 18 ετών στην περίπτωση εργατοτεχνίτη. Η αναγνώριση των τριετιών ως προϋπηρεσία περιλαμβάνει τον χρόνο εργασίας που διανύθηκε πριν από τις 14/02/2012 καθώς και αυτού που θα διανυθεί μετά την 01η/01/2024 δηλαδή δεν συνυπολογίζεται η αναδρομική αναζήτηση των ετών που μεσολάβησαν για την ενδιάμεση περίοδο περίοδο από 14/02/2012 έως και 31/12/2023) . Αξίζει να σημειωθεί ότι ο κατώτατος μισθός στην Ελλάδα αποτελεί συχνά αντικείμενο συζήτησης λόγω των επιπτώσεών του στην απασχόληση και την ανταγωνιστικότητα της χώρας, καθώς και των επιπτώσεών του στην εισοδηματική ανισότητα και τη φτώχεια. Επίσης, σε αυτό το σημείο να αναφέρουμε ότι οι αυξομειώσεις στον κατώτατο μισθό πολλές φορές χρησιμοποιείται από τα πολιτικά κόμματα ως μέτρο πειθούς και άντλησης ψήφων για τις εκάστοτε εκλογές.

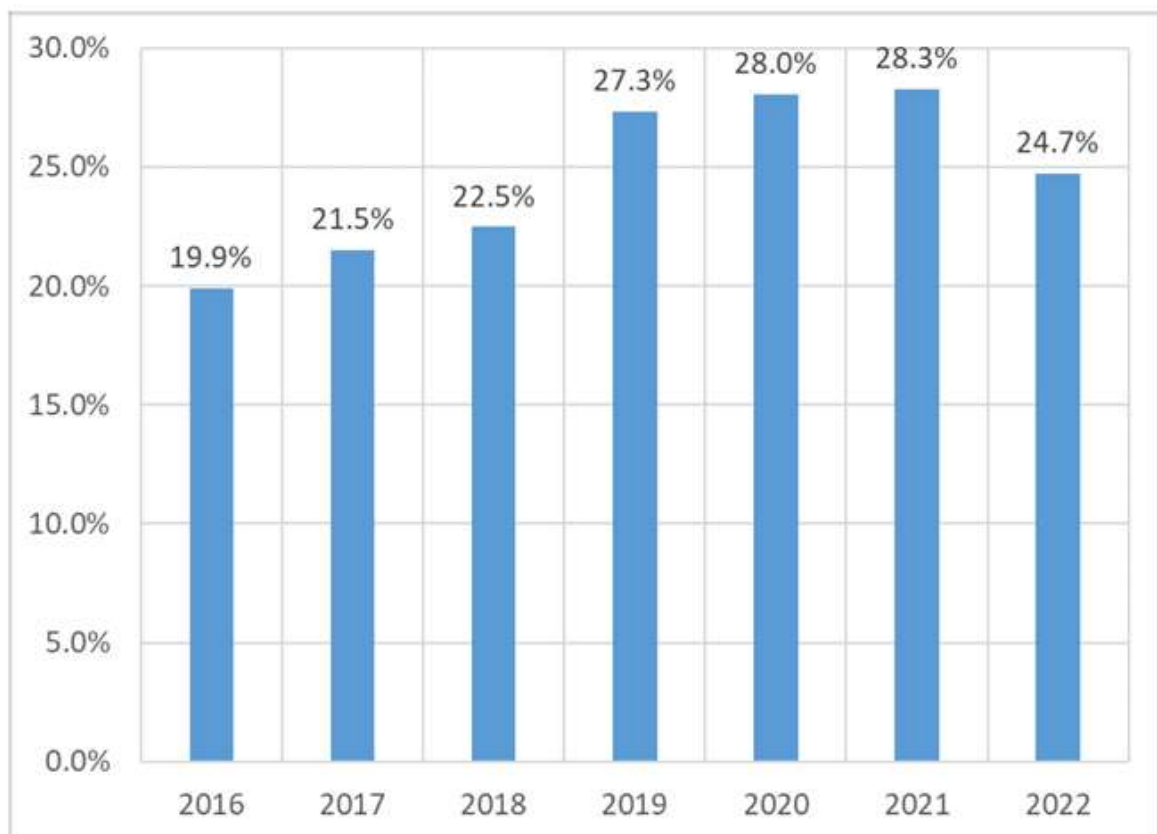
Παρακάτω αναπαρίσταται διαγραμματικά η εξέλιξη του κατώτατου μισθού για τα έτη 1998-2022 με βάση όσα έχουν προαναφερθεί (Διάγραμμα Ι). Στην κάθετη στήλη η μεταβλητή αναπαριστά τον κατώτατο μισθό σε ευρώ ενώ στην οριζόντια τα έτη. Είναι φανερό και ευκολότερα κατανοητό μέσω του διαγράμματος ότι ο κατώτατος μισθός επηρεάστηκε και παρουσίασε σημαντική μείωση κατά την διάρκεια της κρίσης στην Ελλάδα. Από την άλλη μπορούμε να παρατηρήσουμε την ανοδική πορεία και την προσπάθεια ανάκαμψης του τα τελευταία χρόνια. Ωστόσο, δεν έχει ακόμα επιτευχθεί το επίπεδο στο οποίο βρισκόταν ο κατώτατος μισθός πριν την κρίση (ήτοι το έτος 2011), βέβαια ακόμα και αν αυτό επιτευχθεί δεν θα μπορούσαμε να το συσχετίσουμε με την οικονομική ανάπτυξη και ευημερία καθώς σημαντικό ρόλο σε αυτό παίζει κυρίως ο πληθωρισμός ο οποίος διαφέρει στις περιόδους αναφοράς μας.

Διάγραμμα Ι: Ο κατώτατος μισθός περιόδους αναφοράς 1998-2022.



Επίσης, στο παρακάτω γράφημα (Διάγραμμα ΙΙ) αναπαριστώνται ποσοστιαία οι θέσεις εργασίας στις οποίες οι εργαζόμενοι λαμβάνουν ως αμοιβή τον κατώτατο μισθό επί του συνόλου των μισθωτών στον ιδιωτικό τομέα και παρατηρείται η διαχρονική αύξηση από 19,9% το 2016 σε 28,3% το 2021. Παρατηρείται ότι το 2022 ενώ η χώρα προέβει σε διαδοχικές αυξήσεις του κατώτατου μισθού τον Ιανουάριο και Μάρτιο του 2022, το ποσοστό αυτών που αμείβονται με τον κατώτατο μισθό μειώθηκε αισθητά σε σχέση με το 2021 από 28,3% σε 24,7%. Το 2022 έχει αποδειχθεί ότι η αύξηση των θέσεων εργασίας πλήρους απασχόλησης, θέσεις στις οποίες ως γνωστόν κυριαρχεί χαμηλότερο ποσοστό σε σχέση με το ποσοστό αυτών που αμείβονται με κατώτατο μισθό, είναι αυτή που επηρέασε κυρίως και την ετήσια αύξηση της συνολικής απασχόλησης. Εν αντιθέση, οι αλλαγές στο μερίδιο των θέσεων εργασίας του κατώτατου μισθού κατά το έτος 2022 φαίνεται να σχετίζονται με τη μείωση των μεριδίων σε επίπεδο κλάδου, και πιο συγκεκριμένα σε κλάδους όπως τα εστιατόρια που παραδοσιακά έχουν υψηλότερο μερίδιο θέσεων εργασίας με κατώτατο μισθό.

Διάγραμμα ΙΙ: Το ποσοστό των ιδιωτικών υπαλλήλων που αμείβονται με τον κατώτατο μισθό για τα έτη 2016-2022.



Αξίζει να σημειωθεί ότι οι μικρές επιχειρήσεις, οι νεότεροι εργαζόμενοι και οι ευέλικτες μορφές απασχόλησης έχουν υψηλότερο μερίδιο θέσεων εργασίας με κατώτατο μισθό. Παρατηρήθηκε επίσης ότι σε τομείς όπως η εστίαση, το εμπόριο και η βιομηχανία τροφίμων, υπάρχει υψηλό ποσοστό κατώτατων μισθών. Συγκεκριμένα, περίπου το 49% των θέσεων εργασίας κατώτατου μισθού αφορά τους εξής τέσσερις κλάδους: (α) Εστίαση(19%), (β) Λιανικό εμπόριο (17%), (γ) Χονδρικό εμπόριο (8%) και (δ) Βιομηχανία τροφίμων (5%).(πηγή <https://www.imerisia.gr/>)

Τέλος, η αύξηση του κατώτατου μισθού φαίνεται να επηρεάζει τους μισθούς όσων δεν λαμβάνουν τον κατώτατο μισθό, γιατί η αύξηση του κατώτατου μισθού πιέζει και άλλους εργοδότες να αυξήσουν τους μισθούς των εργαζομένων τους ώστε να συνεχίζει να υπάρχει η ανάλογη μισθολογική αλλά και όχι μόνο ιεραρχία. Οι δευτερογενείς επιπτώσεις και οι επιδράσεις διάχυσης είναι ιδιαίτερα έντονες σε μισθούς κοντά στον κατώτατο μισθό. Συνεπώς, η αύξηση του κατώτατου μισθού θα επηρεάσει και τους μέσους μισθούς στον ιδιωτικό τομέα. Όπως και το 2019, με βάση τα συμπεράσματα από την ανάλυση των στοιχείων θα υπάρξει σημαντική διαφορά στις αυξήσεις του κατώτατου μισθού και το 2022. Ταυτόχρονα, ωστόσο, σε αντίθεση με τις εξελίξεις το 2019, το μερίδιο των κατώτατων μισθών με τους οποίους αμείβονται οι αντίστοιχες θέσεις εργασίας μειώθηκε σημαντικά, παρά την αύξηση του κατώτατου μισθού. Αυτό

θα μπορούσε να είναι ένα σημάδι ότι η αγορά εργασίας δείχνει ήδη σημάδια σύσφιξης το 2022 και αντιδρά στη μείωση των ευέλικτων μορφών εργασίας και στην αύξηση των μισθών πάνω από τον κατώτατο μισθό προκειμένου να προσελκύσουν τους εργαζόμενους και να κάνουν ευκολότερη την εξεύρεση εργατικού δυναμικού. (Πηγή: Τράπεζα της Ελλάδος , <https://ypergasias.gov.gr/>)

ΝΟΜΟΘΕΤΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ

Σύμφωνα με τον Ν. 4093/2012, που θεσπίστηκε στις 12 Νοεμβρίου 2012, το Προεδρικό διάταγμα 88/1999 22 και την Υπουργική Απόφαση 18310/1946 οι εργαζόμενοι δεν μπορούν να αμείβονται χαμηλότερα από τον κατώτατο μισθό, ο οποίος αποτελεί τη χαμηλότερη αμοιβή που οφείλει ο εργοδότης στον εργαζόμενο. Οι κατώτατοι μισθοί όλων των εργαζομένων είναι υποχρεωτικό να καθορίζονται με όρους που προβλέπονται από την Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας. Οι όροι και οι προϋποθέσεις της ΕΓΣΣΕ θα ισχύουν για όλους τους εργοδότες και τους εργαζόμενους, ανεξάρτητα από το αν είναι μέλη οποιουδήποτε συνδικάτου ή εργοδοτικού σωματείου αντίστοιχα. Από την 1η Φεβρουαρίου 2019 σύμφωνα με την υπ. αριθμ. 4241/127/30.1.2019 Υ.Α. (ΦΕΚ Β' 173), βάσει της οποίας καθορίστηκαν πανελλαδικά και χωρίς ηλικιακές διακρίσεις, ο νόμιμος κατώτατος μισθός και το νόμιμο κατώτατο ημερομίσθιο, για πλήρη απασχόληση, για τους υπαλλήλους και τους εργατοτεχνίτες. Με την υπ. αριθμ. 7613/395/18.2.2019 εγκύκλιο εκδόθηκαν οδηγίες για την εφαρμογή της ως άνω απόφασης. Από την 1η Μαρτίου του 2022, ο νόμιμος κατώτατος μισθός και το νόμιμο κατώτατο ημερομίσθιο, σύμφωνα με την υπ. αριθμ. 38866/21.4.2022 Υ.Α. (Β' 2030), έχουν ως εξής (Minimum Wage - Ministry of Labour and Social Affairs, n.d.):

- α) Για τους υπαλλήλους ο κατώτατος μισθός ορίζεται στα επτακόσια δεκατρία ευρώ (713,00 €).
- β) Για τους εργατοτεχνίτες το κατώτατο ημερομίσθιο ορίζεται στα τριάντα ένα ευρώ και ογδόντα πέντε λεπτά (31,85 €).

Υπογραμμίζεται ότι, σύμφωνα με την παράγραφο 1/β του άρθρου 103, του ν. 4172/2013, αναφέρεται ότι “Ατομικές συμβάσεις εργασίας και συλλογικές συμβάσεις

εργασίας κάθε είδους δεν επιτρέπεται να ορίζουν μηνιαίες τακτικές αποδοχές ή ημερομίσθιο πλήρους απασχόλησης, υπολειπόμενες από το νομοθετικώς καθορισμένο κατώτατο μισθό και ημερομίσθιο ή της αντίστοιχης προκύπτουσας αναλογίας για τις συμβάσεις μερικής απασχόλησης”. Εάν ένας εργοδότης δεν καταβάλλει πλήρως και έγκαιρα τους οφειλόμενους μισθούς, οι εργαζόμενοι μπορούν να απευθυνθεί στο σώμα επιθεώρησης εργασίας (ΣΕΠΕ) υποβάλλοντας την ανάλογη καταγγελία. Το ΣΕΠΕ είναι ο υπεύθυνος φορέας για την παρακολούθηση και την εφαρμογή όλων των εργατικών νόμων, συμπεριλαμβανομένης της καταβολής του κατώτατου μισθού. Οι εργαζόμενοι μπορούν επίσης να υποβάλουν αγωγή στο δικαστήριο ζητώντας τους μισθούς τους οποίους δεν έχουν πληρωθεί. Επιπλέον, οι εργαζόμενοι πλέον έχουν το δικαίωμα να σταματήσουν να εργάζονται εάν οι μισθοί δεν πληρωθούν πλήρως ή καθυστερήσουν αδικαιολόγητα. Η απασχόληση του εργαζομένου είναι ασφαλής κατά τη διάρκεια της συγκεκριμένης απουσίας και οι μισθοί για το διάστημα αυτό προσμετρώνται και καταβάλλονται κανονικά.

Η ελληνική νομοθεσία διακρίνει τους εργαζόμενους ανάλογα με το είδος της εργασίας. Οι εργαζόμενοι με συμβάσεις γραφείου, των οποίων οι θέσεις εργασίας είναι ψυχικές και απαιτούν εξειδικευμένη εκπαίδευση, εμπειρία και πρωτοβουλία, αμείβονται μηνιαίως, ενώ οι χειρώνακτες με σαφώς καθορισμένα καθήκοντα αμείβονται καθημερινά. Η έγκαιρη καταβολή των μισθών θεωρείται θεμελιώδης υποχρέωση του εργοδότη. Ωστόσο, δεν υπάρχει νόμος στην Ελλάδα που να υποχρεώνει τους εργοδότες να καταβάλουν τους μισθούς μέσα σε μια ορισμένη περίοδο, η αποπληρωμή τους βρίσκεται υπό την κρίση του εργοδότη και η ημερομηνία πληρωμής αποτελεί επιλογή του. Γενικά ισχύει ότι η καταβολή των μισθών εκτός εάν καθορίζεται σύμφωνα με συμβάσεις εργασίας ή συλλογικές συμβάσεις, πρέπει να πραγματοποιείται τακτικά, δύο φορές την εβδομάδα ή κάθε μήνα. Οι εργοδότες πρέπει να συντάξουν καταστάσεις μισθοδοσίας και αποδεικτικά πληρωμής τα οποία οφείλουν να υπογράψουν εργοδότης και εργαζόμενος έπειτα από την καταβολή των μισθών καθώς υπάρχει και υποχρέωση διατήρησης αρχείου από την μεριά του εργοδότη για διάστημα ίσο με 10 έτη. Οι εργαζόμενοι ιδιωτικού τομέα στην Ελλάδα δικαιούνται 14μηνια αμοιβή το χρόνο. Πιο αναλυτικά περιλαμβάνεται αμοιβή 12 μηνών, και αμοιβές ενός μήνα ως δώρο Χριστουγέννων, μισού μήνα ως δώρο Πάσχα και μισό μήνα ως ετήσιο επίδομα αδείας. Ενώ για την αμοιβής τακτικών αποδοχών που αφορούν τους 12 μήνες εργασίας δεν υπάρχει νομοθετικό πλαίσιο για την ημερομηνία καταβολής τους όσον αφορά τα δώρα Χριστουγέννων και Πάσχα, η νομοθεσία προστατεύει την αποπληρωμή τους ορίζοντας

συγκεκριμένες καταληκτικές ημερομηνίες αποπληρωμής (21/12 για το δώρο Χριστουγέννων και τη Μ.Τετάρτη για το Δώρο Πάσχα) και θέτοντας την μη καταβολή τους ποινικό αδίκημα. Εν αντιθέση το επίδομα αδείας καταβάλλεται από τον εργοδότη κατά τη κρίση του πριν την λήψη της καλοκαιρινής άδειας κατά παράδοση.

Οι μισθοί πρέπει να καταβάλλονται σε τοπικό νόμισμα (δηλαδή σε ευρώ) και μπορούν να πληρωθούν μόνο μέσω Τραπεζικών εμβασμάτων, για εργαζόμενους στον ιδιωτικό τομέα. Η μη συμμόρφωση με τα ανωτέρω μπορεί να επιφέρει πρόστιμο από 300 έως 50.000 ευρώ. Οι κρατήσεις από τους μισθούς των εργαζομένων διέπονται από νόμους και κανονισμούς και ορίζονται με βάση αυτούς. Οι εργοδότες μπορούν να αφαιρέσουν από τους μισθούς το φόρο εισοδήματος και εισφορές όπως κοινωνική ασφάλιση, συνδικαλιστικές εισφορές (με συναίνεση μισθωτών), επαγγελματικές συντάξεις και μισθολογικές εισφορές που έχουν προπληρωθεί. Εάν οι πληρωμές των μισθών καθυστερήσουν σημαντικά (ανεξάρτητα από τον λόγο της καθυστέρησης), οι εργαζόμενοι μπορεί να θεωρήσουν ότι αυτό ισοδυναμεί με την καταγγελία της σύμβασης από τον εργοδότη και την υποβολή αντίστοιχων απαιτήσεων όπως αποζημίωση απόλυσης.

ΑΝΑΛΥΣΗ ΒΑΣΙΚΩΝ ΕΠΙΔΟΜΑΤΩΝ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ



Εικόνα 2

Με μια ευρύτερη έννοια τα επιδόματα είναι πληρωμές ή παροχές που παρέχονται από το κράτος ή άλλους φορείς προκειμένου να υποστηρίξουν οικονομικά και κοινωνικά άτομα που αντιμετωπίζουν διάφορες δυσκολίες. Τα επιδόματα χωρίζονται σε:

- Κοινωνικά επιδόματα: Παροχές που παρέχονται σε ευπαθείς κοινωνικές ομάδες, όπως ηλικιωμένοι, ανάπηροι, μητέρες με πολλά παιδιά, άνεργοι κ.ά.

- Οικογενειακά επιδόματα: Παροχές για τις οικογένειες με παιδιά, συμπεριλαμβανομένων των παιδικών επιδομάτων.
- Επιδόματα ανεργίας: Πληρωμές που λαμβάνουν οι άνεργοι άνθρωποι προκειμένου να βοηθηθούν οικονομικά κατά τη διάρκεια της ανεργίας τους.
- Επιδόματα σπουδών: Χρηματικές παροχές για φοιτητές και φοιτήτριες που βρίσκονται σε πανεπιστήμιο ή άλλα εκπαιδευτικά ιδρύματα.
- Επιδόματα για ανασφάλιστους: Επιδοτήσεις που δίνονται σε ανθρώπους που δεν έχουν ασφάλιση.

Το εύρος και ο τύπος των επιδομάτων ποικίλουν ανάλογα με τη χώρα και το κοινωνικό σύστημα. Είναι σημαντικό να επισημανθεί ότι οι όροι και οι ποσότητες των επιδομάτων μπορούν να αλλάξουν ανά περίοδο και ανάλογα με τις κυβερνητικές πολιτικές και τις οικονομικές συνθήκες της κάθε χώρας.

Τα επιδόματα στην Ελλάδα περιλαμβάνουν διάφορα είδη και παροχές, ανάλογα με τις κοινωνικές και οικονομικές ανάγκες των δικαιούχων. Τα περισσότερα επιδόματα αφορούν τους άνεργους, τις οικογένειες, τους ανήλικους, τους ηλικιωμένους, άτομα με χαμηλά εισοδήματα και άλλες ευπαθείς κοινωνικές ομάδες.

Υπάρχουν και πολλά άλλα είδη επιδομάτων που παρέχονται σε διάφορες κοινωνικές ομάδες. Οι όροι και οι ποσότητες των επιδομάτων μπορεί να διαφέρουν ανάλογα με τον τύπο του επιδόματος, την ηλικία, το εισόδημα και την κοινωνική κατάσταση των δικαιούχων. Τα πιο κοινά είδη επιδομάτων περιλαμβάνουν:

- Επίδομα Παιδιού (A21): Παροχή που λαμβάνουν οι γονείς για τη φροντίδα και την ανατροφή των παιδιών τους. Το ύψος του επιδόματος καθώς και τα όρια του εισοδήματος για τη λήψη του διαφέρουν ανάλογα με την οικογενειακή κατάσταση, για παράδειγμα μια οικογένεια αποτελούμενη από 2 γονείς και 2 παιδιά, με ετήσιο εισόδημα 28.000€ εντάσσεται στην Γ εισοδηματική κλίμακα και θα λάβει 56€ επίδομα το μήνα. Το επίδομα πληρώνεται σε 6 δίμηνες δόσεις, με βάση τα στοιχεία της τελευταίας εκκαθαρισμένης φορολογικής δήλωσης.
- Επίδομα Ανεργίας: Πληρωμή που λαμβάνουν οι άνεργοι προκειμένου να υποστηρίξουν τις βασικές τους ανάγκες. Η περίοδος επιδότησης εξαρτάται από τον αριθμό των εργάσιμων ημερών που εργάζεται ο ασφαλισμένος κατά την αντίστοιχη

περίοδο. Η αύξηση του κατώτατου μισθού επηρεάζει και την αύξηση των επιδομάτων ανεργίας, τα οποία έχουν αυξηθεί από την 1η Απριλίου 2023, διαμορφώνεται στα 479 ευρώ τον μήνα από 438 ευρώ τον Μάιο του 2022, 407 ευρώ τον Ιανουάριο του 2022 και 399 ευρώ τον Φεβρουάριο του 2019.. Το ύψος αυτού του επιδόματος αυξάνεται κατά 10% για κάθε μέλος της οικογένειας καθώς επίσης μπορεί να λαμβάνεται και δώρο χριστουγέννων και πάσχα.

- **Κοινωνικό Εισόδημα Αλληλεγγύης (ΚΕΑ):** Εισόδημα που χορηγείται σε άτομα ή οικογένειες που βρίσκονται σε κατώτατα εισοδήματα ή είναι απολύτως ή σχεδόν απολύτως άνεργοι. Πρόκειται για ένα προνοιακό επίδομα που περιλαμβάνει χρηματική αλλά και κοινωνική υποστήριξη. Το ύψος του επιδόματος εξαρτάται από την σύνθεση του κάθε νοικοκυριού αλλά παρέχει επίσης δωρεάν ιατρική περίθαλψη, παραπομπή και ένταξη σε δομές και υπηρεσίες κοινωνικής φροντίδας και υποστήριξης, προγράμματα ένταξης και κοινωνικές δομές για ανασφάλιστους. Συμπεριλαμβάνει, επίσης, τη δυνατότητα ένταξης σε μειωμένους λογαριασμούς ΔΕΚΟ όπως: το Κοινωνικό τιμολόγιο παροχών ηλεκτρικής ενέργειας, το Κοινωνικό τιμολόγιο παρόχων ύδρευσης, το Κοινωνικό τιμολόγιο Δήμων και Δημοτικών Επιχειρήσεων. Τέλος, βοηθά τους δικαιούχους μέσω δράσεων όπως σχολεία δεύτερης ευκαιρίας, προγράμματα επαγγελματικής κατάρτισης κ.α. στην ένταξη ή την επανένταξή τους στην αγορά εργασίας όπου αυτό είναι εφικτό.
- **Σύνταξη Πρόωρης Συνταξιοδότησης:** Επίδομα που λαμβάνουν οι πολίτες που συνταξιοδοτούνται πριν από την επίσημη ηλικία συνταξιοδότησης.
- **Επίδομα Αναπηρίας:** Παροχές για άτομα με αναπηρίες προκειμένου να βοηθηθούν στις επιπλέον ανάγκες τους κυρίως στην κάλυψη των αυξημένων ιατροφαρμακευτικών αναγκών τους.
- **Επίδομα θέρμανσης:** Οικονομική ενίσχυση για την κάλυψη των αναγκών θέρμανσης με βάση εισοδηματικά κριτήρια αλλά και συντελεστές βαρύτητας για περιοχές με χαμηλότερες θερμοκρασίες,
- **Επίδομα στέγασης:** προνοιακό πρόγραμμα επιδότησης ενοικίου για τα νοικοκυριά που μισθώνουν την κύρια κατοικία τους. Ανέρχεται στα 70€ μηνιαίως και προσαυξάνεται κατά 35€ για κάθε επιπλέον μέλος του νοικοκυριού.

- Μεταφορικό ισοδύναμο: Αφορά μόνιμους κατοίκους νησιών και αποτελεί μέτρο για τον επιμερισμό του αυξημένου κόστους των νησιωτικών περιοχών εξαιτίας των αυξημένων δαπανών μεταφοράς ,εξισώνει δηλαδή, το κόστος μεταφοράς με θαλάσσια μέσα μεταφοράς με το κόστος που θα ίσχυε στα χερσαία μέσα μεταφοράς.

- Φοιτητικό στεγαστικό επίδομα: ανέρχεται από τα 1.500€ έως και 2.000€ και είναι ένα επίδομα που καταβάλλεται από το Υπουργείο Παιδείας σε μαθητές δημόσιας Τριτοβάθμιας εκπαίδευσης που διαμένουν σε πόλη διαφορετική από την κύρια κατοικία των γονέων τους κατά τα έτη σπουδών τους σύμφωνα με τον κανονισμό λειτουργίας του αντίστοιχου Πανεπιστημιακού Τμήματος.

- Επίδομα γέννησης: Το ύψος του επιδόματος για το διάστημα 01/01//2020 έως 31/12/2022 ανερχότα στα 2.000€ ενώ με το νέο νομοθετικό πλαίσιο στα σχέδια για την αντιμετώπιση του προβλήματος της υπογεννητικότητας ανέρχεται αναδρομικά από 01/01/2023 στα 2.400€ για το πρώτο παιδί, 2.700€ για το δεύτερο παιδί και 3.000€ ευρώ για το τρίτο παιδί ενώ είναι αφορολόγητο και ακατάσχετο. Συνιστά εκδήλωση της μέριμνας της Πολιτείας για την ελληνική οικογένεια και τον σεβασμό απέναντι στο θεσμό της.

Υπάρχουν, επίσης, στην Ελλάδα και άλλα επιδόματα-ενισχύσεις που αφορούν πιο συγκεκριμένες κατηγορίες ή ενέργειες όπως το Επίδομα αναδοχής, ο Κοινωνικός Τουρισμός, ο Κοινωνικός Τουρισμός Συνταξιούχων, Επιταγές θεάτρου, Επιταγές βιβλίων, Πληρωμή εξόδων κηδείας κ.α..

Τα τελευταία δύο έτη έχουν εμφανιστεί και άλλα νέα επιδόματα στην Ελλάδα με την μορφή voucher προκειμένου να ενισχύσουν τους Έλληνες πολίτες και να εξομαλύνουν την ακρίβεια. Μερικά από αυτά είναι: voucher επαγγελματικής κατάρτισης, Fuel pass, Dentist pass, Market pass, Τουρισμός για όλους, Youth pass κ.ο.κ..

Είναι γεγονός ότι συζητείται ευρέως συχνά το γεγονός ότι τα παραπάνω αναφερόμενα επιδόματα πολλές φορές δρουν κατασταλτικά και ενισχύουν την ανεργία εφόσον ο μέσος άνθρωπος είναι πιθανόν να επαναπαύεται με αυτά. Με γνώμονα τη σωστή

διαχείριση των επιδομάτων και των ενισχύσεων που προσφέρει η εκάστοτε κυβέρνηση στους πολίτες της, δεν θεωρείται πως ενισχύεται η ανεργία, αλλά αντιθέτως παρέχετε στήριξη σε άτομα που βρίσκονται σε ανεργία και τους επιτρέπεται να έχουν κάποιο εισόδημα κατά την αναζήτηση εργασίας. Οι κυβερνήσεις και οι κοινωνικοί φορείς παρέχουν τα επιδόματα ανεργίας με στόχο να μειώσουν τις συνέπειες της ανεργίας και να βοηθήσουν τους εργαζόμενους να βρουν νέα απασχόληση. Η υποστήριξη που παρέχεται μέσω των επιδομάτων ανεργίας μπορεί να παίζει σημαντικό ρόλο στην παροχή βασικών αναγκών, όπως τροφή, στέγαση και υγειονομική περίθαλψη, ενώ παράλληλα παρέχει στους ανέργους την αξιοπρέπεια να συνεχίσουν την αναζήτηση νέας εργασίας ή την κατάρτιση για να βελτιώσουν τις προοπτικές απασχόλησής τους.

Ωστόσο, ορισμένοι άνθρωποι μπορεί να εκμεταλλευτούν τα επιδόματα ανεργίας και να μην επιδιώξουν ενεργά να βρουν εργασία, προτιμώντας να παραμείνουν στην ανεργία. Η ύπαρξη επιδομάτων είναι πιθανό να μειώσει το κίνητρο για την εύρεση εργασίας, καθώς ορισμένοι μπορεί να επιλέγουν να παραμείνουν άνεργοι για μεγαλύτερο χρονικό διάστημα παρά να απασχοληθούν σε μια χαμηλότερα αμειβόμενη θέση. Αυτό θα μπορούσε να διαταράξει την ισορροπία της αγοράς εργασίας και να έχει οικονομικές συνέπειες για τη χώρα. Παρόλα αυτά οι περιπτώσεις αυτές αποτελούν την εξαίρεση και όχι τον κανόνα. Σημειώνεται, επίσης, ότι οι περισσότερες χώρες λαμβάνουν υπόψη τους αυτό το ενδεχόμενο και προσπαθούν να δομοστοιχίσουν τα επιδόματα ανεργίας έτσι ώστε να προωθούν την επιστροφή των ανέργων στην αγορά εργασίας όσο το δυνατόν συντομότερα. Για αυτό το λόγο εκτός από το ποσό της χρηματικής αποζημίωσης περιλαμβάνονται και κοινωνικές παροχές αλλά και πρόσβαση σε προγράμματα κατάρτισης και επαγγελματικής επανακατάρτισης που βοηθούν τους ανέργους να αποκτήσουν νέες δεξιότητες και γνώσεις για την απασχόληση. Συνήθως, για να μπορέσει κάποιος να λάβει επίδομα ανεργίας, πρέπει να έχει πληρώσει ασφαλιστικές εισφορές για μια καθορισμένη περίοδο, να έχει απολυθεί από την εργασία του χωρίς τη δική του υπαιτιότητα αλλά και επιλογή καθώς και να είναι ενεργά διαθέσιμος για αναζήτηση νέας εργασίας. Εν κατακλείδι, οι περισσότεροι άνθρωποι που λαμβάνουν επιδόματα ανεργίας τα χρησιμοποιούν ως προσωρινή οικονομική στήριξη κατά την αναζήτηση εργασίας και την επανένταξή τους στην αγορά εργασίας.

Συνολικά, τα επιδόματα προορίζονται να παρέχουν προσωρινή οικονομική ασφάλεια και να βοηθήσουν τους ανέργους να επιστρέψουν στην εργασία και να συμβάλλουν θετικά στην κοινωνία και την οικονομία. Προκειμένου, λοιπόν, να αποφευχθεί η αρνητική διάσταση κατάχρησης των επιδομάτων πρέπει να υπάρχουν συνεχής,

στοχευόμενες και πλήρως μελετημένες προσπάθειες τόσο από την μεριά της κυβέρνησης αλλά και ηθικές πράξεις από την πλευρά των πολιτών.

ΜΕΛΕΤΗ ΠΕΡΙΠΤΩΣΕΩΝ ΚΑΤΩΤΑΤΟΥ ΜΙΣΘΟΥ ΣΕ ΧΩΡΕΣ ΤΗΣ ΕΥΡΩΠΑΙΚΗΣ ΕΝΩΣΗΣ

Οι κατώτατοι μισθοί ποικίλλουν ευρέως στην Ευρώπη. Ορισμένες χώρες, όπως το Λουξεμβούργο και το Βέλγιο, έχουν σχετικά υψηλούς κατώτατους μισθούς, ενώ άλλες, όπως η Βουλγαρία και η Ρουμανία, έχουν χαμηλότερους κατώτατους μισθούς.

Επιπλέον, πολλές ευρωπαϊκές χώρες έχουν διαφορετικούς κατώτατους μισθούς για

διαφορετικές ηλικιακές ομάδες, γεγονός που καθιστά δύσκολη τη σύγκριση.



Το 2022, ορισμένες από τις χώρες με τους υψηλότερους κατώτατους μισθούς στην Ευρώπη είναι:

Εικόνα 3

Λουξεμβούργο, το οποίο έχει κατώτατο μισθό 2.313 ευρώ το μήνα

Ιρλανδία, με 1.775 ευρώ το μήνα

Η Ολλανδία με 1.756 ευρώ

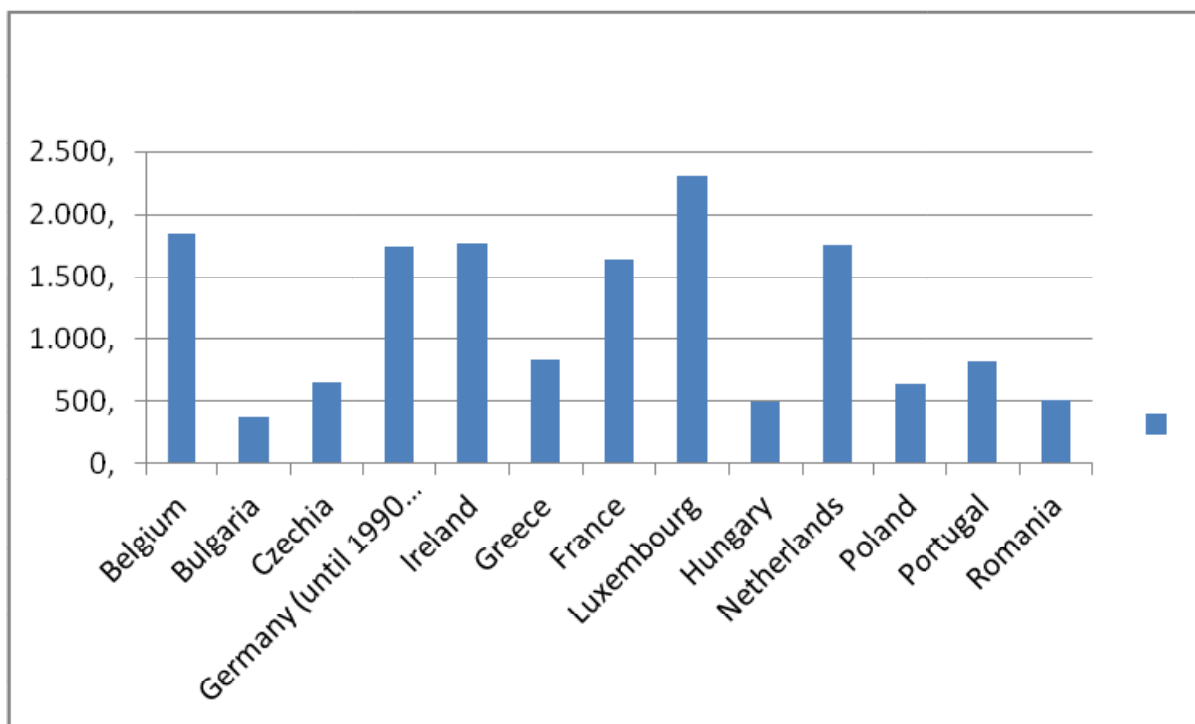
Γαλλία με 1.646 ευρώ

Βέλγιο με 1.842 ευρώ

Γερμανία με 1.744 ευρώ

Αυτές οι χώρες είναι από τις πλουσιότερες στην Ευρώπη και έχουν υψηλότερο κόστος ζωής που αντικατοπτρίζεται στον υψηλό κατώτατο μισθό. Επιπλέον, ορισμένες από αυτές τις χώρες έχουν υψηλότερους φόρους από άλλες, γεγονός που συμβάλλει περαιτέρω στο υψηλό κόστος ζωής.

Διάγραμμα III: Κατώτατος Μισθός



Από την άλλη πλευρά, ορισμένες χώρες με χαμηλότερους κατώτατους μισθούς περιλαμβάνουν:

Βουλγαρία, με κατώτατο μισθό 363 ευρώ το μήνα

Ρουμανίας, με 516 ευρώ το μήνα

Ουγγαρία με 504 ευρώ

Πολωνία με 642 ευρώ

Τσεχία με 655 ευρώ

Πορτογαλία με 823 ευρώ

Ελλάδα με 774 ευρώ

Σε αυτές τις χώρες, το κόστος ζωής είναι γενικά χαμηλότερο από ό,τι στις χώρες που προαναφέρθηκαν και γι' αυτό οι κατώτατοι μισθοί τους είναι χαμηλότεροι.

Είναι σημαντικό να σημειωθεί ότι, ενώ αυτοί οι κατώτατοι μισθοί είναι ένα καλό σημείο εκκίνησης για την κατανόηση του βιοτικού επιπέδου σε κάθε χώρα, δεν παρέχουν μια πλήρη εικόνα. Σε πολλές περιπτώσεις, οι κατώτατοι μισθοί συμπληρώνονται από άλλες μορφές αποζημίωσης, όπως μπόνους, επιδόματα και υπερωρίες. Επιπλέον, το κόστος διαβίωσης μπορεί να διαφέρει πολύ μέσα σε μια χώρα, επομένως η αγοραστική δύναμη ενός εργαζομένου κατώτατου μισθού θα εξαρτηθεί από το πού ζει. Επίσης, είναι σημαντικό να ληφθεί υπόψη ότι στις περισσότερες ευρωπαϊκές χώρες, ο κατώτατος μισθός καθορίζεται από την κυβέρνηση, αλλά σε ορισμένες άλλες χώρες όπως η Γερμανία, η Αυστρία και η Σουηδία, ο κατώτατος μισθός ορίζεται από τις συλλογικές συμβάσεις εργασίας μεταξύ των εργοδοτικών ενώσεων και του εμπορίου συνδικάτα. Το αποτέλεσμα αυτής της διαδικασίας είναι ένας σχετικά υψηλός κατώτατος μισθός. Συνολικά, οι κατώτατοι μισθοί στην Ευρώπη μπορούν να σας δώσουν μια γενική ιδέα για το κοινωνικοοικονομικό επίπεδο σε μια χώρα, αλλά δεν λένε όλη την ιστορία. Είναι σημαντικό να λάβετε υπόψη άλλους παράγοντες, όπως φόρους, παροχές και κόστος ζωής, προκειμένου να έχετε μια πλήρη εικόνα της οικονομικής κατάστασης σε μια συγκεκριμένη χώρα.

Ο κατώτατος μισθός σε Ελλάδα και Γερμανία είναι αρκετά διαφορετικός. Από το 2021, ο κατώτατος μισθός στην Ελλάδα είναι 586 ευρώ το μήνα για άτομα ηλικίας 25 ετών και άνω, ενώ στη Γερμανία ο κατώτατος μισθός είναι 1.567 ευρώ το μήνα. Αυτό αντιπροσωπεύει μια σημαντική διαφορά στο βιοτικό επίπεδο που μπορούν να περιμένουν οι εργαζόμενοι με κατώτατο μισθό στις δύο χώρες.

Αξίζει να επισημανθεί ότι η Ελλάδα αντιμετωπίζει σημαντικές οικονομικές προκλήσεις τα τελευταία χρόνια, γεγονός που συνέβαλε στον σχετικά χαμηλό κατώτατο μισθό στη χώρα. Επιπλέον, η ελληνική κυβέρνηση έχει εφαρμόσει μια σειρά από μέτρα λιτότητας για να αντιμετωπίσει την κρίση χρέους, η οποία είχε επίσης αντίκτυπο στους μισθούς και τη συνολική οικονομία. Αντίθετα, η Γερμανία έχει μια ισχυρή και σταθερή οικονομία και οι εργαζόμενοι της χώρας γενικά αμείβονται καλά. Η Γερμανία έχει επίσης σχετικά υψηλό κόστος ζωής, γεγονός που εξηγεί τον σχετικά υψηλό κατώτατο μισθό στη χώρα. Επιπλέον, η Γερμανία έχει μακρά ιστορία ισχυρών εργατικών συνδικάτων, τα οποία έχουν συμβάλει στην προστασία των δικαιωμάτων των

εργαζομένων και στην πίεση για υψηλότερους μισθούς, είναι ένας από τους λόγους για τον υψηλότερο κατώτατο μισθό.

Είναι σημαντικό να έχουμε κατά νου ότι αυτή η σύγκριση είναι μόνο μία πτυχή της συνολικής οικονομικής κατάστασης στις δύο χώρες και ότι υπάρχουν πολλοί άλλοι παράγοντες που παίζουν κατά τη σύγκριση του βιοτικού επιπέδου στην Ελλάδα και τη Γερμανία.

ΣΥΓΚΡΙΣΗ ΤΟΥ ΚΑΤΩΤΑΤΟΥ ΜΙΣΘΟΥ ΤΗΣ ΕΛΛΑΔΑΣ ΜΕ ΤΟ ΜΕΣΟ ΟΡΟ ΤΗΣ ΕΥΡΩΠΑΙΚΗΣ ΕΝΩΣΗΣ ΚΑΙ ΤΑ ΑΝΑΛΟΓΑ ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

Από το 2021, ο κατώτατος μισθός στην Ελλάδα κυμαίνεται στα 750-850€ , που είναι σημαντικά χαμηλότερος από τον μέσο όρο της Ευρωπαϊκής Ένωσης (ΕΕ) που είναι 1.235 ευρώ το μήνα για την ίδια ηλικιακή ομάδα. Αυτό αντανακλά τις οικονομικές προκλήσεις που έχει αντιμετωπίσει η Ελλάδα τα τελευταία χρόνια, συμπεριλαμβανομένης της κρίσης χρέους και της υψηλής ανεργίας. Η ελληνική κυβέρνηση έχει εφαρμόσει μια σειρά από μέτρα λιτότητας για να αντιμετωπίσει αυτές τις προκλήσεις, οι οποίες είχαν αντίκτυπο στους μισθούς και τη συνολική οικονομία.

Συγκρίνοντας τον κατώτατο μισθό της Ελλάδας με τον μέσο όρο της ΕΕ, αξίζει να σημειωθεί ότι το κόστος ζωής στην Ελλάδα είναι γενικά χαμηλότερο από ό,τι σε πολλές άλλες χώρες της ΕΕ. Αυτό σημαίνει ότι η αγοραστική δύναμη ενός εργάτη κατώτατου μισθού στην Ελλάδα μπορεί να είναι σχετικά παρόμοια με αυτή ενός κατώτατου μισθού σε μια χώρα με υψηλότερο κατώτατο μισθό αλλά υψηλότερο κόστος ζωής. Ωστόσο, σε γενικές γραμμές, ο χαμηλός κατώτατος μισθός στην Ελλάδα μπορεί να έχει αντίκτυπο στην οικονομική δραστηριότητα της χώρας, καθώς οι εργαζόμενοι με χαμηλούς μισθούς τείνουν να ξοδεύουν λιγότερα και έχουν λιγότερο διαθέσιμο εισόδημα για να επενδύσουν στην οικονομία, επομένως αυτό έχει κυματιστικές επιπτώσεις στην αγορά .

Γεγονός αποτελεί το ότι ο μέσος κατώτατος μισθός της ΕΕ επηρεάζεται από τη μεγάλη διακύμανση του κατώτατου μισθού μεταξύ των κρατών μελών της ΕΕ και ότι αυτό θα μπορούσε να επηρεάσει την ακρίβεια της σύγκρισης. Για παράδειγμα, χώρες όπως το Λουξεμβούργο και το Βέλγιο έχουν τον υψηλότερο κατώτατο μισθό στην ΕΕ και αυτό στρεβλώνει τον μέσο όρο της ΕΕ καθιστώντας τον υψηλότερο.

Ένας άλλος παράγοντας που πρέπει να ληφθεί υπόψη είναι ότι σε πολλές ευρωπαϊκές χώρες, οι κατώτατοι μισθοί συμπληρώνονται από άλλες μορφές αποζημίωσης, όπως μπόνους, επιδόματα και υπερωρίες. Στην Ελλάδα, αυτές οι πρόσθετες μορφές αποζημίωσης είναι σχετικά χαμηλές, πράγμα που σημαίνει ότι το συνολικό βιοτικό επίπεδο των εργαζομένων στον κατώτατο μισθό στην Ελλάδα είναι πιθανό να είναι χαμηλότερο από ό,τι για τους εργαζόμενους σε άλλες χώρες της ΕΕ με υψηλότερους κατώτατους μισθούς αλλά και με καλύτερο σύστημα κοινωνικής ασφάλισης. .

Αξίζει, επίσης, να σημειωθεί ότι από την 1η Ιανουαρίου 2018, δεν υπάρχουν εθνικοί κατώτατοι μισθοί στη Δανία, την Ιταλία, την Κύπρο, την Αυστρία, τη Φινλανδία και τη Σουηδία όπως ίσχυε στην Ισλανδία, στη Νορβηγία και στην Ελβετία. Στην Κύπρο, οι κατώτατοι μισθοί καθορίζονται από την κυβέρνηση για συγκεκριμένα επαγγέλματα. Εν αντιθέση στη Δανία, την Ιταλία, την Αυστρία, τη Φινλανδία και τη Σουηδία, όπως επίσης και στην Ισλανδία, τη Νορβηγία και την Ελβετία, οι κατώτατοι μισθοί δεν καθορίζονται από τις εκάστοτε κυβερνήσεις αλλά από συλλογικές συμβάσεις σε συγκεκριμένους κλάδους.

Κατά το έτος 2023, 21 χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης έχουν θεσμοθετήσει τον κατώτατο μισθό σε ίδια επίπεδα με το προηγούμενο έτος. Κατά το έτος 2022 παρατηρήθηκε ότι όλες οι χώρες αύξησαν τον κατώτατο μισθό τους, εκτός από τη Λετονία, η οποία προέβει σε αύξηση του κατώτατου μισθού για τελευταία φορά στις αρχές του 2021. Σε σύγκριση με το πρώτο εξάμηνο του 2021, η αύξηση κυμάνθηκε από 1,0% στη Μάλτα έως 13,7% στη Λιθουανία, με διάμεση αύξηση 5,9%, σύμφωνα με τα στοιχεία της Eurostat. Η Ελλάδα βρίσκεται στη μέση, με τον 10ο υψηλότερο θεσμοθετημένο κατώτατο μισθό (έναντι της 11ης θέσης την αντίστοιχη περίοδο πέρυσι, ξεπερνώντας την Πορτογαλία).

Στις χώρες που θεσπίζεται κατώτατος μισθός υπάρχουν τέσσερις διαφορετικοί μηχανισμοί προκειμένου να οδηγηθεί η κάθε χώρα στην τελική διαμόρφωσή του. Αυτοί είναι:

I. Αυτόματη τιμαριθμική αναπροσαρμογή του κατώτατου μισθού (Indexation)

Καθορισμός του κατώτατου μισθού με βάση την εξέλιξη των βασικών οικονομικών μεγεθών (εισοδήματος, πληθωρισμού κ.ά.).

II. Συλλογικές διαπραγματεύσεις με κυβερνητική ρύθμιση (Bargaining)

Οι κοινωνικοί εταίροι (εργατικά σωματεία και εργοδότες) συμμετέχουν σε διαπραγματεύσεις, ενώ η τελική ρύθμιση για τον μισθό θεσμοθετείται από την κυβέρνηση.

III. Συλλογικές διαβουλεύσεις με τελική κυβερνητική απόφαση (Consultation)

Οι κοινωνικοί εταίροι και άλλες ομάδες, π.χ. ακαδημαϊκοί, εμπειρογνώμονες, συμμετέχουν σε διαβουλεύσεις, ενώ η τελική ευθύνη για τη διαμόρφωση του βασικού μισθού ανήκει στην κυβέρνηση.

IV. Κυβερνητική ρύθμιση (Unilateral decision making)

Η απόφαση για τη διαμόρφωση του κατώτατου μισθού ανήκει στη κυβέρνηση.

(Πηγή <https://ypergasias.gov.gr/>)

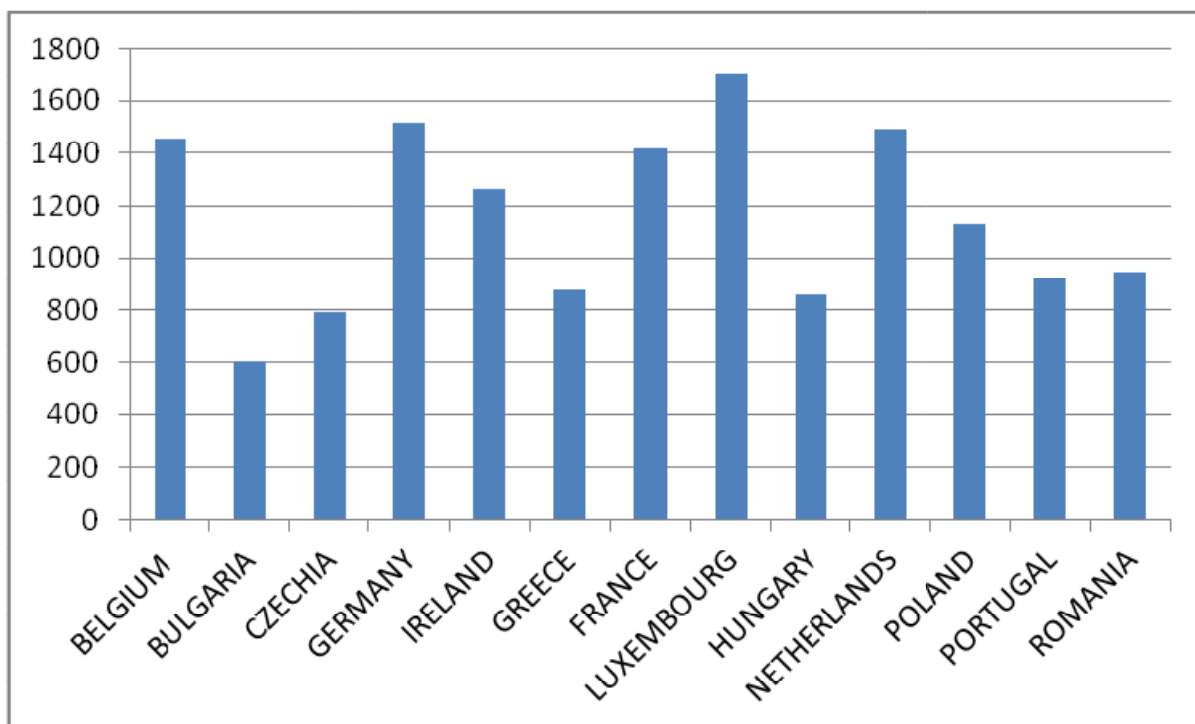
Στην Ελλάδα το 2019 εφαρμόστηκε για πρώτη φορά ο τρίτος μηχανισμός ήτοι Συλλογικές διαβουλεύσεις με τελική κυβερνητική απόφαση. Μια διαφορά μεταξύ των χωρών είναι ο βαθμός στον οποίο οι κοινωνικοί εταίροι διαδραματίζουν ενεργό ρόλο στον καθορισμό των κατώτατων μισθών σε κάθε χώρα. Μια εναλλακτική προσέγγιση στο ευρωπαϊκό σύστημα καθορισμού του κατώτατου μισθού είναι ο διαχωρισμός των εθνικών κατώτατων μισθών από τους κλαδικούς κατώτατους μισθούς, ανάλογα με τον τρόπο καθορισμού τους, δηλαδή εάν θεσμοθετούνται από το κράτος ή μέσω συλλογικών διαπραγματεύσεων. Οι Σκανδιναβικές χώρες όπως και την Αυστρία, την Ιταλία και την Κύπρο έχουν υιοθετήσει το πιο «ευέλικτο» σύστημα, τον κλαδικό κατώτατο μισθό που υπόκειται σε συλλογικές διαπραγματεύσεις. Βάσει της Οδηγίας για Κατώτατο Μισθό αρ.135, άρθρο 3 τα έξι βασικά κριτήρια που πρέπει να ληφθούν υπόψη για τον καθορισμό του επιπέδου του κατώτατου μισθού περιλαμβάνουν τις ανάγκες των εργαζομένων, το συνολικό επίπεδο μισθών της χώρας, το κόστος ζωής και

την εξέλιξή του, την κοινωνική ευημερία, το σχετικό βιοτικό επίπεδο άλλων κοινωνικών ομάδων και την οικονομική παράγοντες όπως ο ρυθμός ανάπτυξης, η αύξηση της παραγωγικότητας και η απασχόληση.

Συμπερασματικά, η Ελλάδα έχει σχετικά χαμηλό κατώτατο μισθό σε σύγκριση με τον μέσο όρο της ΕΕ, αντικατοπτρίζοντας τις οικονομικές προκλήσεις που έχει αντιμετωπίσει η χώρα τα τελευταία χρόνια. Ωστόσο, όταν συγκρίνουμε την αγοραστική δύναμη ενός εργαζομένου κατώτατου μισθού στην Ελλάδα με εκείνη ενός εργαζόμενου σε μια χώρα με υψηλότερο κατώτατο μισθό αλλά υψηλότερο κόστος ζωής, η διαφορά μπορεί να μην είναι τόσο σημαντική. Παρά το γεγονός ότι ένας χαμηλός κατώτατος μισθός μπορεί να έχει κυματιστικές επιπτώσεις στην οικονομία είναι σημαντικό να ληφθούν υπόψη άλλοι παράγοντες, όπως το κόστος ζωής, οι φόροι, τα επιδόματα και οι αποζημιώσεις, προκειμένου να έχουμε μια πλήρη εικόνα της οικονομικής κατάστασης σε μια συγκεκριμένη Χώρα. Ένας υψηλότερος κατώτατος μισθός και πρόσθετες μορφές αποζημίωσης μπορούν επίσης να βελτιώσουν το βιοτικό επίπεδο των εργαζομένων και να συμβάλλουν σε μια ισχυρότερη οικονομία μακροπρόθεσμα.

Συγκρίνοντας την απόλυτη τιμή του ονομαστικού κατώτατου μισθού, μπορούμε να κατανοήσουμε τις διαφορές στο κόστος εργασίας που αντιμετωπίζουν οι επιχειρήσεις και στη συνέχεια να κατανοήσουμε τον αντίκτυπό τους στην ανταγωνιστικότητα στη διεθνή αγορά. Αλλά αυτή η σύγκριση δεν αντικατοπτρίζει τον βαθμό στον οποίο ο κατώτατος μισθός υποστηρίζει την πραγματική αγοραστική δύναμη των εργαζομένων. Για να ξεπεραστεί αυτός ο περιορισμός, οι ελάχιστοι μισθοί συγκρίθηκαν επίσης μεταξύ των χωρών σε μονάδες αγοραστικής δύναμης (ΜΑΔ) (Για τη μετατροπή των απόλυτων μισθών σε Μονάδες Αγοραστικής Δύναμης χρησιμοποιούνται ειδικές ισοτιμίες τα δεδομένα έχουν αναληφθεί από την σελίδα του υπουργείου εργασίας ypergasias.gov.gr). Με αυτόν τον τρόπο εξαλείφονται οι διαφορές στο κόστος ζωής μεταξύ των χωρών. Η μείωση των απόλυτων μισθών σε σχέση με τις μονάδες αγοραστικής δύναμης δείχνει μια σχετικά πιο ομοιόμορφη κατανομή μεταξύ των χωρών, υποδηλώνοντας ότι οι χώρες με πολύ υψηλούς κατώτατους μισθούς έχουν γενικά ένα καλάθι ακριβών αγαθών, ενώ αντίθετα οι χώρες με πολύ χαμηλούς κατώτατους μισθούς έχουν αναλογικά και χαμηλό επίπεδο τιμών. Για παράδειγμα στην Ελλάδα ο κατώτατος μισθός σε μονάδες αγοραστικής δύναμης ήταν €877 τον Ιανουάριο του 2022, ενώ σε απόλυτους όρους ήταν €774(οι μισθοί είναι υπολογισμένοι σε 12μηνιαία βάση). Στη σχετική κατάταξη, μετά την προσαρμογή για αγοραστική δύναμη, η Ελλάδα χάνει δύο θέσεις.

Διάγραμμα IV: Κατώτατος Μισθός σε μονάδες αγοραστικής δύναμης



Προκειμένου να ληφθούν υπόψη και τα βιοτικά επίπεδα των χωρών και όχι μόνο οι απόλυτες τιμές των κατώτατων χωρών μπορούμε να προβούμε σε συγκρίσεις με διάφορα οικονομικά μεγέθη όπως είναι και η σύγκριση του κατώτατου μισθού με το ΑΕΠ των χωρών. Στην Ελλάδα ο λόγος του κατώτατου μισθού προς το κατά κεφαλήν ΑΕΠ είναι στο 60%, ο δεύτερος υψηλότερος στην ΕΕ. Ανάλογα ένας ακόμα σημαντικός δείκτης των επιπέδων κατώτατου μισθού είναι ο βαθμός συγκέντρωσης της κατανομής των μισθών σε μια οικονομία. Ο βαθμός συγκέντρωσης ή συμπίεσης των μισθών «wage compression» αποτελεί τον λόγο των κατώτατων μισθών προς τους μέσους μισθούς και των κατώτατων μισθών προς τους διαμέσους μισθούς σε επίπεδο οικονομίας και κλαδικό. Ο ορισμός επικεντρώνεται στους μισθούς πλήρους απασχόλησης και ποικίλλει ανάλογα με το εάν περιλαμβάνονται δεδομένα για εταιρείες όλων των μεγεθών ή εάν περιλαμβάνεται ο δημόσιος τομέας.

**ΕΠΙΡΡΟΗ ΤΟΥ ΚΑΤΩΤΑΤΟΥ ΜΙΣΘΟΥ ΣΤΗΝ ΑΓΟΡΑ ΚΑΘΩΣ ΚΑΙ ΠΩΣ
ΕΠΙΔΡΑ ΣΤΗΝ ΑΓΟΡΑ Η ΟΠΟΙΑ ΜΕΤΑΒΟΛΗ ΤΟΥ**

Η αύξηση του κατώτατου μισθού πιθανότατα θα οδηγήσει σε υψηλότερους μισθούς για τους εργαζόμενους που αμοιβονται αυτήν τη στιγμή τον κατώτατο μισθό. Αυτό μπορεί να έχει θετική επίδραση στην οικονομία, καθώς θα βάλει περισσότερα χρήματα στις τσέπες των χαμηλόμισθων εργαζομένων, οι οποίοι είναι πιθανό να τα ξοδέψουν σε αγαθά και υπηρεσίες, ενισχύοντας έτσι τη ζήτηση και δυνητικά οδηγώντας σε αυξημένη οικονομική ανάπτυξη.

Ωστόσο, αξίζει να σημειωθεί ότι η αύξηση του κατώτατου μισθού θα μπορούσε να έχει και αρνητικές επιπτώσεις. Οι εργοδότες ενδέχεται να ανταποκριθούν στην αύξηση του κόστους εργασίας με περικοπή θέσεων εργασίας ή ωρών εργασίας, μείωση των παροχών ή αυξάνοντας τις τιμές, γεγονός που μπορεί να οδηγήσει σε πληθωρισμό. Επιπλέον, οι επιχειρήσεις που λειτουργούν με μικρά περιθώρια κέρδους, όπως οι μικρές επιχειρήσεις, μπορεί να δυσκολευτούν να απορροφήσουν μια αύξηση στο κόστος εργασίας, κάτι που θα μπορούσε να τις αναγκάσει να αυξήσουν τις τιμές, να περικόψουν θέσεις εργασίας ή να κλείσουν.

Επιπλέον, η αύξηση του κατώτατου μισθού θα μπορούσε επίσης να οδηγήσει σε πληθωρισμό των τιμών, καθώς οι επιχειρήσεις μετακυλίσουν υψηλότερο κόστος εργασίας στους καταναλωτές με τη μορφή υψηλότερων τιμών για αγαθά και υπηρεσίες. Αυτό θα μπορούσε να οδηγήσει σε μείωση της αγοραστικής δύναμης μεταξύ των καταναλωτών, ιδίως των νοικοκυριών χαμηλού εισοδήματος, που πλήττονται περισσότερο από την αύξηση του κατώτατου μισθού.

Συνολικά, ο κατώτατος μισθός είναι μια πολύπλοκη πολιτική με πιθανά πλεονεκτήματα και μειονεκτήματα. Ο αντίκτυπος της αύξησης του κατώτατου μισθού θα εξαρτηθεί από τις συγκεκριμένες συνθήκες, όπως η τρέχουσα κατάσταση της οικονομίας, η ισχύς της αγοράς εργασίας και ο συγκεκριμένος κλάδος. Είναι σημαντικό να σταθμίσετε το κόστος και τα οφέλη από τυχόν αλλαγές στον κατώτατο μισθό πριν αποφασίσετε εάν θα τις εφαρμόσετε.

ΑΝΑΓΚΑΙΟΤΗΤΑ ΘΕΣΠΙΣΗΣ ΚΑΤΩΤΑΤΟΥ ΜΙΣΘΟΥ

Η θέσπιση κατώτατου μισθού είναι ένα θέμα που συζητείται έντονα, με επιχειρήματα και από τις δύο πλευρές του ζητήματος. Οι υποστηρικτές του κατώτατου μισθού υποστηρίζουν ότι είναι απαραίτητο να διασφαλιστεί ότι όλοι οι εργαζόμενοι έχουν ένα βασικό βιοτικό επίπεδο και ότι μπορεί να συμβάλλει στη μείωση της φτώχειας και της εισοδηματικής ανισότητας. Υποστηρίζουν επίσης ότι ένας κατώτατος μισθός μπορεί να

τωνώσει την οικονομική ανάπτυξη αυξάνοντας τις καταναλωτικές δαπάνες, καθώς οι χαμηλόμισθοι εργαζόμενοι είναι πιο πιθανό να ξοδέψουν οποιοδήποτε πρόσθετο εισόδημα λαμβάνουν.

Οι πολέμιοι του κατώτατου μισθού υποστηρίζουν ότι μπορεί να οδηγήσει σε απώλειες θέσεων εργασίας, καθώς οι εργοδότες μπορεί να μην έχουν την οικονομική δυνατότητα να πληρώσουν περισσότερο τους εργαζομένους τους και αντ' αυτού να επιλέξουν να μειώσουν το εργατικό τους δυναμικό. Υποστηρίζουν επίσης ότι ένας κατώτατος μισθός μπορεί να οδηγήσει σε πληθωρισμό, καθώς οι εργοδότες μπορεί να μετακυλήσουν το πρόσθετο κόστος εργασίας στους καταναλωτές με τη μορφή υψηλότερων τιμών.

Υπάρχουν επίσης ανησυχίες ότι ο κατώτατος μισθός μπορεί να μην υπολογίζει την παραγωγικότητα, την εμπειρία και τις δεξιότητες του εργαζομένου και θα μπορούσε να βλάψει τις μικρές και νεοσύστατες επιχειρήσεις περισσότερο από τις μεγαλύτερες και πιο εδραιωμένες.

Στις περισσότερες χώρες, ο κατώτατος μισθός καθορίζεται μέσω νομοθεσίας και ορίζεται από την κυβέρνηση. Σε ορισμένες περιπτώσεις, καθορίζεται μέσω συλλογικών διαπραγματεύσεων μεταξύ εργοδοτών και εργατικών σωματείων. Το ύψος του κατώτατου μισθού συνήθως αναθεωρείται και προσαρμόζεται σε τακτική βάση ώστε να λαμβάνονται υπόψη οι αλλαγές στο κόστος ζωής.

Σε τελική ανάλυση, αν ένας κατώτατος μισθός είναι απαραίτητος ή όχι εξαρτάται από την προοπτική του καθενός και την κατανόηση των συμβάσεων που έρχονται με την εφαρμογή μιας τέτοιας πολιτικής. Ορισμένοι οικονομολόγοι υποστηρίζουν ότι ένας κατώτατος μισθός μπορεί να μην είναι η καλύτερη λύση για την καταπολέμηση της φτώχειας και ότι υπάρχουν εναλλακτικές επιλογές πολιτικής όπως οι επιδοτήσεις μισθών, ο αρνητικός φόρος εισοδήματος κ.λπ. που θα μπορούσαν να είναι πιο αποτελεσματικές και λιγότερο στρεβλώσεις στην αγορά εργασίας.

ΠΛΕΟΝΕΚΤΗΜΑΤΑ ΚΑΙ ΜΕΙΟΝΕΚΤΗΜΑΤΑ ΘΕΣΠΙΣΗΣ ΚΑΤΩΤΑΤΟΥ ΜΙΣΘΟΥ

Ο κατώτατος μισθός είναι το νόμιμο κατώτατο όριο για τις ωρομίσθιες που καταβάλλονται σε ορισμένες κατηγορίες εργαζομένων. Έχει σχεδιαστεί για να διασφαλίζει ότι όλοι οι εργαζόμενοι αμείβονται με ένα ελάχιστο βιοτικό επίπεδο και να προστατεύει τα δικαιώματα των εργαζομένων. Ακολουθούν ορισμένα από τα πλεονεκτήματα της ύπαρξης κατώτατου μισθού:

- Μείωση της φτώχειας: Ο κατώτατος μισθός είναι ένα από τα πιο αποτελεσματικά εργαλεία για τη μείωση της φτώχειας. Με τη διασφάλιση ότι οι εργαζόμενοι αμείβονται με μισθό που είναι πάνω από το όριο της φτώχειας, ένας κατώτατος μισθός βοηθά να βγουν από τη φτώχεια οι χαμηλόμισθοι. Αυτό με τη σειρά του μπορεί να συμβάλει στη μείωση της εισοδηματικής ανισότητας και στη βελτίωση του βιοτικού επιπέδου για τους χαμηλόμισθους εργαζόμενους. Ένας υψηλότερος κατώτατος μισθός μπορεί επίσης να είναι επωφελής για τα παιδιά που ζουν σε συνθήκες φτώχειας, καθώς είναι πιο πιθανό να βγουν από τη φτώχεια όταν οι γονείς τους αμείβονται με υψηλότερο μισθό.
- Τόνωση της οικονομικής ανάπτυξης: Ένας υψηλότερος κατώτατος μισθός μπορεί να αυξήσει τις καταναλωτικές δαπάνες, καθώς οι χαμηλόμισθοι εργαζόμενοι έχουν περισσότερα χρήματα να ξοδέψουν. Αυτό μπορεί να συμβάλει στην τόνωση της οικονομικής ανάπτυξης αυξάνοντας τη ζήτηση για αγαθά και υπηρεσίες. Όταν οι εργαζόμενοι έχουν περισσότερα χρήματα να ξοδέψουν, οι επιχειρήσεις μπορούν να επωφεληθούν από τις αυξημένες πωλήσεις και τα κέρδη. Αυτό, με τη σειρά του, μπορεί να οδηγήσει στη δημιουργία περισσότερων θέσεων εργασίας, καθώς οι επιχειρήσεις θα πρέπει να προσλάβουν περισσότερους εργαζομένους για να συμβαδίσουν με τη ζήτηση. Επιπλέον, όταν οι επιχειρήσεις είναι κερδοφόρες, είναι πιο πιθανό να επενδύσουν σε νέο εξοπλισμό, να επεκτείνουν τις δραστηριότητές τους ή να δημιουργήσουν νέες θέσεις εργασίας.
- Βελτίωση της παραγωγικότητας των εργαζομένων: Όταν οι εργαζόμενοι αμείβονται με δίκαιο μισθό, είναι πιο πιθανό να παρακινηθούν και να ασχοληθούν με την εργασία τους. Αυτό μπορεί να οδηγήσει σε βελτιώσεις στην παραγωγικότητα, καθώς οι εργαζόμενοι θα είναι πιο πιθανό να καταβάλουν

επιπλέον προσπάθεια, να αναλάβουν πρωτοβουλίες και να είναι δημιουργικοί στην εξεύρεση τρόπων βελτίωσης της εργασίας τους. Όταν οι εργαζόμενοι αισθάνονται ότι τους φέρονται δίκαια, είναι πιο πιθανό να είναι πιστοί στον εργοδότη τους και να παραμείνουν στην εταιρεία για μεγαλύτερα χρονικά διαστήματα, μειώνοντας τον κύκλο εργασιών.

- Μείωση του κύκλου εργασιών: Όταν οι εργαζόμενοι αμείβονται με δίκαιο μισθό, είναι λιγότερο πιθανό να εγκαταλείψουν τη δουλειά τους, γεγονός που μπορεί να συμβάλει στη μείωση του κύκλου εργασιών και του συναφούς κόστους πρόσληψης και κατάρτισης νέων εργαζομένων. Αυτό μπορεί να είναι επωφελές τόσο για τους εργοδότες όσο και για τους εργαζομένους, καθώς οι εργοδότες δεν θα χρειαστεί να ξοδέψουν τόσα χρήματα για την πρόσληψη και την εκπαίδευση νέων εργαζομένων και οι εργαζόμενοι θα έχουν μεγαλύτερη σταθερότητα στην εργασία.
- Βελτίωση του ηθικού των εργαζομένων και της ικανοποίησης από την εργασία: Όταν οι εργαζόμενοι αμείβονται με δίκαιο μισθό, είναι πιο πιθανό να είναι ικανοποιημένοι με τη δουλειά τους, κάτι που μπορεί να οδηγήσει σε βελτιωμένο ηθικό των εργαζομένων και συνολική εργασιακή ικανοποίηση. Αυτό μπορεί να είναι επωφελές τόσο για τους εργοδότες όσο και για τους εργαζόμενους, καθώς οι εργαζόμενοι θα έχουν περισσότερα κίνητρα και θα ασχολούνται με την εργασία τους και οι εργοδότες θα έχουν πιο παραγωγικό και παρακινημένο εργατικό δυναμικό.
- Παροχή κατώτατου ορίου για τους μισθούς: Ο κατώτατος μισθός παρέχει ένα κατώτατο όριο για τους μισθούς που πρέπει να πληρώσουν οι εργοδότες, αποτρέποντας την υπερβολική πτώση των μισθών. Αυτό μπορεί να είναι επωφελές τόσο για τους εργαζόμενους όσο και για τους εργοδότες, καθώς οι εργαζόμενοι θα αμείβονται με δίκαιο μισθό και οι εργοδότες δεν θα χρειάζεται να ανταγωνίζονται μόνο για τους μισθούς για να προσελκύσουν και να διατηρήσουν εργαζομένους.
- Αντιμετώπιση των οικονομικών ανισοτήτων: Μια πολιτική κατώτατου μισθού στοχεύει στην πιο δίκαιη κατανομή του εισοδήματος, ιδιαίτερα για τους εργαζόμενους χαμηλού εισοδήματος, μειώνοντας την ανισότητα. Όταν τα άτομα με χαμηλότερο εισόδημα έχουν περισσότερα χρήματα, μπορούν να τα ξοδέψουν σε αγαθά και υπηρεσίες και αυτή η ζήτηση μπορεί να οδηγήσει στην οικονομική ανάπτυξη.

- Ενθάρρυνση της απασχόλησης στον επίσημο τομέα: Αυξάνοντας τους μισθούς των χαμηλών εισοδημάτων, ένας κατώτατος μισθός μπορεί να αποθαρρύνει τους ανθρώπους να αναζητούν θέσεις εργασίας στον άτυπο τομέα και αντ' αυτού, να αναζητούν πιο σταθερές, επίσημες θέσεις εργασίας. Οι θέσεις εργασίας του επίσημου τομέα συχνά συνοδεύονται από οφέλη όπως η κοινωνική ασφάλιση, τα οποία είναι σημαντικά για τη συνολική ευημερία ενός εργαζομένου.
- Ενθάρρυνση της κατάρτισης και της ανάπτυξης δεξιοτήτων: Όταν οι εργοδότες καλούνται να πληρώσουν υψηλότερο μισθό, μπορεί να επενδύσουν περισσότερο στην κατάρτιση και την ανάπτυξη δεξιοτήτων για τους υπαλλήλους τους. Αυτό μπορεί να είναι επωφελές για τους εργαζόμενους μακροπρόθεσμα.

Ενώ ένας κατώτατος μισθός μπορεί να έχει πολλά οφέλη, υπάρχουν επίσης πιθανά μειονεκτήματα που πρέπει να ληφθούν υπόψη. Ακολουθούν μερικά παραδείγματα:

- Απώλεια εργασίας: Μία από τις πιο σημαντικές ανησυχίες σχετικά με την αύξηση του κατώτατου μισθού είναι ότι μπορεί να οδηγήσει σε απώλεια εργασίας. Καθώς οι επιχειρήσεις υποχρεούνται να πληρώνουν περισσότερο τους εργαζομένους τους, ενδέχεται να ανταποκριθούν απολύοντας υπαλλήλους ή μειώνοντας τον αριθμό των ωρών που είναι διατεθειμένες να προσφέρουν, προκειμένου να μειώσουν το κόστος εργασίας. Αυτό μπορεί να είναι ιδιαίτερα επιβλαβές για τους εργαζόμενους με χαμηλή ειδίκευση που αντιμετωπίζουν ήδη υψηλό κίνδυνο ανεργίας. Επιπλέον, οι νέοι εργαζόμενοι, που μόλις ξεκινούν τη σταδιοδρομία τους, είναι επίσης πιο ευάλωτοι σε απολύσεις καθώς δεν διαθέτουν εμπειρία και δεξιότητες.
- Αυξημένες τιμές: Καθώς οι επιχειρήσεις αναγκάζονται να πληρώνουν περισσότερο τους εργαζομένους τους, ενδέχεται να ανταποκριθούν αυξάνοντας τις τιμές προκειμένου να διατηρήσουν τα περιθώρια κέρδους τους. Αυτό μπορεί να οδηγήσει σε πληθωρισμό, ο οποίος μπορεί να είναι ιδιαίτερα επιβλαβής για τα νοικοκυριά με χαμηλό εισόδημα. Μπορεί να δυσκολεύονται ακόμη περισσότερο για να αντέξουν οικονομικά τα απαραίτητα στα οποία βασίζονται, όπως φαγητό και στέγαση. Επιπλέον, εάν η άνοδος των τιμών είναι πολύ απότομη, μπορεί να βλάψει και τη συνολική οικονομία.
- Μειωμένες προσλήψεις: Οι επιχειρήσεις μπορούν επίσης να ανταποκριθούν σε μια αύξηση του κατώτατου μισθού με το να μην προσλαμβάνουν τόσο πολλούς

νέους εργαζομένους ή να μην προσλαμβάνουν καθόλου εργαζομένους, προκειμένου να συγκρατήσουν το κόστος εργασίας χαμηλό. Αυτό μπορεί να οδηγήσει σε λιγότερες ευκαιρίες απασχόλησης και υψηλότερα ποσοστά ανεργίας. Επιπλέον, οι μικρές επιχειρήσεις, οι οποίες έχουν συνήθως μικρότερα περιθώρια κέρδους, ενδέχεται να πληγούν περισσότερο από την αύξηση του κατώτατου μισθού, καθώς ενδέχεται να μην είναι σε θέση να απορροφήσουν το αυξημένο κόστος εργασίας τόσο εύκολα όσο οι μεγαλύτερες επιχειρήσεις.

- **Μειωμένη ανταγωνιστικότητα:** Η αύξηση του κατώτατου μισθού μπορεί να δυσκολέψει τις επιχειρήσεις να ανταγωνιστούν σε μια παγκόσμια αγορά. Όταν το κόστος εργασίας είναι υψηλότερο, οι επιχειρήσεις μπορεί να έχουν δυσκολότερο χρόνο να ανταγωνιστούν άλλες επιχειρήσεις, ιδιαίτερα εκείνες σε άλλες χώρες όπου το κόστος εργασίας είναι χαμηλότερο. Αυτό μπορεί να οδηγήσει σε μείωση των εξαγωγών, γεγονός που μπορεί να βλάψει τη συνολική οικονομία.
- **Μειωμένα κίνητρα για εκπαίδευση και κατάρτιση:** Ο κατώτατος μισθός, όταν τίθεται πάνω από την παραγωγικότητα των εργαζομένων με χαμηλή εξειδίκευση, μειώνει τα κίνητρα για τους εργαζομένους να αποκτήσουν περισσότερες δεξιότητες, εκπαίδευση και προσόντα, καθώς τα άτομα με χαμηλή ειδίκευση έχουν ήδη πρόσβαση σε δίκαιους μισθούς. Αυτό μπορεί να οδηγήσει σε λιγότερο εξειδικευμένο εργατικό δυναμικό, το οποίο μπορεί να αποτελέσει τροχοπέδη για την οικονομική ανάπτυξη.
- **Μειωμένη ευελιξία για εργαζόμενους και εργοδότες:** Ένας κατώτατος μισθός μπορεί να δυσκολέψει τους εργοδότες και τους εργαζόμενους να συμφωνήσουν σε μισθούς που είναι προσαρμοσμένοι στις ατομικές ανάγκες ενός εργαζομένου ή μιας επιχείρησης. Αυτό μπορεί να μειώσει την ευελιξία της αγοράς εργασίας, καθιστώντας δυσκολότερο για τις επιχειρήσεις να βρουν τους εργαζομένους που χρειάζονται και για τους εργαζόμενους να βρουν τις θέσεις εργασίας που θέλουν.
- **Μειωμένες μικρές επιχειρήσεις:** Οι μικρές επιχειρήσεις συνήθως επηρεάζονται περισσότερο από τις αυξήσεις του κατώτατου μισθού. Με μικρότερα περιθώρια κέρδους, ενδέχεται να μην είναι σε θέση να πληρώσουν τους αυξημένους μισθούς, οδηγώντας είτε σε μειωμένες προσλήψεις είτε σε περικοπές ωραρίου για τους σημερινούς εργαζομένους.
- **Έλλειψη περιφερειακής μεταβλητότητας:** Οι πολιτικές κατώτατου μισθού καθορίζονται συνήθως σε ομοσπονδιακό επίπεδο, πράγμα που σημαίνει ότι

ενδέχεται να μην λαμβάνουν υπόψη τις διαφορές στο κόστος ζωής μεταξύ διαφορετικών περιοχών. Για παράδειγμα, τα έξοδα διαβίωσης σε μια πόλη όπως η Νέα Υόρκη ή το Σαν Φρανσίσκο είναι σημαντικά υψηλότερα από τα έξοδα διαβίωσης σε μια αγροτική περιοχή. Ως αποτέλεσμα, ένας ελάχιστος μισθός που είναι επαρκής σε έναν τομέα μπορεί να μην είναι επαρκής σε έναν άλλο.

Είναι σημαντικό να ληφθούν υπόψη τα πιθανά οφέλη και τα μειονεκτήματα του κατώτατου μισθού κατά τον καθορισμό του. Μπορεί να είναι ωφέλιμο να ξεκινήσετε με χαμηλό κατώτατο μισθό και να τον αυξήσετε σταδιακά με την πάροδο του χρόνου για να αποφύγετε ξαφνικές αρνητικές επιπτώσεις στην οικονομία. Επιπλέον, είναι σημαντικό να εξεταστούν οι ειδικές συνθήκες μιας συγκεκριμένης περιοχής πριν προσδιορίσουμε εάν μια αύξηση του κατώτατου μισθού θα ήταν επωφελής ή επιζήμια.

ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

Η διπλωματική εργασία που αφορά τον κατώτατο μισθό αποτελεί μια εμπειριστατωμένη μελέτη των κρίσιμων θεμάτων που αφορούν την εργασιακή αγορά και την κοινωνία. Μέσα από την έρευνά μας, εξετάσαμε τις επιπτώσεις του κατώτατου μισθού στους εργαζομένους, τις επιχειρήσεις και την οικονομία γενικότερα. Επίσης, μελετήσαμε τις διάφορες πολιτικές που έχουν εφαρμοστεί ανά τον κόσμο για τη ρύθμιση του κατώτατου μισθού, αξιολογώντας τα πλεονεκτήματα και τα μειονεκτήματα κάθε προσέγγισης. Παρατηρήθηκε ότι ο κατώτατος μισθός στην Ελλάδα είναι χαμηλότερος σε σύγκριση με πολλές άλλες χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης, όπως Γερμανία, Γαλλία και Ηνωμένο Βασίλειο, όπου ο κατώτατος μισθός είναι υψηλότερος. Όσον αφορά τα επιδόματα, η Ελλάδα προσφέρει διάφορα επιδόματα, τα ποσά αυτών των επιδομάτων είναι συνήθως χαμηλά σε σύγκριση με άλλες ευρωπαϊκές χώρες και δεν παρέχουν πλήρη κάλυψη των αναγκών των ατόμων που τα λαμβάνουν. Εξάγαμε τα συμπεράσματα ότι συνολικά, ο κατώτατος μισθός και τα επιδόματα στην Ελλάδα είναι χαμηλότερα σε σύγκριση με πολλές άλλες χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης, κάτι που δημιουργεί δυσκολίες για τους εργαζόμενους και τους ανασφαλείς οικονομικά πολίτες. Τονίσαμε πώς ο κατώτατος μισθός αποτελεί ένα κεντρικό ζήτημα στις συζητήσεις για την εργασιακή δικαιοσύνη και την ανισότητα. Η εγγύηση ενός ελάχιστου επιπέδου μισθού προστατεύει τους εργαζόμενους από εκμετάλλευση και ανεπαρκείς αμοιβές, διασφαλίζοντας έναν αξιοπρεπή βιοτικό επίπεδο. Ωστόσο, πρέπει επίσης να λάβουμε υπόψη μας τις πιθανές επιπτώσεις του κατώτατου μισθού στις μικρές επιχειρήσεις και την ανεργία. Μια καλά σχεδιασμένη πολιτική για τον κατώτατο μισθό πρέπει να λαμβάνει υπόψη τις ιδιαίτερες συνθήκες κάθε χώρας και της κοινωνίας της. Πρέπει να προσπαθούμε να πετύχουμε μια ισορροπία μεταξύ της προστασίας των εργαζομένων και των αναγκών των επιχειρήσεων. Είναι αναγκαίο να ενθαρρύνουμε την αύξηση των

μισθών, τη βελτίωση των εργασιακών συνθηκών και την εκπαίδευση των εργαζομένων, προωθώντας έτσι την οικονομική και κοινωνική ευημερία. Η συζήτηση για τον κατώτατο μισθό πρέπει να είναι διαρκής και συνεχής. Οι κοινωνικές και οικονομικές συνθήκες μεταβάλλονται συνεχώς, και οι πολιτικές πρέπει να προσαρμόζονται αναλόγως. Η έρευνα και οι διεθνείς συγκρίσεις μπορούν να μας βοηθήσουν να κατανοήσουμε καλύτερα τις βέλτιστες πρακτικές και τις δυνητικές προκλήσεις που αντιμετωπίζουν οι διάφορες χώρες. Συνοψίζοντας, η διπλωματική εργασία αποτελεί μια πολύτιμη μελέτη για τον κατώτατο μισθό και τις επιπτώσεις του στην κοινωνία και την οικονομία. Αποτελεί ένα ζωτικής σημασίας θέμα που αφορά την εργασιακή δικαιοσύνη, την ανισότητα και την κοινωνική ευημερία. Επομένως, πρέπει να εξετάζεται με προσοχή και να συνεχίσουμε να αναζητούμε τους καλύτερους τρόπους για να διασφαλίσουμε ένα δίκαιο και αειφόρο μισθολογικό πλαίσιο για τους εργαζόμενους και τις επιχειρήσεις.

BIBΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

- Κατώτατος Μισθός (2023) Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης. Available at: <https://ypergasias.gov.gr/ergasiakes-scheseis/sylogikes-ergasiakes-sxeseis/katotatos-misthos/> (Accessed: 12 September 2023).
- ΤΜΗΜΑ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ - ir.lib.uth.gr. Available at: <https://ir.lib.uth.gr/xmlui/bitstream/handle/11615/47470/14771.pdf?sequence=1> (Accessed: 12 September 2023).
- Κατώτατος μισθός στην Ελλάδα (2023) Wikipedia. Available at: https://el.wikipedia.org/wiki/%CE%9A%CE%B1%CF%84%CF%8E%CF%84%CE%B1%CF%84%CE%BF%CF%82_%CE%BC%CE%B9%CF%83%CE%B8%CF%8C%CF%82_%CF%83%CF%84%CE%B7%CE%BD_%CE%95%CE%BB%CE%BB%CE%AC%CE%B4%CE%B1 (Accessed: 12 September 2023).
- Minimum wage in Europe Google. Available at: https://www.google.com/publicdata/explore?ds=ml9s8a132hlg_#!ctype=l&strail=false&bcs=d&nselm=h&met_y=minimum_wage&fdim_y=currency:eur&scale_y=lin&ind_y=false&rdim=country&idim=country:el&ifdim=country&hl=el&l=el&ind=false (Accessed: 12 September 2023).
- Bonte-Friedheim, J. (2017) Should we raise the minimum wage?, theperspective.com/. Available at: <https://web.archive.org/web/20190323183422/https://www.theperspective.com/debates/businessandtechnology/raise-minimum-wage/> (Accessed: 12 September 2023).

- Wolcott, W. by B. 2014 job creation faster in states that raised the minimum wage: CEPR blog: CEPR, Wayback Machine. Available at: <https://web.archive.org/web/20190323203721/http://cepr.net/blogs/cepr-blog/2014-job-creation-in-states-that-raised-the-minimum-wage> (Accessed: 12 September 2023).
- Επιδόματα Gov.gr. Available at: <https://www.gov.gr/ipiresies/ugeia-kai-pronoia/epidomata> (Accessed: 12 September 2023).
- Απασχόληση, κοινωνικές υποθέσεις και κοινωνική ένταξη Ελλάδα - Απασχόληση, κοινωνικές υποθέσεις και κοινωνική ένταξη - Ευρωπαϊκή Επιτροπή. Available at: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1112&langId=el&intPageId=4560> (Accessed: 12 September 2023).
- Ανεργία Φορέας Ισότητας ΕΕ |. Available at: <https://www.eugleichbehandlungsstelle.de/eugs-gr/%CE%BF%CE%B9-%CF%80%CE%BF%CE%BB%CE%AF%CF%84%CE%B5%CF%82-%CF%84%CE%B7%CF%82-%CE%B5%CE%B5/%CE%B7-%CE%B6%CF%89%CE%AE-%CE%BA%CE%B1%CE%B9-%CE%B5%CF%81%CE%B3%CE%B1%CF%83%CE%AF%CE%B1-%CF%83%CF%84%CE%B7-%CE%B3%CE%B5%CF%81%CE%BC%CE%B1%CE%BD%CE%AF%CE%B1/%CE%B1%CE%BD%CE%B5%CF%81%CE%B3%CE%AF%CE%B1> (Accessed: 12 September 2023).
- Η ελληνική οικονομία και η απασχόληση. Available at: https://www.inegsee.gr/wp-content/uploads/2021/09/Ethsia_Ekthesi_2021_INEGSEE.pdf (Accessed: 12 September 2023).
- Γ. Χριστόπουλος: Κατώτατος μισθός - Το ιστορικό του 'πολύπαθου' κατώτατου μισθού - πώς αναπροσαρμόζονται οι μισθοί - τι ισχύει με τριετίες και επιδόματα Taxheaven. Available at: <https://www.taxheaven.gr/news/59132/g-xristopoylos-katwtatos-misoos-to-istoriko-toy-polypaoooy-katwtatoy-misooy-pws-anaprosarmozontai-oi-misooi-ti-isxyei-me-trieties-kai-epidomata> (Accessed: 12 September 2023).
- chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://ypergasias.gov.gr/wp-content/uploads/2022/04/6.-%CE%99%CE%9F%CE%92%CE%95-

%CE%95%CE%9A%CE%98%CE%95%CE%A3%CE%97-
%CE%93%CE%99%CE%91-%CE%9A%CE%9C_28Feb2022.pdf (Accessed:
22 October 2023).