



ΕΘΝΙΚΟ ΜΕΤΣΟΒΙΟ ΠΟΛΥΤΕΧΝΕΙΟ

ΣΧΟΛΗ ΗΛΕΚΤΡΟΛΟΓΩΝ ΜΗΧΑΝΙΚΩΝ
ΚΑΙ ΜΗΧΑΝΙΚΩΝ ΥΠΟΛΟΓΙΣΤΩΝ

ΤΟΜΕΑΣ ΗΛΕΚΤΡΙΚΩΝ ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΚΩΝ ΔΙΑΤΑΞΕΩΝ ΚΑΙ ΣΥΣΤΗΜΑΤΩΝ
ΑΠΟΦΑΣΕΩΝ

Μεθοδολογική Προσέγγιση του κατώτατου μισθού στην Ελλάδα

ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

ΑΘΑΝΑΣΙΟΣ Κ. ΑΝΔΡΕΟΠΟΥΛΟΣ

Επιβλέπων : Δημήτριος Ασκούνης
Καθηγητής Ε.Μ.Π.

Αθήνα, Ιούνιος 2025



ΕΘΝΙΚΟ ΜΕΤΣΟΒΙΟ ΠΟΛΥΤΕΧΝΕΙΟ

ΣΧΟΛΗ ΗΛΕΚΤΡΟΛΟΓΩΝ ΜΗΧΑΝΙΚΩΝ
ΚΑΙ ΜΗΧΑΝΙΚΩΝ ΥΠΟΛΟΓΙΣΤΩΝ

ΤΟΜΕΑΣ ΗΛΕΚΤΡΙΚΩΝ ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΚΩΝ ΔΙΑΤΑΞΕΩΝ ΚΑΙ ΣΥΣΤΗΜΑΤΩΝ
ΑΠΟΦΑΣΕΩΝ

Μεθοδολογική Προσέγγιση του κατώτατου μισθού στην Ελλάδα

ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

ΑΘΑΝΑΣΙΟΣ Κ. ΑΝΔΡΕΟΠΟΥΛΟΣ

Επιβλέπων : Δημήτριος Ασκούνης
Καθηγητής Ε.Μ.Π.

Εγκρίθηκε από την τριμελή εξεταστική επιτροπή την 8^η Ιουλίου 1997.

Ασκούνης Δημήτριος
Ον/μο Μέλος Δ.Ε.Π
Ιδιότητα Μέλους Δ.Ε.Π

Ψαρράς Ιωάννης
Ον/μο Μέλος Δ.Ε.Π
Ιδιότητα Μέλους Δ.Ε.Π

Μαρινάκης Ευάγγελος
Ον/μο Μέλος Δ.Ε.Π
Ιδιότητα Μέλους Δ.Ε.Π

Αθήνα, Ιούνιος 2025

.....

Αθανάσιος Κ. Ανδρεόπουλος

Διπλωματούχος Ηλεκτρολόγος Μηχανικός και Μηχανικός Υπολογιστών Ε.Μ.Π.

Copyright © ΑΘΑΝΑΣΙΟΣ, Κ. ΑΝΔΡΕΟΠΟΥΛΟΣ, 2025.

Με επιφύλαξη παντός δικαιώματος. All rights reserved.

Απαγορεύεται η αντιγραφή, αποθήκευση και διανομή της παρούσας εργασίας, εξ ολοκλήρου ή τμήματος αυτής, για εμπορικό σκοπό. Επιτρέπεται η ανατύπωση, αποθήκευση και διανομή για σκοπό μη κερδοσκοπικό, εκπαιδευτικής ή ερευνητικής φύσης, υπό την προϋπόθεση να αναφέρεται η πηγή προέλευσης και να διατηρείται το παρόν μήνυμα. Ερωτήματα που αφορούν τη χρήση της εργασίας για κερδοσκοπικό σκοπό πρέπει να απευθύνονται προς τον συγγραφέα.

Οι απόψεις και τα συμπεράσματα που περιέχονται σε αυτό το έγγραφο εκφράζουν τον συγγραφέα και δεν πρέπει να ερμηνευθεί ότι αντιπροσωπεύουν τις επίσημες θέσεις του Εθνικού Μετσόβιου Πολυτεχνείου.

Περίληψη

Η παρούσα διπλωματική εργασία πραγματεύεται τον θεσμό του κατώτατου μισθού ως κρίσιμο εργαλείο κοινωνικής και οικονομικής πολιτικής σε εθνικό και υπερεθνικό επίπεδο. Η διπλωματική εργασία εστιάζει τόσο στη θεωρητική προσέγγιση του κατώτατου μισθού, όσο και στην ιστορική του εξέλιξη, εντοπίζοντας βασικούς μετασχηματισμούς στον τρόπο με τον οποίο οι σύγχρονες κοινωνίες αντιλαμβάνονται την έννοια της «αξιοπρεπούς αμοιβής». Μέσω εκτεταμένης βιβλιογραφικής ανασκόπησης και ανάλυσης διεθνών πρακτικών, εξετάζεται η πολυπλοκότητα του θεσμού και οι πολλαπλές του επιδράσεις στην αγορά εργασίας, τη φτώχεια, την παραγωγικότητα και τη συνολική οικονομική σταθερότητα.

Η εργασία αναλύει τα διαφορετικά μοντέλα καθορισμού του κατώτατου μισθού - νομοθετικά, μέσω συλλογικών διαπραγματεύσεων ή υβριδικά - αναδεικνύοντας τα πλεονεκτήματα και τις προκλήσεις καθενός. Παρουσιάζονται πολιτικές και θεσμικές μεταρρυθμίσεις για επαρκείς κατώτατους μισθούς ως σημαντικό θεσμικό βήμα για την εναρμόνιση των μισθολογικών πολιτικών στην Ε.Ε., ενώ εξετάζονται αναλυτικά παραδείγματα από χώρες του ΟΟΣΑ. Ειδικό βάρος δίδεται και στην έννοια του «μισθού διαβίωσης», ο οποίος προσφέρει μια συμπληρωματική προσέγγιση στον θεσμό του κατώτατου μισθού, θέτοντας ως βασικό κριτήριο την κάλυψη των πραγματικών αναγκών του εργαζομένου.

Στο εφαρμοστικό σκέλος, η εργασία καταθέτει πρόταση για τη δημιουργία μιας πλατφόρμας υπολογισμού του κατώτατου μισθού, η οποία θα βασίζεται σε δυναμικούς κοινωνικοοικονομικούς δείκτες, αξιοποιώντας τεχνολογίες όπως APIs, ανοιχτά δεδομένα και dashboards για τη διαφάνεια και τη συμμετοχή των κοινωνικών εταίρων. Το σύστημα αυτό φιλοδοξεί να παρέχει επιστημονικά τεκμηριωμένες προτάσεις πολιτικής, βελτιώνοντας τον σχεδιασμό, τη λογοδοσία και την κοινωνική αποδοχή του θεσμού.

Τέλος, η εργασία καταλήγει με ένα αναλυτικό κεφάλαιο συμπερασμάτων και μελλοντικών προοπτικών, στο οποίο υποστηρίζεται ότι η μετεξέλιξη του κατώτατου μισθού απαιτεί νέες μεθόδους προσδιορισμού, στενότερη διασύνδεση με κοινωνικούς στόχους και τεχνολογική υποστήριξη. Η προτεινόμενη προσέγγιση δεν αντιμετωπίζει τον κατώτατο μισθό ως αποκομμένο εργαλείο ρύθμισης της αγοράς, αλλά ως μέρος μιας δυναμικής στρατηγικής για την καταπολέμηση της ανισότητας και την ενίσχυση της κοινωνικής δικαιοσύνης.

Λέξεις - Κλειδιά

Κατώτατος μισθός, Μισθός διαβίωσης, Πολιτική αμοιβών, Κοινωνική δικαιοσύνη, Εργασιακά δικαιώματα, Ευρωπαϊκή Ένωση, Συλλογικές διαπραγματεύσεις, Θεσμικό πλαίσιο, ΟΟΣΑ, ΔΟΕ (ILO), Εργατική φτώχεια, Παρακολούθηση δεικτών, Τεχνική πλατφόρμα, Χρηματοοικονομική πολιτική, Ανισότητες εισοδήματος.

Abstract

This thesis examines the institution of the minimum wage as a critical instrument of social and economic policy at both national and supranational levels. The study focuses on both the theoretical underpinnings and the historical evolution of the minimum wage, identifying key transformations in the way modern societies conceive of the notion of "decent remuneration." Through extensive literature review and the analysis of international practices, the paper explores the institutional complexity and the multifaceted effects of the minimum wage on labour markets, poverty, productivity, and overall economic stability.

The thesis analyses the different models of minimum wage setting - legislative, collective bargaining or hybrid - highlighting the advantages and challenges of each. It presents policy and institutional reforms for adequate minimum wages as an important institutional step towards the harmonisation of wage policies in the EU and examines detailed examples from OECD countries. Special emphasis is also given to the concept of the 'living wage', which offers a complementary approach to the minimum wage institution, setting as a key criterion the coverage of the worker's actual needs.

In its applied section, the thesis proposes the creation of a technical platform for minimum wage computation, based on dynamic socio-economic indicators. This platform utilizes technologies such as APIs, open data, and interactive dashboards to foster transparency and social partner participation. Its aim is to provide evidence-based policy suggestions, enhancing the legitimacy, adaptability, and effectiveness of the minimum wage mechanism.

The concluding chapter emphasizes the need for the reconfiguration of minimum wage policy in light of emerging labour market transformations, increasing inequality, and technological innovation. The study argues that the future of the minimum wage lies in its integration into a broader, data-driven strategy for social equity, and not as a stand-alone regulatory measure. This vision places the minimum wage at the heart of sustainable and inclusive economic development.

Keywords

Minimum wage, Living wage, Wage policy, Social justice, Labour rights, European Union, Collective bargaining, Institutional framework, OECD, ILO (International Labour Organization), Working poverty, Indicator monitoring, Technical platform, Financial policy, Income inequality.

Ευχαριστίες

Θα ήθελα να ευχαριστήσω θερμά τον επιβλέποντα καθηγητή κ. Ιωάννη Ασκούνη για την καθοδήγηση, την υποστήριξή, τις εύστοχες παρατηρήσεις και συμβουλές του καθ' όλη τη διάρκεια της εργασίας.

Ευχαριστώ επίσης τον υποψήφιο διδάκτορα κ. Ιωάννη Κοντζίνο για τις παρατηρήσεις και επισημάνσεις του, που με βοήθησαν να βελτιώσω σημαντικά την εργασία μου.

Θα ήθελα ακόμη να εκφράσω τις θερμές μου ευχαριστίες στον συνάδελφό μου Γιάννη Σύρρο, για τη συμβολή του στην επιλογή του θέματος της διπλωματικής, αλλά και για τις πολύτιμες γνώσεις και ιδέες που μου μετέφερε σχετικά με το αντικείμενο της εργασίας. Η συμβολή του υπήρξε καθοριστική.

Θέλω επίσης να ευχαριστήσω από καρδιάς τους φίλους μου που στάθηκαν δίπλα μου με κατανόηση, χιούμορ και υπομονή. Ιδιαίτερα την Κατερίνα Καλαϊτζάκη, που με βοήθησε ουσιαστικά με θέματα της σχολής και με στήριξε με τρόπους που εκτίμησα βαθιά.

Πάνω απ' όλα, νιώθω την ανάγκη να εκφράσω την πιο βαθιά μου ευγνωμοσύνη στην οικογένειά μου. Η συνεχής τους στήριξη, η κατανόηση στις δύσκολες στιγμές, η πίστη τους σε εμένα ακόμα και όταν εγώ αμφέβαλλα, ήταν ανεκτίμητη. Τους ευχαριστώ για την αστείρευτη αγάπη, τη δύναμη που μου έδιναν κάθε μέρα, και για το ότι ήταν πάντα εκεί, αθόρυβα αλλά σταθερά, σε κάθε βήμα αυτής της πορείας.

Περιεχόμενα

Κεφάλαιο 1. Εισαγωγή	19
1.1 Ο κατώτατος μισθός	19
1.2 Αντικείμενο της διπλωματικής	20
1.3 Οργάνωση κειμένου	20
Κεφάλαιο 2. Ο κατώτατος μισθός: Θεωρητικές προσεγγίσεις και σύγχρονες εξελίξεις	21
2.1 Η έννοια του κατώτατου μισθού	21
2.1.1 Σκοπός	22
2.1.2 Εργασία και απασχόληση	23
2.1.3 Καταπολέμηση της φτώχειας	24
2.1.4 Οι επιπτώσεις του κατώτατου μισθού στην ανισότητα	25
2.1.5 Εργασιακές σχέσεις	26
2.2 Ο κατώτατος μισθός: Ιστορικό πλαίσιο	27
2.3 Κατώτατος μισθός ως μισθός διαβίωσης	28
2.3.1 Κατώτατος μισθός και μισθός διαβίωσης	29
2.3.2 Υπολογισμός του μισθού διαβίωσης	30
Κεφάλαιο 3. Το πλαίσιο διαμόρφωσης του κατώτατου μισθού στην Ελλάδα	32
3.1 Εισαγωγή	32
3.2 Η περίοδος των συλλογικών διαπραγματεύσεων στην Ελλάδα: 1914-1990	34
3.3 Ο κατώτατος μισθός και ημερομίσθιο ως προϊόν ελεύθερων συλλογικών διαπραγματεύσεων από το 1990 έως σήμερα	35
3.3.1 Ο ν. 1876/1990 και οι βασικές μεταρρυθμίσεις	36
3.3.2 Η χρηματοπιστωτική κρίση του 2010 και οι αλλαγές στο σύστημα καθορισμού των μισθών	36
3.3.3 Ο ν. 4046/2012 και η θεσμοθέτηση μειώσεων στον κατώτατο μισθό	37
3.3.4 Ο ν. 4093/2012 και η εδραίωση του νέου συστήματος	37
3.3.5 Ο ν. 5163/2024 (ΦΕΚ 199/Α' 6.12.2024) Ενσωμάτωση της Οδηγίας (ΕΕ) 2022/2041 για επαρκείς κατώτατους μισθούς στην Ευρωπαϊκή Ένωση	37
3.4 Το οικονομικό περιβάλλον στην Ελλάδα και ο κατώτατος μισθός	39
3.4.1 Οικονομικές Πληροφορίες	40
3.4.2 Ελληνική οικονομία και αγορά εργασίας	42
3.5 Οι μεταρρυθμίσεις στον κατώτατο μισθό και η εξέλιξή του	45
3.5.1 Οι Αλλαγές Κατά Την Περίοδο Των Μνημονίων (2012-2018)	45
3.5.2 Η επανεκκίνηση της διαδικασίας αναπροσαρμογής του κατώτατου μισθού (2018-2024)	45
3.5.3 Ο νέος μηχανισμός καθορισμού του κατώτατου μισθού	45
Κεφάλαιο 4. Ο κατώτατος μισθός σε παγκόσμιο και ευρωπαϊκό επίπεδο	47
4.1 Ιστορική αφετηρία και θεμελίωση του δικαιώματος στον κατώτατο μισθό	47
4.2 Η Διεθνής Οργάνωση Εργασίας και ο κατώτατος μισθός	48
4.2.1 Οικονομικές και κοινωνικές επιδράσεις του κατώτατου μισθού	49
4.2.2 Ο κατώτατος μισθός στον ευρωπαϊκό χώρο: Τάσεις και προβληματισμοί	51
4.3 Συμβούλιο της Ευρώπης και Ευρωπαϊκός Κοινωνικός Χάρτης	53
4.3.1 Ευρωπαϊκή Σύμβαση για τα Δικαιώματα του Ανθρώπου	53
4.3.2 Ευρωπαϊκός Κοινωνικός Χάρτης	54
4.3.3 Ευρωπαϊκή Επιτροπή Κοινωνικών Δικαιωμάτων	54
4.3.4 Η εφαρμογή του Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Χάρτη	55
4.3.5 Ο κατώτατος μισθός στην Ισπανία	56

4.3.6 Η σημασία του ΕΚΧ για την ευρωπαϊκή κοινωνική πολιτική	58
Κεφάλαιο 5. Ο κατώτατος μισθός στην Ευρωπαϊκή Ένωση	60
5.1 Ο Κοινοτικός Χάρτης Θεμελιωδών Κοινωνικών Δικαιωμάτων	60
5.2 Οι αρμοδιότητες της Ε.Ε. στον τομέα της μισθολογικής πολιτικής	62
5.2.1 Το Θεσμικό Πλαίσιο	63
5.2.2 Η Ευρωπαϊκή πολιτική κατώτατου μισθού: μοντέλα και προτάσεις εναρμόνισης	64
5.2.3 Σενάρια εφαρμογής Ευρωπαϊκού κατώτατου μισθού	65
5.3 Ευρωπαϊκός Πυλώνας Κοινωνικών Δικαιωμάτων	66
5.4 Ο Ευρωπαϊκός Πυλώνας Κοινωνικών Δικαιωμάτων και οι κατώτατοι μισθοί	68
5.5 Πρακτικές εξαγωγής κατώτατου μισθού σε κράτη-μέλη της Ε.Ε.	71
5.5.1 Κατώτατος μισθός: Κατηγορίες κρατών-μελών της Ε.Ε.	71
5.5.2 Μοντέλα καθορισμού του κατώτατου μισθού	72
5.5.3 Πολιτικές ενίσχυσης των χαμηλόμισθων και αντιμετώπιση της εργασιακής φτώχειας	74
5.5.4 Η Οδηγία 2022/2041 για τον κατώτατο μισθό: Νομικό πλαίσιο	76
5.5.5 Ο ρόλος του κοινωνικού διαλόγου στη διαμόρφωση των πολιτικών κατώτατου μισθού	79
5.5.6 Συσχέτιση κατώτατου μισθού με μέσο και διάμεσο μισθό	80
5.6 Επισκόπηση της Οδηγίας (Ε.Ε.) 2022/2041	81
5.6.1 Θεσμικό Πλαίσιο και Πολιτική Συγκυρία της Οδηγίας	81
5.6.2 Κοινωνικοοικονομικές Επιπτώσεις της Εφαρμογής	83
5.6.3 Κριτική και Προκλήσεις Υλοποίησης	84
Κεφάλαιο 6. Ο κατώτατος μισθός σε συγκριτικό επίπεδο	88
6.1 Συστήματα Κατώτατου Μισθού στην Ευρωπαϊκή Ένωση	88
6.1.1 Συγκριτική Ανάλυση στην Ευρωπαϊκή Ένωση	88
6.1.2 Εμπόδια για μια Ενιαία Ευρωπαϊκή Πολιτική Κατώτατου Μισθού	91
6.1.3 Ο Κατώτατος Μισθός ως Εργαλείο Καταπολέμησης των Κοινωνικών Ανισοτήτων	93
6.2 Το σύστημα του Κατώτατου Μισθού στις Ηνωμένες Πολιτείες της Αμερικής	95
6.2.1 Ιστορική εξέλιξη του κατώτατου μισθού στις ΗΠΑ	95
6.2.2 Ο κατώτατος μισθός ως πολιτικό διακύβευμα	96
6.2.3 Επιπτώσεις και πορίσματα	97
6.3 Το σύστημα του κατώτατου μισθού στην Αυστραλία	99
6.4 Το σύστημα του κατώτατου μισθού στο Ηνωμένο Βασίλειο	99
6.5 Το σύστημα του κατώτατου μισθού στον Καναδά	101
6.6 Το σύστημα του Κατώτατου Μισθού στην Κίνα	103
6.7 Το σύστημα του κατώτατου μισθού στη Ρωσία	104
6.8 Προτάσεις Πολιτικής για τη Διασφάλιση Επαρκών Κατώτατων Μισθών	105
6.9 Ο κατώτατος μισθός παγκόσμια - Συμπεράσματα και συγκριτική ανάλυση	106
Κεφάλαιο 7. Μακροοικονομικές επιδράσεις στον κατώτατο μισθό	108
7.1 Κριτήρια για τη διαμόρφωση του κατώτατου μισθού	108
7.1.1 Ο ρόλος του πληθωρισμού και της αγοραστικής δύναμης στη διαμόρφωση του κατώτατου μισθού	108
7.1.2 Η οικονομική δυνατότητα των επιχειρήσεων και ο κατώτατος μισθός	110
7.1.3 Οι κοινωνικές επιπτώσεις της αύξησης του κατώτατου μισθού και οι δευτερογενείς επιδράσεις	112
7.1.4 Ο κατώτατος μισθός ως εργαλείο οικονομικής πολιτικής και ανταγωνιστικότητας	113
7.1.5 Ο ρόλος των συλλογικών διαπραγματεύσεων και των κοινωνικών εταίρων στη διαμόρφωση του κατώτατου μισθού	115
7.1.6 Οι μακροπρόθεσμες επιπτώσεις της αύξησης του κατώτατου μισθού	116

7.2	Παράγοντες που επηρεάζουν τον κατώτατο μισθό	117
7.2.1	Οικονομετρική μεθοδολογία υπολογισμού κατώτατου μισθού	117
7.2.2	Παράγοντες διαμόρφωσης κατώτατου μισθού	118
7.2.3	Τύποι, κριτήρια και μαθηματικά μοντέλα υπολογισμού και προσαρμογής του κατώτατου μισθού	118
7.3	Κατευθυντήριοι παράμετροι για τον προσδιορισμό του κατώτατου μισθού	121
7.3.1	Κριτήριο 1: Αγοραστική δύναμη του κατώτατου μισθού	121
7.3.2	Κριτήριο 2: Το σχετικό μέγεθος των μισθών και η κατανομή τους	122
7.3.3	Κριτήριο 3: Ρυθμός αύξησης των μισθών	123
7.3.4	Κριτήριο 4: Οικονομικοί Παράγοντες	125
7.3.5	Συμπληρωματικά κριτήρια για τον υπολογισμό του κατώτατου μισθού	125
7.3.6	Σύνοψη	126
	Κεφάλαιο 8. Πρόταση ανάπτυξης ψηφιακού εργαλείου για τον υπολογισμό του κατώτατου μισθού	128
8.1	Μεθοδολογία ανάπτυξης λογισμικού	129
8.1.1	Διαδικασία εύστροφης ανάπτυξης (Agile software development)	129
8.1.2	Ανθρωποκεντρική σχεδίαση και ευχρηστία	130
8.1.3	Σχεδίαση γραφημάτων και αναφορών	130
8.1.4	Διασφάλιση αρθρωτής σχεδίασης και υιοθέτηση patterns	130
8.2	Μεθοδολογία ελέγχου δοκιμών	131
8.2.1	Μέθοδοι ελέγχου	131
8.2.2	Επίπεδα ελέγχου	132
8.2.3	Αξιολόγηση ευχρηστίας λογισμικού	133
8.2.4	Στάδια και επίπεδα ελέγχου	133
8.3	Μεθοδολογία διασφάλισης ποιότητας λογισμικού	134
8.3.1	Εφαρμογή μετρικών και διαδικασία ελέγχου παραγωγής κώδικα	134
8.3.2	Αμυντικός προγραμματισμός και σχεδίαση με συμβόλαιο	135
8.3.3	Μεθοδολογία οργάνωσης και διακυβέρνησης δεδομένων	135
8.3.4	Μεθοδολογία διαλειτουργικότητας των εφαρμογών	135
8.4	Ανάλυση κύριων λειτουργικών ενοτήτων	136
8.4.1	Ρόλοι χρηστών και δικαιώματα	136
8.4.2	Μεταδεδομένα	136
8.4.3	Κατάλογος και διαχείριση δεδομένων	136
8.4.4	Μέθοδοι υπολογισμού κατώτατου μισθού	137
8.4.5	Διεπαφές και πρωτότυπα	137
8.4.6	Επεκτασιμότητα και διαλειτουργικότητα	137
8.5	Διασφάλιση εύρυθμης υλοποίησης και επίτευξης των στόχων	138
8.5.1	Πιλοτική λειτουργία	138
8.5.2	Ορισμός δεικτών απόδοσης και επιτυχίας	139
8.5.3	Μηχανισμοί εποπτείας και παρακολούθησης	139
8.5.4	Συμμετοχή και ανατροφοδότηση ενδιαφερομένων	140
8.6	Εκπαίδευση	140
8.6.1	Εκπαιδευτική στρατηγική και ανάλυση αναγκών	140
8.6.2	Μεθοδολογία υλοποίησης εκπαίδευσης	141
8.6.3	Εκπαιδευτικό περιβάλλον και υλικό	141
8.6.4	Λειτουργικά στοιχεία εκπαίδευσης	142
8.6.5	Αξιολόγηση εκπαιδευτικής διαδικασίας	142
8.7	Οργάνωση και διαχείριση διαδικασιών, δεδομένων και προσωπικών δεδομένων (GDPR)	143

8.7.1	Διαδικασία εισαγωγής δεδομένων	143
8.7.2	Διαδικασία εξαγωγής αποτελεσμάτων υπολογισμού	143
8.7.3	Συμμόρφωση με OWASP και προστασία πληροφοριών	143
8.7.4	Συμμόρφωση με τον Γενικό Κανονισμό Προστασίας Δεδομένων (ΓΚΠΔ)	144
8.7.5	Υποδομή καταγραφής και διαφάνειας	144
8.8	Τεχνική περιγραφή	144
8.8.1	Αρχιτεκτονική συστήματος πληροφορικής	144
8.8.2	Περιβάλλον ανάπτυξης και εγκατάστασης	145
8.8.3	Διαλειτουργικότητα: Μέθοδοι και παραδείγματα	145
8.8.4	Υιοθετούμενα εργαλεία λογισμικού	145
8.8.5	Επιχειρηματική ευφυΐα και οπτικοποίηση	146
8.8.6	Ειδικά χαρακτηριστικά της τεχνικής λύσης	146
8.9	Μεθοδολογίες και εργαλεία για την υλοποίηση του έργου	146
8.9.1	Χρήση open project	147
8.9.2	Μεθοδολογία διασφάλισης ποιότητας	147
8.9.3	Δείκτες διασφάλισης ποιότητας	147
8.9.4	Μέτρα διασφάλισης ποιότητας για τα παραδοτέα του έργου	148
8.9.5	Μεθοδολογία διαχείρισης κινδύνων και ρίσκων	148
8.9.6	Μεθοδολογία ανάλυσης εμπλεκομένων	148
Κεφάλαιο 9. Συμπεράσματα και Μελλοντικές Προοπτικές		150
Βιβλιογραφία		152

Ευρετήριο Εικόνων και Διαγραμμάτων

Διάγραμμα 1. Ροές Απασχόλησης	43
Διάγραμμα 2. Ροές εξαρτημένης απασχόλησης στον ιδιωτικό τομέα	43
Διάγραμμα 3. Μοναδιαίο κόστος εργασίας (ULC) και συμβολή των επιμέρους παραγόντων	44
Διάγραμμα 4. Συγκριτική Εικόνα Κατώτατου Μισθού σε Ευρωπαϊκές Χώρες	57
Διάγραμμα 5. Ποσοστό χαμηλόμισθων στην Ε.Ε.	62
Διάγραμμα 6. Ενδεικτική Αποτύπωση Επιρροής Του Ευρωπαϊκού Πυλώνα Κοινωνικών Δικαιωμάτων	68
Διάγραμμα 7. Κατώτατος Μισθός στα Κράτη Μέλη της Ε.Ε. για το 2023	71
Διάγραμμα 8. Κατανομή Θεσμικών Μοντέλων Καθορισμού Κατώτατου Μισθού στην Ε.Ε.	74
Διάγραμμα 9. Εργασιακή φτώχεια ανά τύπο σύμβασης	75
Διάγραμμα 10. Κατώτατος Μισθός ως ποσοστό του Διάμεσου Μισθού (2021)	78
Διάγραμμα 11. Κατανομή Τύπων Συστημάτων Κατώτατου Μισθού στην Ε.Ε.	88
Διάγραμμα 12. Κατώτατος Μισθός ως Ποσοστό του Διάμεσου Μισθού	91
Διάγραμμα 13. Κάλυψη από Συλλογικές Συμβάσεις σε Επιλεγμένα κράτη-μέλη της Ε.Ε.	92
Διάγραμμα 14. Ποσοστό Εργαζομένων σε Κίνδυνο Φτώχειας στην Ε.Ε.	94
Διάγραμμα 15. Κατανομή Φύλου στους Εργαζόμενους με Κατώτατο Μισθό στην Ε.Ε.	95
Διάγραμμα 16. Ποσοστό Εργαζομένων κάτω από το Όριο Φτώχειας στις ΗΠΑ	97
Διάγραμμα 17. Κατώτατος μισθός στις ΗΠΑ και σε κράτη-μέλη της Ε.Ε.	98
Διάγραμμα 18. Επίπεδα Κατώτατου Μισθού και Real Living Wage στο Ηνωμένο Βασίλειο	101
Διάγραμμα 19. Κατώτατος Μισθός και Ποσοστό Εργαζομένων σε Φτώχεια	102
Διάγραμμα 20. Κατώτατοι Μισθοί σε Επιλεγμένες Περιοχές της Κίνας	103
Διάγραμμα 21. Ο Κατώτατος Μισθός ως Ποσοστό του Διάμεσου	107
Διάγραμμα 22. Επίδραση αύξησης κατώτατου μισθού στον μέσο μισθό του ιδιωτικού τομέα	109
Διάγραμμα 23. Εκτίμηση Ανοχής ΜμΕ σε Αύξηση Κατώτατου Μισθού ανά Κερδοφορία	111
Διάγραμμα 24. Συγκριτική προσέγγιση τύπων υπολογισμού κατώτατου μισθού	120
Διάγραμμα 25. Κατώτατος Μισθός ως Ποσοστό του Διάμεσου Μισθού	122
Διάγραμμα 26. Εκτιμώμενη Επίδραση Αύξησης Κατώτατου Μισθού σε Βασικούς Οικονομικούς Δείκτες	124
Διάγραμμα 27. Αρχιτεκτονική συστήματος πληροφορικής	129
Διάγραμμα 28. Διάγραμμα ροής δομής των επιπέδων ελέγχου	133
Διάγραμμα 29. Στάδια διασφάλισης ποιότητας λογισμικού	134
Διάγραμμα 30. Ενδεικτικό διάγραμμα αρχιτεκτονικής	138
Διάγραμμα 31. Φάση πιλοτικής λειτουργίας	139
Διάγραμμα 32. Ενδεικτικό διάγραμμα εκπαιδευτικής διαδικασίας	142
Διάγραμμα 33. Ενδεικτικό περιβάλλον λειτουργίας του συστήματος	146
Διάγραμμα 34. Ενδεικτικό χρονοδιάγραμμα υλοποίησης έργου	147

Ευρετήριο Πινάκων

Πίνακας 1. Πίνακας Οικονομικών Δεδομένων	40
Πίνακας 2. Κατώτατος μισθός στην Ελλάδα, 2000-2025	46
Πίνακας 3. Συγκριτική Εικόνα Κατώτατου Μισθού σε Ευρωπαϊκές Χώρες	57
Πίνακας 4. Τύποι συστημάτων Κατώτατων Μισθών στην Ε.Ε.	61
Πίνακας 5. Κατώτατος μισθός ως ποσοστό του μέσου μισθού σε χώρες της Ε.Ε.	61
Πίνακας 6. Κατώτατος Μισθός ως Ποσοστό του Διάμεσου Μισθού	64
Πίνακας 7. Μοντέλα Καθορισμού Κατώτατου Μισθού στην Ε.Ε.	65
Πίνακας 8. Οι αρχές του Ευρωπαϊκού Πυλώνα Κοινωνικών Δικαιωμάτων	67
Πίνακας 9. Τύποι μισθού	69
Πίνακας 10. Κατώτατος Μισθός σε Επιλεγμένα Κράτη-Μέλη της Ε.Ε.	70
Πίνακας 11. Εργασιακή φτώχεια ανά τύπο συμβάσεως σε χώρες της Ε.Ε.	76
Πίνακας 12. Συμμόρφωση Κρατών-Μελών με Κριτήρια Επάρκειας (2021)	78
Πίνακας 13. Σχέση Κατώτατου - Διάμεσου Μισθού στην Ε.Ε. (2021)	80
Πίνακας 14. Κατώτατοι Μισθοί, Συλλογικές Συμβάσεις & Εφαρμογή Οδηγίας (Ε.Ε.) 2022/2041	86
Πίνακας 15. Τύποι κατώτατων μισθών στα κράτη-μέλη της Ε.Ε. (2023)	88
Πίνακας 16. Κατώτατοι Μισθοί στην Ε.Ε. για το 2020	90
Πίνακας 17. Παραδείγματα κατώτατου μισθού στις ΗΠΑ	96
Πίνακας 18. Ομάδες χαμηλόμισθου πληθυσμού στις ΗΠΑ	97
Πίνακας 19. Σύγκριση κατώτατου μισθού στις ΗΠΑ και στη Γαλλία	98
Πίνακας 20. Σύγκριση κατώτατου μισθού στις ΗΠΑ και σε κράτη-μέλη της Ε.Ε.	98
Πίνακας 21. Εξέλιξη του Κατώτατου Μισθού στην Αυστραλία	99
Πίνακας 22. Ο Κατώτατος Μισθός στο Ηνωμένο Βασίλειο	100
Πίνακας 23. Ο Κατώτατος Μισθός στον Καναδά ανά περιοχή	102
Πίνακας 24. Παραδείγματα κατώτατου μισθού στην Κίνα	104
Πίνακας 25. Κατώτατος Μισθός σε Επιλεγμένες Ρωσικές Περιφέρειες	104
Πίνακας 26. Κοινωνικά επιδόματα που επηρεάζονται από τον κατώτατο μισθό	113
Πίνακας 27. Ενδεχόμενες μακροοικονομικές επιπτώσεις αύξησης κατώτατου μισθού	114
Πίνακας 28. Κατώτατος Μισθός και Δείκτης Κόστους Διαβίωσης	118
Πίνακας 29. Παράγοντες διαμόρφωσης κατώτατου μισθού	118
Πίνακας 30. Παράδειγμα εφαρμογής τύπων υπολογισμού κατώτατου μισθού	120
Πίνακας 31. Μαθηματικά Μοντέλα Υπολογισμού σε Διεθνές Επίπεδο	121
Πίνακας 32. Μέσος Ρυθμός Αύξησης Ονομαστικών και Πραγματικών Μισθών	124
Πίνακας 33. Παράδειγμα κατηγοριών data catalog	137
Πίνακας 34. Δείκτες απόδοσης και επιτυχίας	139
Πίνακας 35. Δείκτες Διασφάλισης Ποιότητας	148

Ευρετήριο Ακρωνυμίων

Ακρωνύμιο	Πλήρης Ονομασία	Περιγραφή
API	Application Programming Interface	Διεπαφή για αλληλεπίδραση εφαρμογών
AUD	Australian Dollar	Νόμισμα Αυστραλίας
BI	Business Intelligence	Ανάλυση και παρουσίαση επιχειρησιακών δεδομένων
BLS	Bureau of Labor Statistics	Αμερικανική στατιστική υπηρεσία εργασίας
BPMN	Business Process Model and Notation	Σημειογραφία για επιχειρησιακές διαδικασίες
CCOO	Comisiones Obreras	Ισπανική εργατική συνμοσπονδία
COVID	Coronavirus Disease	Πανδημία - επιδράσεις στην εργασία
CPI/ ΔΤΚ	Consumer Price Index/ Δείκτης Τιμών Καταναλωτή	Μέτρο πληθωρισμού
CRUD	Create, Read, Update, Delete	Βασικές ενέργειες βάσεων δεδομένων
CSRF	Cross Site Request Forgery	Πλαστογράφηση αιτήματος χρήστη
CSV	Comma-Separated Values	Τύπος αρχείου για απλά δεδομένα
DevOps	Development & Operations	Ενοποίηση ανάπτυξης και λειτουργίας λογισμικού
DPO	Data Protection Officer	Υπεύθυνος προστασίας δεδομένων
ECB/ ΕΚΤ	European Central Bank/ Ευρωπαϊκή Κεντρική Τράπεζα	Κεντρική τράπεζα της Ευρωζώνης
EPI	Economic Policy Institute	Αμερικανικό ινστιτούτο οικονομικής πολιτικής
ESI	Employment Sentiment Indicator	Δείκτης αγοράς εργασίας
ETUC	European Trade Union Confederation	Συνμοσπονδία συνδικάτων της ΕΕ
ETUI	European Trade Union Institute	Ινστιτούτο ευρωπαϊκών συνδικάτων
Figma	-	Εργαλείο σχεδίασης διεπαφών
FLSA	Fair Labor Standards Act	Αμερικανική νομοθεσία για κατώτατο μισθό
FWC	Fair Work Commission	Αρχή κατώτατου μισθού Αυστραλίας
GDPR/ ΓΚΠΔ	General Data Protection Regulation	Κανονισμός της ΕΕ για την προστασία προσωπικών δεδομένων
HCI	Human-Computer Interaction	Αλληλεπίδραση ανθρώπου-υπολογιστή
HICP	Harmonised Index of Consumer Prices	Δείκτης πληθωρισμού
ICTWSS	Institutional Characteristics of Trade Unions, Wage Setting, State Intervention and Social Pacts	Βάση δεδομένων για την αγορά εργασίας
IEEE	Institute of Electrical and Electronics Engineers	Institute of Electrical and Electronics Engineers is an American 501 public charity professional organization
ILO/ ΔΟΕ	International Labour Organization/ Διεθνής Οργάνωση Εργασίας	Οργανισμός του ΟΗΕ για τα εργασιακά δικαιώματα
ILOSTAT	International Labour Statistics	Βάση δεδομένων της ILO
ISO 31000	-	Πρότυπο διαχείρισης κινδύνου
JSON	JavaScript Object Notation	Ελαφρύς φορμάς ανταλλαγής δεδομένων
LFS	Labour Force Survey	Έρευνα εργατικού δυναμικού
Likert	Likert Scale	Κλίμακα μέτρησης συμφωνίας/διαφωνίας
Lineage	-	Ιχνηλασιμότητα ροής δεδομένων
LPC	Low Pay Commission	Επιτροπή για τους χαμηλόμισθους στο ΗΒ
OECD/ ΟΟΣΑ	Organisation for Economic Co-operation and Development	Διεθνής οργανισμός πολιτικής
OMC	Open Method of Coordination	Ανοικτή μέθοδος συντονισμού πολιτικών στην ΕΕ
OpenProject	-	Λογισμικό διαχείρισης έργου
OWASP	Open Web Application Security Project	Οργανισμός για πρότυπα ασφάλειας στο Web
PMI	Purchasing Managers' Index	Δείκτης επιχειρηματικής δραστηριότητας
Power BI	-	Εργαλείο απεικόνισης και αναλύσεων δεδομένων της Microsoft
PPS	Purchasing Power Standard	Σταθμισμένη μονάδα αγοραστικής δύναμης
RBAC	Role-Based Access Control	Έλεγχος πρόσβασης βάσει ρόλων
REST API	Representational State Transfer API	Αρχιτεκτονική ανάπτυξης API

Ακρωνύμιο	Πλήρης Ονομασία	Περιγραφή
RRF	Recovery and Resilience Facility	Μηχανισμός Ανάκαμψης και Ανθεκτικότητας
SQL	Structured Query Language	Γλώσσα διαχείρισης βάσεων δεδομένων
SQLi	SQL Injection	Επίθεση σε βάση δεδομένων μέσω SQL
UGT	Unión General de Trabajadores	Ισπανική εργατική ένωση
UI	User Interface	Διεπαφή χρήστη
UK/ HB	United Kingdom/ Ηνωμένο Βασίλειο	Χώρα αναφοράς
ULC	Unit Labour Cost	Μοναδιαίο κόστος εργασίας
UX	User Experience	Εμπειρία χρήστη
UX Feedback	-	Ανατροφοδότηση εμπειρίας χρήστη
WCAG	Web Content Accessibility Guidelines	Οδηγίες προσβασιμότητας ιστοσελίδων
XML	eXtensible Markup Language	Αναγνώσιμος φορμάς ανταλλαγής δεδομένων
XSS	Cross Site Scripting	Εισαγωγή κακόβουλου script σε ιστοσελίδα
ΑΕΠ	Ακαθάριστο Εγχώριο Προϊόν	Οικονομικός δείκτης παραγωγής
ΑΝ	Αναγκαστικός Νόμος	Νομοθεσία εκδοθείσα σε καθεστώς ανάγκης
ΓΣΕΕ	Γενική Συνομοσπονδία Εργατών Ελλάδας	Ανώτατη συνδικαλιστική οργάνωση
ΔΕΕ	Δικαστήριο της Ευρωπαϊκής Ένωσης	Ανώτατο δικαστικό όργανο της ΕΕ
ΔΝΤ/ IMF	Διεθνές Νομισματικό Ταμείο	Διεθνής χρηματοπιστωτικός οργανισμός
ΔΥΠΑ	Δημόσια Υπηρεσία Απασχόλησης	Ελληνικός φορέας για την απασχόληση
ΕΓΣΣΕ	Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας	Κύρια σύμβαση για κατώτατους όρους αμοιβής
ΕΔΔΑ	Ευρωπαϊκό Δικαστήριο Δικαιωμάτων του Ανθρώπου	Ελεγκτικό όργανο για την ΕΣΔΑ
ΕΕ	Ευρωπαϊκή Ένωση	Πολιτική και οικονομική ένωση Ευρωπαϊκών κρατών
ΕΕΚΔ	Ευρωπαϊκή Επιτροπή Κοινωνικών Δικαιωμάτων	Όργανο παρακολούθησης του ΕΚΧ
ΕΚΧ	Ευρωπαϊκός Κοινωνικός Χάρτης	Συνθήκη για κοινωνικά δικαιώματα
ΕΛΣΤΑΤ/ ELSTAT	Ελληνική Στατιστική Αρχή	Εθνικός φορέας στατιστικών
ΕΠΚΔ	Ευρωπαϊκό Πυλώνας Κοινωνικών Δικαιωμάτων	Πλαίσιο για τα κοινωνικά δικαιώματα στην ΕΕ
ΕΣΔΑ	Ευρωπαϊκή Σύμβαση Δικαιωμάτων του Ανθρώπου	Νομικό πλαίσιο δικαιωμάτων
ΗΠΑ	Ηνωμένες Πολιτείες Αμερικής	Χώρα αναφοράς σε συγκρίσεις
ΚΕΠΕ	Κέντρο Προγραμματισμού και Οικονομικών Ερευνών	Ελληνικό οικονομικό ινστιτούτο
ΜΚΟ	Μη Κυβερνητική Οργάνωση	Οργανισμός μη κρατικού χαρακτήρα
ΟΗΕ	Οργανισμός Ηνωμένων Εθνών	Υπερεθνικός οργανισμός
ΟΝΕ	Οικονομική και Νομισματική Ένωση	Οικονομική ένωση των χωρών της Ευρωζώνης
ΣΕΒ	Σύνδεσμος Επιχειρήσεων και Βιομηχανιών	Ένωση εργοδοτών
ΣΛΕΕ	Συνθήκη για τη Λειτουργία της ΕΕ	Βασική ιδρυτική συνθήκη της ΕΕ
ΣΣΕ	Συλλογική Σύμβαση Εργασίας	Συμφωνία μεταξύ εργαζομένων και εργοδοτών
ΦΕΚ	Φύλλο Εφημερίδας της Κυβερνήσεως	Επίσημη δημοσίευση νόμων
ΦΠΑ	Φόρος Προστιθέμενης Αξίας	Έμμεσος φόρος καταναλωτή
ΧΘΔΕ	Χάρτης Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της ΕΕ	Κατοχυρώνει θεμελιώδη δικαιώματα

Κεφάλαιο 1. Εισαγωγή

1.1 Ο κατώτατος μισθός

Η Ευρώπη αποτελεί πρότυπο κοινωνικής δικαιοσύνης και ισότητας, διατηρώντας ορισμένα από τα υψηλότερα παγκοσμίως πρότυπα στις εργασιακές συνθήκες και την κοινωνική προστασία. Η επίτευξη αυτών των χαρακτηριστικών δεν είναι τυχαία, αλλά αποτέλεσμα συντονισμένων πολιτικών και πρωτοβουλιών που στοχεύουν στην ενίσχυση της κοινωνικής συνοχής και της αλληλεγγύης. Ένα από τα πιο σημαντικά εργαλεία προς αυτήν την κατεύθυνση είναι ο **Ευρωπαϊκός Πυλώνας Κοινωνικών Δικαιωμάτων**, ένα στρατηγικό πλαίσιο που υιοθετήθηκε από το **Συμβούλιο της Ευρωπαϊκής Ένωσης, το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο και την Ευρωπαϊκή Επιτροπή**. Ο Πυλώνας αυτός λειτουργεί ως οδηγός για τη διαμόρφωση μιας πιο δίκαιης, συμπεριληπτικής Ευρώπης, όπου κάθε πολίτης έχει ίσες ευκαιρίες, ανεξαρτήτως κοινωνικοοικονομικού υπόβαθρου, φύλου, ηλικίας ή άλλων διακρίσεων.

Βασικός σκοπός του Ευρωπαϊκού Πυλώνα Κοινωνικών Δικαιωμάτων είναι η διασφάλιση της κοινωνικής δικαιοσύνης σε όλους τους τομείς της ζωής των πολιτών, είτε αυτοί βρίσκονται στο στάδιο της εκπαίδευσης, της εργασίας, της αναζήτησης απασχόλησης ή της συνταξιοδότησης. Ο Πυλώνας στοχεύει επίσης στη γεφύρωση του χάσματος μεταξύ αστικών και αγροτικών περιοχών, προωθώντας την κοινωνική ενσωμάτωση και την ίση πρόσβαση σε ευκαιρίες. Με **20 βασικές αρχές και δικαιώματα**, παρέχει ένα κοινό πλαίσιο αναφοράς για τη βελτίωση των συνθηκών εργασίας, την ενίσχυση της κοινωνικής προστασίας και τη διασφάλιση δίκαιων και εύρυθμων αγορών εργασίας στον 21ο αιώνα.

Στο πλαίσιο της εφαρμογής του Ευρωπαϊκού Πυλώνα, η **Ευρωπαϊκή Επιτροπή υπέβαλε τον Οκτώβριο του 2020 πρόταση για Οδηγία** που αφορά την καθιέρωση επαρκών κατώτατων μισθών σε όλα τα κράτη-μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Η πρωτοβουλία αυτή αποτελεί κομβικό σημείο στη διαμόρφωση μιας **κοινωνικής οικονομίας της αγοράς**, με στόχο τη διασφάλιση ενός αξιοπρεπούς επιπέδου διαβίωσης για τους εργαζομένους. Μετά από ενδελεχή νομοθετική επεξεργασία, διαπραγματεύσεις και τροποποιήσεις, η **Οδηγία 2022/2041 για επαρκείς κατώτατους μισθούς** υιοθετήθηκε επίσημα τον Οκτώβριο του 2022.

Η Οδηγία αυτή καθορίζει ένα **διαδικαστικό πλαίσιο** που υποχρεώνει τα κράτη-μέλη να εξασφαλίσουν ότι οι νόμιμοι κατώτατοι μισθοί είναι επαρκείς ώστε να επιτρέπουν μια αξιοπρεπή διαβίωση. Επιπλέον, προβλέπει την ενίσχυση της προστασίας των εργαζομένων μέσω **συλλογικών διαπραγματεύσεων**, καθώς και μηχανισμών αναπροσαρμογής των μισθών, ώστε να συμβαδίζουν με το κόστος ζωής και την οικονομική ανάπτυξη κάθε χώρας.

Στην Ελλάδα, η διαδικασία καθορισμού του **νομοθετημένου κατώτατου μισθού και ημερομισθίου** εισήχθη με τον **νόμο 4172/2013 (ΦΕΚ Α' 167)**, έπειτα από εκτεταμένη κοινωνική διαβούλευση. Με την **υπουργική απόφαση 4241/127/30.1.2019 (ΦΕΚ Β' 173)**, καθορίστηκε ο νόμιμος κατώτατος μισθός και ημερομίσθιο για όλους τους εργαζομένους πλήρους απασχόλησης στη χώρα, ανεξαρτήτως ηλικίας.

Η εφαρμογή της **Οδηγίας 2022/2041 στο ελληνικό δίκαιο** πραγματοποιήθηκε μέσω του **ν. 5163/2024 (ΦΕΚ Α' 199)**. Ο συγκεκριμένος νόμος προχώρησε σε ουσιαστικές προσαρμογές του κατώτατου μισθού για τα έτη **2025, 2026 και 2027**, λαμβάνοντας υπόψη παραμέτρους όπως ο πληθωρισμός, το κόστος ζωής και η οικονομική δυναμική της χώρας. Επιπλέον, προβλέπονται διατάξεις για την αναπροσαρμογή των μισθών του δημόσιου τομέα, ενισχύοντας τη συνολική στρατηγική βελτίωσης του εργασιακού περιβάλλοντος.

Η θεσμοθέτηση και εφαρμογή της **Οδηγίας για επαρκείς κατώτατους μισθούς** αποτελεί ένα σημαντικό βήμα προς τη δημιουργία μιας πιο δίκαιης Ευρώπης, όπου η κοινωνική προστασία και η εργασιακή δικαιοσύνη τίθενται σε προτεραιότητα. Η Ελλάδα, μέσω της ενσωμάτωσης της Οδηγίας στο εθνικό δίκαιο, διαμορφώνει ένα **σταθερότερο και πιο δίκαιο πλαίσιο αμοιβών**, ενισχύοντας τα δικαιώματα των εργαζομένων και διασφαλίζοντας αξιοπρεπείς συνθήκες διαβίωσης. Η εξέλιξη αυτή υπογραμμίζει τη σημασία της συλλογικής δράσης σε ευρωπαϊκό επίπεδο, καθώς και τη δέσμευση της Ευρωπαϊκής Ένωσης για τη βελτίωση των κοινωνικών και οικονομικών συνθηκών όλων των πολιτών της.

1.2 Αντικείμενο της διπλωματικής

Η παρούσα διπλωματική εργασία εστιάζει στο θεσμό του κατώτατου μισθού, αναδεικνύοντας τη σημασία του ως εργαλείου κοινωνικής πολιτικής και οικονομικής ρύθμισης. Μέσα από μια συνδυαστική προσέγγιση, η οποία περιλαμβάνει θεωρητικές αναλύσεις, ιστορική εξέλιξη, εμπειρικά δεδομένα και θεσμικά πλαίσια, διερευνώνται οι τρόποι με τους οποίους ο κατώτατος μισθός συμβάλλει στην αντιμετώπιση της φτώχειας, τη μείωση των μισθολογικών ανισοτήτων και τη διασφάλιση αξιοπρεπών συνθηκών διαβίωσης για τους χαμηλόμισθους εργαζόμενους.

Η εργασία αναλύει συγκριτικά τα συστήματα καθορισμού του κατώτατου μισθού σε παγκόσμιο επίπεδο, στην Ευρωπαϊκή Ένωση και την Ελλάδα, ενώ εξετάζεται και η έννοια του μισθού διαβίωσης ως εναλλακτικό ή συμπληρωματικό μοντέλο άσκησης πολιτικής. Ιδιαίτερη προσοχή δίνεται στις επιπτώσεις των κατώτατων μισθών στην απασχόληση, την ανταγωνιστικότητα και τις εργασιακές σχέσεις, καθώς και στη σύνδεσή τους με τη γενικότερη οικονομική ανάπτυξη και κοινωνική συνοχή. Στόχος είναι να διαμορφωθεί μια ολοκληρωμένη εικόνα για τον ρόλο του κατώτατου μισθού στη σύγχρονη αγορά εργασίας και να αναδειχθούν οι προκλήσεις και οι προοπτικές για ένα αποτελεσματικό και δίκαιο σύστημα αμοιβών.

Η παρούσα διπλωματική εργασία συνεισφέρει ουσιαστικά στη χρηματοοικονομική θεματική περιοχή, εστιάζοντας ειδικά στο πεδίο της πολιτικής καθορισμού κατώτατων μισθών, το οποίο συνδέεται άμεσα με ζητήματα αγοραστικής δύναμης, εργασιακής ασφάλειας, κοινωνικής ευημερίας και διαχείρισης πόρων σε μικροοικονομικό και μακροοικονομικό επίπεδο. Η συνεισφορά της είναι πολλαπλή: αρχικά, επιχειρείται μία αναλυτική βιβλιογραφική και ιστορική επισκόπηση των θεωρητικών προσεγγίσεων και των πολιτικών πρακτικών γύρω από τον κατώτατο μισθό, φωτίζοντας τη σχέση του με την απασχόληση, την παραγωγικότητα και την καταπολέμηση της φτώχειας.

Παράλληλα, παρουσιάζεται συγκριτική ανάλυση διαφορετικών συστημάτων καθορισμού του κατώτατου μισθού σε διεθνές επίπεδο, αναδεικνύοντας καλές πρακτικές και θεσμικές αποκλίσεις. Τέλος, προτείνεται η δημιουργία μιας τεχνικής πλατφόρμας παρακολούθησης και υπολογισμού κατώτατου μισθού, με βάση κοινωνικοοικονομικούς δείκτες και δυναμικά κριτήρια. Η πρόταση αυτή ενισχύει τη διαλειτουργικότητα ανάμεσα σε εργαλεία χρηματοοικονομικής πολιτικής και κοινωνικής δικαιοσύνης, συμβάλλοντας στη χάραξη τεκμηριωμένων, διαφανών και βιώσιμων μισθολογικών στρατηγικών.

1.3 Οργάνωση κειμένου

Στο Κεφάλαιο 2. Ο κατώτατος μισθός: θεωρητικές προσεγγίσεις και σύγχρονες εξελίξεις, παρουσιάστηκε ο ορισμός, το ιστορικό πλαίσιο και ο σκοπός του κατώτατου μισθού.

Στο Κεφάλαιο 3. Το πλαίσιο διαμόρφωσης του κατώτατου μισθού στην Ελλάδα, αποτυπώνεται η ιστορικότητα και η εξέλιξη των συλλογικών διαπραγματεύσεων του κατώτατου μισθού στην Ελλάδα, το οικονομικό περιβάλλον στην Ελλάδα και οι παρεμβάσεις στον κατώτατο μισθό μέχρι και σήμερα.

Στο Κεφάλαιο 4. Ο κατώτατος μισθός σε παγκόσμιο και ευρωπαϊκό επίπεδο, παρουσιάζεται ο Ευρωπαϊκός Κοινωνικός Χάρτης και ο κατώτατος μισθός σε διεθνές επίπεδο.

Στο Κεφάλαιο 5. Ο κατώτατος μισθός στην Ευρωπαϊκή Ένωση, αποτυπώνονται οι πρακτικές εξαγωγής κατώτατου μισθού στα κράτη - μέλη της Ε.Ε., ο Χάρτης Θεμελιωδών Κοινωνικών Δικαιωμάτων και η επισκόπηση της Οδηγίας (ΕΕ) 2022/2041.

Στο Κεφάλαιο 6. Ο κατώτατος μισθός σε συγκριτικό επίπεδο, παρουσιάζονται τα συστήματα κατώτατου μισθού στα κράτη-μέλη της Ε.Ε. και στις Ηνωμένες Πολιτείες της Αμερικής.

Στο Κεφάλαιο 7. Μακροοικονομικές επιδράσεις στον κατώτατο μισθό, αποτυπώνονται τα κριτήρια και οι παράγοντες για τη διαμόρφωση και τον υπολογισμό του κατώτατου μισθού.

Στο Κεφάλαιο 8. Πρόταση ανάπτυξης ψηφιακού εργαλείου για τον υπολογισμό κατώτατου μισθού, παρουσιάζεται η μεθοδολογία Ανάπτυξης Λογισμικού, η τεχνική περιγραφή και η μεθοδολογία διασφάλισης ποιότητας λογισμικού.

Στο Κεφάλαιο 9, παρουσιάζονται τα συμπεράσματα και οι μελλοντικές προοπτικές του κατώτατου μισθού.

Κεφάλαιο 2. Ο κατώτατος μισθός: Θεωρητικές προσεγγίσεις και σύγχρονες εξελίξεις

Ο κατώτατος μισθός αποτελεί βασικό στοιχείο της οικονομικής και κοινωνικής πολιτικής, καθώς καθορίζει το χαμηλότερο επιτρεπτό επίπεδο αμοιβής που μπορεί να λαμβάνει ένας εργαζόμενος. Ο υπολογισμός του γίνεται είτε βάσει νομοθετικών ρυθμίσεων είτε μέσω συλλογικών διαπραγματεύσεων, αποφάσεων εθνικών συμβουλίων ή διαιτητικών διαδικασιών, καλύπτοντας μεγάλο αριθμό εργαζομένων σε διάφορους κλάδους της οικονομίας. Οι κατώτατοι μισθοί μπορούν να εφαρμόζονται **καθολικά** σε όλη την αγορά εργασίας ή να καθορίζονται σε επίπεδο **κλάδου ή επαγγέλματος**, ανάλογα με τη δομή της αγοράς και τις εκάστοτε πολιτικές προτεραιότητες.

2.1 Η έννοια του κατώτατου μισθού

Στην οικονομική θεωρία έχουν διαμορφωθεί δύο βασικές και συχνά ανταγωνιστικές προσεγγίσεις για τη λειτουργία και τον σκοπό του κατώτατου μισθού.

Η νεοκλασική οπτική: ο κατώτατος μισθός ως εργαλείο οικονομικής πολιτικής

Η **νεοκλασική οικονομική θεωρία** αντιμετωπίζει τον κατώτατο μισθό κυρίως ως εργαλείο μακροοικονομικής πολιτικής, που στοχεύει στη ρύθμιση των μισθολογικών επιπέδων, ώστε να ευθυγραμμίζονται με τους εθνικούς οικονομικούς στόχους. Σύμφωνα με αυτήν την αντίληψη, οι κατώτατοι μισθοί συμβάλλουν στη διατήρηση της οικονομικής ισορροπίας, επηρεάζοντας την ανάπτυξη, τη διανομή του εισοδήματος και τη σταθερότητα των τιμών.

Ωστόσο, η άποψη αυτή εμπεριέχει μια αντίφαση: ενώ οι κατώτατοι μισθοί ορίζονται για να προστατεύσουν τους εργαζόμενους, η ίδια η αγορά εργασίας μπορεί να τους καθορίσει σε χαμηλά επίπεδα, όταν δεν υπάρχει παρέμβαση. Οι επικριτές αυτής της θεωρίας υποστηρίζουν ότι αν αφαιρεθεί η αγορά ανεξέλεγκτη, υπάρχει ο κίνδυνος να δημιουργηθούν κοινωνικές και οικονομικές ανισότητες, καθώς οι μισθοί μπορεί να παραμείνουν εξαιρετικά χαμηλοί, αυξάνοντας τη φτώχεια και την εργασιακή επισφάλεια. Η νεοκλασική αντίληψη δέχεται επίσης κριτική διότι αφήνει εκτός συζήτησης την έννοια της κοινωνικής δικαιοσύνης, καθώς δίνει προτεραιότητα στην αποδοτικότητα της αγοράς και όχι στην ισότιμη κατανομή του εισοδήματος.

Η κλασική πολιτική οικονομία: ο κατώτατος μισθός ως κοινωνική αναγκαιότητα

Αντίθετα, η **κλασική πολιτική οικονομία** θεωρεί τον κατώτατο μισθό ως έκφραση του «φυσικού» ή «κοινωνικού» μισθού, δηλαδή ενός επιπέδου αμοιβής που αντικατοπτρίζει το κόστος διαβίωσης των εργαζομένων. Αυτή η οπτική προσεγγίζει τον κατώτατο μισθό ως ένα μέσο **κοινωνικής προστασίας**, που αποτρέπει την εργασιακή εκμετάλλευση και διασφαλίζει ότι ακόμη και οι πιο ευάλωτοι εργαζόμενοι μπορούν να επιβιώσουν με αξιοπρέπεια.

Σε αυτήν την αντίληψη, το κράτος παρεμβαίνει προκειμένου να εγγυηθεί ένα ελάχιστο επίπεδο αμοιβής κάτω από το οποίο η εργασία θεωρείται **ηθικά και κοινωνικά απαράδεκτη**. Παράλληλα, μέσα από τις **συλλογικές διαπραγματεύσεις**, ο κατώτατος μισθός συμβάλλει στη διατήρηση της εργασιακής ειρήνης, παρέχοντας ένα σταθερό πλαίσιο διαπραγματεύσεων μεταξύ εργαζομένων και εργοδοτών. Έτσι, ο κατώτατος μισθός δεν θεωρείται απλώς ένα μέσο ρύθμισης των μισθολογικών δομών, αλλά μια θεμελιώδης **εργατική και κοινωνική πολιτική**.

Από αυτήν την οπτική, ο κατώτατος μισθός διαδραματίζει **διπλό ρόλο**:

- **Ως κοινωνική πολιτική πρόνοιας**, στοχεύει στην προστασία των εργαζομένων και στην καταπολέμηση της φτώχειας.
- **Ως ρύθμιση της αγοράς εργασίας**, θέτει ένα ελάχιστο αποδεκτό όριο μισθών, το οποίο επηρεάζει συνολικά την οικονομία.

Ιστορικά, η καθιέρωση ενός επαρκούς κατώτατου μισθού υπήρξε βασικό στοιχείο ενός γνήσιου συστήματος κοινωνικής πρόνοιας.

Ωστόσο, με την πάροδο του χρόνου, ο κατώτατος μισθός υποβαθμίστηκε στη δημόσια συζήτηση για την κοινωνική πολιτική και αντιμετωπίστηκε περισσότερο ως μια απλή **παρέμβαση στην αγορά εργασίας** παρά ως θεμελιώδες κοινωνικό δικαίωμα.

Τα τελευταία χρόνια, ωστόσο, ο κατώτατος μισθός έχει **επανέλθει δυναμικά στο προσκήνιο** των οικονομικών και πολιτικών συζητήσεων, λόγω της αυξανόμενης εισοδηματικής ανισότητας και της πίεσης για υψηλότερα επίπεδα κοινωνικής προστασίας. Σε αυτό το πλαίσιο, η **θέσπιση της Οδηγίας 2022/2041 της Ευρωπαϊκής Ένωσης για επαρκείς κατώτατους μισθούς** σηματοδοτεί μια νέα εποχή στην αναγνώριση του κατώτατου μισθού ως βασικού μηχανισμού διασφάλισης της κοινωνικής δικαιοσύνης.

Ο κατώτατος μισθός δεν είναι απλώς ένας αριθμός που ρυθμίζει την ελάχιστη αμοιβή των εργαζομένων, αλλά ένας καθοριστικός θεσμός με **βαθιά οικονομική και κοινωνική σημασία**. Από τη μία πλευρά, η **νεοκλασική οικονομική θεωρία** τον αντιμετωπίζει ως ένα εργαλείο ρύθμισης της αγοράς, ενώ από την άλλη, η **κλασική πολιτική οικονομία** τον προσεγγίζει ως έναν πυλώνα κοινωνικής δικαιοσύνης.

Στη σύγχρονη εποχή, όπου η ανισότητα εισοδήματος και η επισφάλεια της εργασίας αποτελούν σημαντικά κοινωνικά ζητήματα, η ανάγκη για **ένα δίκαιο και επαρκές σύστημα κατώτατων μισθών** γίνεται πιο επιτακτική. Η καθιέρωση ελάχιστων ορίων αμοιβής που διασφαλίζουν **αξιοπρεπείς συνθήκες διαβίωσης** δεν είναι απλώς μια οικονομική επιλογή, αλλά μια **πολιτική και ηθική αναγκαιότητα**. Η επαναφορά του κατώτατου μισθού στο επίκεντρο της δημόσιας πολιτικής και η ενίσχυσή του ως μηχανισμού κοινωνικής προστασίας δείχνει ότι η συζήτηση για το μέλλον της εργασίας δεν αφορά μόνο την οικονομία, αλλά και τις θεμελιώδεις αξίες της δικαιοσύνης και της ισότητας.

2.1.1 Σκοπός

Ο βασικός σκοπός μιας πολιτικής κατώτατου μισθού είναι η βελτίωση των οικονομικών συνθηκών των εργαζομένων που λαμβάνουν τις χαμηλότερες αμοιβές. Στόχος αυτής της πολιτικής είναι η ενίσχυση του εισοδήματος των χαμηλόμισθων, ώστε να μειωθεί η οικονομική ανισότητα και να διασφαλιστεί ένα ελάχιστο επίπεδο διαβίωσης. Οι χαμηλοί μισθοί αποτελούν έναν από τους βασικούς παράγοντες που οδηγούν σε φτώχεια, κοινωνική περιθωριοποίηση και επιδείνωση των συνθηκών ζωής, γεγονός που μπορεί να έχει σοβαρές επιπτώσεις τόσο σε ατομικό όσο και σε κοινωνικό επίπεδο. Η θέσπιση ενός κατώτατου μισθού μέσω νομικών ρυθμίσεων στοχεύει στη μείωση αυτών των προβλημάτων, προσφέροντας μια βασική οικονομική ασφάλεια στους εργαζόμενους και τις οικογένειές τους. Πέρα από τον πρωταρχικό σκοπό της αύξησης των εισοδημάτων, οι πολιτικές κατώτατου μισθού εξυπηρετούν και δύο σημαντικούς δευτερεύοντες στόχους:

Μείωση της μισθολογικής ανισότητας

Οι διαφορές στους μισθούς αποτελούν έναν από τους σημαντικότερους παράγοντες που συντελούν στην οικονομική ανισότητα. Ο κατώτατος μισθός συμβάλλει στη μείωση αυτής της ανισότητας, καθώς αυξάνει τις αποδοχές των εργαζομένων στη βάση της μισθολογικής κλίμακας και δημιουργεί πίεση για αυξήσεις και σε ανώτερα μισθολογικά επίπεδα. Παρόλο που αυτή η επίδραση εξασθενεί όσο ανεβαίνει κανείς στη μισθολογική κλίμακα, παραμένει σημαντική στη διαμόρφωση μιας πιο δίκαιης κατανομής των εισοδημάτων. Ωστόσο, ο βαθμός στον οποίο ο κατώτατος μισθός συμπιέζει τη μισθολογική κατανομή εξαρτάται από το ύψος του: όσο υψηλότερος είναι, τόσο μεγαλύτερη είναι η μείωση των μισθολογικών διαφορών.

Μείωση των εργασιακών συγκρούσεων

Ένας ακόμα σημαντικός στόχος του κατώτατου μισθού είναι η ελαχιστοποίηση των μισθολογικών διενέξεων στον χώρο εργασίας. Οι διαπραγματεύσεις για τους μισθούς συχνά αποτελούν βασική αιτία εργατικών κινητοποιήσεων, όπως απεργίες και στάσεις εργασίας. Η θεσμοθέτηση ενός ελάχιστου μισθολογικού επιπέδου από την πολιτεία συμβάλλει στη μείωση των συγκρούσεων μεταξύ εργοδοτών και εργαζομένων, διαμορφώνοντας ένα σταθερό και προβλέψιμο εργασιακό περιβάλλον, το οποίο έχει θετικές επιπτώσεις στην οικονομία συνολικά.

Παράγοντες υπολογισμού του κατώτατου μισθού

Ο καθορισμός του κατώτατου μισθού είναι μια σύνθετη διαδικασία που διαφοροποιείται από χώρα σε χώρα, ανάλογα με τις οικονομικές, κοινωνικές και πολιτικές συνθήκες. Παρόλα αυτά, υπάρχουν ορισμένες διεθνώς αναγνωρισμένες βέλτιστες πρακτικές που μπορούν να ληφθούν υπόψη για τη διαμόρφωσή του:

- **Διαβούλευση και κοινωνική συμμετοχή:** Η διαδικασία καθορισμού του κατώτατου μισθού θα πρέπει να περιλαμβάνει τη συμμετοχή των ενδιαφερόμενων φορέων, όπως συνδικάτα, εργοδοτικές οργανώσεις και κοινωνικοί εταίροι, ώστε να διασφαλιστεί η δικαιοσύνη και η αποδοχή της πολιτικής από την κοινωνία.
- **Ανάλυση του κόστους διαβίωσης:** Ο κατώτατος μισθός πρέπει να καλύπτει τις βασικές ανάγκες ενός εργαζομένου και της οικογένειάς του, συμπεριλαμβανομένων εξόδων όπως διατροφή, στέγαση, υγειονομική περίθαλψη και εκπαίδευση, ώστε να διασφαλίζεται ένα αξιοπρεπές βιοτικό επίπεδο.
- **Ευελιξία και προσαρμογή στις οικονομικές συνθήκες:** Ο κατώτατος μισθός πρέπει να είναι προσαρμοσμένος στην οικονομική ανάπτυξη της κάθε χώρας, λαμβάνοντας υπόψη παράγοντες όπως ο πληθωρισμός, η ανεργία και η παραγωγικότητα.
- **Τακτική επίβλεψη και αναθεώρηση:** Οι οικονομικές και κοινωνικές συνθήκες μεταβάλλονται συνεχώς, επομένως ο κατώτατος μισθός πρέπει να αναθεωρείται περιοδικά για να διατηρεί την αποτελεσματικότητά του.
- **Ενίσχυση της κοινωνικής δικαιοσύνης:** Η καθιέρωση ενός κατώτατου μισθού δεν πρέπει να έχει μόνο οικονομικά κριτήρια, αλλά και κοινωνικά, αποσκοπώντας στη μείωση της φτώχειας και στην προώθηση της κοινωνικής δικαιοσύνης.
- **Επένδυση στην εκπαίδευση και την κατάρτιση:** Ένα καλά εκπαιδευμένο και καταρτισμένο εργατικό δυναμικό μπορεί να αυξήσει την παραγωγικότητα, συμβάλλοντας έτσι στη δημιουργία καλύτερα αμειβόμενων θέσεων εργασίας.

Διαφορές στην εφαρμογή του κατώτατου μισθού παγκόσμια

- Η μέθοδος υπολογισμού του κατώτατου μισθού διαφέρει σημαντικά από χώρα σε χώρα, καθώς εξαρτάται από τη νομοθεσία, τις κοινωνικές αξίες, την οικονομική κατάσταση και τις πολιτικές προτεραιότητες της κάθε χώρας. Στην Ευρώπη, για παράδειγμα, ορισμένες χώρες καθορίζουν τον κατώτατο μισθό μέσω συλλογικών διαπραγματεύσεων, ενώ άλλες τον ρυθμίζουν μέσω κυβερνητικών αποφάσεων.
- Ορισμένες χώρες επιλέγουν να προσδιορίσουν τον κατώτατο μισθό με βάση το κόστος διαβίωσης, διασφαλίζοντας ότι καλύπτει τις βασικές ανάγκες των εργαζομένων και των οικογενειών τους. Άλλες χώρες υιοθετούν έναν πιο ευέλικτο τρόπο υπολογισμού, συνδέοντας τον κατώτατο μισθό με τον ρυθμό ανάπτυξης της οικονομίας ή την παραγωγικότητα της εργασίας.
- Η αποτελεσματικότητα μιας πολιτικής κατώτατου μισθού εξαρτάται σε μεγάλο βαθμό από την ορθή εφαρμογή της και την προσαρμογή της στις εκάστοτε οικονομικές και κοινωνικές συνθήκες. Ως εκ τούτου, η υιοθέτηση καλών πρακτικών και η διαρκής αναθεώρηση του συστήματος είναι κρίσιμες για τη διασφάλιση της επιτυχίας του κατώτατου μισθού ως εργαλείου κοινωνικής και οικονομικής πολιτικής.

2.1.2 Εργασία και απασχόληση

Ένα από τα βασικότερα οικονομικά επιχειρήματα που διατυπώνονται κατά της επιβολής κατώτατου μισθού αφορά την πιθανή αύξηση της ανεργίας, ειδικά μεταξύ των πιο ευάλωτων εργαζομένων. Σε αυτή την κατηγορία ανήκουν οι νεοεισερχόμενοι στην αγορά εργασίας και οι χαμηλής ειδίκευσης εργαζόμενοι, οι οποίοι αντιμετωπίζουν μεγαλύτερο κίνδυνο απόλυσης ή αποκλεισμού από την αγορά εργασίας λόγω του υψηλότερου κόστους απασχόλησης.

Σύμφωνα με τα κλασικά οικονομικά μοντέλα, αν ο κατώτατος μισθός οριστεί κάτω από το επίπεδο του ανταγωνιστικού μισθού, τότε δεν επηρεάζει την απασχόληση. Ωστόσο, όταν ξεπερνά το επίπεδο της φυσικής ισορροπίας της αγοράς, μπορεί να οδηγήσει σε μείωση της απασχόλησης.

Ο βαθμός αυτής της επίδρασης εξαρτάται από το πόσο υψηλός είναι ο κατώτατος μισθός σε σύγκριση με το επίπεδο των φυσικών μισθών της αγοράς. Όταν η αύξηση είναι σημαντική, οι εργοδότες μπορεί να αντιδράσουν είτε μειώνοντας τις θέσεις εργασίας είτε αντικαθιστώντας τη χαμηλόμισθη εργασία με αυτοματισμούς και τεχνολογικές λύσεις.

Από την άλλη πλευρά, κεϋνσιανές προσεγγίσεις¹ αμφισβητούν αυτόν τον αρνητικό συσχετισμό και υποστηρίζουν ότι ένας υψηλότερος κατώτατος μισθός μπορεί να οδηγήσει σε αύξηση της απασχόλησης. Αυτό επιτυγχάνεται μέσω της ενίσχυσης της αγοραστικής δύναμης των χαμηλόμισθων εργαζομένων, οι οποίοι συνήθως καταναλώνουν μεγαλύτερο ποσοστό του εισοδήματός τους. Η αύξηση της καταναλωτικής δαπάνης μπορεί να τροφοδοτήσει την οικονομία, αυξάνοντας τη ζήτηση για προϊόντα και υπηρεσίες, γεγονός που οδηγεί σε υψηλότερη απασχόληση. Ο J.M. Keynes² είχε υποστηρίξει ότι η διατήρηση της συνολικής ζήτησης σε υψηλά επίπεδα είναι κλειδί για τη διατήρηση της οικονομικής ανάπτυξης και της ευημερίας. Σε αυτή τη λογική, η αύξηση των μισθών αποτελεί μια πιθανή πολιτική για τη στήριξη της συνολικής ζήτησης.

Επιπλέον, οι υποστηρικτές των κατώτατων μισθών επισημαίνουν, ότι η αύξηση των αποδοχών μπορεί να ενθαρρύνει τις επιχειρήσεις να γίνουν πιο παραγωγικές. Με την άνοδο του κόστους εργασίας, οι εργοδότες μπορεί να επενδύσουν περισσότερο σε τεχνολογία, εκπαίδευση προσωπικού και βελτίωση της οργάνωσης της εργασίας. Αυτό μπορεί να οδηγήσει σε αύξηση της παραγωγικότητας, γεγονός που μακροπρόθεσμα ενισχύει την οικονομική ανάπτυξη και δημιουργεί νέες και καλύτερα αμειβόμενες θέσεις εργασίας.

Σε επίπεδο εμπειρικής έρευνας, η επίδραση των κατώτατων μισθών στην απασχόληση αποτελεί αντικείμενο μακρόχρονης επιστημονικής συζήτησης. Μέχρι τη δεκαετία του 1980, η επικρατούσα οικονομική άποψη ήταν ότι η επιβολή κατώτατου μισθού είχε αρνητικές συνέπειες στην απασχόληση, ιδιαίτερα για τους νέους και τους ανειδίκευτους εργαζόμενους. Ωστόσο, από τη δεκαετία του 1990 και μετά, νέες μελέτες αμφισβήτησαν αυτά τα ευρήματα. Σύγχρονες έρευνες έχουν δείξει ότι οι αρνητικές επιπτώσεις είναι λιγότερο σημαντικές απ' ό,τι θεωρούνταν παλαιότερα, και σε ορισμένες περιπτώσεις, οι επιπτώσεις στην απασχόληση είναι στατιστικά αμελητέες, ακόμη και για ομάδες εργαζομένων που θεωρούνται ευάλωτες, όπως οι έφηβοι και οι νέοι ενήλικες.

Παρά το γεγονός ότι ο κατώτατος μισθός είναι υψηλότερος στην Ευρώπη σε σύγκριση με άλλες περιοχές, πολλές εμπειρικές μελέτες δεν έχουν βρει ισχυρές ενδείξεις ότι αυτό οδηγεί σε υψηλότερη ανεργία. Ιδιαίτερα όταν οι πολιτικές κατώτατου μισθού προσαρμόζονται ανάλογα με την ηλικία ή τον κλάδο, οι αρνητικές επιπτώσεις φαίνεται να είναι περιορισμένες. Για παράδειγμα, σε πολλές χώρες υπάρχουν διαφοροποιημένοι κατώτατοι μισθοί για τους νέους εργαζόμενους, κάτι που μειώνει τις πιθανές αρνητικές συνέπειες στην απασχόληση.

Συνοψίζοντας, η επίδραση του κατώτατου μισθού στην απασχόληση παραμένει ένα περίπλοκο ζήτημα χωρίς ξεκάθαρη απάντηση. Οι διαθέσιμες μελέτες δείχνουν ότι οι επιπτώσεις εξαρτώνται από διάφορους παράγοντες, όπως το ύψος του κατώτατου μισθού σε σχέση με τους υπόλοιπους μισθούς, οι συνθήκες της αγοράς εργασίας και η γενικότερη οικονομική κατάσταση. Παρόλο που κάποιες μελέτες δείχνουν ότι η αύξηση του κατώτατου μισθού μπορεί να οδηγήσει σε μειώσεις στην απασχόληση, αυτές οι επιπτώσεις είναι συνήθως περιορισμένες και αφορούν συγκεκριμένες υποομάδες εργαζομένων, όπως οι νεοεισερχόμενοι στην αγορά εργασίας και οι χαμηλής ειδίκευσης εργαζόμενοι.

2.1.3 Καταπολέμηση της φτώχειας

Ο κατώτατος μισθός δεν έχει σχεδιαστεί αποκλειστικά ως εργαλείο για τη μείωση της φτώχειας ή της μισθολογικής ανισότητας, αλλά αποσκοπεί στην καθιέρωση ενός ελάχιστου αποδεκτού ορίου αποδοχών, κάτω από το οποίο η εργασία θεωρείται ηθικά και κοινωνικά μη αποδεκτή.

¹ Θεωρία του Keynes ή αλλιώς Γενική Θεωρία.

² https://en.wikipedia.org/wiki/John_Maynard_Keynes.

Παρόλα αυτά, η ύπαρξή του επηρεάζει άμεσα τόσο την οικονομική ανισότητα όσο και την καταπολέμηση της φτώχειας, καθώς οι μισθοί αποτελούν τον βασικότερο παράγοντα εισοδήματος για τους χαμηλόμισθους εργαζόμενους.

Η αύξηση του κατώτατου μισθού μπορεί να ενισχύσει το εισόδημα των εργαζομένων που βρίσκονται στα χαμηλότερα οικονομικά στρώματα, μειώνοντας τον κίνδυνο να βρεθούν κάτω από το όριο της φτώχειας. Παράλληλα, συμβάλλει στη μείωση της μισθολογικής ανισότητας, καθώς αυξάνει τα εισοδήματα των χαμηλόμισθων χωρίς να συνοδεύεται απαραίτητα από ανάλογες αυξήσεις στους υψηλότερους μισθούς. Ωστόσο, ο βαθμός στον οποίο η αύξηση του κατώτατου μισθού μπορεί να επηρεάσει τη φτώχεια εξαρτάται από το ποσοστό των εργαζομένων που επηρεάζονται και από την κατανομή του συνολικού εισοδήματος των νοικοκυριών.

Ένα πλεονέκτημα του κατώτατου μισθού ως μέτρου καταπολέμησης της φτώχειας, είναι, ότι δεν απαιτεί άμεση κρατική χρηματοδότηση ή επιπρόσθετη φορολογική επιβάρυνση. Η εφαρμογή του, ωστόσο, έχει επικριθεί ως μη επαρκώς στοχευμένη στρατηγική, καθώς δεν ωφελεί αποκλειστικά τους φτωχούς εργαζόμενους. Σύμφωνα με αυτήν την κριτική, ένα σημαντικό ποσοστό των εργαζομένων που λαμβάνουν τον κατώτατο μισθό είναι νεαρά άτομα που ζουν με τις οικογένειές τους και δεν αντιμετωπίζουν σοβαρές οικονομικές δυσκολίες. Αυτό σημαίνει ότι οι αυξήσεις στον κατώτατο μισθό δεν κατευθύνονται πάντα στα φτωχότερα νοικοκυριά.

Εμπειρικές μελέτες δείχνουν, ότι πολλοί χαμηλόμισθοι εργαζόμενοι στην Ευρώπη ανήκουν σε νοικοκυριά με περισσότερους από έναν μισθωτούς και δεν κατατάσσονται στις κατηγορίες των φτωχών. Μάλιστα, τα επίπεδα φτώχειας εξαρτώνται περισσότερο από τη σύνθεση του νοικοκυριού και τον αριθμό των εργαζομένων σε αυτό, παρά από το ύψος του κατώτατου μισθού. Υποστηρίζεται, επομένως, ότι υπάρχουν πιο αποτελεσματικοί τρόποι για την οικονομική ενίσχυση των φτωχών, όπως η προώθηση της οικονομικής ανάπτυξης, η αύξηση της παραγωγικότητας και η ενίσχυση της εκπαίδευσης και κατάρτισης του εργατικού δυναμικού.

Η σύγχρονη πολιτική συζήτηση επικεντρώνεται ολοένα και περισσότερο στους εργαζόμενους που, παρά την πλήρη απασχόλησή τους, παραμένουν κάτω από το όριο της φτώχειας. Αυτή η κατηγορία, γνωστή ως «φτωχοί εργαζόμενοι» (working poor)³, περιλαμβάνει άτομα με χαμηλές αποδοχές, ανασφαλείς θέσεις εργασίας και ασταθή εισοδήματα. Το φαινόμενο της «φτώχειας στο πλαίσιο της εργασίας» (in-work poverty) έχει αναδειχθεί σε μείζον κοινωνικό ζήτημα, ειδικά κατά τη διάρκεια και μετά την οικονομική κρίση, τόσο στην Ευρωπαϊκή Ένωση όσο και στις Ηνωμένες Πολιτείες.

Αν και η χαμηλή αμοιβή αποτελεί βασικό παράγοντα της φτώχειας των εργαζομένων, η σχέση μεταξύ των δύο δεν είναι πάντα άμεση. Οι χαμηλοί μισθοί υπολογίζονται σε ατομικό επίπεδο, ενώ η φτώχεια των εργαζομένων αξιολογείται σε επίπεδο νοικοκυριού, με βάση το συνολικό εισόδημα. Ως εκ τούτου, δεν είναι όλοι οι χαμηλόμισθοι εργαζόμενοι φτωχοί, ούτε όλα τα φτωχά νοικοκυριά περιλαμβάνουν χαμηλόμισθους εργαζόμενους.

Παρόλα αυτά, η ύπαρξη κατώτατου μισθού θεωρείται από πολλούς οικονομολόγους, ως ένα από τα πλέον αποτελεσματικά προληπτικά μέτρα για την προστασία των εργαζομένων από την εκμετάλλευση και την υπερβολικά χαμηλή αμοιβή. Η εφαρμογή κατώτατων ορίων αποτρέπει τους εργοδότες από το να προσφέρουν αμοιβές κάτω από ένα αποδεκτό επίπεδο, συμβάλλοντας έτσι στη γενικότερη βελτίωση του βιοτικού επιπέδου των χαμηλόμισθων.

2.1.4 Οι επιπτώσεις του κατώτατου μισθού στην ανισότητα

Οι κατώτατοι μισθοί δεν αποτελούν μόνο ένα μέσο για τη διασφάλιση ενός βασικού επιπέδου διαβίωσης για τους χαμηλόμισθους εργαζόμενους, αλλά συμβάλλουν και στη μείωση των μισθολογικών ανισοτήτων. Ειδικότερα, η αύξηση των κατώτατων μισθών ενισχύει το εισόδημα των χαμηλόμισθων, περιορίζοντας τις εισοδηματικές ανισότητες μεταξύ των εργαζομένων στο κάτω και το μεσαίο μέρος της μισθολογικής κατανομής.

³ https://en.wikipedia.org/wiki/Working_poor.

Έρευνες δείχνουν ότι η καθιέρωση κατώτατου μισθού οδηγεί σε αύξηση του συνολικού εισοδήματος των χαμηλόμισθων και σε σταδιακή σύγκλιση των μισθών, μειώνοντας τη μισθολογική απόσταση μεταξύ των κοινωνικών στρωμάτων. Ταυτόχρονα, οι κατώτατοι μισθοί διαδραματίζουν κρίσιμο ρόλο στη διατήρηση ενός βιώσιμου επιπέδου εισοδήματος για τα πιο ευάλωτα κοινωνικά στρώματα, ενισχύοντας την κοινωνική συνοχή και αποτρέποντας την ένταση της φτώχειας στην αγορά εργασίας

Εκτός από την κοινωνική τους διάσταση, οι κατώτατοι μισθοί επηρεάζουν την οικονομία σε ευρύτερο επίπεδο. Ιδιαίτερα σε περιόδους οικονομικής κρίσης, η αύξηση των κατώτατων μισθών μπορεί να λειτουργήσει ως αντικυκλικός μηχανισμός, διατηρώντας τη συνολική ζήτηση και αποτρέποντας τον αποπληθωρισμό. Η ενίσχυση του εισοδήματος των χαμηλόμισθων οδηγεί σε μεγαλύτερη κατανάλωση, καθώς αυτοί τείνουν να δαπανούν μεγαλύτερο ποσοστό του εισοδήματός τους, συμβάλλοντας στη στήριξη της οικονομικής δραστηριότητας.

Ένα από τα βασικά επιχειρήματα κατά της αύξησης των κατώτατων μισθών είναι ότι μπορούν να επηρεάσουν αρνητικά την ανταγωνιστικότητα των επιχειρήσεων. Αν η αύξηση του κατώτατου μισθού δεν συνοδεύεται από αντίστοιχη αύξηση της παραγωγικότητας, το μοναδιαίο κόστος εργασίας⁴ (δηλαδή το κόστος εργασίας ανά μονάδα παραγόμενου προϊόντος) αυξάνεται, γεγονός που μπορεί να περιορίσει τη διεθνή ανταγωνιστικότητα των εγχώριων επιχειρήσεων.

Ωστόσο, πρόσφατες έρευνες δείχνουν ότι η αύξηση των μισθών μπορεί να ενθαρρύνει τις επιχειρήσεις να επενδύσουν σε τεχνολογία και βελτίωση της παραγωγικότητας, κάτι που μπορεί να οδηγήσει σε μακροπρόθεσμη αύξηση της αποδοτικότητας. Η ενίσχυση των μισθών έχει επίσης θετική ψυχολογική επίδραση στους εργαζόμενους, αυξάνοντας τα κίνητρα και την εργασιακή τους απόδοση.

Παράλληλα, ορισμένοι υποστηρίζουν, ότι οι αυξήσεις των κατώτατων μισθών μπορούν να οδηγήσουν σε πληθωριστικές πιέσεις, καθώς οι επιχειρήσεις μετακυλούν το υψηλότερο κόστος εργασίας στις τιμές των προϊόντων. Ωστόσο, η σχέση μεταξύ των κατώτατων μισθών και του πληθωρισμού δεν είναι απόλυτα τεκμηριωμένη, καθώς πολλοί άλλοι παράγοντες επηρεάζουν τη διαμόρφωση των τιμών στην οικονομία.

2.1.5 Εργασιακές σχέσεις

Οι κατώτατοι μισθοί αλληλοεπιδρούν με άλλους θεσμούς καθορισμού μισθών, όπως οι συλλογικές διαπραγματεύσεις, με τρόπους που επηρεάζουν καθοριστικά την απασχόληση, την ανισότητα και γενικότερα τις εργασιακές συνθήκες. Ο τρόπος με τον οποίο λειτουργούν αυτές οι αλληλεπιδράσεις εξαρτάται από τη δύναμη των συνδικάτων, τις εργασιακές ρυθμίσεις και την κάλυψη των συλλογικών συμβάσεων σε κάθε χώρα.

Αν και οι κατώτατοι μισθοί επηρεάζουν άμεσα μόνο τους εργαζόμενους με μισθούς κάτω από το καθορισμένο όριο, συχνά έχουν έμμεσο αποτέλεσμα για ευρύτερα τμήματα της μισθολογικής κατανομής. Αυτό το «δευτερογενές» αποτέλεσμα προκύπτει επειδή ο κατώτατος μισθός χρησιμοποιείται ως σημείο αναφοράς στις διαπραγματεύσεις για τους μισθούς, ειδικά στο κατώτερο μισό της κατανομής των αποδοχών. Εργαζόμενοι και συνδικάτα επιδιώκουν να διατηρήσουν τις μισθολογικές διαφορές σε σχέση με το κατώτατο όριο, γεγονός που συχνά οδηγεί σε γενικότερες αυξήσεις μισθών στα χαμηλά εισοδηματικά στρώματα.

Όπου οι συλλογικές διαπραγματεύσεις είναι ισχυρές, μια αύξηση του κατώτατου μισθού μπορεί να έχει ευρύτερη επίδραση στη μισθολογική κατανομή, επεκτείνοντας τις αυξήσεις και σε άλλες κατηγορίες εργαζομένων. Αντίθετα, σε χώρες όπου οι συλλογικές διαπραγματεύσεις είναι αδύναμες, η αύξηση του κατώτατου μισθού μπορεί να οδηγήσει σε μισθολογική συμπίεση, με μικρότερη διαφοροποίηση στις αποδοχές μεταξύ χαμηλόμισθων εργαζομένων και μεσαίων εισοδηματικών στρωμάτων.

$\frac{\text{κόστος εργασίας ανά ώρα}}{\text{παραγωγή ανά ώρα}}$

Αυτό μπορεί να έχει ως αποτέλεσμα τη δημιουργία μιας «παγίδας χαμηλών μισθών», στην οποία οι εργαζόμενοι δυσκολεύονται να προχωρήσουν σε υψηλότερα αμειβόμενες θέσεις εργασίας.

Επιπλέον, η ύπαρξη και η αύξηση του κατώτατου μισθού μπορεί να επηρεάσει τη συνολική δυναμική των συλλογικών διαπραγματεύσεων. Σε ορισμένες περιπτώσεις, ένας υψηλός κατώτατος μισθός μπορεί να αποθαρρύνει τη σύναψη συλλογικών συμβάσεων, εφόσον οι εργαζόμενοι βασίζονται σε κρατικές ρυθμίσεις αντί για συλλογικές συμφωνίες. Αντίθετα, σε χώρες με ισχυρό συνδικαλιστικό κίνημα, οι κατώτατοι μισθοί μπορούν να λειτουργήσουν συμπληρωματικά προς τις συλλογικές διαπραγματεύσεις, ενισχύοντας την ισχύ των συνδικάτων και διευρύνοντας τις μισθολογικές αυξήσεις πέραν των χαμηλόμισθων εργαζομένων.

2.2 Ο κατώτατος μισθός: Ιστορικό πλαίσιο

Η συζήτηση γύρω από τον καθορισμό ενός ελάχιστου επιπέδου αμοιβής, ικανού να προστατεύσει τους εργαζόμενους από την ακραία φτώχεια, αναπτύσσεται ήδη από τον 17ο αιώνα. Σε αρκετές οικονομικές θεωρίες της мерκαντιστικής περιόδου, ο κατώτατος μισθός ερμηνευόταν απλώς ως ένα όριο που διασφαλίζει τη βασική επιβίωση του εργατικού δυναμικού, χωρίς να απειλεί την ανταγωνιστικότητα των προϊόντων ή την επέκταση του διεθνούς εμπορίου. Αντιθέτως, άλλες προσεγγίσεις επέμεναν ότι ένας λίγο υψηλότερος μισθός μπορούσε να ενισχύσει τη ζήτηση, την απασχόληση και την ίδια την παραγωγή, λειτουργώντας ως κίνητρο για τους εργαζόμενους.

Σε κάθε περίπτωση, η ιδέα ενός ελάχιστου ή «κατώτατου» μισθού στηρίζεται σε δύο βασικές συνιστώσες. Η πρώτη τον αντιμετωπίζει ως μια πολιτική κοινωνικής πρόνοιας, δεδομένου ότι αποσκοπεί κυρίως στη μείωση της ακραίας φτώχειας και την προστασία των πλέον ευάλωτων ομάδων εργαζομένων. Η δεύτερη τον θεωρεί εργαλείο ρύθμισης της αγοράς εργασίας, καθώς επιδιώκει να εξορθολογήσει τις αμοιβές σε κλάδους με υψηλή εκμετάλλευση ή με ραγδαία αύξηση της παιδικής και γυναικείας εργασίας.

Από τη мерκαντιστική περίοδο στον 19ο αιώνα

Ήδη στη мерκαντιστική περίοδο, οικονομολόγοι όπως ο William Petty (1623-1687) και ο Josiah Tucker (1713-1799) υποστήριζαν ότι ο πραγματικός μισθός πρέπει να παραμένει χαμηλός, έτσι ώστε να διατηρούνται χαμηλές οι τιμές των προϊόντων που προορίζονται για εξαγωγές και να επιτυγχάνονται εμπορικά πλεονάσματα. Άλλοι στοχαστές, όπως ο James Stuart (1707-1780), υπογράμμιζαν ότι μια πιο γενναία αμοιβή, που θα ξεπερνάει τα ελάχιστα όρια επιβίωσης, μπορεί να τονώσει τη ζήτηση αγαθών και υπηρεσιών, ενισχύοντας ταυτόχρονα την απασχόληση και την παραγωγή.

Ο Dudley North (1641-1691) και ο David Hume (1711-1776) διέβλεπαν επίσης το ενδεχόμενο βελτίωσης της παραγωγικότητας μέσω υψηλότερων μισθών, καθώς θεωρούσαν ότι η πρόσθετη οικονομική ασφάλεια παρακινεί τους εργαζόμενους να εργαστούν αποδοτικότερα.

Κατά την κλασική περίοδο της πολιτικής οικονομίας, διανοητές όπως ο Adam Smith (1723-1790), ο David Ricardo (1772-1823), ο John Stuart Mill (1806-1873) και ο Karl Marx (1818-1883) συμφωνούσαν σε γενικές γραμμές πως ακόμη και ο φτωχότερος εργάτης έπρεπε να λαμβάνει μια αμοιβή κάτω από την οποία δεν θα μπορούσε να επιβιώσει. Επιπλέον, προς τα τέλη του 19ου αιώνα, η εκτεταμένη χρήση παιδικής και γυναικείας εργασίας με χαμηλές απολαβές αναζωπύρωσε τις συζητήσεις για την ανάγκη ενός ελάχιστου ορίου μισθού, ικανού να αποτρέψει την ακόμη μεγαλύτερη υποβάθμιση των εργασιακών συνθηκών.

Θεσμοθέτηση και Εξάπλωση

Ο κατώτατος μισθός ως θεσμοθετημένη πολιτική εμφανίζεται για πρώτη φορά στην Αυστραλία το 1894, επιδιώκοντας να διορθώσει τις στρεβλώσεις μιας ανώριμης ακόμα αγοράς εργασίας. Το παράδειγμα ακολούθησε το Ηνωμένο Βασίλειο το 1909, η Γαλλία το 1915 και αργότερα η Αυστρία το 1918. Στις ΗΠΑ, η επίσημη εισαγωγή του κατώτατου μισθού ήρθε αρκετά αργότερα, το 1938, μέσω του Fair Labor Standards Act, με βασικό στόχο να αποτραπεί η περαιτέρω οικονομική εξαθλίωση των χαμηλότερων κοινωνικών στρωμάτων κατά την περίοδο της Μεγάλης Ύφεσης.

Σήμερα, περισσότερες από 140 χώρες, σύμφωνα με στοιχεία του Διεθνούς Οργανισμού Εργασίας (ILO), εφαρμόζουν κάποια μορφή κατώτατου μισθού ή παρεμφερή μηχανισμό προστασίας των αμοιβών. Στις 21 από τις 27 χώρες-μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης υφίσταται θεσμοθετημένος κατώτατος μισθός, ενώ στην Ελλάδα ο τρόπος καθορισμού του ρυθμίζεται νομοθετικά, με τα σχετικά κείμενα να περιγράφουν αναλυτικά τη διαδικασία διαβούλευσης και διαμόρφωσης του ύψους του.

Πολιτική, Κοινωνική και Οικονομική Διάσταση

Παρά τη διαφοροποίηση στη φιλοσοφία και την πρακτική εφαρμογή, όλοι οι ορισμοί του κατώτατου μισθού συγκλίνουν σε μια βασική αρχή: την ανάγκη να θωρακιστούν οι χαμηλόμισθοι από την ακραία φτώχεια και τον κίνδυνο κοινωνικού αποκλεισμού. Ωστόσο, το ζήτημα του «πόσο υψηλός» πρέπει να είναι αυτός ο μισθός εξακολουθεί να αποτελεί αντικείμενο έντονης αντιπαράθεσης. Από τη μία πλευρά, οι θιασώτες του «ελάχιστου» μισθού υποστηρίζουν ότι πρέπει να περιοριστεί αυστηρά στα απολύτως απαραίτητα για τη διατήρηση της ανταγωνιστικότητας. Από την άλλη, προβάλλεται η άποψη ότι ένας περισσότερο «γενναϊόδωρος» κατώτατος μισθός μπορεί να υποστηρίξει την ευρύτερη οικονομική ανάπτυξη, αυξάνοντας τη ζήτηση για προϊόντα και υπηρεσίες, αλλά και να αποτελέσει κίνητρο για την ενίσχυση της παραγωγικότητας.

Τελικά, η ιστορία του κατώτατου μισθού φανερώνει πόσο στενά συνδέεται η οικονομία με τις κοινωνικές αξίες. Από ένα αμιγώς «εργαλείο» αποτροπής της ακραίας φτώχειας, εξελίχθηκε σε έναν θεσμό που, αναλόγως της εφαρμογής του, μπορεί να λειτουργήσει άλλοτε ως βασικός πυλώνας κοινωνικής προστασίας και άλλοτε ως μοχλός άσκησης βιομηχανικής ή εμπορικής πολιτικής.

2.3 Κατώτατος μισθός ως μισθός διαβίωσης

Ο όρος «Μισθός διαβίωσης» ή «Μισθός αξιοπρεπούς διαβίωσης» (*living wage*) αναφέρεται στον ελάχιστο μισθό που επιτρέπει σε έναν εργαζόμενο να καλύψει τις βασικές του ανάγκες και να ζήσει με αξιοπρέπεια. Η έννοια αυτή υπερβαίνει τον νομικά καθορισμένο κατώτατο μισθό, καθώς λαμβάνει υπόψη τις πραγματικές ανάγκες επιβίωσης, όπως η διατροφή, η στέγαση, η υγειονομική περίθαλψη, η εκπαίδευση, οι μεταφορές και οι αποταμιεύσεις για απρόβλεπτα έξοδα.

Ένας μισθός διαβίωσης διασφαλίζει ότι ένας εργαζόμενος και η οικογένειά του μπορούν να καλύψουν τις ανάγκες τους χωρίς να βασίζονται σε κρατικές παροχές ή πρόσθετη εργασία. Επιπλέον, λαμβάνει υπόψη τη φορολογική επιβάρυνση, διασφαλίζοντας ότι το καθαρό εισόδημα είναι επαρκές⁵. Σε ορισμένες χώρες, η ιδέα του μισθού διαβίωσης χρησιμοποιείται ως σημείο αναφοράς στις συλλογικές διαπραγματεύσεις και στις κοινωνικές πολιτικές, ενώ σε άλλες, όπως το Ηνωμένο Βασίλειο, έχει ενσωματωθεί σε προγράμματα προαιρετικής εφαρμογής από επιχειρήσεις.

Οικονομικές και κοινωνικές επιπτώσεις

Η θέσπιση ενός μισθού διαβίωσης μπορεί να έχει θετικές οικονομικές και κοινωνικές επιπτώσεις:

Πρώτον, συμβάλλει στη μείωση της φτώχειας των εργαζομένων και στην ενίσχυση της οικονομικής ασφάλειας, μειώνοντας την ανάγκη για κοινωνικές παροχές. Δεύτερον, μπορεί να αυξήσει την αγοραστική δύναμη των χαμηλόμισθων εργαζομένων, ενισχύοντας την κατανάλωση και την οικονομική ανάπτυξη. Παράλληλα, η διατήρηση ενός δίκαιου επιπέδου αμοιβών ενισχύει την παραγωγικότητα και μειώνει την εργασιακή ανασφάλεια⁶.

Ωστόσο, οι επικριτές του μισθού διαβίωσης επισημαίνουν πιθανούς κινδύνους. Αν ο μισθός διαβίωσης καθοριστεί σε επίπεδα σημαντικά υψηλότερα από την παραγωγικότητα των επιχειρήσεων, μπορεί να οδηγήσει σε αύξηση του κόστους εργασίας, απολύσεις ή ακόμα και μετακίνηση επιχειρήσεων σε χώρες με χαμηλότερους μισθούς. Επιπλέον, η διαφοροποίηση των οικονομικών συνθηκών μεταξύ των χωρών καθιστά δύσκολη την εφαρμογή ενός ενιαίου προτύπου μισθού διαβίωσης.

Η εφαρμογή του μισθού διαβίωσης διεθνώς

⁵, <https://www.livingwage.org.uk>.

⁶ <https://www.globallivingwage.org>.

Η ιδέα του μισθού διαβίωσης έχει συζητηθεί εκτενώς σε διεθνείς οργανισμούς και έχει ενσωματωθεί σε αρκετές εθνικές πολιτικές. Στις Ηνωμένες Πολιτείες, η πρώτη σύγχρονη εκστρατεία για τον μισθό διαβίωσης ξεκίνησε στη Βαλτιμόρη το 1994, ενώ στη συνέχεια εξαπλώθηκε σε πολλές πολιτείες. Στον Καναδά και την Αυστραλία, έχουν εφαρμοστεί προγράμματα που προωθούν τον μισθό διαβίωσης μέσω τοπικών κυβερνητικών πολιτικών και ιδιωτικών πρωτοβουλιών. Στην Ευρώπη, το Ηνωμένο Βασίλειο και η Ιρλανδία έχουν θεσμοθετήσει συστήματα μισθών διαβίωσης, ενθαρρύνοντας επιχειρήσεις να ακολουθήσουν εθελοντικά υψηλότερους μισθούς από τα νόμιμα κατώτατα όρια.

2.3.1 Κατώτατος μισθός και μισθός διαβίωσης

Ο κατώτατος μισθός και ο μισθός διαβίωσης έχουν παρόμοιους στόχους, καθώς και οι δύο επιδιώκουν να διασφαλίσουν ότι οι εργαζόμενοι πλήρους απασχόλησης δεν ζουν σε συνθήκες φτώχειας. Ωστόσο, οι δύο έννοιες διαφέρουν σημαντικά ως προς τη φύση, τη νομική υποχρέωση και τη μεθοδολογία καθορισμού τους.

Ιστορική Εξέλιξη και Απόκλιση των Εννοιών

Ιστορικά, οι έννοιες του μισθού διαβίωσης και του κατώτατου μισθού χρησιμοποιούνταν εναλλακτικά, με τη θεώρηση ότι οι κατώτατοι μισθοί έπρεπε να διασφαλίζουν ένα ελάχιστο επίπεδο αξιοπρεπούς διαβίωσης.

Με την πάροδο του χρόνου, οι δύο έννοιες άρχισαν να αποκλίνουν, καθώς η πολιτική για τον κατώτατο μισθό επηρεάστηκε από τις ανάγκες της αγοράς εργασίας και της οικονομικής ανάπτυξης, ενώ ο μισθός διαβίωσης εστίασε αποκλειστικά στις ανάγκες των εργαζομένων⁷.

Τα τελευταία χρόνια, η σύνδεση μεταξύ των δύο εννοιών επανήλθε στο προσκήνιο λόγω της μείωσης της αγοραστικής δύναμης των κατώτατων μισθών, που σε πολλές περιπτώσεις τους κατέστησε ανεπαρκείς για την εξασφάλιση αξιοπρεπούς διαβίωσης. Αυτό έχει οδηγήσει σε πολιτικές συζητήσεις για τη θέσπιση ενός «κατώτατου μισθού αξιοπρεπούς διαβίωσης», ώστε να αντιμετωπιστεί το πρόβλημα των εργαζομένων φτωχών⁸.

Βασικές Διαφορές μεταξύ Κατώτατου Μισθού και Μισθού Διαβίωσης

1. **Νομική υποχρέωση:** Ο κατώτατος μισθός έχει νομική ισχύ και είναι υποχρεωτικός για όλους τους εργοδότες. Η μη συμμόρφωση μπορεί να επιφέρει κυρώσεις και νομικές συνέπειες. Αντίθετα, ο μισθός διαβίωσης είναι προαιρετικός στις περισσότερες χώρες και βασίζεται κυρίως σε εταιρικές ή τοπικές πρωτοβουλίες.
2. **Τρόπος καθορισμού:** Ο κατώτατος μισθός καθορίζεται μέσω μιας πολιτικής διαδικασίας που λαμβάνει υπόψη την οικονομική ανάπτυξη και τις επιπτώσεις στην απασχόληση. Η απόφαση συχνά αποτελεί αντικείμενο διαπραγματεύσεων μεταξύ κυβερνήσεων, εργοδοτών και συνδικάτων. Αντίθετα, ο μισθός διαβίωσης υπολογίζεται μέσω ερευνών που εκτιμούν το κόστος ενός βασικού βιοτικού επιπέδου, χωρίς να επηρεάζεται από πολιτικές σκοπιμότητες.
3. **Επιπτώσεις στην αγορά εργασίας:** Ένας πολύ χαμηλός κατώτατος μισθός μπορεί να διατηρήσει τους εργαζομένους σε συνθήκες φτώχειας, ενώ ένας πολύ υψηλός μπορεί να οδηγήσει σε αύξηση της ανεργίας ή σε μεγαλύτερη αδήλωτη εργασία. Αντίθετα, ο μισθός διαβίωσης στοχεύει αποκλειστικά στην κάλυψη των αναγκών του εργαζομένου και δεν λαμβάνει υπόψη τις δυναμικές της αγοράς εργασίας.
4. **Οικονομική και κοινωνική επίδραση:** Ο κατώτατος μισθός χρησιμοποιείται ως εργαλείο πολιτικής για τη ρύθμιση των χαμηλών εισοδημάτων και μπορεί να επηρεάσει την ανταγωνιστικότητα της οικονομίας. Ο μισθός διαβίωσης προωθείται κυρίως για ηθικούς και κοινωνικούς λόγους, με στόχο τη βελτίωση της ποιότητας ζωής των εργαζομένων.

⁷ Harvard University Press.

⁸ <https://www.globallivingwage.org>.

Προκλήσεις και Μελλοντικές Προοπτικές

Η μεγαλύτερη πρόκληση είναι η σύγκλιση των δύο εννοιών, καθώς ο καθορισμός ενός κατώτατου μισθού που εγγυάται αξιοπρεπή διαβίωση χωρίς να πλήττει την οικονομία είναι σύνθετο ζήτημα. Σε πολλές χώρες, η εισαγωγή ενός κατώτατου μισθού που ανταποκρίνεται στα κριτήρια του μισθού διαβίωσης απαιτεί λεπτομερή ανάλυση των οικονομικών επιπτώσεων και της βιωσιμότητάς του.

2.3.2 Υπολογισμός του μισθού διαβίωσης

Η αρχή του μισθού διαβίωσης βασίζεται στην παραδοχή, ότι οι εργαζόμενοι πλήρους απασχόλησης και οι οικογένειές τους δεν θα πρέπει να ζουν σε συνθήκες φτώχειας ή οριακής επιβίωσης. Ωστόσο, η εφαρμογή της παραμένει ελλιπής, καθώς πολλοί εργοδότες -αλλά και ΜΚΟ- συχνά υπεκφεύγουν, επικαλούμενοι τις δυσκολίες υπολογισμού ή εφαρμόζοντας κατώτερες προδιαγραφές.

Σε ορισμένες περιπτώσεις, η ίδια η έννοια του μισθού διαβίωσης λειτουργεί περισσότερο ως ρητορικό εργαλείο, παρά ως ένα πραγματικά εφαρμόσιμο πλαίσιο που μπορεί να εγγυηθεί αξιοπρεπείς συνθήκες διαβίωσης για κάθε εργαζόμενο.

Ελλείψεις και Ανισότητες στον Υπολογισμό του μισθού διαβίωσης

Οι περισσότερες χώρες δεν εφαρμόζουν ένα ενιαίο σύστημα υπολογισμού του μισθού διαβίωσης, γεγονός που καθιστά δύσκολη τη σύγκριση των πραγματικών αναγκών των εργαζομένων με τα υφιστάμενα επίπεδα μισθών.

Σε πολλές περιπτώσεις, ακόμη και αν υπάρχουν επίσημες τιμές «ελάχιστου ορίου διαβίωσης» (subsistence threshold), αυτές μπορεί να υπολείπονται σημαντικά των πραγματικών δαπανών ενός τυπικού νοικοκυριού. Αυτό δημιουργεί ένα πεδίο διαμάχης, καθώς οι εργαζόμενοι, οι εργοδότες και οι κυβερνήσεις συχνά έχουν αποκλίνουσες αντιλήψεις για το τι ορίζει ένα “βασικό επίπεδο” ποιοτικής ζωής.

Την ίδια στιγμή, σε αναπτυσσόμενες οικονομίες ή σε περιοχές με περιορισμένες θεσμικές υποδομές, η έλλειψη αξιόπιστων στατιστικών δεδομένων περί κόστους διαβίωσης δυσχεραίνει περαιτέρω τον καθορισμό ενός τεκμηριωμένου μισθού διαβίωσης. Σε αυτές τις περιοχές, παράγοντες όπως η άτυπη απασχόληση και οι τοπικές ιδιαιτερότητες (π.χ. καλλιέργεια τροφίμων για ιδιοκατανάλωση) καθιστούν τους παραδοσιακούς μεθόδους υπολογισμού λιγότερο ακριβείς.

Διασύνδεση με την Οικονομική Ανάπτυξη και Κοινωνική Ευημερία

Η ιδέα του μισθού διαβίωσης δεν περιορίζεται απλώς σε μια αριθμητική εξίσωση κόστους-ωφελείας· συνδέεται στενά με τη συνολική κοινωνική και οικονομική ανάπτυξη ενός τόπου. Σε πιο ανεπτυγμένες χώρες με ισχυρό κράτος πρόνοιας, ορισμένες από τις δαπάνες που καλύπτει ένας μισθός διαβίωσης (π.χ. υγεία, εκπαίδευση, συγκοινωνίες) μπορεί να επιδοτούνται ή να διατίθενται δωρεάν από το δημόσιο. Αντίθετα, σε κράτη με αδύναμες δομές πρόνοιας, το κόστος αυτών των υπηρεσιών πρέπει να καλυφθεί εξ ολοκλήρου από τον εργαζόμενο, ανεβάζοντας τις απαιτήσεις για τον μισθό διαβίωσης.

Επιπλέον, η ένταξη σε διεθνείς αγορές και η προσέλκυση επενδύσεων μπορεί να επηρεάσει την πολιτική βούληση για αύξηση των κατώτατων μισθών ή για υιοθέτηση ενός τυπικού μισθού διαβίωσης. Κάποιες κυβερνήσεις ανησυχούν ότι πολύ υψηλοί μισθοί ενδέχεται να μειώσουν την ανταγωνιστικότητα των επιχειρήσεων και να αυξήσουν την ανεργία, ειδικά σε εργασίες εντάσεως εργασίας.

Υφιστάμενες Μεθοδολογίες και Προσεγγίσεις

Μια από τις πιο διαδεδομένες προσεγγίσεις υπολογισμού βασίζεται στο έργο του R. Anker, όπου το κόστος ενός βασικού βιοτικού επιπέδου υπολογίζεται μέσω:

1. **Βασικών Αναγκών:** Θρεπτική τροφή, αξιοπρεπής στέγαση και ένδυση/υπόδηση.
2. **Συμπληρωματικών Αναγκών:** Μεταφορές, ιατρική περίθαλψη, φροντίδα παιδιών, ψυχαγωγία, κ.ά.
3. **Επιπλέον Περιθώριο:** Για απρόβλεπτες συνθήκες, ασθένειες ή ατυχήματα.

Αυτό το μοντέλο διευρύνεται ή συρρικνώνεται ανάλογα με τη σύνθεση του νοικοκυριού και τις τοπικές ιδιαιτερότητες.

Με άλλα λόγια, υποθέτει ορισμένα πρότυπα (π.χ. για το μέγεθος της οικογένειας, τον αριθμό των εργαζομένων) και «μεταφράζει» τις ανάγκες αυτές σε χρηματικές αξίες, λαμβάνοντας υπόψη τις τιμές αγαθών και υπηρεσιών σε τοπικό επίπεδο. Παράλληλα, οι δείκτες του Wage Indicator Foundation (WI)⁹ προσφέρουν μια πιο παγκοσμιοποιημένη οπτική.

Παρότι ο WI πάσχει σε ορισμένα σημεία από την έλλειψη αντιπροσωπευτικού δείγματος, έχει το πλεονέκτημα ότι συγκεντρώνει δεδομένα από ένα μεγάλο εύρος χωρών, επιτρέποντας συγκρίσεις και δίνοντας τουλάχιστον μια κατευθυντήρια ένδειξη για το εύρος των δαπανών που αντιμετωπίζουν οι εργαζόμενοι ανά τον κόσμο.

Επιχειρήματα και Προκλήσεις στην Εφαρμογή

Όσοι υποστηρίζουν τη θέσπιση του μισθού διαβίωσης υπογραμμίζουν ότι μια τέτοια πολιτική μπορεί να μειώσει την «εντός εργασίας φτώχεια», να τονώσει την αγοραστική δύναμη των χαμηλόμισθων και να βελτιώσει τη γενικότερη κοινωνική συνοχή. Από την άλλη, οι επικριτές φοβούνται ότι, σε ορισμένους κλάδους ή οικονομίες, η αύξηση των μισθολογικών δαπανών μπορεί να οδηγήσει σε απώλειες θέσεων εργασίας, αύξηση της παραοικονομίας ή και μείωση της διεθνούς ανταγωνιστικότητας.

Σε κάθε περίπτωση, η πραγματική επιτυχία ή αποτυχία ενός τέτοιου μέτρου εξαρτάται από το ευρύτερο θεσμικό πλαίσιο, τη φορολογική πολιτική, το ύψος των ασφαλιστικών εισφορών και το πώς η κυβέρνηση διαχειρίζεται την αναδιανομή του εισοδήματος.

Εναλλακτικές Συγκριτικές Προσεγγίσεις (Δείκτης Kaitz)

Ο Δείκτης Kaitz, που συνδέει τον κατώτατο μισθό με τον μέσο ή διάμεσο μισθό, λειτουργεί ως μια σχετικά απλή, αλλά ενδεικτική, μέθοδος αποτίμησης του επιπέδου των χαμηλότερων αμοιβών σε μια κοινωνία. Οι υποστηρικτές του δείκτη τονίζουν ότι φωτίζει τη θέση των χαμηλόμισθων εργαζομένων στο ευρύτερο μισθολογικό φάσμα, συμβάλλοντας στην καλύτερη κατανόηση της μισθολογικής ανισότητας. Εντούτοις, οι διακρατικές συγκρίσεις πρέπει να γίνονται με προσοχή, καθώς διαφορετικά κράτη έχουν ανόμοιες μεθόδους συλλογής στατιστικών στοιχείων και διαφορετικές δομές στην αγορά εργασίας. Επιπλέον, χώρες με κλαδικές διακυμάνσεις ή πολλαπλά επίπεδα κατώτατου μισθού (ανάλογα με την ηλικία, τον κλάδο κ.λπ.) δεν αποτυπώνονται με απόλυτη ακρίβεια σε έναν ενιαίο αριθμό¹⁰.

Ο υπολογισμός του μισθού διαβίωσης, παρά τις θεωρητικές και ηθικές του διαστάσεις, παραμένει κυρίως πρακτικό ζήτημα που εξαρτάται από τη διαθεσιμότητα αξιόπιστων δεδομένων, τις ιδιαιτερότητες κάθε οικονομίας και τις πολιτικές προτεραιότητες των αρμόδιων φορέων. Ακόμα και αν ένας μισθός διαβίωσης οριστεί με ακρίβεια, η εφαρμογή του προϋποθέτει ένα σταθερό θεσμικό πλαίσιο και έναν ευρύ κοινωνικό διάλογο που θα δεσμεύει τόσο τις επιχειρήσεις όσο και τους εργαζόμενους. Εντέλει, η έννοια αυτή αντανακλά την επιθυμία για μεγαλύτερη κοινωνική δικαιοσύνη, αλλά οι αντιπαραθέσεις γύρω από τον τρόπο υπολογισμού και υλοποίησής της μαρτυρούν ότι είναι συνάμα αποτέλεσμα και μέρος μίας διαρκούς κοινωνικής διαπραγμάτευσης.

⁹ <https://wageindicator.org/>

¹⁰ Experience of the Past: The National Minimum, Youth Unemployment, and Minimum Wages, Kaitz, 1970. https://fraser.stlouisfed.org/files/docs/publications/bls/bls_1657_1970.pdf

Κεφάλαιο 3. Το πλαίσιο διαμόρφωσης του κατώτατου μισθού στην Ελλάδα

3.1 Εισαγωγή

Η καθιέρωση ενός γενικού, ελάχιστου επιτρεπτού ορίου αμοιβής της μισθωτής εργασίας, σε συνδυασμό με τη μείωση του ημερήσιου και εβδομαδιαίου εργασιμου χρόνου, αποτέλεσε για περισσότερους από δύο αιώνες τον πυρήνα των διεκδικήσεων που αναδύθηκαν μέσα από σκληρούς και επίμονους κοινωνικούς αγώνες, αρχικά παγκόσμια και στη συνέχεια σε εθνικό επίπεδο. Σε μια εποχή ραγδαίας ανάπτυξης της βιομηχανικής παραγωγής, οι μισθωτοί εργάτες βρέθηκαν αντιμέτωποι με την έλλειψη θεσμικών εγγυήσεων για την αξιοπρεπή τους επιβίωση, αφού οι όροι απασχόλησης διαμορφώνονταν μονομερώς από τους εργοδότες, συχνά υπό εξαιρετικά δυσμενείς συνθήκες¹¹.

Οι πρώτες απόπειρες κατοχύρωσης συλλογικών δικαιωμάτων, μέσω νομοθετημάτων που αναγνώριζαν - έστω και υπό αυστηρούς όρους- το δικαίωμα εργαζομένων ή/ και μικρών κυρίως επαγγελματιών να συστήνουν νόμιμες επαγγελματικές ενώσεις, υπήρξαν καθοριστικές. Με αυτόν τον τρόπο άνοιξε ο δρόμος για τη διεκδίκηση καλύτερων εργασιακών όρων. Λίγο αργότερα, και καθώς η ανάπτυξη της βιομηχανίας σε χώρες όπως η Αγγλία και άλλες ευρωπαϊκές χώρες δημιούργησε νέες ανισορροπίες στην αγορά εργασίας, καθώς τα αιτήματα επικεντρώθηκαν στην υπογραφή των πρώτων ομαδικών συμβάσεων εργασίας.

Μέσα από αυτές τις πολυμερείς συμφωνίες -σε αντιδιαστολή με τις ατομικές συμφωνίες- οι μισθωτοί, οι οποίοι συμμετείχαν σε οργανώσεις, επεδίωξαν αρχικά τη διαμόρφωση ασφαλέστερων και περισσότερο ανθρώπινων συνθηκών εργασίας. Στη συνέχεια, το ενδιαφέρον στράφηκε συστηματικότερα σε ζητήματα αμοιβών, με αιχμή του δόρατος τον καθορισμό ενός κατώτατου μισθού ικανού να καλύπτει τα βασικά έξοδα επιβίωσης.

Ο ρόλος του χρόνου εργασίας στην καθορισμό της αμοιβής

Η σύνδεση του εργατικού χρόνου με την αμοιβή αναδείχθηκε σε ζήτημα κλειδί κατά τη διάρκεια του 19ου αιώνα και των αρχών του 20ού αιώνα. Οι κανόνες του αστικού δικαίου που κυριαρχούσαν, προέβλεπαν ότι η εργασία παρέχεται έναντι αντίστοιχης χρονικής αποζημίωσης. Ωστόσο, οι εργάτες υποχρεώνονταν να εργάζονται για πολλές ώρες, δεδομένου ότι η παραγωγική διαδικασία απαιτούσε εντατική και συνεχή εργασία. Η εξαντλητική εργασία, εξαιτίας της βιομηχανικής οργάνωσης, οδηγούσε σε σοβαρά προβλήματα υγείας και κοινωνικής αστάθειας.

Γι' αυτό το λόγο, ένα από τα πρώτα -και πλέον κομβικά- αιτήματα του εργατικού κινήματος έγινε ο περιορισμός του ημερήσιου και εβδομαδιαίου χρόνου εργασίας. Στην πράξη, η όποια μείωση του εργασιμου χρόνου συνδεόταν και με τη διατήρηση ενός ελάχιστου επιπέδου αμοιβής, το οποίο θα καθιστούσε οικονομικά βιώσιμη την εν λόγω μείωση.

Από τις διεθνείς συνδιασκέψεις στην καθιέρωση του κατώτατου μισθού

Η υπογραφή της Διεθνούς Σύμβασης της Συνδιάσκεψης της Ουάσιγκτον το 1919 από τη Διεθνή Οργάνωση Εργασίας (International Labour Organization - ILO) αποτέλεσε καθοριστικό σημείο καμπής για την αναγνώριση του δικαιώματος σε συγκεκριμένο όριο ωρών εργασίας¹². Η κατοχύρωση αυτή, σε παγκόσμια κλίμακα, σήμανε και την επιτάχυνση των προσπαθειών για βελτίωση των αμοιβών.

Η διεκδίκηση ενός κατώτατου μισθού συνέχισε να βρίσκεται στο επίκεντρο των εργατικών αγώνων σε επαγγελματικό, κλαδικό ή και καθολικό επίπεδο. Οι συλλογικές διαπραγματεύσεις, υπό την πίεση των κινημάτων της εργατικής τάξης, ανέδειξαν τον ελάχιστο μισθό ως βασικό αντικείμενο διαπραγμάτευσης, επιχειρώντας να ελαχιστοποιήσουν τις μισθολογικές διαφορές και να προστατεύσουν τους πλέον αδύναμους εργαζόμενους.

¹¹ Freedland, M. The Contract of Employment. Oxford: Clarendon Press, 1978.

https://books.google.gr/books?id=ocDoGAAACAAJ&redir_esc=y

¹² Διεθνής Οργάνωση Εργασίας (ILO). Hours of Work (Industry) Convention, 1919 (No. 1). Washington, 1919.

https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312146:NO

Η διαμόρφωση του κατώτατου μισθού στην Ελλάδα

Στην Ελλάδα, ο καθορισμός ενός ελάχιστου, γενικού επιπέδου μισθού/ ημερομισθίου για το σύνολο των μισθωτών ιστορικά ανατέθηκε, επί μακρόν, στους κοινωνικούς εταίρους: στις συνδικαλιστικές οργανώσεις των εργαζομένων και στις αντίστοιχες ενώσεις των εργοδοτών. Ειδικότερα, αυτές οι διαπραγματεύσεις λάμβαναν σάρκα και οστά μέσω των Εθνικών Γενικών Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας (ΕΓΣΣΕ), με τη συμμετοχή της Γενικής Συνομοσπονδίας Εργατών Ελλάδος (ΓΣΕΕ), του Συνδέσμου Ελλήνων Βιομηχάνων (ΣΕΒ) και άλλων εργοδοτικών φορέων.

Μέχρι την ψήφιση και εφαρμογή του ν.1876/1990 για τις ελεύθερες συλλογικές διαπραγματεύσεις, ο καθορισμός του κατώτατου μισθού βρισκόταν, τυπικά ή άτυπα, υπό την «εποπτεία» των αρμόδιων Υπουργείων Οικονομικών και Εργασίας, ακριβώς επειδή θεωρούνταν ζωτικής σημασίας να συσχετισθεί με τις εκάστοτε ανάγκες και τη γενικότερη πορεία της εθνικής οικονομίας.

Μετά το 1990, ο ν.1876/1990 ενίσχυσε το πλαίσιο ελευθερίας των συλλογικών διαπραγματεύσεων και έδωσε τη δυνατότητα να διαμορφώνονται οι κατώτατες αμοιβές αποκλειστικά μεταξύ των κοινωνικών εταίρων.

Ωστόσο, μετά το 2012 και την εκδήλωση της οικονομικής κρίσης, επήλθαν θεαματικές αλλαγές που οδήγησαν στη νομοθετική ρύθμιση του κατώτατου μισθού. Οι πιέσεις από τους διεθνείς οικονομικούς φορείς και οι διαρκείς ανακατατάξεις στο οικονομικό περιβάλλον της χώρας ώθησαν σε επανακαθορισμό του θεσμού αυτού. Μεταξύ 2012 και 2018, το ύψος του κατώτατου μισθού προσδιοριζόταν μέσα από τυπικό νόμο, γεγονός που αντικατοπτρίζει τον αντίκτυπο των ευρύτερων οικονομικών εξελίξεων στην αγορά εργασίας και στην εθνική οικονομική πολιτική¹³.

Περίοδοι εξέλιξης του θεσμικού πλαισίου στην Ελλάδα

Για την αναλυτική αποτύπωση αυτής της ιστορικής διαδικασίας, μπορούμε να διακρίνουμε τέσσερις επιμέρους περιόδους:

1. **Έως το 1955:** Υιοθετούνται οι πρώτοι αποσπασματικοί νόμοι σχετικά με τις ελάχιστες αμοιβές, χωρίς όμως να αποκρυσταλλώνεται ένα ενιαίο σύστημα καθορισμού τους.
2. **Από το 1955 έως το 1990:** Θεσπίζεται ο πρώτος συνεκτικός νόμος για τις συλλογικές συμβάσεις και τις διαφορές εργασίας, υποβοηθώντας τη σταδιακή εδραίωση ενός πιο οργανωμένου μοντέλου διαπραγματεύσεων.
3. **Μετά την ψήφιση του ν.1876/1990:** Καθιερώνεται ένα ολοκληρωμένο σύστημα ελεύθερων συλλογικών διαπραγματεύσεων, στο οποίο ο κατώτατος μισθός διαμορφώνεται ως αποτέλεσμα συμφωνίας μεταξύ εργαζομένων και εργοδοτών, χωρίς άμεση παρέμβαση του κράτους.
4. **Από το 2012 έως το 2018:** Λόγω των δυσμενών οικονομικών εξελίξεων, επανέρχεται η κρατική παρέμβαση και ο νομοθετικός καθορισμός του κατώτατου μισθού. Από το τέλος του 2018 και μετά, προδιαγράφεται το νέο ισχύον σύστημα νομοθετικού - διοικητικού καθορισμού του κατώτατου μισθού, του οποίου η εξειδικευμένη ανάλυση παρουσιάζεται σε επόμενο κεφάλαιο.

Η ανάλυση των τεσσάρων αυτών περιόδων φωτίζει πώς οι πολιτικές και οικονομικές συνθήκες κάθε εποχής διαμόρφωσαν την πρακτική της συλλογικής διαπραγμάτευσης και, κατ' επέκταση, τον καθορισμό του κατώτατου μισθού.

Σε κάθε χρονική φάση, το ζήτημα του ελάχιστου επιπέδου αμοιβής συνδέθηκε άμεσα με τις διεθνείς τάσεις, τις ισορροπίες δυνάμεων ανάμεσα σε εργοδότες και εργαζομένους, την ανάγκη διασφάλισης της κοινωνικής ειρήνης, αλλά και την προσπάθεια διατήρησης της ανταγωνιστικότητας της οικονομίας.

¹³ Ν. 1876/1990, Περί Ελεύθερων Συλλογικών Διαπραγματεύσεων. ΦΕΚ Α' 27/27.2.1990. chrome-extension://efaidnbmninnibpcajpcglclefindmkaj/https://ypergasias.gov.gr/wp-content/uploads/2021/03/%CE%BD.-1876-1990.pdf

3.2 Η περίοδος των συλλογικών διαπραγματεύσεων στην Ελλάδα: 1914-1990

Η ψήφιση του ν. 281/1914 «Περί Σωματείων» (ΦΕΚ Α/171) υπήρξε εξαιρετικά σημαντική για τη συγκρότηση ενός πρώτου πλαισίου, εντός του οποίου επαγγελματικά σωματεία και εργοδότες μπορούσαν να διαπραγματευθούν συλλογικά τους όρους αμοιβής και εργασίας. Στο άρθρο 20 παρ. 2 στοιχ. ε, αναγνωρίστηκε ρητά η αρμοδιότητα των σωματείων να συνάπτουν ομαδικές συμβάσεις εργασίας, είτε μεμονωμένα είτε σε επίπεδο ομάδων εργοδοτών. Με τον τρόπο αυτό, επιχειρήθηκε να δοθεί απάντηση στις ταχέως μεταβαλλόμενες συνθήκες της βιομηχανικής ανάπτυξης, όπου η διαπραγματευτική δύναμη του μεμονωμένου εργαζομένου αποδεικνυόταν περιορισμένη.

Ωστόσο, παρά το νομοθετικό άνοιγμα που πραγματοποίησε ο ν. 281/1914, στην πράξη δεν υπεγράφησαν άμεσα συλλογικές συμβάσεις - ούτε καν μετά την επαναβεβαίωση της δυνατότητας αυτής με το Βασιλικό Διάταγμα της 15/20 Μαΐου 1920. Ο βασικός λόγος εντοπιζόταν στο γεγονός ότι οι εργασιακές σχέσεις παρέμεναν σε μεγάλο βαθμό άτυπες, ενώ συχνά η κρατική εξουσία επενέβαινε άλλοτε για να ρυθμίσει μισθολογικά ζητήματα και άλλοτε για να καταστείλει εργατικές κινητοποιήσεις. Επιπλέον, η συγκρότηση σωματείων, μολοντί νομοθετικά κατοχυρωμένη, συναντούσε ποικίλα εμπόδια στον δρόμο της πρακτικής εφαρμογής, καθώς οι εργοδότες συχνά αντιμετώπιζαν τη συλλογική οργάνωση των εργατών με δυσπιστία και ενίοτε με αντίδραση.

Αυτό το πρώιμο θεσμικό περιβάλλον άρχισε να εμπλουτίζεται το 1926, όταν για πρώτη φορά καθιερώθηκε μια υποτυπώδης μορφή διαιτησίας για συλλογικές διαφορές (Νομοθετικό Διάταγμα της 1ης Μαΐου 1926, ΦΕΚ Α/142). Η διάταξη αυτή προέβλεπε τη διερεύνηση συλλογικών εργατικών διαφορών και την υποχρεωτική προσφυγή σε διαιτησία, εφόσον διαπιστωνόταν αδυναμία συμφωνίας. Επρόκειτο για μια αντίδραση στις μισθολογικές πιέσεις και στις συχνές κινητοποιήσεις, καθώς η μείωση των αποδοχών μεγάλων ομάδων εργαζομένων μπορούσε να πυροδοτήσει κοινωνικές εντάσεις.

Νομοθετικές πρωτοβουλίες του 1935 και οικονομικοπολιτικό περιβάλλον

Το 1935 θεσπίστηκαν δύο αναγκαστικοί νόμοι που καθόριζαν πιο συστηματικά τόσο τις συλλογικές συμβάσεις εργασίας όσο και τη διαδικασία επίλυσης συλλογικών διαφορών. Επρόκειτο για μια ιστορική φάση επιβαρυνόμενη από τις συνέπειες της διεθνούς οικονομικής κρίσης του 1929, οι οποίες πλήττουν και την ελληνική οικονομία κατά τη δεκαετία του 1930. Επιπλέον, η περίοδος χαρακτηρίζεται από πολιτική αστάθεια και από τη βαθμιαία προσέγγιση προς ένα καθεστώς αυταρχικού χαρακτήρα, που οριστικοποιήθηκε το 1936¹⁴.

Σε αυτό το περιβάλλον, ο Αναγκαστικός Νόμος (ΑΝ) της 16/21 Νοεμβρίου 1935 «Περί συλλογικών συμβάσεων εργασίας» (ΦΕΚ Α/587) αντιμετώπισε τη συλλογική σύμβαση ως ισοδύναμο εργαλείο διακανονισμού των εργατικών διαφορών, παράλληλα με την υποχρεωτική διαιτησία και το δικαίωμα απεργίας. Οι συλλογικές συμβάσεις αποκτούσαν αναγκαστικό χαρακτήρα έναντι των μελών και ήταν υποχρεωτικό να κατατίθενται σε αρμόδιες υπηρεσίες και Ειρηνοδικεία, ώστε να διασφαλίζεται η νομιμότητά τους.

Μέσα σε αυτές τις ρυθμίσεις κάνει για πρώτη φορά μαζικότερα την εμφάνισή του ο θεσμός του «κατώτατου μισθού» - αν και όχι με τη σύγχρονη έννοια του όρου. Στόχος ήταν η θέσπιση ελάχιστων αμοιβών και η αποφυγή φαινομένων ακραίας εκμετάλλευσης. Ωστόσο, ήδη από τότε ο ρόλος του κράτους ήταν καθοριστικός στην τελική ισχύ των όποιων συμφωνιών, δεδομένου ότι οι κρίσιμες συμβάσεις τελούσαν υπό την έγκριση ή ακόμα και την κύρωση (μέσω αναγκαστικών νόμων) της Εκτελεστικής Εξουσίας.

Κατοχή και εργασιακές ρυθμίσεις

Στην περίοδο της κατοχής (1941-1944) οι συμβατικοί θεσμοί κατέρρευσαν, καθώς δεν υπήρχε περιθώριο ουσιαστικού κοινωνικού διαλόγου.

Τα ζητήματα αμοιβής ρυθμιζόνταν με κρατικές αποφάσεις, συχνά καθορίζοντας ανώτατα ή κατώτατα όρια μισθών σε είδος ή σε δραχμές, οι οποίες όμως απαξιωνόνταν ταχύτατα λόγω του υπερπληθωρισμού.

¹⁴ R. Blanpain, European Labour Law. Alphen aan den Rijn: Kluwer, 2010. <https://search.worldcat.org/title/1010674903>

Πολλές επιχειρήσεις και εργοδότες ήρθαν σε άμεση συνεννόηση με τους εργαζόμενους, προκειμένου να πληρώνονται με είδη πρώτης ανάγκης, μια ιδιόμορφη «συναλλακτική» πρακτική που αποτύπωνε την πλήρη αποδιοργάνωση της αγοράς.

Η περίοδος 1955 - 1990: εδραιωμένος κρατικός παρεμβατισμός

Μετά τον Β' Παγκόσμιο Πόλεμο και τον Εμφύλιο, η Ελλάδα επεδίωξε την οικονομική της ανοικοδόμηση μέσα από δομές που συνδύαζαν κρατικές παρεμβάσεις και έλεγχο της εργασιακής ειρήνης. Χαρακτηριστικός υπήρξε ο ν. 3239/1955 (ΦΕΚ Α/125), που διατήρησε ισχυρές εξουσίες στο κράτος να παρεμβαίνει σε συλλογικές διαφορές, καθιερώνοντας διοικητικά διαιτητικά δικαστήρια με αποφασιστικό ρόλο.

Μολονότι στη θεωρία ο νόμος προέβλεπε διαπραγματεύσεις μεταξύ εργοδοτών και εργαζομένων, στην πράξη ο κρατικός παρεμβατισμός ήταν παντού παρών. Ο ρόλος της διαιτησίας λειτουργούσε συχνά ως «βαλβίδα αποσυμπίεσης» σε περιόδους έντονων απεργιακών κινητοποιήσεων, διασφαλίζοντας ότι οι μισθολογικές αυξήσεις δεν θα έθεταν σε κίνδυνο τους κυβερνητικούς στόχους για νομισματική σταθερότητα και έλεγχο του πληθωρισμού. Οι μισθοί και τα ημερομίσθια ασφαλείας αναπροσαρμόζονταν συχνά, ειδικά στη μεταπολιτευτική περίοδο, ωστόσο η αγορά εργασίας συνέχιζε να διέπεται σε σημαντικό βαθμό από ρυθμίσεις που ευνοούσαν τη διατήρηση ισορροπίας μεταξύ της συγκράτησης του κόστους παραγωγής και των κοινωνικών εντάσεων.

Ο ν. 1876/1990: Τομή στις συλλογικές διαπραγματεύσεις

Το 1990 αποτέλεσε σημείο καμπής στην εξέλιξη των εργασιακών σχέσεων. Ομόφωνα, με τη συνεργασία όλων των κοινωνικών εταίρων, ψηφίστηκε ο ν. 1876/1990, ο οποίος απέδωσε ρόλο πρωταγωνιστή στην ελευθερία των συλλογικών διαπραγματεύσεων. Για πρώτη φορά αναγνωρίστηκε ότι ο καθορισμός των κατώτατων ορίων μισθών και ημερομισθίων, καθώς και η ρύθμιση των υπόλοιπων βασικών όρων εργασίας, ανήκουν στην αποκλειστική αρμοδιότητα των συνδικάτων των εργαζομένων και των εργοδοτικών οργανώσεων, που πλέον μπορούσαν ελεύθερα να διαπραγματεύονται χωρίς την υποχρεωτική διαμεσολάβηση του κράτους.

Η ευρύτητα του ρυθμιστικού πεδίου, που επέτρεπε στις συλλογικές συμβάσεις να καλύπτουν ζητήματα από τη σύναψη και τη λήξη των ατομικών συμβάσεων εργασίας έως τη συνδικαλιστική δράση εντός των επιχειρήσεων, έθεσε τα θεμέλια για μια πιο σύγχρονη θεώρηση των εργασιακών σχέσεων στην Ελλάδα. Η νομοθετημένη διαιτησία αντικαταστάθηκε από ένα σύστημα μεσολάβησης-διαιτησίας (Οργανισμός Μεσολάβησης και Διαιτησίας), που υποβοηθούσε αποκλειστικά εκεί όπου αποτύγχαναν οι άμεσες διαπραγματεύσεις.

Αξίζει να επισημανθεί ότι η Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας - κεντρικός θεσμός του νέου πλαισίου - κάλυψε ενοποιημένα τους μισθωτούς του ιδιωτικού τομέα, ενώ δόθηκε προσοχή στο να συμπεριληφθούν κατηγορίες εργαζομένων που παραδοσιακά δεν εκπροσωπούνταν επαρκώς (π.χ. γεωργοί - εργάτες, εργαζόμενοι κατ' οίκον). Παράλληλα, ο νόμος εξαιρούσε υπαλλήλους που τελούσαν σε καθεστώς δημοσίου δικαίου (δηλ. κλασικούς δημόσιους υπαλλήλους) και τους ναυτικούς, οι οποίοι ρυθμιζόνταν από άλλες ειδικές διατάξεις.

Σε γενικές γραμμές, με τον ν. 1876/1990 μεταβλήθηκε ριζικά η αντίληψη για την πηγή διαμόρφωσης των κατώτατων μισθών και ημερομισθίων, καθώς η ίδια η κρατική εξουσία απομακρύνθηκε από τον ρόλο του καθοριστή ή «εγκρίνοντα» των όρων αμοιβής, παραχωρώντας στο συνδικαλιστικό κίνημα και στις εργοδοτικές οργανώσεις τη νομιμοποίηση για αυτόνομη οργάνωση του εργασιακού πλαισίου. Αυτό επέτρεψε την εξέλιξη ενός συστήματος που - τουλάχιστον μέχρι τις αρχές του 21ου αιώνα - χαρακτηριζόταν από πιο ευέλικτες συλλογικές διαπραγματεύσεις και από τη δυνατότητα οι συμβάσεις να προσαρμόζονται στις μεταβαλλόμενες συνθήκες της αγοράς εργασίας.

3.3 Ο κατώτατος μισθός και ημερομίσθιο ως προϊόν ελεύθερων συλλογικών διαπραγματεύσεων από το 1990 έως σήμερα

Το 1990 θεωρείται έτος καμπής για την εξέλιξη του συστήματος των συλλογικών διαπραγματεύσεων και, κατ' επέκταση, για το σύστημα διαμόρφωσης του κατώτατου μισθού/ ημερομισθίου στην Ελλάδα.

Εκείνη τη χρονιά ψηφίστηκε ομόφωνα από όλα τα κόμματα της Βουλής, με τη σύμπραξη και την ουσιαστική συμφωνία των κοινωνικών εταίρων, ο ν. 1876/1990.

Με την ψήφιση του νόμου αυτού, ο οποίος ήλθε να αντικαταστήσει παλαιότερες ρυθμίσεις, υποστηρίχθηκε ότι απομακρύνθηκε κάθε κρατική παρέμβαση στις συλλογικές διαπραγματεύσεις του ιδιωτικού τομέα, ενώ αναγνωρίστηκαν οι κοινωνικοί εταίροι ως οι αποκλειστικά υπεύθυνοι να καθορίζουν τους όρους αμοιβής και εργασίας μέσω συλλογικών συμβάσεων, ιδίως μέσω της σύναψης Εθνικής Γενικής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας (ΕΓΣΣΕ).

3.3.1 Ο ν. 1876/1990 και οι βασικές μεταρρυθμίσεις

Με τις αλλαγές που τέθηκαν σε εφαρμογή από τον ν. 1876/1990, η λειτουργία των συλλογικών διαπραγματεύσεων χαρακτηριζόταν από:

- **Μη παρέμβαση του κράτους:** Το κράτος δεν συμμετείχε άμεσα στον καθορισμό των όρων εργασίας στον ιδιωτικό τομέα, επιδιώκοντας να ενισχύσει τη συλλογική αυτονομία.¹⁵
- **Ελευθερία διαπραγμάτευσης:** Οι κοινωνικοί εταίροι (εργοδότες και εργαζόμενοι) είχαν τη δυνατότητα να ρυθμίζουν ευρύ φάσμα θεμάτων, όπως οι όροι σύναψης και λήξης ατομικών συμβάσεων, κανονισμοί εργασίας και άσκηση συνδικαλιστικών δικαιωμάτων.¹⁶
- **Αναγνώριση νέων επιπέδων διαπραγμάτευσης:** Πέραν των κλαδικών και ομοιοεπαγγελματικών συμβάσεων, ενισχύθηκαν για πρώτη φορά οι συλλογικές διαπραγματεύσεις σε επίπεδο επιχείρησης (χωρίς τον περιορισμό των «κοινής ωφέλειας» του ν. 3239/1955), συμβάλλοντας στην αποκέντρωση και στην αύξηση του μέσου μισθού.
- **Μεταρρύθμιση του συστήματος διαιτησίας:** Καταργήθηκε η υποχρεωτική διαιτησία, εισάγοντας ένα νέο σύστημα μεσολάβησης-διαιτησίας με προαιρετικά στοιχεία, μετά την αποτυχία των απευθείας διαπραγματεύσεων.
- **Πεδίο εφαρμογής:** Ο νόμος εφαρμόστηκε σε όλους όσους εργάζονταν με σχέση εξαρτημένης εργασίας ιδιωτικού δικαίου, συμπεριλαμβανομένου του Δημοσίου ως εργοδότη. Εξάιρεση αποτέλεσαν οι δημόσιοι υπάλληλοι με σχέση δημοσίου δικαίου και οι ναυτικοί, οι οποίοι υπήγοντο σε ειδικότερη νομοθεσία.

3.3.2 Η χρηματοπιστωτική κρίση του 2010 και οι αλλαγές στο σύστημα καθορισμού των μισθών

Το 2010, η ελληνική οικονομία βρέθηκε αντιμέτωπη με διπλή κρίση: την κρίση χρέους και ελλειμμάτων, αλλά και μια συνεχή υποχώρηση της διεθνούς ανταγωνιστικότητας.¹⁷ Η Ελληνική Δημοκρατία κατέθεσε αίτημα χρηματοδοτικής συνδρομής από τα κράτη-μέλη της Ε.Ε. και το Διεθνές Νομισματικό Ταμείο (ΔΝΤ), ύψους 110 δις. ευρώ, εισερχόμενη σε ένα κοινό πρόγραμμα στήριξης που περιέλαβε σειρά μεταρρυθμίσεων στον τομέα των εργασιακών σχέσεων, όπως αποτυπώθηκαν στον ν. 3845/2010.

Στο πλαίσιο αυτό, οι κοινωνικοί εταίροι υπέγραψαν τον Ιούλιο του 2010 μία Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας με τριετή διάρκεια (έως 31.12.2012).

Ήταν η τελευταία ΕΓΣΣΕ που διαμόρφωνε κατώτατους μισθολογικούς όρους με καθολική ισχύ, καθώς προέκυψαν σύντομα νέες νομοθετικές παρεμβάσεις που άλλαξαν ο τοπίο.

¹⁵ Υπουργείο Εργασίας, Έκθεση Εισηγητικής Επιτροπής για τον ν. 1876/1990.

https://www.ekdd.gr/ekdda/files/ergasies_esdd/17/2/962.pdf

¹⁶ Ευρωπαϊκό Συνδικαλιστικό Ινστιτούτο (ETUI). Collective Bargaining Developments in Europe, ETUI Publications, 2005.

https://www.etui.org/sites/default/files/CB_WorkTime_Chap1.pdf

¹⁷ Ευρωπαϊκή Επιτροπή. The Economic Adjustment Programme for Greece, Occasional Paper 61, Brussels: European Commission, 2010. https://ec.europa.eu/economy_finance/publications/occasional_paper/2010/pdf/ocp61_en.pdf

3.3.3 Ο ν. 4046/2012 και η θεσμοθέτηση μειώσεων στον κατώτατο μισθό

Στις αρχές του 2012, ψηφίστηκε ο ν. 4046/2012, που ενσωμάτωσε τα νέα Μνημόνια Συνεννόησης (Memoranda of Understanding). Ο νόμος αυτός έθετε ένα πλαίσιο αναδιάρθρωσης με στόχο τη μείωση του κόστους εργασίας και τη βελτίωση της ανταγωνιστικότητας, προβλέποντας:

- **Μείωση του κατώτατου μισθού** κατά 22% και επιπλέον 10% (32% συνολικά) για νέους κάτω των 25 ετών. Η ρύθμιση αυτή υλοποιήθηκε με την Πράξη Υπουργικού Συμβουλίου 6/2012/14-2-2012.¹⁸
- **Αλλαγές στη μετενέργεια και στη διαιτησία:** Εισήχθησαν ρυθμίσεις που περιορίζαν περαιτέρω τη χρονική διάρκεια ισχύος των όρων των ΣΣΕ μετά τη λήξη τους και τροποποιούσαν τη διαδικασία της διαιτησίας.
- **Νομοθετικός καθορισμός του μισθού:** Για πρώτη φορά μετά από δεκαετίες, ο νομοθέτης ανέλαβε αποκλειστικά τον καθορισμό του κατώτατου μισθού, αφαιρώντας το σχετικό αντικείμενο από τη συλλογική αυτονομία.

3.3.4 Ο ν. 4093/2012 και η εδραίωση του νέου συστήματος

Ο ν. 4093/2012, που ακολούθησε λίγους μήνες μετά, επικύρωσε και συμπλήρωσε αυτές τις παρεμβάσεις:

- **Νέο σύστημα καθορισμού κατώτατου μισθού:** Ρητά ορίστηκε ότι η εκάστοτε κυβέρνηση θα θεσπίζει νομοθετικά το ύψος του κατώτατου μισθού, λαμβάνοντας υπόψη μακροοικονομικούς και μικροοικονομικούς δείκτες.
- **Υποκατώτατος μισθός:** Θεσπίστηκε για εργαζομένους κάτω των 25 ετών, εισάγοντας μια διάκριση χαμηλότερης αμοιβής από τον γενικό κατώτατο.
- **Περιορισμός της καθολικής ισχύος:** Οι ΕΓΣΣΕ μπορούσαν πλέον να περιλαμβάνουν μόνο μη μισθολογικούς όρους με καθολική δέσμευση. Μισθολογικοί όροι που υπερέβαιναν (ή υπολείπονταν) του νομίμως καθορισμένου κατώτατου μισθού δεν είχαν δεσμευτική ισχύ για το σύνολο των εργοδοτών της χώρας, αλλά μόνο για μέλη των συμβαλλομένων οργανώσεων.

Οι συγκεκριμένες ρυθμίσεις παρέμειναν σε ισχύ μέχρι το τέλος του προγράμματος προσαρμογής (τέλη του 2018). Τον Ιανουάριο του 2019, για πρώτη φορά τέθηκε σε ισχύ το νέο σύστημα αναπροσαρμογής του κατώτατου μισθού, όπως είχε σχεδιαστεί από το 2013, το οποίο προέβλεπε τη δυνατότητα αύξησής του βάσει εισηγήσεων επιστημονικών, εργοδοτικών και εργατικών φορέων. Ωστόσο, παρά τη βελτίωση στα μισθολογικά επίπεδα, ο καθορισμός του κατώτατου μισθού παραμένει στη νομοθετική αρμοδιότητα, διαφοροποιούμενος σαφώς από το προηγούμενο μοντέλο, όπου η ΕΓΣΣΕ διατηρούσε κυρίαρχο ρόλο.

3.3.5 Ο ν. 5163/2024 (ΦΕΚ 199/Α' 6.12.2024) Ενσωμάτωση της Οδηγίας (ΕΕ) 2022/2041 για επαρκείς κατώτατους μισθούς στην Ευρωπαϊκή Ένωση

Η διαμόρφωση του κατώτατου μισθού αποτελεί ένα από τα πιο κρίσιμα ζητήματα κοινωνικής και οικονομικής πολιτικής στα κράτη-μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης.

Ο καθορισμός ενός επαρκούς κατώτατου μισθού επιδιώκει να διασφαλίσει αξιοπρεπές επίπεδο διαβίωσης για τους εργαζόμενους και να προωθήσει τη δίκαιη κατανομή του εισοδήματος, διατηρώντας παράλληλα την ανταγωνιστικότητα της οικονομίας. Στην Ελλάδα, το ζήτημα αυτό λαμβάνει ιδιαίτερη σημασία λόγω των οικονομικών κρίσεων της τελευταίας δεκαετίας και της ανάγκης για μια ισορροπημένη πολιτική μισθών. Σε αυτό το πλαίσιο, ο ν. 5163/2024 (ΦΕΚ 199/Α' 6.12.2024) ενσωματώνει την Οδηγία (ΕΕ) 2022/2041 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 19ης Οκτωβρίου 2022, η οποία επιδιώκει να διαμορφώσει ένα κοινό ευρωπαϊκό πλαίσιο για τους κατώτατους μισθούς, χωρίς να επιβάλλει ενιαία μισθολογική πολιτική στα κράτη-μέλη.

¹⁸ Πράξη Υπουργικού Συμβουλίου 6/2012/14-2-2012 (ΦΕΚ 38Α/14.2.2012). Βλ. επίσης Διεθνής Οργάνωση Εργασίας (ILO), Greece: Wage Policy Reforms During the Economic Crisis, ILO, 2013. <https://ypergasias.gov.gr/wp-content/uploads/.../%CE%A0.%CE%A5.%CE%A3.-6-2012-%CE%A6%CE%95%CE%9A-%CE%91-38.pdf>

Οι στόχοι της οδηγίας (ΕΕ) 2022/2041 και η Ελληνική νομοθετική ανταπόκριση

Η Οδηγία έχει τέσσερις κύριους στόχους, τους οποίους ενσωματώνει ο ν. 5163/2024 στην ελληνική έννομη τάξη:

1. Διασφάλιση Επαρκών Κατώτατων Μισθών

Η Οδηγία επιδιώκει να διασφαλίσει ότι οι κατώτατοι μισθοί στα κράτη-μέλη είναι **δίκαιοι και επαρκείς**, λαμβάνοντας υπόψη:

- Την αγοραστική τους δύναμη.
- Το γενικό επίπεδο των μισθών.
- Το κόστος διαβίωσης και τις μεταβολές του.¹⁹

Στην Ελλάδα, η διαμόρφωση του κατώτατου μισθού διέπεται από το **άρθρο 103 του Ν. 4172/2013** (που κωδικοποιήθηκε στον **Κώδικα Ατομικού Εργατικού Δικαίου με το Π.Δ. 80/2022**). Ο Ν. 5163/2024 προσθέτει στα κριτήρια καθορισμού του κατώτατου μισθού την αγοραστική δύναμη και την επάρκειά του, ενισχύοντας τη σύνδεση μεταξύ του επιπέδου διαβίωσης και της μισθολογικής πολιτικής.

2. Ενίσχυση των Συλλογικών Διαπραγματεύσεων

Η Οδηγία αναγνωρίζει ότι **όσο υψηλότερο είναι το ποσοστό κάλυψης των συλλογικών διαπραγματεύσεων, τόσο υψηλότεροι και δικαιότεροι είναι οι κατώτατοι μισθοί**. Γι' αυτό, τα κράτη-μέλη όπου το ποσοστό κάλυψης είναι **κάτω από 80%** υποχρεούνται να υιοθετήσουν πολιτικές για την ενίσχυση των συλλογικών διαπραγματεύσεων.²⁰

Η Ελλάδα, όπου το ποσοστό κάλυψης των συλλογικών διαπραγματεύσεων είναι **χαμηλότερο από 40%**, εντάσσεται στην κατηγορία των χωρών που πρέπει να εφαρμόσουν ένα **Σχέδιο Δράσης** για την ενίσχυση των συλλογικών διαπραγματεύσεων. Ο Ν. 5163/2024 προβλέπει τη **διαμόρφωση και περιοδική αναθεώρηση ενός Σχεδίου Δράσης**, το οποίο καταρτίζεται κατόπιν διαβούλευσης με τους κοινωνικούς εταίρους.

3. Διαφανής και Προβλέψιμος Καθορισμός Μισθών

Η Οδηγία επιβάλλει στα κράτη-μέλη να καθορίζουν τους μισθούς **με διαφανείς και προβλέψιμους μηχανισμούς**, είτε μέσω νομοθεσίας είτε μέσω συλλογικών διαπραγματεύσεων. Δεν επιβάλλει συγκεκριμένο σύστημα καθορισμού του κατώτατου μισθού, αφήνοντας στα κράτη-μέλη τη διακριτική ευχέρεια να επιλέξουν το μοντέλο που ταιριάζει στο νομικό τους πλαίσιο.²¹

Η Ελλάδα ανήκει στις **22 από τις 27 χώρες της Ε.Ε.** που καθορίζουν τον κατώτατο μισθό μέσω **νομοθετικής διαδικασίας**. Ο Ν. 5163/2024 ενισχύει τη διαφάνεια του μηχανισμού καθορισμού του κατώτατου μισθού μέσω της **σύστασης Επιστημονικής Επιτροπής και Επιτροπής Διαβούλευσης**, οι οποίες θα διατυπώνουν τεκμηριωμένες εισηγήσεις προς την κυβέρνηση.

4. Καταπολέμηση της Ψευδοαυτοαπασχόλησης

Ένα από τα σημαντικότερα σημεία της Οδηγίας αφορά την ανάγκη αντιμετώπισης καταχρηστικών πρακτικών, όπως η **ψευδοαυτοαπασχόληση**, όπου οι εργαζόμενοι καταχωρούνται ως ελεύθεροι επαγγελματίες για να αποφεύγεται η καταβολή των κατώτατων μισθών και των εισφορών κοινωνικής ασφάλισης. Ο Ν. 5163/2024 εισάγει **μηχανισμούς ελέγχου και κυρώσεις** για περιπτώσεις καταστρατήγησης του κατώτατου μισθού μέσω τέτοιων πρακτικών.

Η καινοτομία του αυτόματου μηχανισμού αναπροσαρμογής

Μία από τις πιο σημαντικές προβλέψεις του Ν. 5163/2024 είναι η **σταδιακή μετάβαση σε ένα σύστημα αυτόματης αναπροσαρμογής του κατώτατου μισθού**, το οποίο θα τεθεί σε ισχύ από την **1η Ιουνίου 2027**.

¹⁹ Ευρωπαϊκή Επιτροπή, Directive (EU) 2022/2041 on Adequate Minimum Wages in the EU, Official Journal of the European Union, L275, 2022. <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2022/2041/oj>

²⁰ Ινστιτούτο Εργασίας ΓΣΕΕ, Συλλογικές Διαπραγματεύσεις στην Ελλάδα: Τάσεις και Προοπτικές, Αθήνα, 2023. https://www.inegsee.gr/wp-content/uploads/2023/07/Book-Pieros_WEB.pdf

²¹ Διεθνής Οργάνωση Εργασίας (ILO), Minimum Wage Systems: Comparative Study in the EU, Γενεύη, 2021.

Συγκεκριμένα, η αυτόματη αναπροσαρμογή θα βασίζεται:

- Στο **ετήσιο ποσοστό μεταβολής του δείκτη τιμών καταναλωτή** για το χαμηλότερο 20% των εισοδημάτων.
- Στην **αγοραστική δύναμη του γενικού δείκτη μισθών**.

Αν η εφαρμογή του μηχανισμού οδηγήσει σε μείωση του κατώτατου μισθού, δεν θα πραγματοποιείται αναπροσαρμογή. Επίσης, η κυβέρνηση διατηρεί το δικαίωμα να **παγώσει την αύξηση** σε περίπτωση σοβαρών οικονομικών διαταραχών.

Η ενσωμάτωση της **Οδηγίας (ΕΕ) 2022/2041** στην ελληνική νομοθεσία μέσω του **Ν. 5163/2024** αποτελεί μια σημαντική μεταρρύθμιση στον τρόπο καθορισμού του κατώτατου μισθού. Η νέα νομοθεσία επιχειρεί να επιτύχει **ισορροπία μεταξύ κοινωνικής προστασίας και οικονομικής βιωσιμότητας**, διατηρώντας τη διαδικασία καθορισμού του μισθού υπό κρατικό έλεγχο, αλλά ενισχύοντας τη διαφάνεια και τη συμμετοχή των κοινωνικών εταίρων.

Οι σημαντικότερες αλλαγές που επιφέρει ο νόμος είναι:

- Η θεσμική κατοχύρωση της αγοραστικής δύναμης ως κριτήριο καθορισμού του κατώτατου μισθού.
- Η υποχρέωση εκπόνησης Σχεδίου Δράσης για την ενίσχυση των συλλογικών διαπραγματεύσεων.
- Η θέσπιση μηχανισμών ελέγχου για την αποφυγή της ψευδοαυτοαπασχόλησης.
- Η εισαγωγή ενός συστήματος αυτόματης αναπροσαρμογής των μισθών από το 2027.

Οι εξελίξεις αυτές αναμένεται να έχουν **μακροπρόθεσμες επιπτώσεις στην αγορά εργασίας**, διαμορφώνοντας ένα πιο σταθερό και προβλέψιμο μισθολογικό περιβάλλον.

3.4 Το οικονομικό περιβάλλον στην Ελλάδα και ο κατώτατος μισθός

Η Τράπεζα της Ελλάδος δημοσιεύει την έκθεση «Note on the Greek economy»²², στην οποία παρουσιάζεται πληροφορίες για τις εξελίξεις στην οικονομική δραστηριότητα, τις τιμές, την αγορά κατοικίας, την αγορά εργασίας, το ισοζύγιο τρεχουσών συναλλαγών και την ανταγωνιστικότητα της ελληνικής οικονομίας, τα δημόσια οικονομικά, τις αγορές χρήματος και κεφαλαίου, καθώς και το τραπεζικό σύστημα.

Σύμφωνα τα στοιχεία που περιλαμβάνονται στο τεύχος που παρουσιάστηκε στις 14 Φεβρουαρίου 2025, η οικονομική δραστηριότητα συνέχισε να αναπτύσσεται με ικανοποιητικό ρυθμό κατά το 3ο τρίμηνο του 2024 με αύξηση 2,4% σε ετήσια βάση, υπερβαίνοντας τον μέσο όρο της ζώνης του ευρώ. Ο εναρμονισμένος δείκτης τιμών καταναλωτή (HICP) μειώθηκε γρήγορα από το ανώτατο επίπεδο του 2022 λόγω της πτώσης των τιμών της ενέργειας το 2023, αλλά παρέμεινε σχετικά υψηλός στο 3,0% το 2024, λόγω των επίμονων αυξήσεων στις τιμές των υπηρεσιών. Τον Ιανουάριο του 2025, ο πληθωρισμός HICP αυξήθηκε στο 3,1% λόγω της ανόδου του πληθωρισμού στην ενέργεια και τα μη επεξεργασμένα τρόφιμα.

Στην αγορά κατοικιών, οι τιμές των διαμερισμάτων αυξήθηκαν με επιταχυνόμενο ρυθμό το 2023 και συνέχισαν να αυξάνονται δυναμικά, αν και με ελαφρώς μειωμένο ρυθμό, το πρώτο 9ο του 2024.

Οι εξελίξεις στην αγορά εργασίας παρέμειναν θετικές το 2024, με αύξηση της απασχόλησης και μείωση της ανεργίας σε μονοψήφια ποσοστά. Το έλλειμμα τρεχουσών συναλλαγών μειώθηκε σημαντικά το 2023, αλλά επιδεινώθηκε τους πρώτους έντεκα μήνες του 2024 κατά 510,9 εκατ. ευρώ σε ετήσια βάση.

Το πρωτογενές δημοσιονομικό αποτέλεσμα του 2023 ανήλθε σε πλεόνασμα 1,9% του ΑΕΠ, σημαντικά υψηλότερο από τον στόχο του 1,1%, λόγω υψηλότερων φορολογικών εσόδων και χαμηλότερων πρωτογενών δαπανών.

Ο λόγος χρέους προς ΑΕΠ μειώθηκε κατά 10,8 ποσοστιαίες μονάδες σε σύγκριση με το 2022, φτάνοντας το 161,9% του ΑΕΠ, λόγω της οικονομικής ανάπτυξης και του αυξημένου πληθωρισμού.

²² Τράπεζα της Ελλάδος, Note on the Greek Economy, τεύχος 14 Φεβρουαρίου 2025, https://www.bankofgreece.gr/Publications/Note_on_the_Greek_economy_14_February_2025.pdf.

Η επέκταση της τραπεζικής πίστης προς τις επιχειρήσεις επιταχύνθηκε σημαντικά το 2024, σε ευθυγράμμιση με την οικονομική ανάπτυξη και τη μείωση των επιτοκίων. Οι καταθέσεις του ιδιωτικού τομέα συνέχισαν να αυξάνονται το 2024, αλλά ο ρυθμός αύξησης των καταθέσεων των νοικοκυριών επιβραδύνθηκε. Τα τραπεζικά επιτόκια δανεισμού μειώθηκαν από τα μέσα του 2023, αλλά παραμένουν υψηλά σε σύγκριση με τα τελευταία δέκα χρόνια.

Οι αποδόσεις των κρατικών ομολόγων και τα περιθώρια μειώθηκαν, καθώς ο αντίκτυπος των υψηλότερων επιτοκίων μετριάστηκε από τις αναβαθμίσεις της πιστοληπτικής αξιολόγησης της Ελλάδας στην επενδυτική βαθμίδα.

Προοπτικές για το μέλλον

Σύμφωνα με τις τελευταίες προβλέψεις της Τράπεζας της Ελλάδος, η ανάπτυξη αναμένεται να κορυφωθεί το 2025 και στη συνέχεια να συγκλίνει προς το δυνητικό ρυθμό ανάπτυξης. Η ανάπτυξη θα υποστηριχθεί κυρίως από την ιδιωτική κατανάλωση και τις επενδύσεις, που ενισχύονται από τους διαθέσιμους ευρωπαϊκούς πόρους.

Ο πληθωρισμός αναμένεται να συνεχίσει να επιβραδύνεται το 2025. Η δημοσιονομική πολιτική για την περίοδο 2024-2026 εκτιμάται ότι θα είναι ελαφρώς επεκτατική, λόγω της αυξημένης επενδυτικής δαπάνης που χρηματοδοτείται από το Ταμείο Ανάκαμψης και Ανθεκτικότητας (RRF).

Οι κίνδυνοι που περιβάλλουν τις προβλέψεις ανάπτυξης είναι κυρίως πτωτικοί και σχετίζονται με την κλιματική αλλαγή και την αυξημένη παγκόσμια πολιτική αβεβαιότητα, που θα μπορούσε να οδηγήσει σε χαμηλότερο διεθνές εμπόριο και επενδύσεις, εν μέσω φόβων για νέες προστατευτικές πολιτικές.

Δείκτης	2023	2024*	2025*
Ανάπτυξη ΑΕΠ (%)	2,3%	2,4%	2,5%
Πληθωρισμός (HICP) (%)	4,0%	3,0%	2,6%
Πρωτογενές πλεόνασμα (% ΑΕΠ)	1,9%	1,6%	1,4%
Χρέος ως % του ΑΕΠ	161,9%	155,4%	150,2%
Ανεργία (%)	10,1%	9,6%	9,2%
Ιδιωτική κατανάλωση (ετήσια % αλλαγή)	2,8%	3,0%	2,7%

Πηγή: ΕΛΣΤΑΤ, Τράπεζα της Ελλάδος, 2/2025, * εκτίμηση

Πίνακας 1. Πίνακας Οικονομικών Δεδομένων

3.4.1 Οικονομικές Πληροφορίες

Οικονομική Δραστηριότητα

Ο δείκτης οικονομικού κλίματος (ESI) αυξήθηκε τον Ιανουάριο (σε 108,6 από 106,4 τον Δεκέμβριο), λόγω της βελτίωσης των επιχειρηματικών προσδοκιών στον μεταποιητικό τομέα, που αντιστάθμισε την επιδείνωση σε άλλους επιχειρηματικούς τομείς, ενώ βελτιώθηκε και η καταναλωτική εμπιστοσύνη. Ο δείκτης PMI διαμορφώθηκε στο 52,8 τον Ιανουάριο (ελαφρώς χαμηλότερος από 53,2 τον Δεκέμβριο), υποδεικνύοντας τη συνέχιση της ανάπτυξης στον μεταποιητικό τομέα της Ελλάδας τα τελευταία δύο χρόνια.

Η βιομηχανική παραγωγή αυξήθηκε κατά 5,8% σε ετήσια βάση τον Δεκέμβριο, κυρίως λόγω της ανόδου στη μεταποίηση (3,6%) και την παραγωγή ηλεκτρικής ενέργειας (16,4%). Το 2024, η βιομηχανική παραγωγή αυξήθηκε συνολικά κατά 5,2%, ενώ η μεταποιητική παραγωγή αυξήθηκε κατά 3,7%.

Ο όγκος των οικοδομικών αδειών αυξήθηκε τον Οκτώβριο του 2024 κατά 46,7% ετησίως και παρέμεινε σε θετική τροχιά κατά την περίοδο Ιανουαρίου-Οκτωβρίου 2024 (+14,7%).

Ο όγκος των λιανικών πωλήσεων αυξήθηκε τον Νοέμβριο κατά 1,1% ετησίως, αλλά στο σύνολο του Ιανουαρίου-Νοεμβρίου 2024 μειώθηκε κατά 1,2%. Το ονομαστικό διαθέσιμο εισόδημα των νοικοκυριών αυξήθηκε κατά 7,3% το τρίτο τρίμηνο του 2024 λόγω της θετικής συνεισφοράς του εισοδήματος από εργασία (μισθωτή απασχόληση και αυτοαπασχόληση), ενώ το πραγματικό διαθέσιμο εισόδημα αυξήθηκε λιγότερο (+3,0%), αντικατοπτρίζοντας τον αντίκτυπο του υψηλού πληθωρισμού.

Εξέλιξη της Αγοράς Εργασίας

Η αγορά εργασίας στην Ελλάδα παρουσίασε περαιτέρω βελτίωση το 2024, με την απασχόληση να αυξάνεται και την ανεργία να μειώνεται σε μονοψήφια ποσοστά για πρώτη φορά μετά από δεκαετίες.

- Ο δείκτης ανεργίας μειώθηκε στο **9,6% τον Δεκέμβριο του 2024**, σημειώνοντας βελτίωση σε σχέση με το **10,4% του αντίστοιχου μήνα του 2023**.
- Ο αριθμός των απασχολούμενων αυξήθηκε κατά **2,3% σε ετήσια βάση**, υποστηριζόμενος από τη δυναμική του τουριστικού και κατασκευαστικού κλάδου.
- Οι κενές θέσεις εργασίας στον ιδιωτικό τομέα αυξήθηκαν κατά **7,5%** το τελευταίο τρίμηνο του 2024, αντανακλώντας τη ζήτηση για εξειδικευμένο προσωπικό.

Η αύξηση της απασχόλησης συνοδεύτηκε από αύξηση των μισθών, αν και με **χαμηλότερο ρυθμό από τον πληθωρισμό**, με αποτέλεσμα την επιβράδυνση της πραγματικής αύξησης του διαθέσιμου εισοδήματος.

Πληθωρισμός και Τιμές

Ο πληθωρισμός στην Ελλάδα εμφάνισε **αποκλιμάκωση** το 2024, ωστόσο, οι πληθωριστικές πιέσεις στον τομέα των υπηρεσιών και στα μη επεξεργασμένα τρόφιμα παρέμειναν ισχυρές.

- Ο ετήσιος πληθωρισμός **HICP** διαμορφώθηκε στο **3,1% τον Ιανουάριο του 2025**, καταγράφοντας αύξηση σε σύγκριση με το **3,0% του Δεκεμβρίου 2024**.
- Οι τιμές των υπηρεσιών αυξήθηκαν κατά **4,2%**, με τη μεγαλύτερη άνοδο να σημειώνεται στις μεταφορές (+5,8%) και στη στέγαση (+4,9%).
- Η ενέργεια, μετά από **σημαντική μείωση των τιμών το 2023**, παρουσίασε ήπια ανοδική τάση το τελευταίο τρίμηνο του 2024, αντανακλώντας τις διακυμάνσεις των διεθνών αγορών φυσικού αερίου και πετρελαίου.

Παρά την αποκλιμάκωση του γενικού πληθωρισμού, οι τιμές των βασικών καταναλωτικών αγαθών συνέχισαν να επιβαρύνουν τα νοικοκυριά με **χαμηλά εισοδήματα**.

Δημοσιονομικές Εξελίξεις

Το 2024, η Ελλάδα πέτυχε σημαντική δημοσιονομική βελτίωση, ξεπερνώντας τους στόχους του προϋπολογισμού.

- Το **πρωτογενές πλεόνασμα** διαμορφώθηκε στο **1,9% του ΑΕΠ**, υπερβαίνοντας τον στόχο του 1,1%.
- Οι φορολογικές εισπράξεις αυξήθηκαν κατά **7,5%**, λόγω της επέκτασης της οικονομικής δραστηριότητας και της βελτίωσης της φορολογικής συμμόρφωσης.
- Οι δημόσιες δαπάνες μειώθηκαν **κατά 1,2% του ΑΕΠ**, αντανακλώντας τη μείωση των μέτρων στήριξης για την ενεργειακή κρίση.

Η **αναβάθμιση της πιστοληπτικής ικανότητας** της Ελλάδας στην **επενδυτική βαθμίδα** από τους μεγάλους οίκους αξιολόγησης συνέβαλε στη μείωση του κόστους δανεισμού και στην ενίσχυση της εμπιστοσύνης των επενδυτών.

Χρηματοπιστωτική Σταθερότητα και Τραπεζικός Τομέας

Το ελληνικό τραπεζικό σύστημα παρουσίασε **περαιτέρω βελτίωση** το 2024, με αύξηση της χρηματοδότησης προς τις επιχειρήσεις και τις καταθέσεις.

- Η **τραπεζική πίστη προς τις επιχειρήσεις** αυξήθηκε **κατά 4,8%** σε ετήσια βάση, υποστηριζόμενη από την ισχυρή οικονομική ανάπτυξη και τη βελτίωση των συνθηκών ρευστότητας.
- Οι **καταθέσεις του ιδιωτικού τομέα** αυξήθηκαν κατά **3,2%**, αν και η αποταμίευση των νοικοκυριών επιβραδύνθηκε λόγω της αύξησης των καταναλωτικών δαπανών.
- Τα **επιτόκια χορηγήσεων** μειώθηκαν ελαφρώς, αλλά παραμένουν υψηλότερα από τα προ πανδημίας επίπεδα.

Η μείωση των μη εξυπηρετούμενων δανείων συνεχίστηκε, με το ποσοστό **NPLs** να διαμορφώνεται κάτω από το **6%**, πλησιάζοντας τα ευρωπαϊκά επίπεδα.

Εξωτερικός Τομέας και Ισοζύγιο Πληρωμών

Το **έλλειμμα τρεχουσών συναλλαγών** παρουσίασε μικρή επιδείνωση το 2024, κυρίως λόγω της αύξησης των εισαγωγών και της επιβράδυνσης των εξαγωγών.

- Το **έλλειμμα τρεχουσών συναλλαγών** διευρύνθηκε **κατά 510,9 εκατ. ευρώ** στο διάστημα Ιανουαρίου-Νοεμβρίου 2024.
- Οι εξαγωγές αγαθών μειώθηκαν κατά **2,5%**, κυρίως λόγω της χαμηλότερης ζήτησης στην Ευρωζώνη.
- Ο **τουρισμός** διατήρησε τη δυναμική του, με αύξηση **8,2% στις τουριστικές εισπράξεις**, γεγονός που περιόρισε τις απώλειες από τις εμπορικές συναλλαγές.

Η σταδιακή ανάκαμψη του παγκόσμιου εμπορίου το 2025 αναμένεται να συμβάλει στην αντιστροφή της τάσης του ελλείμματος.

Προοπτικές και Κίνδυνοι για το 2025

Οι προβλέψεις για την ελληνική οικονομία το 2025 παραμένουν **θετικές**, με την ανάπτυξη να συνεχίζεται, αν και με χαμηλότερο ρυθμό.

- Το **ΑΕΠ** αναμένεται να αυξηθεί κατά **2,5%**, υποστηριζόμενο από την **ιδιωτική κατανάλωση και τις επενδύσεις**.
- Ο πληθωρισμός προβλέπεται να μειωθεί **στο 2,6%**, πλησιάζοντας τον στόχο της Ευρωπαϊκής Κεντρικής Τράπεζας.
- Οι δημόσιες επενδύσεις μέσω του **Ταμείου Ανάκαμψης και Ανθεκτικότητας (RRF)** θα διαδραματίσουν καθοριστικό ρόλο στην οικονομική δραστηριότητα.

Ωστόσο, οι κίνδυνοι είναι **κυρίως πτωτικοί** και αφορούν:

1. **Πιθανές γεωπολιτικές εντάσεις**, που θα μπορούσαν να επηρεάσουν την ενεργειακή ασφάλεια.
2. **Κλιματικές αλλαγές**, με επιπτώσεις στη γεωργία και τον τουρισμό.
3. **Αργή αποκλιμάκωση των επιτοκίων**, που μπορεί να επιβαρύνει τη χρηματοδότηση των επιχειρήσεων.

Η ελληνική οικονομία έχει επιτύχει σημαντική πρόοδο σε δημοσιονομικό και τραπεζικό επίπεδο, ενώ η ανάπτυξη συνεχίζεται με θετικούς ρυθμούς. Παρόλο που υπάρχουν **αβεβαιότητες στο εξωτερικό περιβάλλον**, η ενίσχυση των επενδύσεων και η σταδιακή αποκλιμάκωση του πληθωρισμού αναμένεται να υποστηρίξουν την ελληνική οικονομία το 2025.

3.4.2 Ελληνική οικονομία και αγορά εργασίας

Οι εξελίξεις στην αγορά εργασίας παρέμειναν θετικές το 3ο τρίμηνο του 2024, με την απασχόληση να αυξάνεται και την ανεργία να μειώνεται. Παρόλα αυτά, υπάρχουν προκλήσεις που σχετίζονται με τη στενότητα της αγοράς εργασίας.

Η συνολική απασχόληση αυξήθηκε κατά το 3ο τρίμηνο του 2024, κυρίως λόγω της αύξησης των θέσεων εργασίας στους τομείς της κατασκευής, του εμπορίου και του τουρισμού. Τα τελευταία μηνιαία στοιχεία της Έρευνας Εργατικού Δυναμικού (Labour Force Survey - LFS) δείχνουν, ότι η απασχόληση συνέχισε να αυξάνεται τον Δεκέμβριο του 2024.

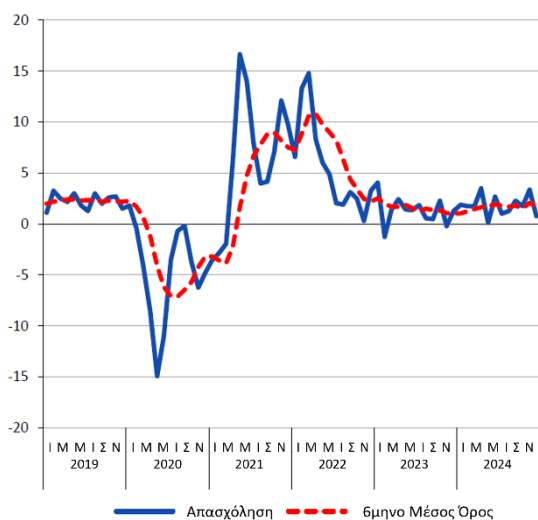
Το ποσοστό ανεργίας μειώθηκε το τρίτο τρίμηνο του 2024 κατά 1,8 ποσοστιαίες μονάδες σε σύγκριση με το αντίστοιχο τρίμηνο του 2023. Το ποσοστό των μακροχρόνια ανέργων μειώθηκε κατά 3,8 ποσοστιαίες μονάδες. Τον Δεκέμβριο του 2024, το εποχικά διορθωμένο ποσοστό ανεργίας μειώθηκε σε σύγκριση με τον προηγούμενο μήνα.

Οι καθαρές ροές εξαρτημένης απασχόλησης στον ιδιωτικό τομέα²³ παρέμειναν θετικές το 2023 και ήταν σημαντικά υψηλότερες σε σύγκριση με το 2022. Ωστόσο, τον Δεκέμβριο του 2024, οι καθαρές ροές εξαρτημένης απασχόλησης στον ιδιωτικό τομέα ήταν αρνητικές λόγω απολύσεων στον ξενοδοχειακό κλάδο και στον κλάδο της εστίασης. Συνολικά, το 2024, οι καθαρές ροές εξαρτημένης απασχόλησης στον ιδιωτικό τομέα παρέμειναν θετικές, αλλά σε χαμηλότερα επίπεδα από την αντίστοιχη περίοδο του 2023.

Ο αριθμός των εγγεγραμμένων ανέργων²⁴ μειώθηκε τον Δεκέμβριο του 2024, καθώς μειώθηκε τόσο ο αριθμός των μακροχρόνια ανέργων, όσο και των βραχυχρόνια ανέργων. Ωστόσο, ο αριθμός των δικαιούχων επιδόματος ανεργίας αυξήθηκε σε σύγκριση με τον προηγούμενο μήνα.

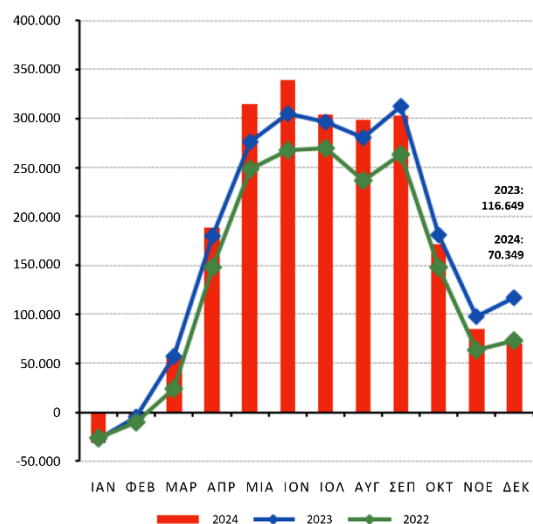
Ο Δείκτης Προσδοκιών για την Απασχόληση (Employment Expectations Index) της Ευρωπαϊκής Επιτροπής μειώθηκε τον Ιανουάριο του 2025 σε σύγκριση με τον Δεκέμβριο του 2024, κυρίως λόγω της επιδείνωσης των προσδοκιών απασχόλησης στον κλάδο του λιανικού εμπορίου.

Όσον αφορά τη στενότητα της αγοράς εργασίας, η αυξητική της τάση συνεχίστηκε κατά τους πρώτους εννέα μήνες του 2024, με την αύξηση της στενότητας να καταγράφεται στους περισσότερους τομείς της οικονομίας. Συγκεκριμένα, οι υψηλότεροι δείκτες στενότητας παρατηρούνται στους τομείς της κατασκευής, του χονδρικού και λιανικού εμπορίου, των μεταφορών, της διαμονής και της εστίασης, καθώς και της μεταποίησης. Αντίθετα, οι μόνοι τομείς που παρουσίασαν μείωση στις κενές θέσεις εργασίας σε σύγκριση με την αντίστοιχη περίοδο του 2023 ήταν ο τομέας της πληροφορικής και ο χρηματοπιστωτικός τομέας.



Πηγή: ΕΛΣΤΑΤ, Labour Force Survey

Διάγραμμα 1. Ροές Απασχόλησης



Πηγή: ΕΡΓΑΝΗ, αθροιστικές καθαρές ροές, σε χιλιάδες

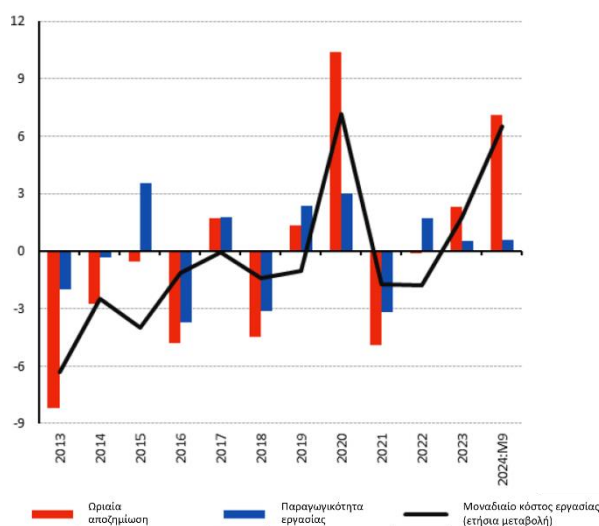
Διάγραμμα 2. Ροές εξαρτημένης απασχόλησης στον ιδιωτικό τομέα

Σύμφωνα με τα ετήσια δεδομένα των εθνικών λογαριασμών⁷³, ο μέσος μηνιαίος μισθός ανήλθε σε **1.342 ευρώ** το 2024, σημειώνοντας αύξηση **7,3%** σε σύγκριση με το 2023. Αντίστοιχα, αυξήθηκε ο αριθμός των εργαζομένων που λαμβάνουν πάνω από **900 ευρώ** μηνιαίως.

Συγκεκριμένα, σε σύγκριση με το 2023, ο αριθμός των εργαζομένων με μισθούς μεταξύ **901-1.200 ευρώ** το μήνα αυξήθηκε κατά **16,7%**. Επιπλέον, αντικατοπτρίζοντας την αύξηση του κατώτατου μισθού στα **830 ευρώ**, το ποσοστό των εργαζομένων που λαμβάνουν λιγότερα από **800 ευρώ** τον μήνα (μεικτά) μειώθηκε σε **17,8%**, από **30,9%** το 2022.

²³ Σύμφωνα με το πληροφοριακό σύστημα ΕΡΓΑΝΗ του Υπουργείου Εργασίας.

²⁴ Σύμφωνα με τα στοιχεία της ΔΥΠΑ.



Πηγή: ΕΛΣΤΑΤ, Ετήσιοι Εθνικοί Λογαριασμοί

Σημείωση: Η παραγωγικότητα της εργασίας είναι το πραγματικό ΑΕΠ (τιμές 2020) ανά ώρα εργασίας.
Η οριαία αποζημίωση μισθωτών είναι η αποζημίωση των εργαζομένων ανά ώρα εργασίας

Διάγραμμα 3. Μοναδιαίο κόστος εργασίας (ULC) και συμβολή των επιμέρους παραγόντων

Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας

Το 2024 υπογράφηκαν 238 νέες συλλογικές επιχειρησιακές συμβάσεις εργασίας, καλύπτοντας 171.161 εργαζόμενους. Από αυτές, 82 προέβλεπαν αυξήσεις μισθών, ενώ οι υπόλοιπες δεν προέβλεπαν αλλαγές στις αποδοχές. Το 2023 είχαν υπογραφεί 209 νέες επιχειρησιακές συμβάσεις, καλύπτοντας 137.179 εργαζόμενους, εκ των οποίων 59 προέβλεπαν αυξήσεις μισθών. Σημαντικές πρόσφατες συλλογικές συμβάσεις:

- Στις 29 Απριλίου 2024, η Υπουργός Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης υπέγραψε απόφαση με την οποία επεκτάθηκε η ισχύς της κλαδικής συλλογικής σύμβασης εργασίας για τις ιδιωτικές ασφαλιστικές επιχειρήσεις σε όλους τους εργαζόμενους του κλάδου.
- Τον Δεκέμβριο του 2023, η διετής κλαδική σύμβαση για τη βιομηχανία τσιμέντου προέβλεπε αυξήσεις 5% από 1ης Ιανουαρίου 2023 και 5% από 1ης Απριλίου 2023 (και οι δύο αναδρομικά), καθώς και 4% από 1ης Ιανουαρίου 2024.
- Τον Ιούνιο του 2023, μια διετής κλαδική σύμβαση για τη βιομηχανία τροφίμων και ποτών, καλύπτοντας περίπου 400.000 εργαζόμενους, προέβλεπε αυξήσεις 5,5% από 1ης Ιουνίου 2023 και 5% από 1ης Ιουνίου 2024.
- Τον Δεκέμβριο του 2022, μια διετής σύμβαση για τους ξενοδοχοϋπαλλήλους προέβλεπε αύξηση μισθών κατά 5,5% από 1ης Ιανουαρίου 2023 και επιπλέον 5% από 1ης Ιανουαρίου 2024.

Κατώτατος Μισθός

Ο νομοθετημένος κατώτατος μισθός αυξήθηκε κατά 9,4% από 1ης Απριλίου 2023, φτάνοντας στα 780 ευρώ τον μήνα. Προηγούμενες αυξήσεις του κατώτατου μισθού σημειώθηκαν το 2022 (9,5%) και το 2019 (11%). Από 1ης Απριλίου 2024, ο κατώτατος μισθός αυξήθηκε περαιτέρω κατά 6,4%, φτάνοντας στα 830 ευρώ τον μήνα. Συνολικά, από το τέλος του 2018, ο κατώτατος μισθός έχει αυξηθεί κατά 41,6%. Τον Δεκέμβριο του 2024, η Βουλή ψήφισε νόμο που ενσωματώνει την Ευρωπαϊκή Οδηγία 2022/2041 σχετικά με επαρκείς κατώτατους μισθούς στην Ευρωπαϊκή Ένωση και εισάγει έναν νέο τρόπο υπολογισμού του κατώτατου μισθού, ο οποίος θα εφαρμοστεί από το 2028. Σύμφωνα με αυτόν, ο κατώτατος μισθός θα καλύπτει όλους τους εργαζόμενους στον ιδιωτικό και δημόσιο τομέα και θα προσαρμόζεται κάθε χρόνο με βάση δύο βασικούς παράγοντες:

1. Την ετήσια μεταβολή του δείκτη τιμών καταναλωτή για το κατώτερο 20% των νοικοκυριών.
2. Την ετήσια μεταβολή της αγοραστικής δύναμης του γενικού μισθολογικού δείκτη.

Παράλληλα, ο νόμος εισάγει διατάξεις για την ενίσχυση των συλλογικών διαπραγματεύσεων.

3.5 Οι μεταρρυθμίσεις στον κατώτατο μισθό και η εξέλιξή του

3.5.1 Οι Αλλαγές Κατά Την Περίοδο Των Μνημονίων (2012-2018)

Κατά την περίοδο της ελληνικής χρηματοοικονομικής κρίσης, το σύστημα καθορισμού του κατώτατου μισθού υπέστη ριζικές αλλαγές. Το 2012, με τον Νόμο 4046/2012, η διαδικασία διαμόρφωσης του κατώτατου μισθού απομακρύνθηκε από τις συλλογικές διαπραγματεύσεις και πέρασε υπό κρατικό έλεγχο. Στο πλαίσιο των μνημονιακών δεσμεύσεων, η πολιτεία νομοθέτησε τη **μείωση του κατώτατου μισθού κατά 22%** (και κατά 32% για νέους κάτω των 25 ετών), διαμορφώνοντάς τον κατώτατο μισθό στα **586 ευρώ** μεικτά και **511 ευρώ** αντίστοιχα. Αυτή η μεταρρύθμιση είχε σημαντικές επιπτώσεις στην αγοραστική δύναμη των εργαζομένων και στην ευρύτερη οικονομική δραστηριότητα.

Κατά τη διάρκεια αυτής της περιόδου, η αναστολή των συλλογικών διαπραγματεύσεων και η επιβολή νομοθετικά καθορισμένου κατώτατου μισθού θεωρήθηκε μέτρο σταθεροποίησης της ελληνικής οικονομίας και της ανταγωνιστικότητας. Παράλληλα, οι μεταρρυθμίσεις της περιόδου οδήγησαν στην εισαγωγή ενός **νέου μηχανισμού αναπροσαρμογής**, ο οποίος εφαρμόστηκε τα επόμενα χρόνια.

3.5.2 Η επανεκκίνηση της διαδικασίας αναπροσαρμογής του κατώτατου μισθού (2018-2024)

Η πρώτη αύξηση του κατώτατου μισθού **με το νέο σύστημα** πραγματοποιήθηκε το **2019**, μετά από έξι χρόνια στασιμότητας. Συγκεκριμένα:

- **Σεπτέμβριος 2018 - Ιανουάριος 2019:** Η διαδικασία αναπροσαρμογής ολοκληρώθηκε, με τον κατώτατο μισθό να αυξάνεται από **586 ευρώ σε 650 ευρώ** μεικτά, ενώ ταυτόχρονα καταργήθηκε ο υποκατώτατος μισθός για νέους κάτω των 25 ετών.
- **Ιούλιος 2021:** Παρά τις δυσκολίες που προκάλεσε η πανδημία του COVID-19, πραγματοποιήθηκε νέα αναθεώρηση, με τον κατώτατο μισθό να αυξάνεται σε **663 ευρώ**.
- **Απρίλιος 2022:** Σημαντική αύξηση του κατώτατου μισθού στα **713 ευρώ**, αντανακλώντας την ανάγκη στήριξης των εργαζομένων μετά την πανδημική κρίση.
- **Μάιος 2023:** Εφαρμόστηκε νέα αύξηση στα **780 ευρώ**, η οποία συνδυάστηκε με συνολικό ανασχεδιασμό της μισθολογικής πολιτικής.
- **Απρίλιος 2024:** Ο κατώτατος μισθός αναπροσαρμόστηκε περαιτέρω, φτάνοντας στα **830 ευρώ**.
- **Απρίλιος 2025:** Ο κατώτατος μισθός αναπροσαρμόστηκε περαιτέρω, φτάνοντας στα **880 ευρώ**.

3.5.3 Ο νέος μηχανισμός καθορισμού του κατώτατου μισθού

Στο νέο μοντέλο καθορισμού του κατώτατου μισθού, η **διαμόρφωσή του βασίζεται πλέον σε τεχνικές εισηγήσεις ανεξάρτητων φορέων**, λαμβάνοντας υπόψη κρίσιμους οικονομικούς δείκτες, όπως:

- Τον **ρυθμό ανάπτυξης της οικονομίας**.
- Τον **πληθωρισμό και το κόστος ζωής**.
- Τα **επίπεδα ανεργίας**.
- Την **παραγωγικότητα της εργασίας**.

Η υιοθέτηση αυτού του συστήματος αποσκοπεί στη δημιουργία ενός **πιο διαφανούς και προβλέψιμου μηχανισμού** αναπροσαρμογής του κατώτατου μισθού, διασφαλίζοντας τόσο τη βιωσιμότητα των επιχειρήσεων όσο και την αγοραστική δύναμη των εργαζομένων.

Η πορεία του κατώτατου μισθού στην Ελλάδα αντικατοπτρίζει τη **συνεχή διαπραγμάτευση μεταξύ κοινωνικών και οικονομικών παραμέτρων**. Η ανάγκη για ένα ισορροπημένο πλαίσιο καθορισμού του, που θα διασφαλίζει τόσο τη βιώσιμη ανάπτυξη όσο και την κοινωνική συνοχή, αποτελεί πρόκληση για το μέλλον.

Έτος	Κατώτατος μισθός (ονομαστικές μεικτές αποδοχές σε €)	
	12μηνιαία βάση	14μηνιαία βάση
2000	542,70 €	465,20 €
2001	543,60 €	465,90 €
2002	571,70 €	490,00 €
2003	606,50 €	519,90 €
2004	630,80 €	540,70 €
2005	667,70 €	572,30 €
2006	709,70 €	608,30 €
2007	730,30 €	626,00 €
2008	794,00 €	680,60 €
2009	817,80 €	701,00 €
2010	862,80 €	739,60 €
2011	862,80 €	739,60 €
2012	876,60 €	751,40 €
2013	683,80 €	586,10 €
2014	683,80 €	586,10 €
2015	683,80 €	586,10 €
2016	683,80 €	586,10 €
2017	683,80 €	586,10 €
2018	683,80 €	586,10 €
2019	758,33 €	650,00 €
2020	758,33 €	650,00 €
2021	758,33 €	650,00 €
2022	773,50 €	663,00 €
2022	831,83 €	713,00 €
2023	910,00 €	780,00 €
2024	968,33 €	830,00 €
2025	1026,66 €	880,00 €

Πηγή: ΕΛΣΤΑΤ & Eurostat, 2025

Πίνακας 2. Κατώτατος μισθός στην Ελλάδα, 2000-2025

Κεφάλαιο 4. Ο κατώτατος μισθός σε παγκόσμιο και ευρωπαϊκό επίπεδο

Ο κατώτατος μισθός αποτελεί σήμερα ένα από τα πλέον κρίσιμα εργαλεία κοινωνικής πολιτικής σε παγκόσμιο και εθνικό επίπεδο, καθώς συμβάλλει στην προστασία των εργαζομένων από αδικαιολόγητα χαμηλές αμοιβές. Η σημασία του κατώτατου μισθού τόσο στη διασφάλιση μιας στοιχειώδους οικονομικής ευημερίας, όσο και στην ενίσχυση της κοινωνικής συνοχής, έχει καταγραφεί σε κομβικά κείμενα του διεθνούς δικαίου. Ωστόσο, οι εξελίξεις στη σύγχρονη παγκοσμιοποιημένη αγορά εργασίας, σε συνδυασμό με τις διαδοχικές οικονομικές κρίσεις, καθιστούν τον καθορισμό ενός «επαρκούς» και «δίκαιου» κατώτατου μισθού εξαιρετικά περίπλοκο. Στο παρακάτω κείμενο που ακολουθεί, επιχειρείται μια εκτενέστερη ανάλυση του ρόλου του κατώτατου μισθού από ιστορική, νομική και οικονομική σκοπιά, με ιδιαίτερη έμφαση στον τρόπο που τον αντιλαμβάνονται και τον κατοχυρώνουν οι διεθνείς οργανισμοί, όπως ο Οργανισμός Ηνωμένων Εθνών (ΟΗΕ) και η Διεθνής Οργάνωση Εργασίας (ΔΟΕ).

4.1 Ιστορική αφετηρία και θεμελίωση του δικαιώματος στον κατώτατο μισθό

Ήδη από τον 20ό αιώνα, η ανάγκη για θεσμική προστασία των εργαζομένων έγινε αδήριτη, κυρίως λόγω των συνθηκών εκμετάλλευσης που επικρατούσαν στη βιομηχανική εποχή. Η θεσμοθέτηση και η επίσημη διακήρυξη των κοινωνικών δικαιωμάτων -μεταξύ των οποίων συμπεριλαμβάνεται το δικαίωμα σε μια δίκαιη αμοιβή- βρήκε πρόσφορο έδαφος μετά τον Β' Παγκόσμιο Πόλεμο. Οι οδυνηρές εμπειρίες του Πολέμου κατέστησαν εμφανή την ανάγκη για ένα παγκόσμιο πλαίσιο προστασίας των εργαζομένων, προκειμένου να διασφαλισθεί η κοινωνική συνοχή και να αποφευχθεί η επανάληψη μαζικών και ακραίων φαινομένων φτώχειας.

Η **Οικουμενική Διακήρυξη για τα Δικαιώματα του Ανθρώπου** (1948) αποτέλεσε τον θεμέλιο λίθο για την κατοχύρωση του δικαιώματος σε έναν κατώτατο μισθό, ρητά διατυπωμένο στο άρθρο 23, παρ. 3, όπου προσδιορίζεται ως «δίκαιη και ευνοϊκή αμοιβή που εξασφαλίζει στον ίδιο και στην οικογένειά του μια ύπαρξη αντάξια της ανθρωπίνης αξιοπρέπειας». Η διατύπωση αυτή, μολονότι γενική, καταδεικνύει την ευρεία προσέγγιση της εποχής, η οποία δεν εστίαζε μόνο στην ικανοποίηση των βασικών αναγκών (τροφής, στέγης, ένδυσης), αλλά και στην εν γένει προαγωγή μιας αξιοπρεπούς διαβίωσης που να περιλαμβάνει τη δυνατότητα συμμετοχής στην κοινωνική και πολιτισμική ζωή.

Σε συνέχεια αυτής της θεμελίωσης, το **Διεθνές Σύμφωνο για τα Οικονομικά, Κοινωνικά και Πολιτιστικά Δικαιώματα** του ΟΗΕ (1966) συμπεριέλαβε το δικαίωμα στον κατώτατο μισθό ως κομμάτι των δικαιωμάτων σε «δίκαιες και ευνοϊκές συνθήκες εργασίας». Κεντρική στην επιχειρηματολογία του Συμφώνου είναι η έννοια της «αξιοπρεπούς διαβίωσης», η οποία θεωρήθηκε ως φυσική συνέχεια της Οικουμενικής Διακήρυξης. Στο πλαίσιο αυτό, η οπτική του διεθνούς δικαίου είναι σαφής: ο κατώτατος μισθός δεν μπορεί να είναι απλώς ένα μέσο για την εξασφάλιση επιβίωσης, αλλά πρέπει να ανταποκρίνεται σε πιο απαιτητικές προδιαγραφές, που περιλαμβάνουν την κοινωνική ένταξη και την αποφυγή φαινομένων ακραίας φτώχειας και περιθωριοποίησης.

Ο ρόλος της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας (ΔΟΕ) και οι βασικές έννοιες

Η **Διεθνής Οργάνωση Εργασίας (ΔΟΕ)**, που λειτουργεί υπό την αιγίδα του ΟΗΕ, διαδραματίζει καταλυτικό ρόλο στην προστασία των δικαιωμάτων των εργαζομένων σε παγκόσμιο επίπεδο. Από την ίδρυσή της, μετά τον Α' Παγκόσμιο Πόλεμο, η ΔΟΕ έθεσε στον πυρήνα της ατζέντας της ζητήματα σχετικά με τους μισθούς και τις συνθήκες εργασίας. Ο **Καταστατικός Χάρτης** της ΔΟΕ (που αρχικά ενσωματώθηκε στη Συνθήκη των Βερσαλλιών) ήδη από τότε αναδείκνυε την αναγκαιότητα επαρκών μισθών για την προστασία του κόσμου της εργασίας.

Η Επιτροπή Εμπειρογνομώνων της ΔΟΕ

Μια σημαντική πτυχή της δραστηριότητας της ΔΟΕ είναι η δράση της **Επιτροπής Εμπειρογνομώνων για την Εφαρμογή των Συμβάσεων και Συστάσεων**. Η Επιτροπή αυτή ερμηνεύει και παρακολουθεί την εφαρμογή των διεθνών συμβάσεων που αφορούν τα εργασιακά δικαιώματα και, ιδίως, τη Σύμβαση υπ' αριθ. 131 για τον κατώτατο μισθό. Στη βάση αυτής της Επιτροπής, αναλύεται συνεχώς το πώς μπορούν να εξισορροπηθούν οι κοινωνικές ανάγκες (π.χ. εξασφάλιση ενός ικανοποιητικού εισοδήματος) με τα οικονομικά δεδομένα (επίπεδα παραγωγικότητας, απασχόληση, ανταγωνιστικότητα).

Μισθός διαβίωσης και δίκαιος μισθός

Η έννοια του «μισθού διαβίωσης» (living wage) είναι προγενέστερη και ευρύτερη από αυτήν του «κατώτατου μισθού». Ορισμένοι μελετητές υποστηρίζουν ότι η λέξη «κατώτατος» (minimum) αποτελεί απλώς ένα επίθετο που προσδιορίζει τη βασική, κατώτερη βαθμίδα ενός μισθού διαβίωσης. Αυτό σημαίνει ότι στο υψηλότερο επίπεδο προστασίας βρίσκεται ο «μισθός διαβίωσης», ο οποίος θα πρέπει να εξασφαλίζει ικανοποιητικές συνθήκες ζωής, ενώ ο «κατώτατος μισθός» αποτελεί το ελάχιστο όριο υπό το οποίο δεν νοείται η διατήρηση της ανθρώπινης αξιοπρέπειας.

Παράλληλα, η έννοια του «δίκαιου μισθού» (fair wage) συνδέεται στενά με αυτή του κατώτατου μισθού και του μισθού διαβίωσης. Μια από τις βασικές διαστάσεις της δικαιοσύνης στη μισθολογική διάρθρωση αφορά στην τακτική και πλήρη καταβολή της αμοιβής, στο σεβασμό των ελάχιστων ορίων που προβλέπει ο νόμος και στην αποφυγή υπερβολικών ωραρίων εργασίας. Επιπλέον, ένας «δίκαιος μισθός» απαιτεί μια ισορροπημένη σχέση μεταξύ της ανταμοιβής και της εργασιακής απόδοσης, λαμβάνοντας υπόψη τον βαθμό εκπαίδευσης και τις απαιτήσεις του εκάστοτε επαγγέλματος. Έτσι, ο κατώτατος μισθός λειτουργεί ως το πιο θεμελιώδες επίπεδο αυτής της πυραμίδας δίκαιης αμοιβής.

4.2 Η Διεθνής Οργάνωση Εργασίας και ο κατώτατος μισθός

Ο κατώτατος μισθός αποτελεί ένα θεμελιώδες μέσο κοινωνικής προστασίας και εξισορρόπησης της σχέσης εργασίας σε εθνικό και διεθνές επίπεδο. Αν και η εφαρμογή του ποικίλλει ανάλογα με το πολιτικο-οικονομικό πλαίσιο κάθε χώρας, κοινός παρονομαστής παραμένει η διασφάλιση μιας ελάχιστης οικονομικής ασφάλειας για τους εργαζομένους. Ο μισθός αυτός δεν αφορά μόνο την επιβίωση, αλλά επιδιώκει να εξασφαλίσει συνθήκες που επιτρέπουν μια ζωή με αξιοπρέπεια. Η Διεθνής Οργάνωση Εργασίας (ΔΟΕ),²⁵ από την ίδρυσή της το 1919, έχει αναγνωρίσει την αναγκαιότητα ύπαρξης κατώτατων αμοιβών που να συνάδουν με τον σεβασμό της ανθρώπινης αξιοπρέπειας.

Η παγκοσμιοποίηση, οι ψηφιακές μεταμορφώσεις στην εργασία, η άνοδος της επισφαλούς απασχόλησης και οι κρίσεις - όπως αυτή της πανδημίας του COVID-19 - έχουν εντείνει την ανάγκη για παγκόσμιους μηχανισμούς ρύθμισης. Στο πλαίσιο αυτό, η έννοια του «μισθού διαβίωσης» ή «αξιοπρεπούς διαβίωσης» καθίσταται επίκαιρη όσο ποτέ, αποκτώντας νέα δυναμική στις συζητήσεις για την αναδιανομή του πλούτου, την καταπολέμηση των ανισοτήτων και τη βιωσιμότητα της εργασίας.

Ιστορική εξέλιξη και νομική κατοχύρωση του κατώτατου μισθού

Η νομική θεμελίωση του κατώτατου μισθού στο διεθνές δίκαιο ξεκινάει με την Οικουμενική Διακήρυξη των Δικαιωμάτων του Ανθρώπου του 1948. Στο άρθρο 23, αναφέρεται ρητά, ότι «κάθε εργαζόμενος έχει δικαίωμα σε δίκαιη και ευνοϊκή αμοιβή που του εξασφαλίζει, καθώς και στην οικογένειά του, μια ύπαρξη αντάξια της ανθρώπινης αξιοπρέπειας».²⁶ Η Διακήρυξη αυτή δεν επιβάλλει νομικά δεσμευτικές υποχρεώσεις, ωστόσο, αποτελεί ηθικό και πολιτικό σημείο αναφοράς και αποτελεί τη βάση για επόμενες δεσμευτικές συμβάσεις.

²⁵ https://en.wikipedia.org/wiki/International_Labour_Organization.

²⁶ Οικουμενική Διακήρυξη των Δικαιωμάτων του Ανθρώπου, Ηνωμένα Έθνη, 1948.
https://www.un.org/en/udhrbook/pdf/udhr_booklet_en_web.pdf

Η δεύτερη ουσιαστική αναφορά έρχεται με τη σύναψη του Διεθνούς Συμφώνου για τα Οικονομικά, Κοινωνικά και Πολιτιστικά Δικαιώματα το 1966. Στο άρθρο 7 του Συμφώνου αναγνωρίζεται το δικαίωμα σε δίκαιες και ευνοϊκές συνθήκες εργασίας, που περιλαμβάνουν επαρκή αμοιβή για αξιοπρεπή διαβίωση.

Το Σύμφωνο αυτό είναι δεσμευτικό για τα κράτη που το έχουν κυρώσει, και η Επιτροπή Οικονομικών, Κοινωνικών και Πολιτιστικών Δικαιωμάτων του ΟΗΕ έχει ερμηνεύσει εκτενώς τις υποχρεώσεις αυτές.

Ήδη από την ίδρυσή της το 1919, η ΔΟΕ περιέλαβε την ανάγκη επαρκών αμοιβών στον ιδρυτικό της Χάρτη, εντός της Συνθήκης των Βερσαλλιών.²⁷ Η πρόνοια για την ύπαρξη ενός ικανοποιητικού μισθού που ανταποκρίνεται στις βασικές ανάγκες των εργαζομένων περιλαμβάνεται και στο Προόμιο του Καταστατικού της. Η Σύμβαση υπ' αριθ. 131 της ΔΟΕ (1970) αποτέλεσε καθοριστικό σημείο τομής για τη σύγχρονη θεώρηση του κατώτατου μισθού, προτείνοντας ένα μοντέλο καθορισμού του βασισμένο τόσο στις ανάγκες των εργαζομένων όσο και στους οικονομικούς δείκτες, εισάγοντας δηλαδή μια ισορροπία ανάμεσα στην κοινωνική δικαιοσύνη και την οικονομική βιωσιμότητα.²⁸

Ο ρόλος της ΔΟΕ στον καθορισμό κατώτατων μισθών

Η Σύμβαση υπ' αριθ. 131 (1970) για τον καθορισμό κατώτατων μισθών αποτελεί τη σημαντικότερη νομική αναφορά της ΔΟΕ στο συγκεκριμένο θέμα. Το περιεχόμενό της καθορίζει, ότι κάθε κράτος που την επικυρώνει υποχρεούται να θεσπίζει και να διατηρεί ένα σύστημα κατώτατων μισθών που να είναι επαρκώς προστατευτικό. Το συγκεκριμένο σύστημα οφείλει να βασίζεται σε αντικειμενικά και διαφανή κριτήρια και να είναι αποτέλεσμα κοινωνικού διαλόγου.

Η ΔΟΕ υποδεικνύει, ότι τα βασικά κριτήρια για τον καθορισμό του κατώτατου μισθού είναι:

- Οι ανάγκες των εργαζομένων και των οικογενειών τους, όπως το κόστος ζωής, οι κοινωνικές μεταβιβάσεις και οι συνθήκες διαβίωσης.
- Οι οικονομικοί παράγοντες, όπως η παραγωγικότητα, η δυνατότητα δημιουργίας θέσεων εργασίας και το γενικό επίπεδο αμοιβών στην οικονομία.²⁹

Η σημαντικότητα της Σύμβασης 131 δεν περιορίζεται μόνο στη διατύπωση αυτών των αρχών, αλλά και στον τρόπο που ενθαρρύνει τη συμμετοχή των κοινωνικών εταίρων - εργοδοτών, εργαζομένων και κράτους - στη διαδικασία καθορισμού. Η συμμετοχή αυτή ενισχύει τη νομιμοποίηση των αποφάσεων, μειώνει τις εντάσεις και αυξάνει την πιθανότητα συμμόρφωσης. Επιπλέον, η ΔΟΕ δίνει έμφαση στην ανάγκη συνεχούς αξιολόγησης και αναθεώρησης του κατώτατου μισθού, ώστε να αντανakλά τις πραγματικές κοινωνικές και οικονομικές συνθήκες και να αποφεύγεται η αποδυνάμωσή του μέσω του πληθωρισμού.

4.2.1 Οικονομικές και κοινωνικές επιδράσεις του κατώτατου μισθού

Ο καθορισμός και η εφαρμογή του κατώτατου μισθού έχουν σημαντικές επιπτώσεις τόσο σε μικροοικονομικό, όσο και σε μακροοικονομικό επίπεδο. Σε ατομικό επίπεδο, ένας επαρκής κατώτατος μισθός ενισχύει την αγοραστική δύναμη των εργαζομένων, μειώνει την επισφάλεια, ενισχύει την αυτοεκτίμηση και τη δυνατότητα συμμετοχής στην κοινωνική ζωή. Σε συλλογικό επίπεδο, μπορεί να λειτουργήσει ως εργαλείο αναδιανομής εισοδήματος και περιορισμού των κοινωνικών ανισοτήτων.

Η ΔΟΕ έχει υπογραμμίσει ότι οι κατώτατοι μισθοί, όταν καθορίζονται με προσοχή και βασίζονται σε εμπεριστατωμένα κοινωνικά και οικονομικά δεδομένα, δεν προκαλούν αύξηση της ανεργίας, αλλά ενδέχεται να οδηγήσουν σε αύξηση της παραγωγικότητας και της καταναλωτικής ζήτησης.³⁰ Η σταθερότητα στο εισόδημα των χαμηλόμισθων μπορεί να συμβάλει στη μείωση του κύκλου εργασιακής εναλλαγής, μειώνοντας έτσι το κόστος πρόσληψης και εκπαίδευσης προσωπικού.

²⁷ Συνθήκη Βερσαλλιών, 1919, Μέρος XIII: Οργάνωση Εργασίας. <https://avalon.law.yale.edu/imt/partxiii.asp>

²⁸ Σύμβαση υπ' αρ. 131 για τον Καθορισμό Κατώτατων Μισθών, ΔΟΕ, 1970.

²⁹ Minimum Wage Policy Guide, 2020, , ILO. <https://www.ilo.org/media/423206/download>

³⁰ Global Wage Report 2018/19, ILO.

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/@publ/documents/publication/wcms_650553.pdf

Αρκετές μελέτες, ιδίως σε χώρες του ΟΟΣΑ, έχουν δείξει ότι ένας ισορροπημένος κατώτατος μισθός μπορεί να ενισχύσει την οικονομική ανάπτυξη. Για παράδειγμα, στη Γαλλία και τη Γερμανία, η αύξηση του κατώτατου μισθού τα τελευταία χρόνια δεν συνοδεύτηκε από απώλειες θέσεων εργασίας, αλλά από αύξηση της παραγωγικότητας και ενίσχυση της εσωτερικής ζήτησης.³¹

Ωστόσο, οι επιπτώσεις του κατώτατου μισθού δεν είναι πάντοτε γραμμικές. Σε χώρες όπου η επίσημη οικονομία είναι περιορισμένη και η παραοικονομία εκτεταμένη, ένας υψηλός κατώτατος μισθός μπορεί να λειτουργήσει αντικίνητρο για τη νόμιμη εργασία και να ενισχύσει την αδήλωτη απασχόληση. Επίσης, σε επιχειρήσεις με χαμηλά περιθώρια κέρδους, ενδέχεται να οδηγήσει σε απολύσεις ή αντικατάσταση του ανθρώπινου δυναμικού με τεχνολογία.

Για τον λόγο αυτό, η ΔΟΕ και άλλοι διεθνείς οργανισμοί τονίζουν τη σημασία της σταδιακής προσαρμογής των κατώτατων μισθών, σε συνδυασμό με πολιτικές στήριξης των μικρομεσαίων επιχειρήσεων και επιβολής της νομιμότητας στην αγορά εργασίας. Η συμπληρωματική χρήση μέτρων κοινωνικής πολιτικής, όπως επιδοτήσεις στέγασης ή μεταφορικών εξόδων, μπορεί να συμβάλει σε μια πιο ολιστική προσέγγιση.

Κατώτατος μισθός και κοινωνική δικαιοσύνη σε περιόδους κρίσης

Η σημασία του κατώτατου μισθού γίνεται ακόμη πιο έντονη σε περιόδους κοινωνικοοικονομικών κρίσεων. Η πανδημία του COVID-19, η οποία επέφερε δραστικές αλλαγές στην παγκόσμια αγορά εργασίας, ανέδειξε τις αδυναμίες των υφιστάμενων συστημάτων κοινωνικής προστασίας και τις επιπτώσεις της επισφαλούς εργασίας. Πολλοί εργαζόμενοι, κυρίως στον άτυπο τομέα και τις χαμηλόμισθες θέσεις, βρέθηκαν εκτεθειμένοι σε μαζικές απολύσεις, μείωση ωραρίων ή διακοπή εργασίας χωρίς επαρκή στήριξη.

Σύμφωνα με την Έκθεση της ΔΟΕ για τους Μισθούς 2022-2023, οι χαμηλόμισθοι εργαζόμενοι επλήγησαν δυσανάλογα από την κρίση, καθώς οι τομείς στους οποίους απασχολούνται - όπως η εστίαση, το λιανικό εμπόριο και ο τουρισμός - ήταν από τους πρώτους που επηρεάστηκαν από τα lockdown και τα περιοριστικά μέτρα.³² Το φαινόμενο αυτό επιδείνωσε την οικονομική ανισότητα και απείλησε την κοινωνική συνοχή.

Στο πλαίσιο αυτό, ο κατώτατος μισθός επανήλθε στο προσκήνιο ως ένα εργαλείο άμεσης προστασίας των ευάλωτων ομάδων. Πολλές χώρες ενίσχυσαν τα ελάχιστα επίπεδα αμοιβής ή/ και χορήγησαν συμπληρωματικές ενισχύσεις στους χαμηλόμισθους. Επιπλέον, ενισχύθηκε η συζήτηση για τη θέσπιση ευρωπαϊκού κατώτατου μισθού και για τη διαμόρφωση ελάχιστων κοινωνικών προτύπων σε διακρατικό επίπεδο.

Η κρίση ενίσχυσε επίσης τη σημασία του κοινωνικού διαλόγου. Σε χώρες όπου υπήρξε θεσμική συνεργασία ανάμεσα σε εργοδότες, εργαζομένους και κράτος, οι επιπτώσεις περιορίστηκαν και οι μηχανισμοί στήριξης λειτούργησαν πιο αποτελεσματικά. Η Σύμβαση 131 της ΔΟΕ υπογραμμίζει τη σημασία αυτής της συμμετοχικότητας, που αποκτά ιδιαίτερη σημασία σε περιόδους αβεβαιότητας και μετάβασης.

Ο κοινωνικός διάλογος ως εργαλείο καθορισμού κατώτατων μισθών

Η διαδικασία καθορισμού του κατώτατου μισθού δεν είναι μόνο τεχνική ή οικονομική υπόθεση. Αποτελεί πρωτίστως κοινωνική πράξη, η οποία αποκτά μεγαλύτερη αποτελεσματικότητα όταν στηρίζεται σε θεσμικά κατοχυρωμένο κοινωνικό διάλογο. Η ΔΟΕ, μέσω της Σύμβασης 131 και άλλων διεθνών κειμένων, αναγνωρίζει τη σημασία της τριμερούς συνεργασίας μεταξύ κυβερνήσεων, οργανώσεων εργοδοτών και συνδικάτων στην κατάρτιση και αναθεώρηση των κατώτατων αμοιβών.³³

Ο κοινωνικός διάλογος διασφαλίζει, ότι οι απόψεις όλων των εμπλεκόμενων μερών λαμβάνονται υπόψη, ενισχύοντας τη διαφάνεια και την αποδοχή των τελικών αποφάσεων. Οι χώρες που έχουν θεσμοθετήσει μόνιμες επιτροπές διαβούλευσης για τον κατώτατο μισθό παρουσιάζουν καλύτερους δείκτες συμμόρφωσης και μικρότερες συγκρούσεις κατά την εφαρμογή των νέων πολιτικών. Παραδείγματα επιτυχούς κοινωνικού διαλόγου στον καθορισμό κατώτατου μισθού παρατηρούνται σε χώρες όπως η Γαλλία, η Γερμανία και η Σουηδία.

³¹ Employment Outlook, OECD, 2019. https://www.oecd.org/content/dam/oecd/en/publications/reports/2019/04/oecd-employment-outlook-2019_0d35ae00/9ee00155-en.pdf

³² Global Wage Report 2022/23, ILO. https://www.oecd.org/content/dam/oecd/en/publications/reports/2019/04/oecd-employment-outlook-2019_0d35ae00/9ee00155-en.pdf

³³ Tripartite Consultation (International Labour Standards) Convention, No. 144, ILO, 1976.

Στη Γαλλία, για παράδειγμα, η Εθνική Επιτροπή για τις Διαπραγματεύσεις Μισθών (Commission Nationale de la Négociation Collective) συνέρχεται τακτικά για να αξιολογήσει οικονομικά δεδομένα, κοινωνικές ανάγκες και να εισηγηθεί προσαρμογές στον κατώτατο μισθό. Στη Γερμανία, ο κατώτατος μισθός καθορίζεται από ανεξάρτητη επιτροπή με ισότιμη εκπροσώπηση εργοδοτών και εργαζομένων, και έχει συμβάλει στη μείωση των χαμηλόμισθων θέσεων χωρίς να επηρεάσει αρνητικά την απασχόληση.

Ο κοινωνικός διάλογος δεν συμβάλλει μόνο στον προσδιορισμό ενός ορθολογικού επιπέδου κατώτατου μισθού, αλλά και στη διασφάλιση συνοχής στις ευρύτερες εργασιακές σχέσεις. Μέσω της συνεργασίας και του διαλόγου, μπορεί να προκύψουν συνθέσεις πολιτικής που συνδυάζουν την ανταγωνιστικότητα των επιχειρήσεων με την κοινωνική προστασία των εργαζομένων. Η ΔΟΕ έχει τονίσει ότι σε εποχές κοινωνικής και οικονομικής μετάβασης, η ισχυροποίηση των θεσμών του διαλόγου καθίσταται επιτακτική προϋπόθεση για τη διατήρηση της κοινωνικής ειρήνης.

Ο κατώτατος μισθός στην παγκόσμια οικονομία

Ο κατώτατος μισθός, από μια απλή νομοθετική διάταξη, έχει εξελιχθεί σε ένα πολυδιάστατο εργαλείο κοινωνικής πολιτικής, οικονομικής σταθερότητας και ηθικής αναγνώρισης της ανθρώπινης εργασίας. Η ιστορική του θεμελίωση σε παγκόσμια κείμενα ανθρωπίνων δικαιωμάτων και η συνεχής ανάπτυξή του μέσω των συμβάσεων της ΔΟΕ, αποδεικνύουν τη διαρκή σημασία του για τη διασφάλιση δίκαιων όρων εργασίας.

Στο πλαίσιο των νέων προκλήσεων που δημιουργούνται από την παγκοσμιοποίηση, τις τεχνολογικές μεταβολές και τις κρίσεις όπως η κλιματική αλλαγή ή οι γεωπολιτικές αναταράξεις, η ανάγκη για ισχυρούς, ευέλικτους και δίκαιους μηχανισμούς καθορισμού κατώτατου μισθού γίνεται ακόμα πιο επιτακτική. Το επίκεντρο των πολιτικών πρέπει να παραμένει στην προστασία των πιο ευάλωτων εργαζομένων, χωρίς να θυσιάζεται η οικονομική βιωσιμότητα και η ανταγωνιστικότητα.

Η ΔΟΕ υπογραμμίζει τον ρόλο του κοινωνικού διαλόγου, της συνεχούς αξιολόγησης και της ενσωμάτωσης των νέων πραγματικοτήτων στην αγορά εργασίας, ως τα βασικά συστατικά μιας επιτυχημένης πολιτικής κατώτατου μισθού. Το μέλλον της εργασίας απαιτεί συνδυαστικές πολιτικές που να αντιμετωπίζουν τις ανισότητες και να διαμορφώνουν μια κοινωνία πιο δίκαιη, χωρίς αποκλεισμούς.

Ο κατώτατος μισθός δεν είναι απλώς αριθμός. Είναι κοινωνικό συμβόλαιο, αντανάκλαση αξιών και επιλογών. Η διεθνής κοινότητα καλείται να προχωρήσει σε μια νέα φάση ενίσχυσης αυτού του θεσμού, όχι μόνο ως μέτρο προστασίας αλλά και ως πυλώνα ανάπτυξης και κοινωνικής συνοχής.

4.2.2 Ο κατώτατος μισθός στον ευρωπαϊκό χώρο: Τάσεις και προβληματισμοί

Στην Ευρωπαϊκή Ένωση, η συζήτηση για τον κατώτατο μισθό έχει λάβει ιδιαίτερη ένταση τα τελευταία χρόνια, ιδίως μετά την ψήφιση της **Οδηγίας (ΕΕ) 2022/2041** για επαρκείς κατώτατους μισθούς. Οι χώρες-μέλη εμφανίζουν διαφοροποιήσεις ως προς το ύψος των κατώτατων μισθών, τον τρόπο καθορισμού τους (μέσω συλλογικών διαπραγματεύσεων ή νομοθετικής ρύθμισης) και τη σχέση των μισθών με την υπόλοιπη μισθολογική κλίμακα.

- **Βόρεια και Κεντρική Ευρώπη:** Στις περισσότερες χώρες (π.χ. Γερμανία, Γαλλία, Βέλγιο, Ολλανδία) υιοθετείται ένας νομοθετημένος κατώτατος μισθός. Οι κυβερνήσεις, σε συνεργασία με τους κοινωνικούς εταίρους, αναπροσαρμόζουν ετησίως το ύψος του κατώτατου μισθού λαμβάνοντας υπόψη τον πληθωρισμό, την παραγωγικότητα και άλλους οικονομικούς δείκτες.
- **Σκανδιναβία:** Σε χώρες όπως η Σουηδία και η Δανία, υπάρχει παραδοσιακά ισχυρή παράδοση συλλογικών συμβάσεων. Εκεί, ο κατώτατος μισθός δε θεσπίζεται νομοθετικά, αλλά διαμορφώνεται αποκλειστικά από τον κοινωνικό διάλογο. Αυτό το σύστημα θεωρείται σχετικά επιτυχημένο, καθώς διατηρεί υψηλά επίπεδα προστασίας και χαμηλή ανισότητα.
- **Νότια Ευρώπη:** Στην Ελλάδα, την Πορτογαλία, την Ισπανία και την Ιταλία, η οικονομική κρίση της περασμένης δεκαετίας είχε ως αποτέλεσμα σημαντική πίεση στο ύψος των κατώτατων μισθών. Σε ορισμένες περιπτώσεις, η νομοθεσία επανεξετάστηκε υπό τις συνθήκες της δημοσιονομικής επιτήρησης και των προγραμμάτων διάσωσης, γεγονός που αναζωπύρωσε τις συζητήσεις για τον καθορισμό και τις επιπτώσεις του κατώτατου μισθού.

Παρά τις διαφορετικές προσεγγίσεις, η γενική τάση στην Ευρώπη στρέφεται σταδιακά προς την ενίσχυση του κοινωνικού διαλόγου στη διαμόρφωση των κατώτατων μισθών και προς μια πιο ευέλικτη μεθοδολογία, η οποία θα λαμβάνει υπόψη τόσο τα μακροοικονομικά δεδομένα όσο και τις πραγματικές συνθήκες κόστους ζωής.

Η συμβολή του κοινωνικού διαλόγου για τον καθορισμό του κατώτατου μισθού

Κεντρική θέση στη Σύμβαση 131 της ΔΟΕ έχει η επιταγή του κοινωνικού διαλόγου.³⁴ Η συμμετοχή των εργοδοτών, των εργαζομένων και της κυβέρνησης στη λήψη αποφάσεων θεωρείται κρίσιμη για έναν εύλογο καθορισμό του κατώτατου μισθού.

Ο κοινωνικός διάλογος συμβάλλει:

1. Στην καλύτερη κατανόηση των αναγκών της αγοράς εργασίας και των εργαζομένων.
2. Στην αποφυγή μονομερών αποφάσεων, οι οποίες συχνά δεν ανταποκρίνονται στις ειδικές συνθήκες κάθε κλάδου ή περιφέρειας.
3. Στη νομιμοποίηση των αποτελεσμάτων: όταν οι αποφάσεις λαμβάνονται από κοινού, οι κοινωνικοί εταίροι έχουν περισσότερο κίνητρο να σεβαστούν το θεσπισμένο επίπεδο του κατώτατου μισθού.

Το επιτυχημένο παράδειγμα χωρών με ισχυρές παραδόσεις συλλογικής διαπραγμάτευσης καταδεικνύει ότι ο κοινωνικός διάλογος μπορεί να διασφαλίσει πιο ορθολογικά και βιώσιμα επίπεδα κατώτατων μισθών.

Σε αυτό το πλαίσιο, η συνεργασία μεταξύ κρατικών αρχών, εργοδοτών και εργαζομένων λειτουργεί ως «κοινωνική ειρήνη», δημιουργώντας αμοιβαία εμπιστοσύνη και σαφείς κανόνες για όλους.

Ο διάλογος για τον κατώτατο μισθό δεν είναι μονοσήμαντος και δεν υπάρχει ενιαία υιοθέτηση, η οποία να εφαρμόζεται σε όλα τα κράτη. Τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά κάθε οικονομίας, τα ιστορικά δεδομένα, οι πολιτικές προτεραιότητες και οι κοινωνικές ανάγκες καθορίζουν τελικά τον τρόπο με τον οποίο διαμορφώνεται ο κατώτατος μισθός και ο βαθμός, στον οποίο επιτελεί τον ρόλο του: την προστασία από τη φτώχεια και την εξάλειψη ακραίων εισοδηματικών ανισοτήτων.

Σήμερα, οι συνεχείς οικονομικές, κοινωνικές και τεχνολογικές μεταβολές επηρεάζουν άμεσα το ύψος και τη λειτουργία του κατώτατου μισθού. Η ψηφιακή οικονομία, η αυτοματοποίηση και η εξάπλωση των μορφών άτυπης εργασίας (gig economy)³⁵ καθιστούν ακόμη πιο απαιτητική την επιτήρηση και την ανανέωση του νομικού πλαισίου. Επιπλέον, οι διαδοχικές κρίσεις (οικονομική, πανδημίας, γεωπολιτική) οδηγούν ολοένα και περισσότερους εργαζόμενους σε ευάλωτες θέσεις εργασίας, κάνοντας πιο έντονη την ανάγκη για ένα αποτελεσματικό «δίχτυ ασφαλείας».

Όπως επισημαίνουν οι μελέτες της ΔΟΕ, ένας κατώτατος μισθός, ο οποίος ανταποκρίνεται στις πραγματικές ανάγκες διαβίωσης, μπορεί να επιτύχει πολλαπλά θετικά αποτελέσματα: από τη βελτίωση του βιοτικού επιπέδου και τη μείωση της εργασιακής επισφάλειας μέχρι την ενίσχυση της συνολικής οικονομίας μέσω της αυξημένης ζήτησης. Την ίδια στιγμή, όμως, οι ανησυχίες των εργοδοτών και των κυβερνήσεων σχετικά με το κόστος εργασίας και τη διατήρηση της ανταγωνιστικότητας είναι υπαρκτές. Γι' αυτόν ακριβώς τον λόγο, η επίτευξη μιας ισορροπίας ανάμεσα στις κοινωνικές και οικονομικές ανάγκες εμφανίζεται ως η μεγαλύτερη πρόκληση στον σχεδιασμό ενός αποτελεσματικού συστήματος κατώτατου μισθού.

Τέλος, η εμπειρία έχει δείξει ότι ο κατώτατος μισθός από μόνος του δεν επαρκεί για την άμβλυνση όλων των ανισοτήτων. Κρίνεται αναγκαία η συμπληρωματική ύπαρξη μηχανισμών κοινωνικής πρόνοιας, εργασιακών επιδομάτων, φορολογικής δικαιοσύνης και κυρίως συλλογικής εκπροσώπησης των εργαζομένων. Στο πλαίσιο αυτό, ο διάλογος ανάμεσα στους φορείς της αγοράς εργασίας (εργοδοτικές οργανώσεις, συνδικάτα) και τις κυβερνήσεις αναδεικνύεται καθοριστικός, ώστε ο κατώτατος μισθός να ενταχθεί σε μια ολιστική πολιτική που θα διασφαλίζει αξιοπρεπείς συνθήκες ζωής για όλους.

Η σύγχρονη παγκόσμια πραγματικότητα επιτάσσει τον επαναπροσδιορισμό των στρατηγικών που αφορούν στον κατώτατο μισθό, λαμβάνοντας υπόψη τις νέες μορφές απασχόλησης, τις ψηφιακές πλατφόρμες και τις παγκόσμιες προκλήσεις.

³⁴ Σύμβαση 131 της ΔΟΕ και αναλύσεις περί κοινωνικού διαλόγου στον καθορισμό κατώτατου μισθού.

³⁵ https://en.wikipedia.org/wiki/Gig_economy.

Ταυτόχρονα, οι αρχές της ανθρώπινης αξιοπρέπειας και της δίκαιης αμοιβής, που τέθηκαν στον πυρήνα των διεθνών συμβάσεων μετά τους δύο Παγκόσμιους Πολέμους, παραμένουν επίκαιρες και αποτελούν σημείο αναφοράς για τη συνεχή βελτίωση των συστημάτων κατώτατων μισθών.

Μέσω του κοινωνικού διαλόγου, της έγκαιρης προσαρμογής στις μεταβολές της οικονομίας και της υιοθέτησης ολιστικών κοινωνικών πολιτικών, ο κατώτατος μισθός μπορεί να εξακολουθήσει να λειτουργεί ως ουσιώδες μέσο διασφάλισης μιας αξιοπρεπούς ζωής για εκατομμύρια εργαζόμενους παγκοσμίως.

4.3 Συμβούλιο της Ευρώπης και Ευρωπαϊκός Κοινωνικός Χάρτης

Το Συμβούλιο της Ευρώπης, διαχρονικά, αποτελεί έναν από τους σημαντικότερους ευρωπαϊκούς θεσμούς για την προαγωγή και την προστασία των ανθρώπινων δικαιωμάτων, σε σχέση με τα ζητήματα κοινωνικής δικαιοσύνης και ευημερίας. Σε αυτό το πλαίσιο, η **Ευρωπαϊκή Σύμβαση για τα Δικαιώματα του Ανθρώπου (ΕΣΔΑ)** και ο **Ευρωπαϊκός Κοινωνικός Χάρτης (ΕΚΧ)** συγκροτούν έναν συμπληρωματικό μηχανισμό προστασίας τόσο των ατομικών και πολιτικών δικαιωμάτων, όσο και των κοινωνικών και οικονομικών δικαιωμάτων.

Θα αναπτυχθεί παρακάτω, ο τρόπος με τον οποίο η Ευρωπαϊκή Σύμβαση για τα Δικαιώματα του Ανθρώπου, όπως ερμηνεύεται από το **Ευρωπαϊκό Δικαστήριο Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων (ΕΔΔΑ)**, αντιμετωπίζει ζητήματα σχετικά με το δικαίωμα στην εργασία και στον κατώτατο μισθό, καθώς και ο ουσιώδης ρόλος του Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Χάρτη στην προστασία της «δίκαιης αμοιβής». Θα εξεταστεί, επίσης, η πρακτική της **Ευρωπαϊκής Επιτροπής Κοινωνικών Δικαιωμάτων (ΕΕΚΔ)**, το όργανο παρακολούθησης της τήρησης των διατάξεων του ΕΚΧ, και πώς αυτή συμβάλλει στον καθορισμό ελάχιστων ορίων μισθών που κρίνονται «αξιοπρεπείς». Τέλος, θα αναλυθεί ο αντίκτυπος του ΕΚΧ στην πρόσφατη αύξηση του κατώτατου μισθού στην Ισπανία, η οποία αποτελεί μια ενδιαφέρουσα μελέτη περίπτωσης για τη δυναμική επίδραση που μπορεί να ασκήσει ένα κείμενο κοινωνικών δικαιωμάτων στο εθνικό πλαίσιο.

4.3.1 Ευρωπαϊκή Σύμβαση για τα Δικαιώματα του Ανθρώπου

Η Ευρωπαϊκή Σύμβαση για τα Δικαιώματα του Ανθρώπου (ΕΣΔΑ), η οποία εγκρίθηκε το 1950 και τέθηκε σε ισχύ το 1953, εστιάζει κυρίως σε ατομικά και πολιτικά δικαιώματα, όπως το δικαίωμα στη ζωή, την ελευθερία, την ασφάλεια, καθώς και στη δίκαιη δίκη και στην ελευθερία έκφρασης.³⁶ Αν και θεμελιώδες κείμενο της ευρωπαϊκής έννομης τάξης, η ΕΣΔΑ **δεν** προβλέπει ρητά δικαιώματα κοινωνικού χαρακτήρα, όπως το δικαίωμα στην εργασία ή το δικαίωμα σε κατώτατο μισθό συγκεκριμένου ύψους.³⁷ Το **Ευρωπαϊκό Δικαστήριο Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων (ΕΔΔΑ)**, το οποίο ερμηνεύει την ΕΣΔΑ, έχει διαμορφώσει νομολογία που παραμένει αρκετά επιφυλακτική, όσον αφορά στην ενσωμάτωση κοινωνικών δικαιωμάτων στην προστασία που παρέχει η Σύμβαση.

Η σχέση της ΕΣΔΑ με το δικαίωμα ιδιοκτησίας

Το άρθρο 1 του Πρώτου Πρόσθετου Πρωτοκόλλου της ΕΣΔΑ κατοχυρώνει το δικαίωμα στην **ειρηνική απόλαυση της περιουσίας**, προβλέποντας, ότι κάθε φυσικό ή νομικό πρόσωπο δικαιούται σεβασμού της περιουσίας του.³⁸ Σε πολλές υποθέσεις ενώπιον του ΕΔΔΑ, αιτούντες προσπάθησαν να εντάξουν τις περικοπές μισθών ή τα μέτρα λιτότητας στο πλαίσιο του δικαιώματος προστασίας της περιουσίας τους, υποστηρίζοντας, ότι η μείωση του μισθού συνιστά αδικαιολόγητη παρέμβαση στην περιουσία τους. Ωστόσο, το ΕΔΔΑ έχει απορρίψει τέτοιους ισχυρισμούς, θεωρώντας ότι η εθνική πολιτική γύρω από τη διαχείριση των δημοσίων πόρων, όπως οι μισθοί των δημοσίων υπαλλήλων, εντάσσεται στην **ευρεία διακριτική ευχέρεια** των κρατών.³⁹

³⁶ <https://eur-lex.europa.eu/EL/legal-content/glossary/european-convention-on-human-rights-echr.html>.

³⁷ <https://www.ilo.org/global/lang--en/index.htm>.

³⁸ https://www.echr.coe.int/documents/d/echr/convention_ell.

³⁹ Ανάλυση απόφασης ΕΔΔΑ (π.χ. Κουφάκη κατά Ελλάδας), όπου το Δικαστήριο αποδέχθηκε τη νομοθετική ευχέρεια του κράτους να μειώνει μισθούς δημοσίων υπαλλήλων για δημοσιονομικούς λόγους.

Η θέση αυτή αντικατοπτρίζει τη γενικότερη απροθυμία του Δικαστηρίου του Στρασβούργου να επεκτείνει την προστασία της ΕΣΔΑ σε ζητήματα, τα οποία αφορούν λεπτομερώς στη δημόσια οικονομική πολιτική ή ζητήματα κοινωνικού χαρακτήρα.

Επιπλέον, το ΕΔΔΑ επισημαίνει ότι, ακόμη και αν θεωρηθεί, ότι η μείωση μισθού συνιστά «παρέμβαση» στην περιουσία, είναι πιθανό να θεωρηθεί δικαιολογημένη, εάν έχει ως στόχο τη δημοσιονομική σταθερότητα, την κοινωνική πολιτική ή την οικονομική πολιτική ευρύτερου ενδιαφέροντος.

4.3.2 Ευρωπαϊκός Κοινωνικός Χάρτης

Σε αντιδιαστολή με την ΕΣΔΑ, ο Ευρωπαϊκός Κοινωνικός Χάρτης (ΕΚΧ), ο οποίος εγκρίθηκε το 1961 και αναθεωρήθηκε το 1996,⁴⁰ εισάγει ένα ευρύτερο πλαίσιο κοινωνικών και οικονομικών δικαιωμάτων. Θεωρείται, άλλωστε, το «συμπλήρωμα» ή η «επέκταση» της ΕΣΔΑ στον τομέα των κοινωνικών δικαιωμάτων, παρέχοντας θεσμικές εγγυήσεις για την εργασία, τη δίκαιη αμοιβή, την κοινωνική ασφάλιση, τη στέγαση, κ.ά.

Το άρθρο 4 του ΕΚΧ αναγνωρίζει στους εργαζόμενους το δικαίωμα σε «δίκαιη αμοιβή», ορίζοντας, ότι κάθε εργαζόμενος δικαιούται μια αμοιβή που να εξασφαλίζει σε αυτόν και στην οικογένειά του ένα **«αξιοπρεπές βιοτικό επίπεδο»**. Αυτή η διατύπωση έχει μεγάλη σημασία, διότι υπογραμμίζει τη θεώρηση του μισθού όχι απλώς ως αντάλλαγμα για την εργασία, αλλά και ως μέσο εξασφάλισης των αναγκαίων πόρων για μια ζωή που υπερβαίνει τα στοιχειώδη όρια επιβίωσης.

Από τα 43 κράτη-μέλη του Συμβουλίου της Ευρώπης, τα 24 κράτη-μέλη (μεταξύ των οποίων και η Ελλάδα) δεσμεύονται από τις διατάξεις του άρθρου 4 παράγραφος 1 του ΕΚΧ. Παρά το γεγονός ότι η γενική διατύπωση του Χάρτη δεν είναι απολύτως συγκεκριμένη, η πρακτική της **Ευρωπαϊκής Επιτροπής Κοινωνικών Δικαιωμάτων (ΕΕΚΔ)** έρχεται να προσδώσει μεγαλύτερη σαφήνεια και επιτακτικότητα στις υποχρεώσεις των κρατών-μελών.

4.3.3 Ευρωπαϊκή Επιτροπή Κοινωνικών Δικαιωμάτων

Η Ευρωπαϊκή Επιτροπή Κοινωνικών Δικαιωμάτων είναι επιφορτισμένη με τη **παρακολούθηση της συμμόρφωσης των κρατών** με τις διατάξεις του ΕΚΧ, ιδίως μέσω της εξέτασης των εκθέσεων που υποβάλλουν τα κράτη, αλλά και της διαδικασίας των συλλογικών προσφυγών (collective complaints). Από τη δεκαετία του 1990, έχει αναπτύξει μια συνεκτική ερμηνεία του άρθρου 4, δίνοντας συγκεκριμένες κατευθύνσεις σχετικά με το τι σημαίνει «αξιοπρεπές βιοτικό επίπεδο».

Η ΕΕΚΔ έχει ήδη από το 1969 καταστήσει σαφές, ότι ο όρος αυτός δεν περιορίζεται απλώς στις βασικές βιοτικές ανάγκες (τροφή, ένδυση, στέγη), αλλά επεκτείνεται και στους πόρους, οι οποίοι είναι απαραίτητοι για την κοινωνική, πολιτιστική και εκπαιδευτική ανάπτυξη του ατόμου. Κατά συνέπεια, ο μισθός δεν νοείται μόνο ως αμοιβή για την παραγωγικότητα ή τις ικανότητες του εργαζομένου, αλλά ως βασικό εργαλείο για την κοινωνική ένταξη και την προστασία από τη φτώχεια και τον κοινωνικό αποκλεισμό.

Ο μισθός ως «εργαλείο» κοινωνικής πολιτικής

Όπως έχει επισημανθεί, ο ΕΚΧ καθιστά τον μισθό ένα όχημα που διασφαλίζει την πρόσβαση των εργαζομένων και των εξαρτώμενων μελών τους σε ένα ορισμένο επίπεδο διαβίωσης. Η λογική αυτή προσεγγίζει την αντίληψη της ΔΟΕ (Διεθνής Οργάνωση Εργασίας) για τον «κατώτατο μισθό ως μέσο αντιμετώπισης της φτώχειας», σε αντίθεση με μια στενότερη αντίληψη του μισθού ως αντανάκλαση της παραγωγικότητας.

Η ερμηνευτική προσέγγιση της ΕΕΚΔ για τον καθορισμό του κατώτατου μισθού

Η ΕΕΚΔ έχει διαμορφώσει συγκεκριμένα κριτήρια και όρια αναφοράς για την έννοια της «δίκαιης αμοιβής». Από τη δεκαετία του 1990, η Επιτροπή υιοθέτησε τη θέση, ότι ο καθαρός (net) νόμιμος κατώτατος μισθός θα πρέπει να βρίσκεται τουλάχιστον στο 60% του εθνικού μέσου μισθού.

⁴⁰ <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=el&catId=1226>.

Αυτό το ποσοστό θεωρείται επαρκές για έναν μεμονωμένο εργαζόμενο πλήρους απασχόλησης προκειμένου να διασφαλιστεί η πρόσβαση σε «αξιοπρεπές επίπεδο διαβίωσης». Ωστόσο, η κριτική που έχει ασκηθεί αφορά στο γεγονός ότι αυτή η μεθοδολογία δεν λαμβάνει υπόψη τα εξαρτώμενα μέλη του εργαζομένου (π.χ. οικογένεια, παιδιά), παρόλο που το ίδιο το άρθρο 4 κάνει μνεία «στις οικογένειες των εργαζομένων».⁴¹

Η ΕΕΚΔ επικεντρώνεται στον **καθαρό** μισθό (δηλαδή μετά τις κρατήσεις και τους φόρους), γεγονός που έχει επικριθεί καθώς καθιστά την τεχνική αξιολόγηση πιο πολύπλοκη.

Κάποιοι υποστηρίζουν, ότι η προσέγγιση αυτή μεταθέτει μεγαλύτερο βάρος στο κράτος σε σχέση με τους εργοδότες, μιας και το τελικό ποσό που λαμβάνει ο εργαζόμενος εξαρτάται σε μεγάλο βαθμό από την κρατική φορολογική και ασφαλιστική πολιτική.

Παρ' όλα αυτά, η ΕΕΚΔ θεωρεί ότι η λήψη υπόψη του καθαρού μισθού είναι πιο αντιπροσωπευτική της πραγματικής ικανότητας του εργαζομένου να καλύψει τις ανάγκες του, ιδίως όταν στο διεθνές δίκαιο ανθρωπίνων δικαιωμάτων το ζητούμενο είναι η ουσιαστική απόλαυση ενός δικαιώματος και όχι απλώς η τυπική εξασφάλισή του.

Πολύ-επίπεδη προσέγγιση και ευελιξία της ΕΕΚΔ

Η Επιτροπή υιοθετεί μια πολύ-επίπεδη μεθοδολογία για την αξιολόγηση της συμμόρφωσης των κρατών-μελών με το άρθρο 4. Ειδικότερα:

1. **Κατώτατος μισθός κάτω από το 50% του μέσου μισθού:** Η ΕΕΚΔ κατά κανόνα διαπιστώνει **παραβίαση** του ΕΚΧ.⁴²
2. **Κατώτατος μισθός μεταξύ 50% και 60% του μέσου μισθού:** Τα κράτη έχουν τη δυνατότητα να αποδείξουν με συγκεκριμένα στοιχεία ότι, παρ' όλο που ο κατώτατος μισθός δεν φτάνει το «όριο ασφάλειας» του 60%, υπάρχουν **συμπληρωματικοί μηχανισμοί** (φορολογικές ελαφρύνσεις, κοινωνικές παροχές, επιδόματα στέγασης κ.λπ.) που εξασφαλίζουν στους εργαζόμενους ένα αξιοπρεπές επίπεδο διαβίωσης.⁴³
3. **Κατώτατος μισθός $\geq$ 60% του μέσου μισθού:** Κατά κανόνα θεωρείται ότι συμμορφώνεται με το ΕΚΧ, αν και η Επιτροπή διατηρεί το δικαίωμα να αξιολογήσει περαιτέρω παράγοντες (π.χ. κάλυψη ευάλωτων ομάδων).

Η ευελιξία αυτή επιτρέπει την προσαρμογή στις διαφορετικές κοινωνικοοικονομικές συνθήκες των κρατών-μελών, χωρίς ωστόσο να ακυρώνει τη βασική αρχή: ότι οι εργαζόμενοι έχουν **αδιαπραγμάτευτο δικαίωμα** σε ένα μισθό που εξασφαλίζει αξιοπρεπείς συνθήκες ζωής.

4.3.4 Η εφαρμογή του Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Χάρτη

Πολλά κράτη-μέλη αντιμετωπίζουν δυσκολίες συμμόρφωσης με το άρθρο 4. Το 2014, η ΕΕΚΔ παρατήρησε, ότι τα περισσότερα συμβαλλόμενα μέρη δεν πληρούσαν τις προϋποθέσεις που θέτει ο Χάρτης, συχνά λόγω χαμηλού επιπέδου κατώτατων μισθών ή κενών στην κάλυψη ορισμένων κατηγοριών εργαζομένων. Επιπλέον, η επιλογή της Επιτροπής να χρησιμοποιεί ως μισθό αναφοράς τον **μέσο** αντί για τον **διάμεσο** μισθό ασκεί επιπρόσθετη πίεση στα κράτη, δεδομένου ότι ο μέσος μισθός μπορεί να είναι υψηλότερος σε χώρες με μεγάλες εισοδηματικές ανισότητες. Σε αρκετές περιπτώσεις, η ΕΕΚΔ έχει καλέσει τα κράτη-μέλη να προσκομίσουν επιπλέον στοιχεία για τις εισοδηματικές πολιτικές τους, τις κοινωνικές παροχές, καθώς και για τον τρόπο με τον οποίο αξιολογούν το πραγματικό **κόστος ζωής** (στέγαση, εκπαίδευση, μεταφορές, κ.λπ.). Αυτό το επίπεδο λεπτομέρειας καθιστά απαιτητική τη διαδικασία συμμόρφωσης, ιδίως για τις οικονομίες που βρίσκονται σε μεταβατική περίοδο ή αντιμετωπίζουν δημοσιονομικές δυσκολίες.

ΕΕΚΔ και μέτρα λιτότητας

⁴¹ Ε.Ε.ΚΔ, «Conclusions» για τη συμμόρφωση των κρατών στο άρθρο 4 ΕΚΧ, με κριτική για την έλλειψη εστίασης στις ανάγκες της οικογένειας του εργαζομένου.

⁴² Ε.Ε.ΚΔ, «Marangopoulos Foundation for Human Rights v. Greece», ως παράδειγμα όπου διαπιστώθηκε παραβίαση.

⁴³ Ε.Ε.ΚΔ, «Conclusions» σε διάφορες υποθέσεις (π.χ. Γαλλία, Ιταλία), όπου ζητήθηκαν πρόσθετα στοιχεία για φορολογικές ελαφρύνσεις/ επιδόματα.

Η οικονομική κρίση που έπληξε αρκετές ευρωπαϊκές χώρες την περασμένη δεκαετία οδήγησε σε μέτρα λιτότητας, τα οποία συχνά περιλάμβαναν **μειώσεις μισθών** (ιδίως στον δημόσιο τομέα). Η ΕΕΚΔ έχει τονίσει ότι, ακόμη και σε δύσκολες δημοσιονομικές συγκυρίες, «η οικονομική κρίση δεν πρέπει να έχει ως συνέπεια τη μείωση της προστασίας των δικαιωμάτων που αναγνωρίζονται από τον Χάρτη».

Στο πλαίσιο αυτό, διαπιστώθηκαν παραβιάσεις του άρθρου 4 από την **Ελλάδα**, μετά την εφαρμογή των πολιτικών του μνημονίου. Η ΕΕΚΔ υπογράμμισε ότι, μολονότι ένα κράτος έχει το δικαίωμα να προσαρμόζει την οικονομική του πολιτική σε περιόδους κρίσης, δεν πρέπει να θίγονται πυρήνες δικαιωμάτων που προστατεύονται από τον ΕΚΧ.

Η δυναμική της ΕΕΚΔ και η σχέση με άλλα ευρωπαϊκά κείμενα

Παρά τον μη δεσμευτικό χαρακτήρα των αποφάσεων της ΕΕΚΔ σε ορισμένες περιπτώσεις (λόγω της ιδιομορφίας των μηχανισμών επιβολής του ΕΚΧ), πολλοί ειδικοί θεωρούν ότι στο μέλλον θα μπορούσε να ενισχυθεί η επιρροή της.⁴⁴ Η ερμηνεία του άρθρου 4, η οποία εισάγει ένα εκτενές νόημα της «δίκαιης αμοιβής», μπορεί εν καιρώ να εφαρμοστεί και σε άλλα διεθνή ή ευρωπαϊκά κείμενα, όπως ο **Χάρτης Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ε.Ε.** Η νομολογία της ΕΕΚΔ αποτελεί, εν δυνάμει, ένα συγκροτημένο παράδειγμα για τη διαμόρφωση ενός «**ευρωπαϊκού κεκτημένου**» στα κοινωνικά δικαιώματα, που θα μπορούσε να επηρεάσει και τη νομολογία του Δικαστηρίου της Ευρωπαϊκής Ένωσης (ΔΕΕ) σε θέματα εργασιακών δικαιωμάτων.

4.3.5 Ο κατώτατος μισθός στην Ισπανία

Μια ιδιαίτερα ενδιαφέρουσα περίπτωση είναι η Ισπανία, όπου ο κατώτατος μισθός για πολλά χρόνια θεωρείτο αρκετά χαμηλός σε σχέση με τα ευρωπαϊκά δεδομένα. Οι ισπανικές συνδικαλιστικές οργανώσεις, κυρίως οι Confederación Sindical de Comisiones Obreras (CCOO)⁴⁵ και Unión General de Trabajadores (UGT),⁴⁶ πίεζαν εδώ και καιρό για διαρθρωτική αύξηση του κατώτατου μισθού, με βασικό επιχείρημα την προσέγγιση που αναπτύσσει ο ΕΚΧ και η ερμηνεία του από την ΕΕΚΔ.

Από τον Ιανουάριο του 2018 έως τις αρχές του 2020, η Ισπανία πραγματοποίησε διαδοχικές αυξήσεις του κατώτατου μισθού, φτάνοντας συνολικά σε σχεδόν άνοδο 30%. Σημαντικό ορόσημο ήταν η **αύξηση 22%** που ανακοινώθηκε την 1η Ιανουαρίου 2019, η οποία αποτέλεσε τη μεγαλύτερη στην ισπανική ιστορία.⁴⁷

Ο διακηρυγμένος στόχος της ισπανικής κυβέρνησης ήταν η προσέγγιση του **60% του μέσου μισθού**, σε απόλυτη ευθυγράμμιση με τις κατευθυντήριες γραμμές της ΕΕΚΔ για «αξιοπρεπή αμοιβή». Πρόκειται για μια πολιτική επιλογή που συναντά την ενεργή στήριξη των συνδικαλιστικών ενώσεων, αλλά και την αποδοχή μέτρων των εργοδοτικών οργανώσεων μέσα από τον κοινωνικό διάλογο.

Αποτελέσματα και επιπτώσεις στην αγορά εργασίας

Παρά τις αρχικές προβλέψεις ορισμένων οικονομικών ινστιτούτων και της επιχειρηματικής κοινότητας, ότι η αύξηση του κατώτατου μισθού θα επιδρούσε αρνητικά στην απασχόληση, δεν καταγράφηκαν σημαντικές **αρνητικές επιπτώσεις** στην αγορά εργασίας. Αντιθέτως, η Ισπανία διατήρησε σχετικά σταθερούς τους δείκτες απασχόλησης, παρόλο που η περίοδος αυτή συνέπεσε με την παγκόσμια αβεβαιότητα λόγω εμπορικών εντάσεων και, λίγο αργότερα, με την υγειονομική κρίση της πανδημίας COVID-19.⁴⁸ Οι συζητήσεις για περαιτέρω αυξήσεις στον κατώτατο μισθό (με στόχο να φτάσει το 60% του μέσου μισθού έως το τέλος της κοινοβουλευτικής περιόδου) συνεχίστηκαν.

⁴⁴ Strengthening the Social Rights in Europe: The ECSR's Expanding Role.

⁴⁵ <https://www.ccoo.es/>.

⁴⁶ https://en.wikipedia.org/wiki/Unión_General_de_Trabajadores.

⁴⁷ Επίσημες ανακοινώσεις της ισπανικής κυβέρνησης για την αύξηση του κατώτατου μισθού την 1η Ιανουαρίου 2019.

⁴⁸ Προκαταρκτικές μελέτες του Υπουργείου Εργασίας στην Ισπανία έδειξαν ότι δεν καταγράφηκαν σημαντικές αυξήσεις στην ανεργία λόγω των αυξήσεων στον κατώτατο μισθό.

Σε συμφωνία με τις συνδικαλιστικές και εργοδοτικές οργανώσεις, τον Ιανουάριο του 2020 αποφασίστηκε νέα αύξηση κατά 5,6%, γεγονός που δείχνει τη σταθερή πρόθεση να ευθυγραμμιστεί η Ισπανία με τους στόχους του ΕΚΧ.⁴⁹ Η Ισπανία, κινείται από μια χώρα με εξαιρετικά χαμηλό επίπεδο κατώτατου μισθού σε μια χώρα με ένα από τα υψηλότερα ποσοστά κατώτατου μισθού στην Ευρώπη, σε σχέση με τον μέσο μισθό. Το παράδειγμα αυτό καταδεικνύει, ότι ο ΕΚΧ δεν είναι απλώς ένα συμβολικό κείμενο «καλών προθέσεων», αλλά μπορεί να αποτελέσει **απαραίτητο πλαίσιο αναφοράς** για τη χάραξη εθνικών πολιτικών. Η υποστήριξη του επιχειρήματος των συνδικάτων υπέρ της αύξησης στηρίζεται ακριβώς στο ότι η Ισπανία δεσμεύεται από τον ΕΚΧ και, επομένως, οφείλει να λαμβάνει σοβαρά υπόψη την ερμηνεία της ΕΕΚΔ για τον καθορισμό «δίκαιων» ή «αξιοπρεπών» μισθών. Για να γίνει πιο κατανοητή η θέση της Ισπανίας, καθώς και το πώς ο ΕΚΧ μπορεί να επηρεάσει τη μισθολογική πολιτική, ακολουθεί ο παρακάτω πίνακας σύγκρισης μεταξύ διαφόρων ευρωπαϊκών χωρών το 2021, προ-πανδημίας. Από τον πίνακα είναι εμφανές ότι χώρες όπως η Γαλλία βρίσκονται ήδη πάνω από το «όριο» του 60% (σύμφωνα με τις αναλύσεις της ΕΕΚΔ), ενώ άλλες κινούνται σε χαμηλότερα επίπεδα. Η Ισπανία, ιδίως μετά το 2020, συνέχισε να βελτιώνει τη θέση της.

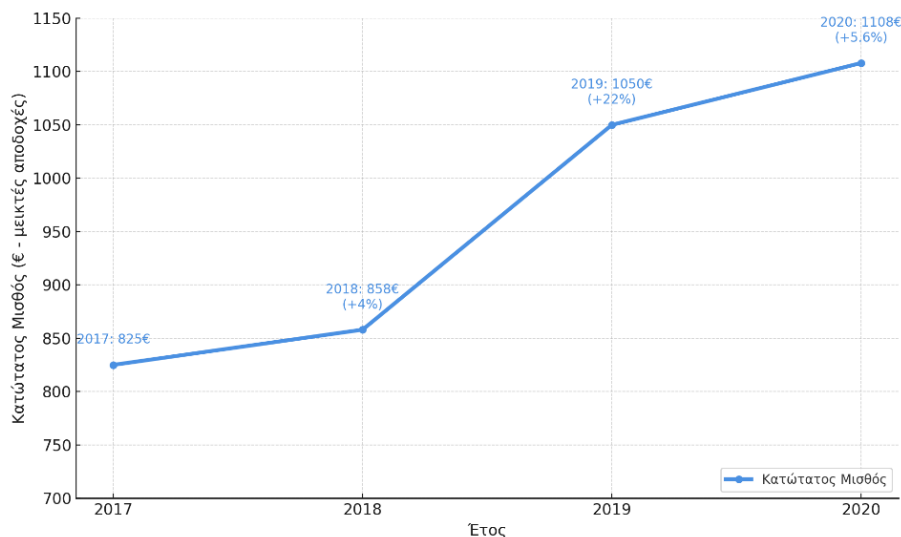
Χώρα	Κατώτατος μισθός (μεικτές αποδοχές/ μήνα)	Μέσος μισθός (μεικτές αποδοχές/ μήνα)	Ποσοστό κατώτατου μισθού προς μέσο μισθό
Ελλάδα	650 €	1.150 €	57%
Ισπανία	900 €	1.600 €	56%
Γαλλία	1.521 €	2.340 €	65%
Γερμανία	1.584 €	3.000 €	53%
Πορτογαλία	635 €	1.150 €	55%
Ολλανδία	1.635 €	2.855 €	57%

Σημείωση: Οι παραπάνω αμοιβές είναι ενδεικτικές και βασίζονται σε εκτιμήσεις/ στοιχεία προ πανδημίας. Οι φόροι και οι ασφαλιστικές εισφορές διαφέρουν ανά χώρα, επομένως ο καθαρός μισθός ενδέχεται να μεταβάλλει σημαντικά τα ποσοστά. Οι πίνακες παρουσιάζονται για λόγους συγκριτικής αναφοράς και δεν αποτυπώνουν τις πιο πρόσφατες εξελίξεις (π.χ. η Ισπανία έχει ήδη αυξήσει περαιτέρω τον κατώτατο μισθό).

Πηγή: Eurostat, 2023

Πίνακας 3. Συγκριτική Εικόνα Κατώτατου Μισθού σε Ευρωπαϊκές Χώρες

Στο επόμενο διάγραμμα παρουσιάζεται η εξέλιξη του κατώτατου μισθού για την περίοδο 2017-2020. Το 2017 ο κατώτατος μισθός ήταν περίπου 825 € (μεικτές αποδοχές). Το 2018 αυξήθηκε ελαφρά (περίπου 858 €). Το 2019 ήρθε η ιστορική αύξηση κατά 22%, ανεβάζοντάς τον στα 1.050 €. Το 2020, συμφωνήθηκε νέα αύξηση κατά 5,6%, φτάνοντας περίπου τα 1.108 € (μεικτές αποδοχές).



Σημείωση: Τα ακριθή ποσά μπορεί να ποικίλλουν ελαφρώς ανάλογα με τις πηγές.

Πηγή: Spanish Statistical Office, 2022

Διάγραμμα 4. Συγκριτική Εικόνα Κατώτατου Μισθού σε Ευρωπαϊκές Χώρες

⁴⁹ Κοινή συμφωνία του 2020 μεταξύ κυβέρνησης και κοινωνικών εταίρων (συνδικάτα & εργοδοτικές οργανώσεις) για περαιτέρω αύξηση 5,6%.

Τα παραδείγματα από την Ισπανία αναδεικνύουν τον ΕΚΧ όχι απλώς ως ένα κείμενο «διακήρυξης», αλλά ως ικανό εργαλείο που μπορεί να επηρεάσει απευθείας κρατικές πολιτικές.

Η πίεση που ασκείται από την ευρωπαϊκή κοινότητα των κοινωνικών δικαιωμάτων, σε συνδυασμό με τη νομολογία της Ευρωπαϊκής Επιτροπής Κοινωνικών Δικαιωμάτων, δημιουργεί ένα σαφές πλαίσιο αναφοράς για τον κατώτατο μισθό, το οποίο απηχεί και τις αξίες της ΔΟΕ περί προστασίας των εργαζομένων.

Ο Ευρωπαϊκός Κοινωνικός Χάρτης, αναδύεται ως κεντρικός πυλώνας της ευρωπαϊκής κοινωνικής πολιτικής, ιδιαίτερα σε ένα περιβάλλον που παραμένει ρευστό λόγω της οικονομικής αβεβαιότητας αλλά και των προκλήσεων της παγκοσμιοποίησης. Παρότι το Ευρωπαϊκό Δικαστήριο Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων (με βάση την ΕΣΔΑ) δεν εγγυάται το δικαίωμα σε συγκεκριμένο ύψος μισθού, ο ΕΚΧ προσφέρει το κατάλληλο νομικό και ηθικό υπόβαθρο για τη διαμόρφωση νομοθετικών ρυθμίσεων και την άσκηση πολιτικών που ενισχύουν το δικαίωμα αυτό.

Ο ρόλος του κοινωνικού διαλόγου

Στο πλαίσιο του ΕΚΧ, καθίσταται εμφανές ότι η συνεργασία των κοινωνικών εταίρων (κυβέρνηση, εργοδότες, εργαζόμενοι) είναι κλειδί για την επιτυχή εφαρμογή πολιτικών κατώτατου μισθού. Στην Ισπανία, αλλά και σε άλλες χώρες, ο ενεργός κοινωνικός διάλογος επέτρεψε την επίτευξη συμφωνιών που ελαχιστοποίησαν τις ενστάσεις και επέφεραν θετικές εξελίξεις για τους χαμηλόμισθους.

Παρά την επιτυχία σε αρκετές περιπτώσεις, δεν λείπει η κριτική:

- Η ουδετερότητα της ΕΕΚΔ ως προς τον τρόπο φορολόγησης ενδέχεται να μεταθέτει δυσανάλογα βάρη στα κράτη, παρά στους εργοδότες.
- Η χρήση του μέσου αντί του διάμεσου μισθού μπορεί να οδηγεί σε υποεκτίμηση (ή υπερεκτίμηση) του πραγματικού επιπέδου διαβίωσης, ειδικά σε χώρες με μεγάλες εισοδηματικές ανισότητες.

Ωστόσο, η ΕΕΚΔ δείχνει ευελιξία, ζητώντας από τα κράτη πρόσθετα στοιχεία στις περιπτώσεις όπου ο κατώτατος μισθός δεν φτάνει το όριο του 60%, αναγνωρίζοντας την πολυπλοκότητα της μισθολογικής πολιτικής.

4.3.6 Η σημασία του ΕΚΧ για την ευρωπαϊκή κοινωνική πολιτική

Ο Ευρωπαϊκός Κοινωνικός Χάρτης, σε συνδυασμό με την ερμηνευτική δράση της Ευρωπαϊκής Επιτροπής Κοινωνικών Δικαιωμάτων, διαδραματίζει έναν όλο και πιο κεντρικό ρόλο στη διαμόρφωση των κοινωνικών προδιαγραφών στην Ευρώπη. Παρόλο, που το Ευρωπαϊκό Δικαστήριο Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων παραμένει αρκετά επιφυλακτικό όσον αφορά τη διασφάλιση δικαιωμάτων κοινωνικού χαρακτήρα υπό την ΕΣΔΑ, ο ΕΚΧ έρχεται να καλύψει αυτό το κενό, θέτοντας έναν ουσιαστικό δείκτη για τη δίκαιη αμοιβή και την προστασία των εργαζομένων από τη φτώχεια.

1. Η ΕΕΚΔ έχει αναπτύξει σαφείς κανόνες (όριο 60% του μέσου μισθού), βοηθώντας στη συγκριτική αξιολόγηση των εθνικών κατώτατων μισθών.
2. Η εμπειρία της Ισπανίας αναδεικνύει, ότι η επίκληση του ΕΚΧ μπορεί να αποτελέσει ισχυρό πολιτικό και νομικό επιχείρημα για την επίτευξη ουσιαστικών αυξήσεων στους κατώτατους μισθούς.
3. Οι κρίσεις (οικονομικές, πανδημικές) δεν αναιρούν τη σημασία της δίκαιης αμοιβής. Αντιθέτως, η ΕΕΚΔ τόνισε ότι τα κοινωνικά δικαιώματα πρέπει να προστατεύονται ακόμη περισσότερο σε περιόδους κρίσης.

Κατά συνέπεια, ο ρόλος του Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Χάρτη δεν περιορίζεται σε θεωρητικές διακηρύξεις. Απαντά σε μια υπαρκτή ανάγκη για προστασία των εργαζομένων, συμπληρώνει το κενό που αφήνει η ΕΣΔΑ ως προς τα κοινωνικά δικαιώματα και ενθαρρύνει τα κράτη να μετατρέψουν τις αρχές του σε συγκεκριμένες νομοθετικές και πολιτικές πρωτοβουλίες. Η συνέργεια ανάμεσα στον ΕΚΧ, τη ΔΟΕ και τους εθνικούς μηχανισμούς εργασιακής νομοθεσίας μπορεί να συμβάλει καθοριστικά στη διασφάλιση ενός ελάχιστου επιπέδου αξιοπρεπούς διαβίωσης για τους εργαζόμενους στην Ευρώπη.

Η δυναμική αυτή ενισχύεται και από την αυξανόμενη προσοχή σε ζητήματα κοινωνικής Ευρώπης, καθώς ολοένα και περισσότερες συζητήσεις εστιάζουν στη δημιουργία ενός κοινού ευρωπαϊκού πλαισίου για τους κατώτατους μισθούς, εμπνευσμένου από τις αρχές του ΕΚΧ.⁵⁰

Η ερμηνεία του άρθρου 4 του ΕΚΧ προβάλλει τη θέση, ότι η δίκαιη αμοιβή δεν είναι απλώς ένα ζήτημα ατομικής σύμβασης εργασίας ή ελεύθερης αγοράς, αλλά ότι συνιστά πυρήνα του κοινωνικού κράτους δικαίου. Συνολικά, μπορούμε να συμπεράνουμε ότι ο Ευρωπαϊκός Κοινωνικός Χάρτης, παρά τους αρχικούς ενδοιασμούς ορισμένων κρατών-μελών, εξελίσσεται σε κεντρικό πυλώνα προώθησης και προστασίας των κοινωνικών δικαιωμάτων στην Ευρώπη, ασκώντας **έμμεση αλλά ουσιαστική επιρροή** στις εθνικές πολιτικές για τον κατώτατο μισθό.

Η τάση αυτή αντανακλά ένα ευρύτερο αίτημα για κοινωνική δικαιοσύνη στον ευρωπαϊκό χώρο και αναδεικνύει την ανάγκη ανάληψης ολοένα και περισσότερων δεσμεύσεων για τη διασφάλιση ενός αξιοπρεπούς επιπέδου διαβίωσης στους εργαζόμενους.

⁵⁰ Συστάσεις σε ευρωπαϊκό επίπεδο για θεσμοθέτηση κοινού πλαισίου κατώτατων μισθών (π.χ. Οδηγία (ΕΕ) 2022/2041).

Κεφάλαιο 5. Ο κατώτατος μισθός στην Ευρωπαϊκή Ένωση

5.1 Ο Κοινοτικός Χάρτης Θεμελιωδών Κοινωνικών Δικαιωμάτων

Το 1989 ξεκίνησε η συζήτηση στην ευρωπαϊκή πολιτική για τον κατώτατο μετά την υιοθέτηση του **Κοινοτικού Χάρτη Θεμελιωδών Κοινωνικών Δικαιωμάτων των Εργαζομένων**.⁵¹ Στο άρθρο 5 του Χάρτη, καθιερώθηκε το δικαίωμα σε ένα «δίκαιο μισθό», τον οποίο κάθε κράτος-μέλος όφειλε να διασφαλίσει μέσω των εθνικών του ρυθμίσεων.

Η υιοθέτηση του Χάρτη δεν ήταν τυχαία. Έλαβε χώρα σε μια περίοδο που τα συνδικάτα και οι κοινωνικές οργανώσεις ανησυχούσαν έντονα, ότι η υλοποίηση της Ενιαίας Ευρωπαϊκής Αγοράς θα οδηγούσε σε υποβάθμιση των εργασιακών δικαιωμάτων και σε φαινόμενα «μισθολογικού dumping».

Δηλαδή, σε πίεση για χαμηλότερους μισθούς λόγω ανταγωνισμού μεταξύ των κρατών. Αν και ο Χάρτης δεν αποτέλεσε νομικά δεσμευτικό κείμενο, επηρέασε σε μεγάλο βαθμό την κοινωνική πολιτική της Ευρωπαϊκής Ένωσης (Ε.Ε.) κατά την πρώτη μισή δεκαετία του 1990. Χάρη σε αυτόν, το θέμα του δίκαιου μισθού κέρδισε ορατότητα στην ευρωπαϊκή πολιτική ατζέντα.

Πρώτες Πρωτοβουλίες και Δυσκολίες Συντονισμού

Μετά το 1989, η Ευρωπαϊκή Επιτροπή και το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο παρουσίασαν διάφορες πρωτοβουλίες για τη διασφάλιση δίκαιων αμοιβών. Το 1993, η Επιτροπή κάλεσε τα κράτη-μέλη να λάβουν μέτρα για την κατοχύρωση του δικαιώματος σε δίκαιο μισθό. Παράλληλα, έκθεση του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου πρότεινε την υιοθέτηση εθνικών κατώτατων μισθών, καθορισμένων ως ποσοστό του μέσου εθνικού μισθού. Ωστόσο, η πρόοδος ανακόπηκε γρήγορα.

Πολλά κράτη-μέλη αρνήθηκαν να αποδεχτούν την ανάμειξη της Ε.Ε. σε θέματα μισθών, θεωρώντας τα ως μέρος της εθνικής τους κυριαρχίας.⁵² Έτσι, η προώθηση συντονισμένης πολιτικής εγκαταλείφθηκε, γεγονός που αντανάκλαται στον ρητό αποκλεισμό των μισθών από τις αρμοδιότητες της Ε.Ε. στις Συνθήκες του Μάαστριχτ (1992)⁵³, του Άμστερνταμ (1997)⁵⁴ και της Λισαβόνας (2007).⁵⁵

Ο **Χάρτης Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης** (ΧΘΔΕ.Ε.), που κατέστη νομικά δεσμευτικός το 2009, απέφυγε κάθε αναφορά σε δίκαιο μισθό. Σύμφωνα με το άρθρο 51, «ο Χάρτης “δεν επεκτείνει το πεδίο εφαρμογής του δικαίου της Ένωσης”». Η Επιτροπή στην ανακοίνωσή της υπογράμμισε, ότι ο δίκαιος μισθός συνιστά στόχο πολιτικής και όχι θεμελιώδες δικαίωμα. Ουσιαστικά, τα κράτη-μέλη επιδίωξαν να διατηρήσουν ευελιξία στη διαμόρφωση μισθολογικών πολιτικών, εν μέρει για να ενισχύσουν τη χαμηλόμισθη απασχόληση.

Στο άρθρο 31 του ΧΘΔΕ.Ε. κατοχυρώνεται το δικαίωμα σε δίκαιες και πρόσφορες συνθήκες εργασίας, χωρίς όμως να προσδιορίζεται ρητά, τι σημαίνει «αξιοπρεπής μισθός».

Ποικιλομορφία Στα Συστήματα Κατώτατων Μισθών στην Ε.Ε.

Σήμερα, οι κατώτατοι μισθοί στα κράτη-μέλη της Ε.Ε. παρουσιάζουν σημαντικές διαφοροποιήσεις ως προς:

- Τον τρόπο καθορισμού (κρατική νομοθεσία ή συλλογικές διαπραγματεύσεις).
- Το επίπεδο του μισθού σε σχέση με τον μέσο μισθό ή το κόστος ζωής.
- Την ύπαρξη ή όχι εξαιρέσεων για ορισμένες ομάδες εργαζομένων.

Αν και υπάρχει αυτή η έντονη ποικιλομορφία, σε όλα τα κράτη-μέλη οι κατώτατοι μισθοί αποτελούν κρίσιμη διάσταση της εργασιακής πολιτικής, συνδυάζοντας την οικονομική ανάπτυξη με την κοινωνική συνοχή.⁵⁶

⁵¹ <https://op.europa.eu/el/publication-detail/-/publication/51be16f6-e91d-439d-b4d9-6be041c28122>.

⁵² EU Employment Law. Oxford University Press, C. Barnard, 2012. <https://archive.org/details/euemploymentlaw0000barn>

⁵³ <https://www.europarl.europa.eu/about-parliament/el/in-the-past/the-parliament-and-the-treaties/maastricht-treaty>.

⁵⁴ <https://www.europarl.europa.eu/about-parliament/el/in-the-past/the-parliament-and-the-treaties/treaty-of-amsterdam>.

⁵⁵ <https://www.europarl.europa.eu/about-parliament/el/powers-and-procedures/the-lisbon-treaty>.

⁵⁶ Minimum wages in the EU 2022: Annual review, Eurofound, 2022.

Τύπος Συστήματος	Παράδειγμα Χωρών	Περιγραφή
Νομοθετικά καθορισμένος	Γαλλία, Ισπανία, Ελλάδα	Ενιαίος για όλους τους εργαζόμενους
Καθοριζόμενος μέσω συλλογικών συμβάσεων	Σουηδία, Δανία	Μεγάλη κάλυψη μέσω κλαδικών συμφωνιών
Συνδυαστικό σύστημα	Γερμανία, Ολλανδία	Νομοθεσία και ισχυρές συλλογικές συμφωνίες

Πηγή: Eurofound (2022)

Πίνακας 4. Τύποι συστημάτων Κατώτατων Μισθών στην Ε.Ε.

Οι κατώτατοι μισθοί ενσαρκώνουν τις εσωτερικές αντιφάσεις του **Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Μοντέλου**. Από τη μια πλευρά, η καθιέρωσή τους αντανάκλα τη δέσμευση για προώθηση της κοινωνικής δικαιοσύνης. Από την άλλη, η διαφοροποίηση στα επίπεδα και τις ρυθμίσεις αποτυπώνει τις βαθιές ανισότητες και τις διαφορετικές προσεγγίσεις που υιοθετούν τα κράτη. Η κρίση χρέους της Ευρωζώνης το 2008 και η πανδημία COVID-19 αναζωπύρωσαν τη συζήτηση περί συντονισμού μισθολογικών πολιτικών, οδηγώντας το 2022 στην **Οδηγία για Επαρκείς Κατώτατους Μισθούς στην Ευρωπαϊκή Ένωση**. Παρακάτω παρουσιάζεται ένας πίνακας που απεικονίζει την αναλογία του κατώτατου μισθού, για το 2022, ως ποσοστό του μέσου μισθού σε διάφορες χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης.

Χώρα	Κατώτατος Μισθός ως % του Μέσου Μισθού
Σλοβενία	66%
Πορτογαλία	66%
Γαλλία	66%
Ελλάδα	59%
Πολωνία	59%
Λουξεμβούργο	58%
Ρουμανία	57%
Κροατία	56%
Ουγγαρία	55%
Ολλανδία	54%
Βουλγαρία	54%
Γερμανία	54%
Ισπανία	54%
Σλοβακία	54%
Τσεχία	50%
Ιρλανδία	50%
Λιθουανία	50%
Βέλγιο	49%
Μάλτα	46%
Εσθονία	43%
Λετονία	43%

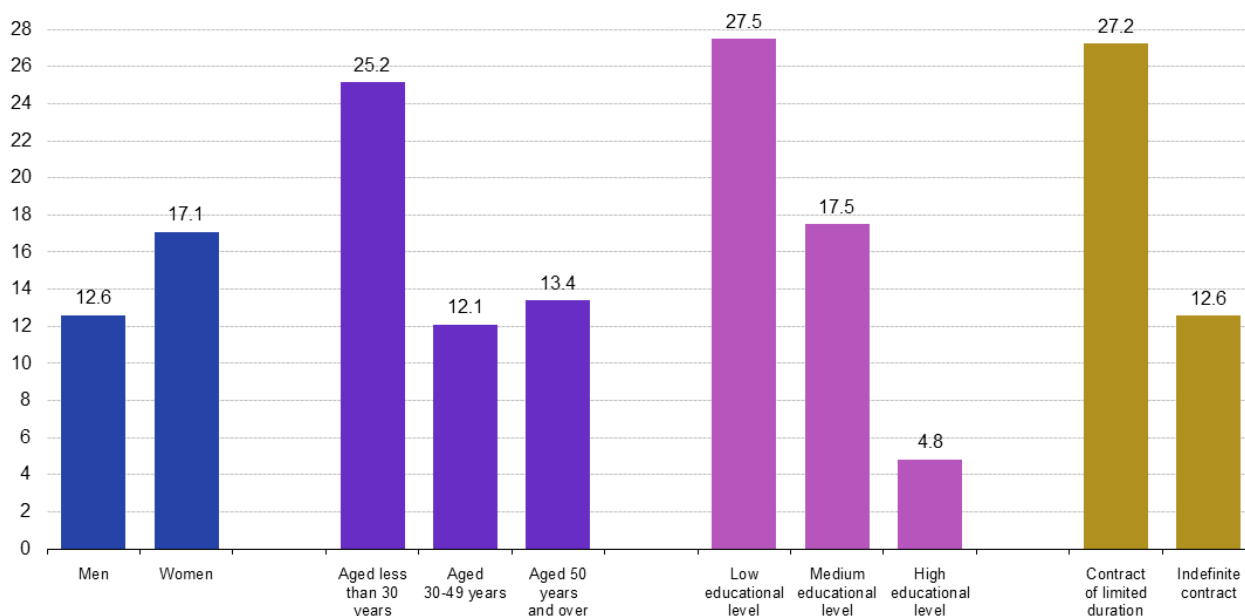
Πηγή: Eurostat, 2022 European Commission

Πίνακας 5. Κατώτατος μισθός ως ποσοστό του μέσου μισθού σε χώρες της Ε.Ε.

Ο παραπάνω πίνακας παρουσιάζει τις διαφορές στην αναλογία του κατώτατου μισθού σε σχέση με τον μέσο μισθό μεταξύ των κρατών-μελών της Ε.Ε., υπογραμμίζοντας την ποικιλομορφία των μισθολογικών πολιτικών στην Ευρωπαϊκή Ένωση. Αναλύοντας τα δεδομένα σχετικά με τους χαμηλούς μισθούς ανά φύλο, ηλικιακές ομάδες, επίπεδο εκπαίδευσης και είδος σύμβασης, για το 2022,⁵⁷ αναδεικνύεται, ότι περίπου το ένα τέταρτο (25,2%) των μισθωτών της Ε.Ε. ηλικίας κάτω των 30 ετών ήταν χαμηλόμισθοι, σε σύγκριση με το 12,1% για την ηλικιακή ομάδα 30-49 ετών και με το 13,4% για τους μισθωτούς ηλικίας 50 ετών και άνω. Το επίπεδο εκπαίδευσης παίζει επίσης σημαντικό ρόλο: όσο χαμηλότερο είναι το επίπεδο, τόσο μεγαλύτερη είναι η πιθανότητα να είναι χαμηλόμισθος. Το 2022, το 27,5% των εργαζομένων στην Ε.Ε. με χαμηλό μορφωτικό επίπεδο ήταν χαμηλόμισθοι.

⁵⁷ https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Earnings_statistics.

Μικρότερο ποσοστό των εργαζομένων με μεσαίο επίπεδο εκπαίδευσης ήταν χαμηλόμισθοι (17,5% των εργαζομένων), ενώ αυτό συνέβαινε μόνο για το 4,8% των εργαζομένων με υψηλό επίπεδο εκπαίδευσης. Το είδος της σύμβασης έχει επίσης σημαντικό αντίκτυπο: το 27,2% των εργαζομένων στην Ε.Ε. με σύμβαση ορισμένου χρόνου ήταν χαμηλόμισθοι, σε σύγκριση με το 12,6% των εργαζομένων με σύμβαση αορίστου χρόνου. Το ποσοστό των χαμηλόμισθων που καταγράφηκε στην Ε.Ε. ήταν το υψηλότερο (35,1%) στο τμήμα «Δραστηριότητες παροχής καταλύματος και υπηρεσιών εστίασης», ακολουθούμενο από το 32,3% στο «Διοικητικές και υποστηρικτικές δραστηριότητες», που περιλαμβάνει ιδίως τα άτομα που απασχολούνται από προσωρινές υπηρεσίες.



Πηγή: Eurostat, 2024

Διάγραμμα 5. Ποσοστό χαμηλόμισθων στην Ε.Ε.

5.2 Οι αρμοδιότητες της Ε.Ε. στον τομέα της μισθολογικής πολιτικής

Η μισθολογική πολιτική αποτελεί έναν από τους σημαντικότερους πυλώνες της κοινωνικής και οικονομικής πολιτικής κάθε σύγχρονου κράτους. Επηρεάζει άμεσα το βιοτικό επίπεδο των πολιτών, τη δυναμική της αγοράς εργασίας, την καταναλωτική δαπάνη και, τελικά, την ίδια τη λειτουργία της οικονομίας. Ωστόσο, στο επίπεδο της Ευρωπαϊκής Ένωσης, η αρμοδιότητα για τον καθορισμό των μισθών, και ειδικότερα των κατώτατων αποδοχών, αποτελεί αντικείμενο έντονης συζήτησης, δεδομένων των αυστηρών περιορισμών που τίθενται από το δίκαιο της Ευρωπαϊκής Ένωσης, αλλά και των έμμεσων παρεμβάσεων των ευρωπαϊκών θεσμών, κυρίως μετά τη χρηματοοικονομική κρίση.

Παρότι η Συνθήκη για τη Λειτουργία της Ευρωπαϊκής Ένωσης (ΣΛΕΕ)⁵⁸ δεν παραχωρεί άμεση νομοθετική αρμοδιότητα στα ευρωπαϊκά όργανα ως προς τα επίπεδα αμοιβών, η τελευταία δεκαετία έχει αποδείξει ότι η Ευρωπαϊκή Επιτροπή, το Δικαστήριο της Ευρωπαϊκής Ένωσης και το σύνολο των θεσμών μπορούν, υπό ορισμένες συνθήκες, να επιδρούν ουσιαστικά στις μισθολογικές εξελίξεις εντός των κρατών-μελών.

Οι μηχανισμοί εποπτείας και συντονισμού πολιτικών, όπως το Ευρωπαϊκό Εξάμηνο (European Semester)⁵⁹ και οι δεσμεύσεις στα πλαίσια των μνημονίων, έχουν επιτρέψει στην Ένωση να ασκεί έμμεση, αλλά συχνά ισχυρή, επιρροή στην εθνική μισθολογική πολιτική.

⁵⁸ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/?uri=LEGISSUM%3A4301854>.

⁵⁹ https://commission.europa.eu/business-economy-euro/economic-and-fiscal-policy-coordination/european-semester_en.

5.2.1 Το Θεσμικό Πλαίσιο

Το θεμέλιο αυτής της ιδιότυπης κατάστασης εδράζεται στο άρθρο 153 της ΣΛΕΕ, το οποίο ρητά εξαιρεί από το πεδίο αρμοδιότητας της Ένωσης τα θέματα που αφορούν τις αμοιβές των εργαζομένων. Αν και το άρθρο προβλέπει τη δυνατότητα της Ε.Ε. να στηρίζει ή να συμπληρώνει τις δράσεις των κρατών σε κρίσιμους τομείς της κοινωνικής πολιτικής -όπως οι συνθήκες εργασίας, η ισότητα των φύλων ή η κοινωνική ασφάλιση- απαγορεύει κάθε νομοθετική παρέμβαση σε ζητήματα μισθών, δικαιώματος απεργίας και συλλογικής διαπραγμάτευσης. Αυτή η εξαίρεση δεν είναι τυχαία. Αντικατοπτρίζει τον σεβασμό στις διαφορετικές παραδόσεις των κρατών-μελών σε ό,τι αφορά τον προσδιορισμό των μισθών: σε ορισμένα κράτη κυριαρχούν οι συλλογικές διαπραγματεύσεις, ενώ σε άλλα, ο κατώτατος μισθός καθορίζεται μονομερώς από το κράτος. Η ετερογένεια αυτή καθιστά δύσκολη την επιβολή μιας ενιαίας ενωσιακής προσέγγισης, χωρίς να διακυβευθεί η αρχή της επικουρικότητας.

Από τη Θεωρία στην Πραγματικότητα

Η δεκαετία 2010-2020 ανέδειξε το θεσμικό παράδοξο της Ευρωπαϊκής Ένωσης: ενώ στερείται επίσημης αρμοδιότητας στο πεδίο των μισθών, κατάφερε να επηρεάσει δραστικά την εξέλιξη των αμοιβών σε κράτη-μέλη που βρέθηκαν υπό δημοσιονομική επιτήρηση ή έλαβαν χρηματοδοτική βοήθεια. Η Ελλάδα, η Ιρλανδία, η Πορτογαλία και, σε μικρότερο βαθμό, η Ισπανία, βίωσαν πολιτικές λιτότητας που περιλάμβαναν περικοπές στους κατώτατους μισθούς, αποδυνάμωση των συλλογικών διαπραγματεύσεων και γενικευμένη «απορρύθμιση» της αγοράς εργασίας. Αυτές οι πολιτικές εντάσσονταν σε ευρύτερα «Μνημόνια Συνεννόησης» που υπαγορεύθηκαν από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή, την Ευρωπαϊκή Κεντρική Τράπεζα και το Διεθνές Νομισματικό Ταμείο. Παρότι τα μέτρα δεν ήταν τυπικά δεσμευτικά του δικαίου της Ε.Ε., η ανάγκη των χωρών για χρηματοδότηση μετέτρεψε τις «συστάσεις» σε *de facto* εντολές.

Ενδεικτικά, στην περίπτωση της Ελλάδας, ο κατώτατος μισθός μειώθηκε το 2012 κατά 22% για τις ηλικίες πάνω των 25 ετών και κατά 32% για τους νεότερους, με απόφαση της κυβέρνησης στο πλαίσιο εφαρμογής του δεύτερου μνημονίου. Παράλληλα, αναστέλλονταν η ισχύς των συλλογικών συμβάσεων που είχαν υπογραφεί στο παρελθόν, περιορίζοντας δραματικά τον ρόλο των κοινωνικών εταίρων στον καθορισμό μισθών.

Η Νομολογία του Δικαστηρίου της Ε.Ε.: Περιοριστική Ερμηνεία των Κοινωνικών Δικαιωμάτων

Η παρεμβατική τάση ενισχύθηκε και από τη νομολογία του Δικαστηρίου της Ε.Ε. (ΔΕΕ),⁶⁰ το οποίο, σε σημαντικές αποφάσεις όπως οι *Laval*⁶¹ και *Rüffert*⁶², έδωσε προτεραιότητα στην ελευθερία παροχής υπηρεσιών έναντι των κοινωνικών δικαιωμάτων. Στην υπόθεση *Laval*, το Δικαστήριο έκρινε ότι η απαίτηση για συμμόρφωση με συλλογικές συμβάσεις, οι οποίες δεν έχουν καθολική ισχύ αντίκειται στο άρθρο 56 ΣΛΕΕ για την ελεύθερη κυκλοφορία των υπηρεσιών.

Η απόφαση αυτή ερμηνεύθηκε ως περιορισμός της δυνατότητας των κρατών να εφαρμόζουν συλλογικές συμβάσεις για τους αποσπασμένους εργαζομένους και έθεσε σοβαρά εμπόδια στην προστασία των κατώτατων αμοιβών μέσω συλλογικών μηχανισμών. Η θεσμική αντίφαση μεταξύ της οικονομικής ελευθερίας και της κοινωνικής προστασίας αναδείχθηκε με έντονο τρόπο και δημιούργησε εύλογες αμφιβολίες για τη συνέπεια της Ε.Ε. ως προς τις δηλώσεις της υπέρ της κοινωνικής Ευρώπης.

Η Εξέλιξη της Συζήτησης για τον Ευρωπαϊκό Κατώτατο Μισθό

Τα τελευταία χρόνια, ιδίως μετά την ανάκαμψη από την κρίση χρέους και πριν ακόμη από την κρίση της πανδημίας του COVID-19, ξεκίνησε σταδιακά η συζήτηση για την ανάγκη θέσπισης ενός ενιαίου πλαισίου για τον κατώτατο μισθό σε ευρωπαϊκό επίπεδο.

Οι υποστηρικτές αυτής της πρότασης τονίζουν ότι θα μπορούσε να συμβάλει στην καταπολέμηση της φτώχειας των εργαζομένων, στη μείωση των ανισοτήτων μεταξύ των κρατών-μελών και στην ενίσχυση της εσωτερικής αγοράς μέσω της αύξησης της αγοραστικής δύναμης.

⁶⁰ https://curia.europa.eu/jcms/jcms/j_6/el/.

⁶¹ <https://www.etuc.org/en/laval-case-vaxholm>.

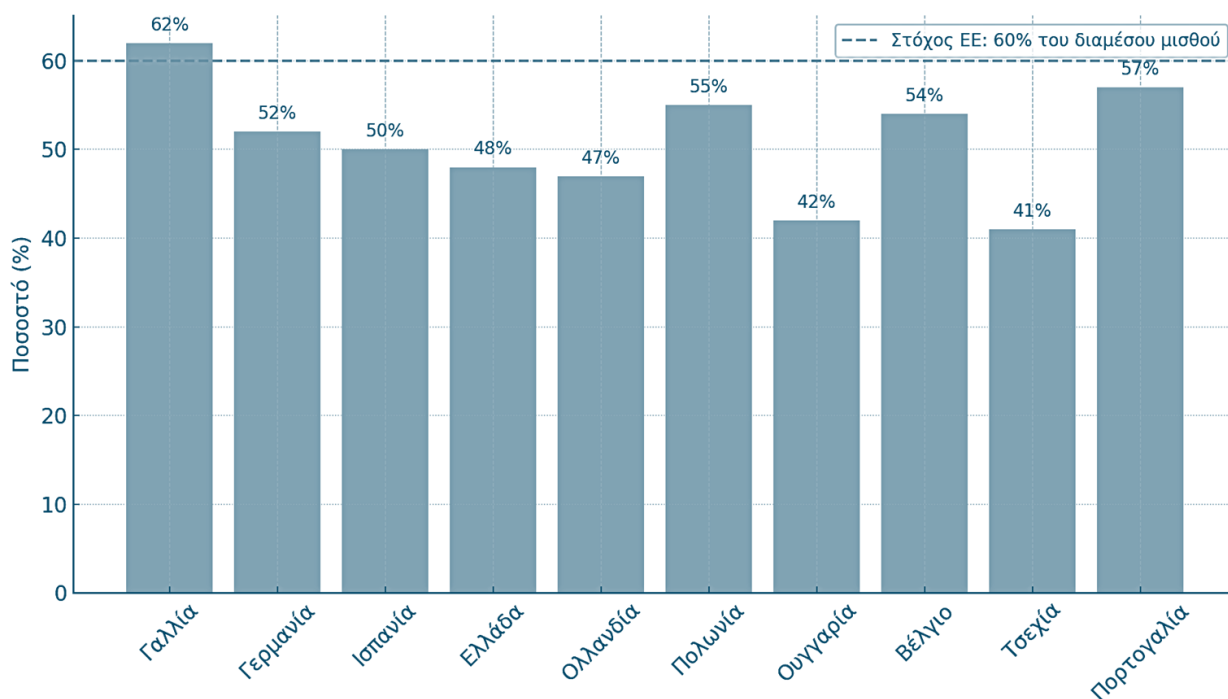
⁶² <https://www.etuc.org/en/ruffert-case>.

Η προσέγγιση που έχει προταθεί από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή δεν περιλαμβάνει την επιβολή ενιαίου ποσού κατώτατου μισθού, αλλά την καθιέρωση κοινών αρχών: για παράδειγμα, ότι κάθε κράτος-μέλος θα πρέπει να διασφαλίζει έναν κατώτατο μισθό που να αντιστοιχεί τουλάχιστον στο 60% του διάμεσου εθνικού μισθού ή στο 50% του μέσου. Ταυτόχρονα, αναγνωρίζεται ότι η εφαρμογή μπορεί να γίνει είτε μέσω νομοθεσίας είτε μέσω συλλογικών διαπραγματεύσεων, ανάλογα με το υφιστάμενο θεσμικό πλαίσιο κάθε χώρας.

5.2.2 Η Ευρωπαϊκή πολιτική κατώτατου μισθού: μοντέλα και προτάσεις εναρμόνισης

Η προσπάθεια καθιέρωσης ενός ευρωπαϊκού πλαισίου για τους κατώτατους μισθούς προσκρούει, πρωτίστως, στις σημαντικές διαφορές που χαρακτηρίζουν τα εθνικά μισθολογικά συστήματα. Σε ορισμένα κράτη-μέλη, όπως η Σουηδία, η Φινλανδία και η Δανία, οι κατώτατοι μισθοί καθορίζονται αποκλειστικά μέσω συλλογικών διαπραγματεύσεων μεταξύ εργοδοτών και εργαζομένων, χωρίς τη συμμετοχή του κράτους. Αντίθετα, χώρες όπως η Γαλλία, η Ισπανία και η Πορτογαλία διαθέτουν ισχυρό ρυθμιστικό πλαίσιο, όπου το κράτος παρεμβαίνει άμεσα στον καθορισμό του νόμιμου κατώτατου μισθού. Οι σκανδιναβικές χώρες ειδικά, εκφράζουν σταθερά την αντίθεσή τους σε οποιαδήποτε πρωτοβουλία εναρμόνισης που θα μπορούσε να υπονομεύσει το παραδοσιακό τους μοντέλο συλλογικών διαπραγματεύσεων. Η επιβολή ενός υποχρεωτικού κατώτατου μισθού, έστω και εναρμονισμένου σε ποσοστό του διαμέσου εθνικού μισθού, θεωρείται από αυτούς ως κίνηση που αντιβαίνει στην αρχή της κοινωνικής αυτονομίας και περιορίζει τον θεσμικό ρόλο των κοινωνικών εταίρων.⁶³ Από την άλλη πλευρά, υπάρχουν χώρες όπως η Γερμανία, οι οποίες, αν και αρχικά αντιδρούσαν στη θέσπιση εθνικού κατώτατου μισθού, προχώρησαν τελικά στην εφαρμογή ενός θεσμοθετημένου πλαισίου, κυρίως λόγω κοινωνικών πιέσεων και πολιτικού κόστους.⁶⁴

Ο στόχος του 60% του διαμέσου μισθού, που προτείνεται από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή, δεν επιτυγχάνεται σε όλες τις χώρες. Το διάγραμμα παρακάτω παρουσιάζει την κατάσταση σε επιλεγμένα κράτη-μέλη για το 2023. Παρατηρούμε πως η Γαλλία και η Πορτογαλία πλησιάζουν ή υπερβαίνουν τον στόχο του 60%, ενώ άλλες χώρες, όπως η Ελλάδα, η Τσεχία και η Ουγγαρία, υπολείπονται σημαντικά. Αυτή η απόκλιση δεν είναι τυχαία, αλλά αντικατοπτρίζει τις δομικές διαφορές στο κόστος ζωής, στη διαπραγματευτική ισχύ των εργαζομένων και στη γενικότερη αναπτυξιακή πορεία της κάθε χώρας.



Πηγή: OECD Earnings Database (2024), με συμπληρωματικά στοιχεία από την Eurostat, 2023
Πίνακας 6. Κατώτατος Μισθός ως Ποσοστό του Διάμεσου Μισθού

⁶³ Minimum Wage Systems. International Labour Office, Geneva, ILO, 2016.

⁶⁴ The Bumpy Road to a National Minimum Wage in Germany. Unveröffentlichtes Manuskript. Universität Duisburg-Essen, G. Bosch, 2015.

Ένα από τα βασικά ερωτήματα στη συζήτηση περί ευρωπαϊκού κατώτατου μισθού αφορά το **θεσμικό εργαλείο** μέσω του οποίου θα υλοποιηθεί η πολιτική. Υπάρχουν τρεις κύριες προσεγγίσεις:

- **Η Οδηγία:** Αποτελεί δεσμευτικό εργαλείο, το οποίο θα επέβαλλε ελάχιστα πρότυπα κατώτατου μισθού. Ωστόσο, λόγω της ρητής εξαίρεσης των αμοιβών από τις Συνθήκες, η νομική βάση μιας τέτοιας οδηγίας είναι επισφαλής, εκτός εάν υπάρξει αναθεώρηση των Συνθηκών.⁶⁵
- **Η Ανοικτή Μέθοδος Συντονισμού (Open Method of Coordination - OMC):** Μη δεσμευτική μορφή συντονισμού με ανταλλαγή βέλτιστων πρακτικών, συστάσεις και στόχους, χωρίς νομική υποχρεωτικότητα. Έχει εφαρμοστεί σε τομείς όπως η κοινωνική ένταξη και η εκπαίδευση.⁶⁶
- **Soft law/ κατευθυντήριες γραμμές:** Μορφές ήπιας παρέμβασης που περιλαμβάνουν πολιτικές δηλώσεις, εκθέσεις, και ετήσιες συστάσεις στο πλαίσιο του Ευρωπαϊκού Εξαμήνου. Αν και δεν είναι δεσμευτικές, λειτουργούν συχνά ως εργαλείο πολιτικής πίεσης.⁶⁷

Είναι σαφές ότι η καθολική επιβολή ενιαίου κατώτατου μισθού δεν είναι εφικτή. Αντιθέτως, η προσαρμογή σε κάθε εθνικό πλαίσιο είναι θεμελιώδης. Η πρόταση της Ευρωπαϊκής Επιτροπής αναγνωρίζει τη δυνατότητα των κρατών-μελών να επιλέξουν αν θα εφαρμόσουν τον ευρωπαϊκό στόχο μέσω:

- Νομοθετικά καθορισμένου κατώτατου μισθού (π.χ. Ελλάδα, Ισπανία, Πορτογαλία).
- Καθολικής επέκτασης συλλογικών συμβάσεων (π.χ. Γερμανία, Ολλανδία).
- Ενισχυμένου κοινωνικού διαλόγου (π.χ. Σουηδία).

Μοντέλο	Χώρα	Ρόλος Κράτους	Συμμετοχή Συνδικάτων
Νομοθετημένος Μισθός	Ελλάδα Ισπανία Πορτογαλία	Υψηλός	Περιορισμένη
Μόνο Συλλογικές Συμβάσεις	Σουηδία	Μηδενικός	Καθοριστική
Μικτό Μοντέλο	Γερμανία Ολλανδία	Ρυθμιστικός	Συμπληρωματική

Πηγή: Ε.Ε.

Πίνακας 7. Μοντέλα Καθορισμού Κατώτατου Μισθού στην Ε.Ε.

Η θέσπιση μιας κοινής ευρωπαϊκής πολιτικής κατώτατου μισθού θα μπορούσε να ενισχύσει την κοινωνική σύγκλιση, να μειώσει τις οικονομικές ανισορροπίες και να αυξήσει την εμπιστοσύνη των πολιτών στην Ε.Ε.

Ωστόσο, κάθε προσπάθεια εναρμόνισης πρέπει να είναι συμβατή με την αρχή της επικουρικότητας, να λαμβάνει υπόψη τις θεσμικές ιδιαιτερότητες των κρατών-μελών και να ενισχύει -και όχι να υποκαθιστά- τον κοινωνικό διάλογο.

Το μέλλον της ευρωπαϊκής μισθολογικής πολιτικής εξαρτάται από την πολιτική βούληση για μια πιο κοινωνική Ευρώπη. Η ισορροπία μεταξύ οικονομικής ολοκλήρωσης και κοινωνικής δικαιοσύνης παραμένει το μεγάλο στοίχημα για την εποχή μετά την κρίση.

5.2.3 Σενάρια εφαρμογής Ευρωπαϊκού κατώτατου μισθού

Η θέσπιση ενός ελάχιστου επιπέδου κατώτατου μισθού ως ποσοστού του εθνικού διαμέσου ή μέσου μισθού μπορεί να λειτουργήσει ως εργαλείο **αναδιανομής εισοδήματος**, ιδίως σε χώρες με υψηλά ποσοστά φτώχειας των εργαζομένων. Η «εργασία-φτώχεια» (in-work poverty),⁶⁸ δηλαδή η συνθήκη κατά την οποία ένα άτομο εργάζεται αλλά παραμένει κάτω από το όριο φτώχειας, είναι παρούσα σε πολλές χώρες της Ε.Ε., μεταξύ των οποίων και η Ελλάδα, όπου το 2022 το σχετικό ποσοστό ξεπερνούσε το 15%.

Ένας ευρωπαϊκός στόχος κατώτατου μισθού, συνδεδεμένος με διανεμητικά κριτήρια, θα μπορούσε να μειώσει τις κοινωνικές ανισότητες και να ενισχύσει την εσωτερική ζήτηση.

⁶⁵ EU Law: Text, Cases, and Materials, Oxford University Press, P. Craig, & G. De Búrca, 2020.

⁶⁶ The Open Method of Coordination in Action, Journal of European Public Policy, J. Zeitlin, 2005.

⁶⁷ Proposal for a Directive on adequate minimum wages in the EU, European Commission, 2021.

⁶⁸ <http://www.europeanrights.eu/public/commenti/BRONZINI13-ef1725en.pdf>.

Επιπλέον, θα περιορίζε το φαινόμενο του «κοινωνικού ντάμπινγκ» - τη χρήση φθηνότερης εργασίας για να μειωθεί το κόστος παραγωγής και να υπονομευθεί ο ανταγωνισμός.

Πολιτική Διάσταση

Η πολιτική διάσταση του ζητήματος είναι κομβική. Οι προοδευτικές πολιτικές δυνάμεις και τα εργατικά συνδικάτα ζητούν τη θεσμοθέτηση ενιαίων ευρωπαϊκών κανόνων, ως αντίβαρο στη λιτότητα και στην απορρύθμιση που κυριάρχησαν μετά το 2010. Αντίθετα, φιλελεύθερες κυβερνήσεις και εργοδοτικές οργανώσεις προτάσσουν την ανάγκη διατήρησης της ανταγωνιστικότητας, ιδίως για χώρες που εξαρτώνται από την εξαγωγή φθηνών προϊόντων ή την παροχή φθηνών υπηρεσιών.

Η ιδέα ενός ευρωπαϊκού κατώτατου μισθού ενισχύθηκε πολιτικά, όταν τέθηκε στην ατζέντα της Προέδρου της Επιτροπής, Ούρσουλα φον ντερ Λάιεν, το 2019,⁶⁹ και μεταφράστηκε τελικά στην **πρόταση Οδηγίας** του 2020 για «επαρκείς κατώτατους μισθούς».⁷⁰ Η πρόταση αυτή, αν και δεν επιβάλλει κοινό ποσό, ορίζει υποχρέωση των κρατών να υιοθετήσουν είτε θεσμοθετημένους μισθούς είτε ισχυρούς μηχανισμούς συλλογικών διαπραγματεύσεων που να καλύπτουν τουλάχιστον το 70% των εργαζομένων. Τα επικρατέστερα σενάρια για την εφαρμογή μιας κοινής πολιτικής περιλαμβάνουν:

- **Διπλό Κατώτατο Πλαίσιο:** Συνύπαρξη θεσμοθετημένου κατώτατου μισθού και συλλογικών συμβάσεων. Το κράτος εγγυάται το ελάχιστο, ενώ οι κοινωνικοί εταίροι μπορούν να συμφωνούν υψηλότερα επίπεδα.
- **Επέκταση των Συλλογικών Συμβάσεων:** Υποχρέωση των κρατών να ενεργοποιήσουν μηχανισμούς που διευρύνουν την κάλυψη των συλλογικών συμβάσεων σε περισσότερους εργαζομένους.
- **Κατώτατος Δείκτης σε σχέση με τον Διάμεσο Μισθό:** Καθολική υιοθέτηση του στόχου 60% επί του διάμεσου μισθού με την ευελιξία κάθε χώρας να τον προσεγγίζει με δικό της μηχανισμό.

Ο κατώτατος μισθός στην Ε.Ε. αναδεικνύεται πλέον όχι μόνο ως εργαλείο κοινωνικής πολιτικής, αλλά και ως μοχλός για την **πολιτική ολοκλήρωση** και την **οικονομική σύγκλιση**. Αν η Ευρωπαϊκή Ένωση φιλοδοξεί να διατηρήσει την κοινωνική της ταυτότητα και να απαντήσει στις ανισότητες, που η ίδια ανέχθηκε κατά την περίοδο της κρίσης, η υιοθέτηση ενός αποτελεσματικού και προσαρμόσιμου ευρωπαϊκού πλαισίου για τον κατώτατο μισθό είναι αναγκαία.

Η επιτυχία του εγχειρήματος εξαρτάται από την ισορροπία ανάμεσα στη θεσμική παρέμβαση και τον σεβασμό της εθνικής και κοινωνικής αυτονομίας. Αν η Ένωση καταφέρει να το επιτύχει, τότε το ευρωπαϊκό κοινωνικό μοντέλο μπορεί να αποτελέσει πρότυπο για την επόμενη φάση της παγκόσμιας οικονομικής ανασυγκρότησης.

5.3 Ευρωπαϊκός Πυλώνας Κοινωνικών Δικαιωμάτων

Η δημιουργία του Ευρωπαϊκού Πυλώνα Κοινωνικών Δικαιωμάτων (ΕΠΚΔ) τοποθετείται χρονικά στην περίοδο έντονων θεσμικών και κοινωνικοοικονομικών αναζητήσεων, που ακολούθησαν την οικονομική κρίση της περιόδου 2008-2013. Καθώς η Ευρωπαϊκή Ένωση (Ε.Ε.) επανεξέταζε τις αρχές και τους μηχανισμούς που διέπουν την Οικονομική και Νομισματική Ένωση (ΟΝΕ),⁷¹ διαπιστώθηκε η ανάγκη ενίσχυσης της κοινωνικής διάστασης της ενοποίησης.

Η ανάγκη αυτή αποτυπώθηκε ρητά στην **Έκθεση των Πέντε Προέδρων (2015)**, στην οποία τονίστηκε ότι για να διασφαλιστεί η μακροχρόνια βιωσιμότητα της ΟΝΕ, οι κοινωνικές παράμετροι πρέπει να ενταχθούν στον κεντρικό πυρήνα της οικονομικής διακυβέρνησης.⁷²

⁶⁹ https://commission.europa.eu/about/commission-2024-2029_el.

⁷⁰ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/?uri=CELEX:52022AP0316>.

⁷¹ https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/?uri=LEGISSUM:economic_monetary_union.

⁷² Έκθεση των Πέντε Προέδρων, «Ολοκλήρωση της ΟΝΕ», Ιούνιος 2015. https://commission.europa.eu/publications/five-presidents-report-completing-europes-economic-and-monetary-union_en

Στο πλαίσιο αυτό, ο τότε Πρόεδρος της Ευρωπαϊκής Επιτροπής, Jean-Claude Juncker, παρουσίασε δημόσια για πρώτη φορά την πρόταση για έναν Ευρωπαϊκό Πυλώνα Κοινωνικών Δικαιωμάτων στην ετήσια ομιλία του για την «Κατάσταση της Ένωσης» το Σεπτέμβριο του 2015.⁷³

Η πολιτική βούληση για δημιουργία ενός τέτοιου Πυλώνα υλοποιήθηκε θεσμικά τον Νοέμβριο του 2017 στο Γκέτεμποργκ της Σουηδίας, όπου το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, το Συμβούλιο και η Ευρωπαϊκή Επιτροπή υπέγραψαν από κοινού την **πανηγυρική Διακήρυξη για τον ΕΠΚΔ**, καθιστώντας τον ορόσημο για την ενίσχυση της κοινωνικής διάστασης της Ε.Ε.⁷⁴

Ο Ευρωπαϊκός Πυλώνας Κοινωνικών Δικαιωμάτων αποτελείται από **είκοσι αρχές**, οργανωμένες σε τρεις θεματικούς πυλώνες:

A/A	Πυλώνας	Ενδεικτικές Αρχές
1	Ίσες ευκαιρίες και πρόσβαση στην αγορά εργασίας	Εκπαίδευση και κατάρτιση, Ισότητα φύλων
2	Δίκαιες συνθήκες εργασίας	Ασφαλής και ευέλικτη απασχόληση, Επαρκείς μισθοί
3	Κοινωνική προστασία και ένταξη	Εισόδημα ανεργίας, Πρόσβαση σε υπηρεσίες φροντίδας

Πίνακας 8. Οι αρχές του Ευρωπαϊκού Πυλώνα Κοινωνικών Δικαιωμάτων

Οι αρχές αυτές δεν είναι απλώς διακηρύξεις προθέσεων, αλλά αποτυπώνουν ένα **ολοκληρωμένο πλαίσιο κοινωνικών δικαιωμάτων**, που καλύπτει κρίσιμα πεδία όπως η επαγγελματική κατάρτιση, η κοινωνική πρόνοια, η αμοιβή της εργασίας και η προστασία των ευάλωτων ομάδων.⁷⁵

Παρά την πολιτική του βαρύτητα, ο ΕΠΚΔ **δεν αποτελεί δεσμευτικό νομικό εργαλείο**, δεν περιέχει διατάξεις άμεσης εφαρμογής και δεν μπορεί να θεμελιώσει ατομικά δικαιώματα που μπορούν να προταθούν ενώπιον των δικαστηρίων. Αυτό σημαίνει, ότι τα κράτη-μέλη και τα θεσμικά όργανα της Ε.Ε. **δεν δεσμεύονται νομικά** από τις διακηρύξεις του Πυλώνα⁵.

Ωστόσο, πολλές από τις αρχές του Πυλώνα **βασίζονται σε ή επαναλαμβάνουν δεσμευτικά κείμενα**, όπως:

- **Ο Χάρτης Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ε.Ε.**⁷⁶
- **Ο Ευρωπαϊκός Κοινωνικός Χάρτης** του Συμβουλίου της Ευρώπης⁷⁷
- **Διεθνείς Συμβάσεις της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας (ΔΟΕ).**⁷⁸

Η Ευρωπαϊκή Επιτροπή, στις εξηγήσεις της, τονίζει ότι ο ΕΠΚΔ «βασίζεται» στα παραπάνω νομικά κείμενα και δεν τα αναιρεί ή αντικαθιστά. Συνεπώς, παρά τη μη δεσμευτικότητά του, λειτουργεί **ως εργαλείο πολιτικής καθοδήγησης και ερμηνείας**, ενισχύοντας την ευκρίνεια και την αναγνωρισιμότητα των κοινωνικών δικαιωμάτων εντός της Ε.Ε.⁷⁹

Η έννομη τάξη της Ε.Ε. έχει σταδιακά ενσωματώσει αρχές του **Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Χάρτη**, ο οποίος αναφέρεται στο άρθρο 151 ΣΛΕΕ και στο προοίμιο του Χάρτη Θεμελιωδών Δικαιωμάτων. Παρά το ότι η Συνθήκη δεν παρέχει άμεση νομική ισχύ στον ΕΚΧ, το **Δικαστήριο της Ε.Ε. (ΔΕΕ)** έχει κάνει επανειλημμένα αναφορές σε αυτόν και στη νομολογία της **Επιτροπής Κοινωνικών Δικαιωμάτων** του Συμβουλίου της Ευρώπης.⁸⁰ Το **ΔΕΕ** και τα **εθνικά δικαστήρια** μπορούν να επικαλούνται τον Πυλώνα για την ερμηνεία του ευρωπαϊκού δικαίου που αφορά στα κοινωνικά δικαιώματα. Παράλληλα, αποτελεί **πυξίδα για τον ευρωπαϊκό νομοθέτη**, καθότι προσφέρει έναν ενιαίο κορμό θεμελιωδών αρχών που καθοδηγούν τη χάραξη κοινωνικής πολιτικής.

⁷³ Ομιλία Jean-Claude Juncker για την Κατάσταση της Ένωσης, 9 Σεπτεμβρίου 2015. https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/SPEECH_15_5614

⁷⁴ Ανακοίνωση της Επιτροπής: «Εγκαινιάζοντας τον Ευρωπαϊκό Πυλώνα Κοινωνικών Δικαιωμάτων», COM(2016) 127.

⁷⁵ Κοινή Διακήρυξη Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου, Συμβουλίου και Επιτροπής, Γκέτεμποργκ, 17 Νοεμβρίου 2017.

⁷⁶ Σύμβαση ΕΕ και Συνθήκη Λειτουργίας ΕΕ (ΣΛΕΕ), άρθρο 5.

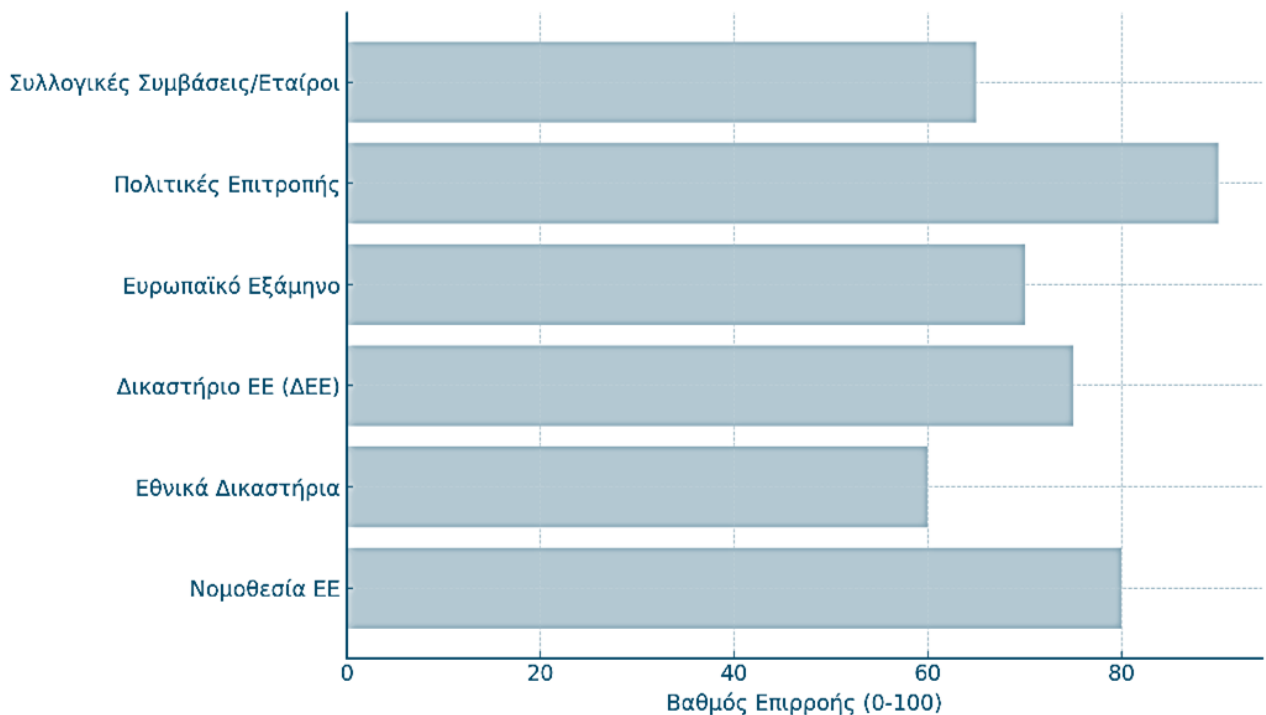
⁷⁷ Χάρτης Θεμελιωδών Δικαιωμάτων ΕΕ· Ευρωπαϊκός Κοινωνικός Χάρτης (1961, 1996)· Συμβάσεις ΔΟΕ. https://eur-lex.europa.eu/eli/treaty/char_2012/oj

⁷⁸ Επεξηγηματικό Σημείωμα Επιτροπής για τον ΕΠΚΔ, 2017. [chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32017H0761](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32017H0761)

⁷⁹ Νομολογία ΔΕΕ και αναφορές στον ΕΚΧ και την Ευρωπαϊκή Επιτροπή Κοινωνικών Δικαιωμάτων.

⁸⁰ Κοινωνική Επενδυτική Δέσμη της Επιτροπής, COM(2013) 83.

Ήδη από το 2013, η **Δέσμη Κοινωνικών Επενδύσεων της Επιτροπής** σηματοδότησε την ανάγκη για αλλαγή στις κοινωνικές πολιτικές της Ε.Ε.⁸¹ Η ενσωμάτωση κοινωνικών κριτηρίων στο **Ευρωπαϊκό Εξάμηνο** και η ίδρυση της **Ευρωπαϊκής Αρχής Εργασίας (2019)** ενισχύουν αυτή τη μετατόπιση προς ένα πιο κοινωνικό μοντέλο.⁸² Μετά τη δεκαετία έντονης λιτότητας και μεταρρυθμίσεων «δομικού χαρακτήρα», η έμφαση στην κοινωνική πολιτική αντικατοπτρίζει μια **στροφή στην προτεραιοποίηση της κοινωνικής συνοχής**. Η έννοια του «πυλώνα» μπορεί να φαντάζει στατική, όμως στην πραγματικότητα η πρωτοβουλία αυτή είναι **δυναμική, προγραμματική και στρατηγική**. Δεν εξαντλείται στις είκοσι αρχές, αλλά διαπερνά **το σύνολο των μέσων διακυβέρνησης της Ε.Ε.**: κανονισμούς, οδηγίες, πολιτικές συστάσεις, χρηματοδοτικά εργαλεία, ετήσιες εκθέσεις και στοχοθεσίες ανά κράτος-μέλος.



Πηγή: Eurofound, Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 2024

Διάγραμμα 6. Ενδεικτική Αποτύπωση Επιρροής Του Ευρωπαϊκού Πυλώνα Κοινωνικών Δικαιωμάτων

5.4 Ο Ευρωπαϊκός Πυλώνας Κοινωνικών Δικαιωμάτων και οι κατώτατοι μισθοί

Ο Ευρωπαϊκός Πυλώνας Κοινωνικών Δικαιωμάτων (ΕΠΚΔ), μεταξύ των αρχών του, θίγει άμεσα το ζήτημα των **δίκαιων και επαρκών κατώτατων μισθών**, το οποίο ιστορικά παρέμενε στην περιφέρεια της ευρωπαϊκής πολιτικής. Η Επιτροπή Juncker, φέρνοντας στο προσκήνιο το αίτημα για **μισθούς διαβίωσης**, ανέτρεψε τη μέχρι τότε κυρίαρχη προσέγγιση.

Αυτή η προσέγγιση εστίαζε στους μισθούς ως **παράγοντες κόστους**, αντί για κοινωνικά δικαιώματα.⁸³ Ειδικά, η **Αρχή 6** του Πυλώνα είναι κομβικής σημασίας, καθώς εισάγει ένα νέο τρόπο θεώρησης της έννοιας του μισθού στο πλαίσιο της Ε.Ε.

Η Αρχή 6 του ΕΠΚΔ διαίρεείται σε τρεις υποενότητες (6α, 6β και 6γ):

- **6α:** Το δικαίωμα σε **δίκαιους μισθούς** που εξασφαλίζουν αξιοπρεπές επίπεδο διαβίωσης.
- **6β:** Η ύπαρξη **επαρκών κατώτατων μισθών**, με βάση τις ανάγκες του εργαζομένου και της οικογένειάς του.

⁸¹ ΕΠΚΔ, Γενικές Αρχές και εφαρμογή, COM(2017) 250.

⁸² Κοινοτικός Χάρτης των Θεμελιωδών Κοινωνικών Δικαιωμάτων των Εργαζομένων, 1989.

⁸³ Ομιλία Jean-Claude Juncker, 2015. https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/SPEECH_15_5614

- **6γ: Η διαφάνεια και προβλεψιμότητα** στον καθορισμό μισθών, με σεβασμό στην αυτονομία των κοινωνικών εταίρων.⁸⁴

Η διατύπωση αυτών των σημείων διαφοροποιείται από τον Χάρτη Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ε.Ε., ο οποίος **δεν αναγνωρίζει ρητά δικαίωμα σε δίκαιο μισθό**.⁸⁵ Η ρητή αναφορά σε δίκαιους και επαρκείς κατώτατους μισθούς ευθυγραμμίζεται με τον:

- **Κοινοτικό Χάρτη των Θεμελιωδών Κοινωνικών Δικαιωμάτων των Εργαζομένων του 1989**, ο οποίος περιλαμβάνει το δικαίωμα στον δίκαιο μισθό.⁸⁶
- **Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Χάρτη** (τόσο στην αρχική όσο και στην αναθεωρημένη έκδοσή του), και συγκεκριμένα το άρθρο 4, που υπογραμμίζει το δικαίωμα σε **αμοιβή επαρκή για αξιοπρεπή διαβίωση**.

Ο ΕΠΚΔ επανενεργοποιεί αυτά τα κείμενα σε πολιτικό επίπεδο, χωρίς όμως να τους προσδίδει επιπρόσθετη δεσμευτικότητα.

Επίσης, ο Πυλώνας αναγνωρίζει την **κοινωνική λειτουργία** των κατώτατων μισθών:

- Ως μηχανισμό για την **καταπολέμηση της φτώχειας εντός της εργασίας** (in-work poverty).⁸⁷
- Ως εργαλείο που εξασφαλίζει **κίνητρα για εργασία**, ενισχύοντας τη **συμμετοχή στην αγορά εργασίας**.
- Ως στοιχείο που συνδέει την οικονομική απόδοση με την **κοινωνική συνοχή**, μέσω της συσχέτισης με την **παραγωγικότητα**.⁸⁸

Η Συνθήκη για τη Λειτουργία της Ευρωπαϊκής Ένωσης (ΣΛΕΕ) στο άρθρο 153 ορίζει ρητά, ότι οι διατάξεις της δεν εφαρμόζονται στις **αμοιβές**, αφαιρώντας από την Ε.Ε. την αρμοδιότητα άμεσης νομοθέτησης στον τομέα αυτό. Ωστόσο, σύμφωνα με τα άρθρα 145-147 ΣΛΕΕ, η Ε.Ε. μπορεί να υποστηρίξει και να συντονίσει τις εθνικές πολιτικές απασχόλησης, ενθαρρύνοντας κοινές κατευθυντήριες γραμμές και ανταλλαγή βέλτιστων πρακτικών. Η **Οδηγία (Ε.Ε.) 2022/2041 για επαρκείς κατώτατους μισθούς** αποτελεί παράδειγμα τέτοιας προσέγγισης: δεν θεσπίζει ελάχιστο μισθό, αλλά εισάγει **κριτήρια και διαδικασίες** για τη διαμόρφωσή του.⁸⁹

Ο ΕΠΚΔ αναγνωρίζει δύο διακριτές αλλά συμπληρωματικές έννοιες:

Τύπος μισθού	Εστίαση	Βάση υπολογισμού
Δίκαιος μισθός	Βιοτικό επίπεδο του εργαζομένου	Αξιοπρέπεια και κοινωνικά πρότυπα
Επαρκής μισθός	Ανάγκες του εργαζομένου και της οικογένειας	Κόστος ζωής και παραγωγικότητα

Πίνακας 9. Τύποι μισθού

Η διάκριση αυτή, επηρεασμένη από διεθνή πρότυπα, επανεισάγει την **ηθική και κοινωνική διάσταση** στη συζήτηση για την αμοιβή της εργασίας.⁹⁰ Στο παρακάτω γράφημα, παρουσιάζεται μια **ενδεικτική σύγκριση των κατώτατων μισθών**, για το 2024, σε επιλεγμένα κράτη-μέλη της Ε.Ε. Διαπιστώνεται σημαντική απόκλιση, γεγονός που δείχνει την ανάγκη για **συγκλίνουσες πολιτικές**:

⁸⁴ Ευρωπαϊκή Επιτροπή, Παράρτημα Ανακοίνωσης COM(2016) 127.

⁸⁵ Χάρτης Θεμελιωδών Δικαιωμάτων ΕΕ (2000), χωρίς ρητή αναφορά σε μισθό.

⁸⁶ Κοινοτικός Χάρτης 1989 (άρθρο 5). <https://aei.pitt.edu/4629/1/4629.pdf>

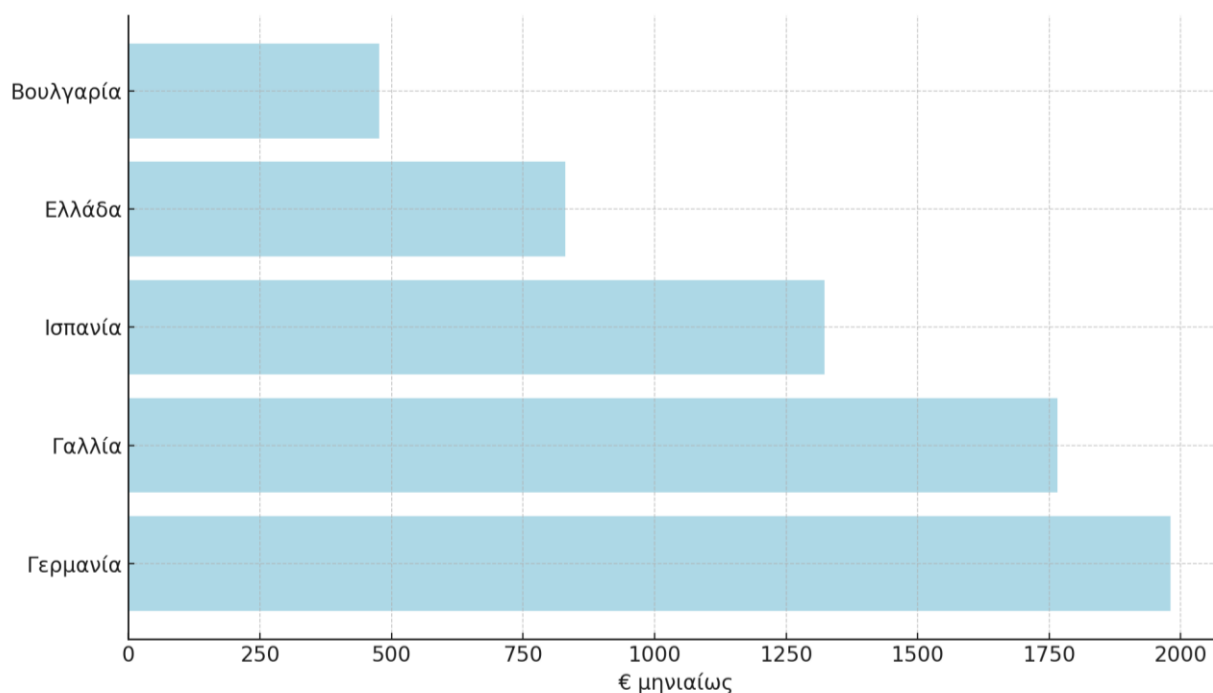
⁸⁷ Eurofound, In-work poverty in the EU, 2022.

⁸⁸ COM(2020) 682 final - Adequate Minimum Wages in the EU.

⁸⁹ Οδηγία (ΕΕ) 2022/2041. <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2022/2041/oj>

⁹⁰ ILO Convention No. 131 on Minimum Wage Fixing.

https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C131



Σημείωση: Τα ποσά είναι ενδεικτικά και στρογγυλοποιημένα. Ενδέχεται να διαφέρουν από τα επίσημα καθαρά/ μικτά ποσά λόγω διαφορετικών μεθόδων υπολογισμού (π.χ. σε 12 ή 14 μηνιαίους μισθούς, μεικτές/ καθαρές τιμές).

Πηγή: Eurostat, του Eurofound και της Ευρωπαϊκής Επιτροπής, 2024

Πίνακας 10. Κατώτατος Μισθός σε Επιλεγμένα Κράτη-Μέλη της Ε.Ε.

Ο Πυλώνας φέρνει στην επιφάνεια ένα **νέο υπόδειγμα μισθολογικής πολιτικής**, σύμφωνα με το οποίο:

- Οι μισθοί δεν αποτελούν μόνο εργαλείο ανταγωνιστικότητας, αλλά και **παράγοντα κοινωνικής συνοχής**.
- Οι χώρες με υψηλούς κατώτατους μισθούς συχνά παρουσιάζουν και **υψηλότερη παραγωγικότητα και κοινωνική ευημερία**.⁹¹
- Η θέσπιση κριτηρίων επάρκειας (π.χ. ποσοστό του μέσου ή διάμεσου μισθού) καθιστά τον μηχανισμό **πιο προβλέψιμο και διαφανή**.⁹²

Επιπρόσθετα, ο Πυλώνας ανοίγει τη συζήτηση για **living wage**, μια έννοια που ξεπερνά τον καθαρά οικονομικό υπολογισμό του κατώτατου μισθού. Ο μισθός διαβίωσης ορίζεται ως ο μισθός που:

- Επιτρέπει στον εργαζόμενο να **καλύψει βασικές ανάγκες** του και της οικογένειάς του (τροφή, στέγαση, υγεία, μετακίνηση).
- Εξασφαλίζει **συμμετοχή στην κοινωνική ζωή**.
- Προστατεύει από τον **εργασιακό αποκλεισμό και την απορρύθμιση**.⁹³

Η αναγνώριση από τον ΕΠΚΔ της ανάγκης για **επαρκείς και δίκαιους μισθούς** σηματοδοτεί μια **μεταστροφή της Ε.Ε.** από τις πολιτικές συγκράτησης κόστους προς ένα πιο **ανθρωποκεντρικό μοντέλο εργασίας**.

Η θεσμική **μη δεσμευτικότητα** του Πυλώνα δεν αναιρεί την **πολιτική του δυναμική**. Αν αξιοποιηθεί από τα κράτη-μέλη, τους κοινωνικούς εταίρους και την Ευρωπαϊκή Επιτροπή, μπορεί να αποτελέσει **σημείο καμπής για τη σύγκλιση του βιοτικού επιπέδου στην Ε.Ε.**

⁹¹ Vandenbroucke, 2017.

⁹² Minimum wage statistics, Eurostat, 2024. https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Minimum_wage_statistics

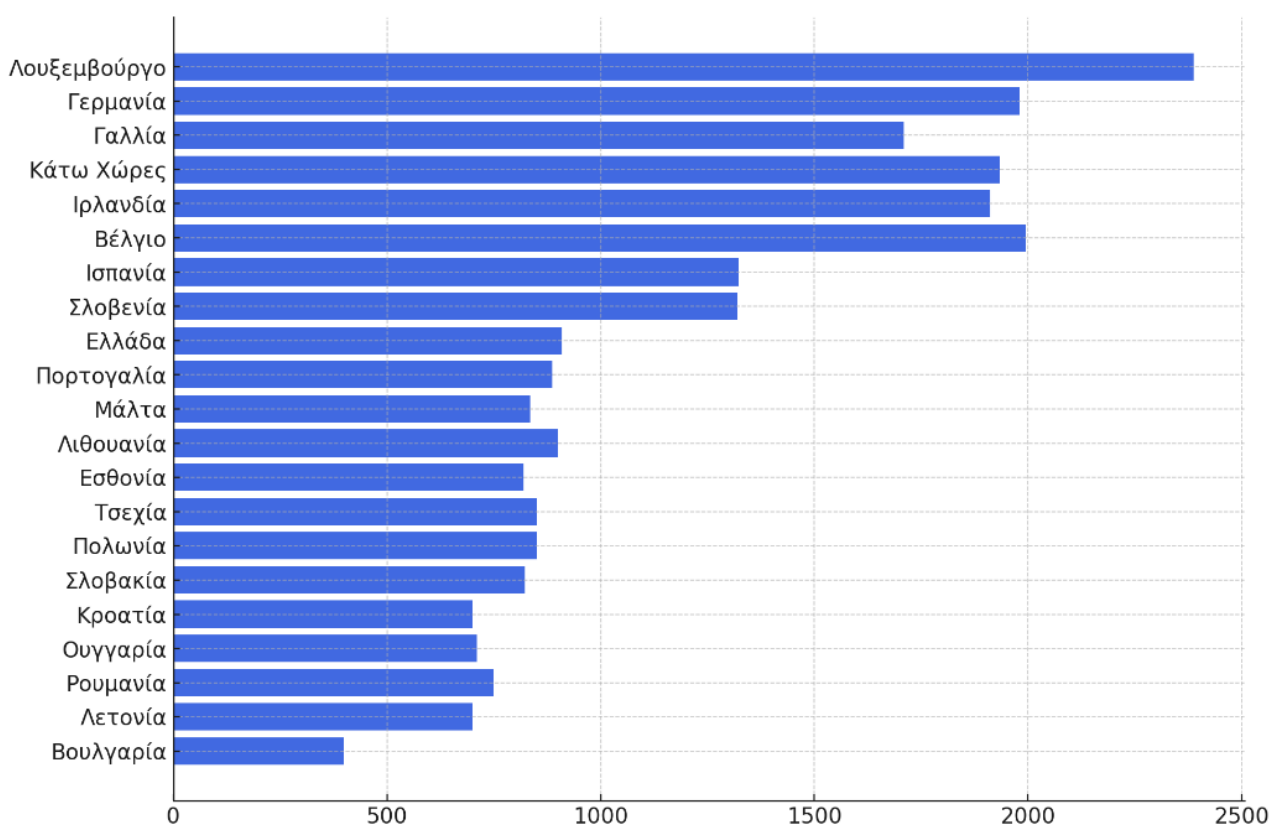
⁹³ A Living Wage - European Trade Union Confederation Position Paper, ETUC, 2021. <chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://rm.coe.int/etuc%E2%80%911cost%E2%80%911of%E2%80%911living%E2%80%9112024/1680b11b37>

5.5 Πρακτικές εξαγωγής κατώτατου μισθού σε κράτη-μέλη της Ε.Ε.

Ο κατώτατος μισθός, όπως έχει αναλυθεί και σε προηγούμενες ενότητες, ορίζεται ως η ελάχιστη νόμιμη αμοιβή που μπορεί να λάβει ένας εργαζόμενος για την εργασία του. Πρόκειται για έναν σύνθετο και πολυδιάστατο μηχανισμό κοινωνικής προστασίας και οικονομικής πολιτικής.

Η θεσμοθέτηση κατώτατων αμοιβών μπορεί να συμβάλει καθοριστικά στην καταπολέμηση της φτώχειας των εργαζομένων, στη μείωση των ανισοτήτων και στη διατήρηση της κοινωνικής συνοχής, υπό την προϋπόθεση ότι ενσωματώνεται σε ένα συνεκτικό θεσμικό και οικονομικό πλαίσιο.⁹⁴

Το επίπεδο του κατώτατου μισθού ποικίλει σημαντικά ανάμεσα στα κράτη-μέλη, αντανακλώντας διαφορές στο κόστος ζωής, στις εθνικές οικονομίες, καθώς και στους θεσμούς της αγοράς εργασίας. Στο παρακάτω διάγραμμα αποτυπώνεται ο κατώτατος μηνιαίος μισθός (σε ευρώ) σε επιλεγμένα κράτη-μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης για το 2023.



Πηγή: OECD Employment Outlook, 2023

Διάγραμμα 7. Κατώτατος Μισθός στα Κράτη Μέλη της Ε.Ε. για το 2023

5.5.1 Κατώτατος μισθός: Κατηγορίες κρατών-μελών της Ε.Ε.

Σύμφωνα με τα στοιχεία της Eurostat για το 2023, τα κράτη-μέλη της Ε.Ε. που εφαρμόζουν εθνικό κατώτατο μισθό μπορούν να ταξινομηθούν σε τρεις κατηγορίες:

- Πρώτη κατηγορία: Χώρες με κατώτατο μισθό άνω των 1.500 ευρώ, όπως το Λουξεμβούργο (2.387 €), η Γερμανία, το Βέλγιο, η Γαλλία, η Ολλανδία και η Ιρλανδία.
- Δεύτερη κατηγορία: Χώρες με κατώτατο μισθό μεταξύ 1.000 και 1.500 ευρώ, όπως η Ισπανία και η Σλοβενία.
- Τρίτη κατηγορία: Χώρες με κατώτατο μισθό κάτω των 1.000 ευρώ, όπως η Ελλάδα (830 €), η Ουγγαρία και η Βουλγαρία (399 €).

⁹⁴ Minimum Wages after the Crisis: Making them Pay", OECD Employment Outlook, OECD, 2015.

Η Ελλάδα το 2023 ανέβηκε στη 10η θέση μεταξύ των 22 κρατών-μελών με κατώτατο μισθό, ενώ σε όρους αγοραστικής δύναμης βελτιώθηκε από τη 18η στη 13η θέση.⁹⁵ Η Οδηγία 2022/2041 της Ε.Ε. καθορίζει, ότι ο κατώτατος μισθός πρέπει να αντιστοιχεί τουλάχιστον στο 60% του διάμεσου ή στο 50% του μέσου μισθού. Το 2021, σύμφωνα με τη Eurostat, μόνο η Πορτογαλία, η Σλοβενία και η Γαλλία υπερέβαιναν το όριο του 60% του διάμεσου μισθού.

Στην Ελλάδα η αναλογία ήταν 49,8%, αυξημένη από 48,5% το 2011, αν και είχε φτάσει στο χαμηλό του 41% το 2012 λόγω των μνημονιακών παρεμβάσεων.⁹⁶ Η σύγκριση με τον διάμεσο μισθό είναι προτιμότερη για την αξιολόγηση της κοινωνικής διάστασης του κατώτατου μισθού, σε αντίθεση με τον μέσο μισθό που είναι πιο χρήσιμος για ανάλυση του κόστους εργασίας.⁹⁷

Στην περίπτωση του ελληνικού κατώτατου μισθού, η αύξηση από τα 663 ευρώ το 2022 στα 780 ευρώ τον Απρίλιο του 2023 (αύξηση 17,6%) υπερκάλυψε τον πληθωρισμό του 10,9% την ίδια περίοδο.⁹⁸

Συλλογικές διαπραγματεύσεις και κοινωνικός διάλογος

Ο κοινωνικός διάλογος και οι συλλογικές διαπραγματεύσεις αποτελούν θεμελιώδη χαρακτηριστικά του ευρωπαϊκού κοινωνικού μοντέλου. Η συμμετοχή των κοινωνικών εταίρων (εργατικών συνδικάτων και εργοδοτικών οργανώσεων) στη διαμόρφωση του κατώτατου μισθού συμβάλλει στην κοινωνική νομιμοποίηση και τη βιωσιμότητα των ρυθμίσεων. Στην Ελλάδα, το σύστημα διαπραγμάτευσης υπέστη ριζική ανατροπή μετά το 2012, όταν το κράτος ανέλαβε μονομερώς τον καθορισμό του κατώτατου μισθού. Το 2019, επανήλθε ένα μοντέλο τριμερούς διαβούλευσης, με γνωμοδοτήσεις επιτροπών εμπειρογνομόνων, στοιχείο που υιοθετείται και σε άλλες χώρες όπως η Γαλλία και η Γερμανία.⁹⁹

Οι διαφορετικοί μηχανισμοί καθορισμού του κατώτατου μισθού περιλαμβάνουν:

- α) την αυτόματη τιμαριθμική αναπροσαρμογή (indexation),
- β) συλλογικές διαπραγματεύσεις με κυβερνητική επικύρωση (bargaining),
- γ) διαβουλεύσεις με εμπειρογνώμονες (consultation), και
- δ) μονομερή κρατική απόφαση (unilateral decision).

Η Οδηγία 2022/2041 της Ε.Ε. επιβάλλει στα κράτη-μέλη με χαμηλά ποσοστά κάλυψης από συλλογικές συμβάσεις (κάτω του 80%) να ενισχύσουν το σύστημα διαπραγμάτευσεων. Αυτό στοχεύει στην αναβάθμιση του θεσμικού πλαισίου και την ενίσχυση της κοινωνικής συνοχής.¹⁰⁰

5.5.2 Μοντέλα καθορισμού του κατωτάτου μισθού

Οι διαφορές στην εφαρμογή του κατώτατου μισθού στα κράτη-μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης δεν είναι απλώς τεχνικές ή ποσοτικές, αλλά σχετίζονται βαθύτατα με ιστορικές, πολιτικές, και κοινωνικές παραδόσεις, καθώς και με το επίπεδο συνδικαλιστικής εκπροσώπησης και τη δομή των αγορών εργασίας σε κάθε χώρα. Ορισμένες χώρες, όπως οι σκανδιναβικές (Δανία, Σουηδία, Φινλανδία) και η Αυστρία, αποτελούν χαρακτηριστικά παραδείγματα ανεπτυγμένων κοινωνικών εταιρικών σχέσεων. Σε αυτές τις χώρες δεν υφίσταται νομοθετικά καθορισμένος εθνικός κατώτατος μισθός. Αντ' αυτού, οι μισθοί, περιλαμβανομένων των ελάχιστων, ρυθμίζονται μέσω ισχυρών συλλογικών συμβάσεων που καλύπτουν την πλειονότητα των εργαζομένων - σε ποσοστά που υπερβαίνουν το 80%.

Οι μηχανισμοί αυτοί βασίζονται σε ιστορικά εδραιωμένες θεσμικές ισορροπίες, όπου οι κοινωνικοί εταίροι έχουν υψηλή εμπιστοσύνη και ικανότητα διαπραγμάτευσης.

⁹⁵ Minimum wages - monthly rates, Eurostat, 2023, <https://ec.europa.eu/eurostat>.

⁹⁶ Minimum wages as a proportion of median wages, Eurostat, 2022. <https://ec.europa.eu/eurostat>

⁹⁷ Global Wage Report 2020-21: Wages and minimum wages in the time of COVID-19, ILO, 2020.

⁹⁸ Εναρμονισμένος Δείκτης Τιμών Καταναλωτή, Ανακοίνωση Απριλίου, ΕΛΣΤΑΤ, 2023.

⁹⁹ Minimum Wages and Collective Bargaining: ETUI Policy Brief, S. Clauwaert, 2021.

¹⁰⁰ Directive (EU) 2022/2041 on adequate minimum wages in the European Union, European Parliament, 2022.

Η Ιταλία, αν και θεωρητικά ακολουθεί παρόμοιο μοντέλο, αντιμετωπίζει αυξημένες προκλήσεις, καθώς οι απόπειρες νομοθέτησης ενός εθνικού κατώτατου μισθού έχουν αποτύχει, λόγω εσωτερικών πολιτικών διαφωνιών και της ετερογένειας των κλαδικών συμφωνιών.

Έτσι, παρατηρούνται σημαντικές αποκλίσεις στην εφαρμογή κατώτατων αμοιβών μεταξύ των κλάδων. Αντίθετα, σε χώρες όπως η Ουγγαρία, η Βουλγαρία και η Λετονία, η διαδικασία καθορισμού του κατώτατου μισθού γίνεται μονομερώς από την κυβέρνηση, συχνά με περιορισμένη ή συμβολική συμμετοχή των κοινωνικών εταίρων. Αυτές οι χώρες συνήθως εμφανίζουν χαμηλότερα επίπεδα κάλυψης από συλλογικές συμβάσεις και ασθενέστερους θεσμούς κοινωνικού διαλόγου, γεγονός που μπορεί να περιορίζει τη νομιμοποίηση των αποφάσεων και να αυξάνει τα ποσοστά αδήλωτης εργασίας.

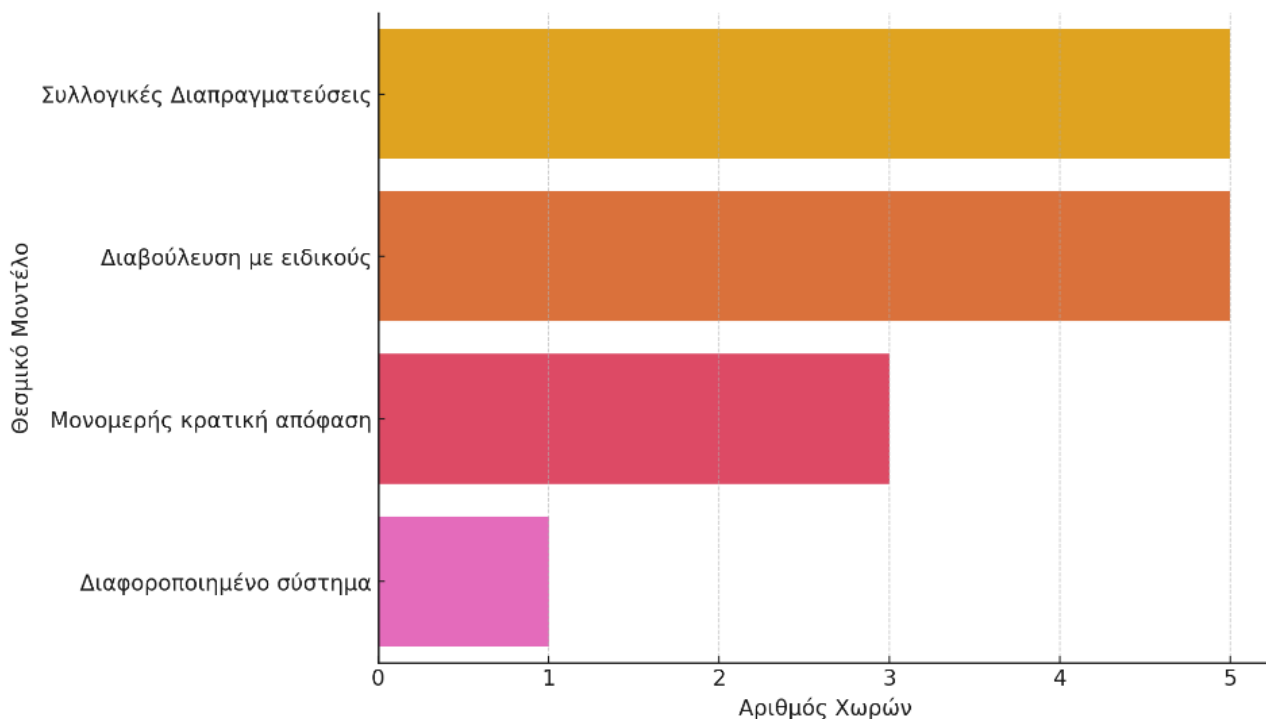
Η Ελλάδα αποτελεί ενδιαμέση περίπτωση. Έως το 2012, ο κατώτατος μισθός καθοριζόταν μέσω διμερούς κοινωνικού διαλόγου μεταξύ εργοδοτών και εργαζομένων στο πλαίσιο της Εθνικής Γενικής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας.

Μετά το 2012, και ιδίως κατά την περίοδο των μνημονίων, η διαδικασία έγινε μονομερής και κρατικά ελεγχόμενη. Το 2019 εισήχθη νέο μοντέλο τριμερούς διαβούλευσης με γνωμοδοτικό χαρακτήρα από επιτροπές ειδικών, χωρίς όμως δεσμευτικότητα για την κυβέρνηση.

Το νέο αυτό σχήμα χαρακτηρίζεται ως "θεσμική υβριδοποίηση", συνδυάζοντας στοιχεία διαβούλευσης, αλλά διατηρώντας την τελική αρμοδιότητα στο κράτος. Επιπλέον διαφοροποιήσεις εμφανίζονται και στον ίδιο τον καθορισμό του ύψους του κατώτατου μισθού. Σε κράτη όπως: το Βέλγιο, η Ολλανδία, η Γερμανία και η Ιρλανδία, παρατηρούνται διαφοροποιήσεις με βάση την ηλικία του εργαζομένου. Για παράδειγμα, νέοι κάτω των 21 ετών ή μαθητευόμενοι δικαιούνται χαμηλότερο κατώτατο μισθό. Σε άλλες χώρες, όπως η Ρουμανία, η Σλοβακία και η Ουγγαρία, η διαφοροποίηση βασίζεται σε προσόντα ή σε χαρακτηριστικά της θέσης εργασίας, όπως η επικινδυνότητα ή η ειδική τεχνική εξειδίκευση.

Τέλος, οι μελέτες δείχνουν ότι τα πιο αποτελεσματικά συστήματα κατώτατου μισθού είναι εκείνα που χαρακτηρίζονται από υψηλή θεσμική σταθερότητα, συμμετοχικότητα των κοινωνικών εταίρων και ενσωμάτωση παραμέτρων όπως το κόστος διαβίωσης και η παραγωγικότητα. Χώρες με τέτοια χαρακτηριστικά παρουσιάζουν υψηλότερα επίπεδα συμμόρφωσης και μειωμένα ποσοστά αδήλωτης εργασίας, στοιχείο που ενισχύει την αποτελεσματικότητα των μέτρων κοινωνικής προστασίας και την αξιοπιστία του θεσμικού πλαισίου της αγοράς εργασίας.

Το παρακάτω διάγραμμα παρουσιάζει την κατανομή των διαφορετικών θεσμικών μοντέλων καθορισμού του κατώτατου μισθού στα κράτη-μέλη της Ε.Ε. Αντικατοπτρίζει τις θεσμικές επιλογές των κρατών, από τα συστήματα πλήρους συλλογικής διαπραγμάτευσης έως τα πιο συγκεντρωτικά κρατικά μοντέλα.



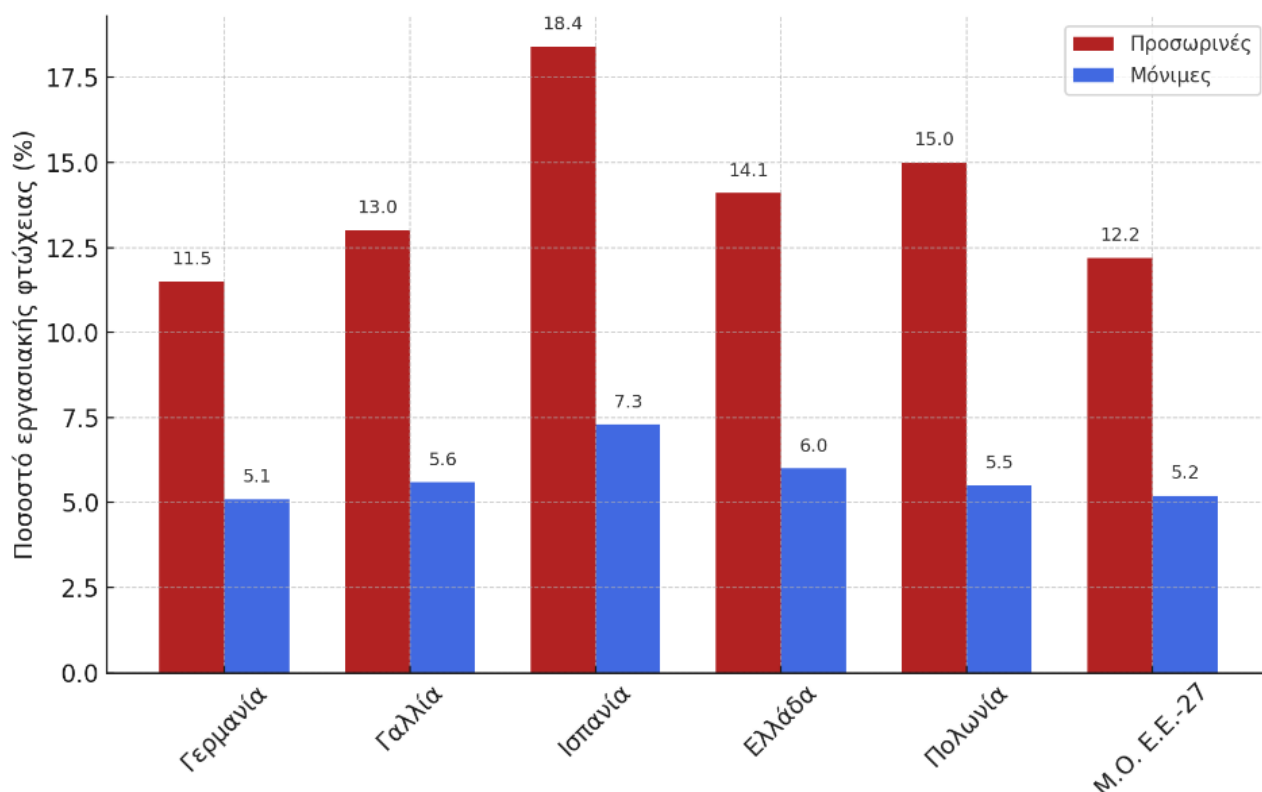
Πηγή: Ενημερωτικό δελτίο της Ευρωπαϊκής Επιτροπής «Μισθολογικές Εξελίξεις και Συστήματα Καθορισμού των Μισθών»

Διάγραμμα 8. Κατανομή Θεσμικών Μοντέλων Καθορισμού Κατώτατου Μισθού στην Ε.Ε.

5.5.3 Πολιτικές ενίσχυσης των χαμηλόμισθων και αντιμετώπιση της εργασιακής φτώχειας

Η αύξηση του κατώτατου μισθού αποτελεί αναμφισβήτητα ένα από τα βασικά εργαλεία κοινωνικής πολιτικής για την αντιμετώπιση της φτώχειας και την ενίσχυση της κοινωνικής συνοχής. Ωστόσο, η εργασιακή φτώχεια, δηλαδή η κατάσταση κατά την οποία άτομα που εργάζονται πλήρως ή μερικώς εξακολουθούν να ζουν κάτω από το όριο της φτώχειας, αναδεικνύει τα όρια της αποτελεσματικότητας της αύξησης του κατώτατου μισθού όταν αυτή δεν συνοδεύεται από ένα πλέγμα συμπληρωματικών μέτρων. Το φαινόμενο της εργασιακής φτώχειας είναι πολυπαραγοντικό και δεν περιορίζεται στην αμοιβή.

Περιλαμβάνει ζητήματα όπως η ασταθής ή άτυπη εργασία, η περιορισμένη κοινωνική προστασία, οι οικογενειακές υποχρεώσεις, αλλά και η γεωγραφική ή μορφωτική απομόνωση. Επίσης, επηρεάζεται από το επίπεδο τιμών -ιδίως σε βασικά αγαθά και υπηρεσίες όπως ενοίκια, ενέργεια και τρόφιμα- καθώς και από την ισχύ των θεσμών συλλογικής εκπροσώπησης.



Σημείωση: Το γράφημα παρουσιάζει το ποσοστό εργαζομένων σε εργασιακή φτώχεια ανάλογα με τον τύπο της εργασιακής τους σχέσης (προσωρινή σχέση ή μόνιμη σχέση), επισημαίνοντας την αυξημένη επισφάλεια των προσωρινών εργαζομένων.

Πηγή: In-work at-risk-of-poverty rate by type of contract, year=2022, Eurostat, 2023

Διάγραμμα 9. Εργασιακή φτώχεια ανά τύπο σύμβασης

Οικονομικά και κοινωνικά αίτια της εργασιακής φτώχειας

Σύμφωνα με τα στοιχεία της Eurostat για το 2022, περίπου το 8,5% των εργαζομένων στην Ε.Ε. ζούσε σε νοικοκυριά με εισόδημα κάτω από το όριο της φτώχειας. Αυτό το ποσοστό αυξάνεται δραματικά για όσους απασχολούνται με προσωρινές συμβάσεις - φτάνοντας το 12,2% έναντι 5,2% για τους μόνιμους εργαζομένους.¹⁰¹ Η σταθερότητα της απασχόλησης συνεπώς διαδραματίζει κομβικό ρόλο στην οικονομική ασφάλεια. Αξιοσημείωτο είναι το γεγονός, ότι η εργασιακή φτώχεια δεν αφορά μόνο τους εργαζόμενους μερικής απασχόλησης ή τους επισφαλώς απασχολούμενους, αλλά και άτομα σε πλήρη και φαινομενικά «σταθερή» απασχόληση. Αυτό οφείλεται συχνά σε χαμηλή αμοιβή, ανεπαρκή ωράρια, περιορισμένη διαπραγματευτική ισχύ, και ελλιπή κοινωνική στήριξη (όπως παροχές στέγασης, μεταφορών, παιδικής φροντίδας, κ.λπ.).

Οι ομάδες που πλήττονται εντονότερα είναι οι γυναίκες, οι νέοι, οι μονογονεϊκές οικογένειες και οι μετανάστες. Η γυναικεία απασχόληση, συχνά σε μερική απασχόληση ή επισφαλείς κλάδους (π.χ. φροντίδα, λιανικό εμπόριο), παραμένει υποτιμημένη τόσο σε μισθολογικούς όρους όσο και σε επίπεδο αναγνώρισης δεξιοτήτων. Οι νέοι, από την άλλη, αντιμετωπίζουν μεγαλύτερη δυσκολία στην είσοδο στην αγορά εργασίας, συχνά αποδεχόμενοι επισφαλείς ή κακοπληρωμένες θέσεις λόγω έλλειψης εμπειρίας. Η εργασιακή φτώχεια στους μετανάστες συχνά αντανακλά θεσμικά και πολιτισμικά εμπόδια στην πρόσβαση σε αξιοπρεπή εργασία, περιλαμβανομένων των προβλημάτων αναγνώρισης προσόντων, γλωσσικής επάρκειας ή διακρίσεων. Εδώ αναδεικνύεται και η σημασία ενσωματωμένων πολιτικών που συνδέουν την κοινωνική ένταξη με την απασχόληση.

Παρεμβάσεις για την αντιμετώπιση της εργασιακής φτώχειας

Για την ουσιαστική αντιμετώπιση του φαινομένου απαιτείται ένα πολυδιάστατο πλέγμα παρεμβάσεων:

¹⁰¹ In-work at-risk-of-poverty rate by type of contract, Eurostat, 2023.

- **Αύξηση και ευθυγράμμιση του κατώτατου μισθού με το κόστος ζωής:** Η σύνδεση του κατώτατου μισθού με το 60% του διάμεσου μισθού ή/ και με βασικούς δείκτες τιμών αποτελεί βασική κατεύθυνση της Οδηγίας 2022/2041.
- **Ενίσχυση της συλλογικής διαπραγμάτευσης:** Όπου υπάρχει υψηλή κάλυψη από συλλογικές συμβάσεις, οι χαμηλόμισθοι εργαζόμενοι προστατεύονται καλύτερα και η εργασιακή φτώχεια είναι μικρότερη.
- **Εισοδηματικές ενισχύσεις:** Επιδόματα στέγασης, παιδιών, θέρμανσης και εισοδηματικής στήριξης, ιδίως για τους χαμηλόμισθους ή τους οικογενειακούς παρόχους.
- **Φορολογικές μεταρρυθμίσεις:** Μείωση φορολογικών συντελεστών για χαμηλά εισοδήματα, προοδευτικότερη φορολόγηση και αύξηση των αφορολόγητων ορίων.
- **Δημόσιες επενδύσεις σε κοινωνικές υποδομές:** Πρόσβαση σε ποιοτικές και προσιτές υπηρεσίες (παιδικοί σταθμοί, υγεία, εκπαίδευση), που μειώνουν το «μη μισθολογικό» κόστος διαβίωσης.
- **Προγράμματα επανεκπαίδευσης και κατάρτισης:** Ενεργητικές πολιτικές αγοράς εργασίας που ενισχύουν την κινητικότητα προς καλύτερα αμειβόμενες και πιο σταθερές θέσεις.

Πληθωρισμός και Αγοραστική Δύναμη

Η άνοδος των τιμών κατά την περίοδο 2021-2023 (ιδίως στις τιμές της ενέργειας, των καυσίμων και των τροφίμων) υπονόμωσε σημαντικά την αγοραστική δύναμη των χαμηλών εισοδημάτων. Σύμφωνα με τον ΟΟΣΑ, η αναλογία των βασικών εξόδων (τροφή, ενέργεια, στέγαση) προς το συνολικό εισόδημα υπερβαίνει το 50% για τα νοικοκυριά στο χαμηλότερο εισοδηματικό πεντημόριο.

Η επίδραση του πληθωρισμού σε αυτά τα νοικοκυριά είναι αναλογικά δυσανάλογη. Ενώ τα μεσαία ή ανώτερα εισοδήματα μπορούν να απορροφήσουν αυξήσεις τιμών με μείωση αποταμιεύσεων ή μείωση δευτερευουσών δαπανών, τα χαμηλόμισθα νοικοκυριά δεν έχουν τέτοια περιθώρια. Οι αυξήσεις στο καλάθι του νοικοκυριού οδηγούν σε μείωση της ποιότητας ζωής, σε επισιτιστική ανασφάλεια ή/και στην καθυστέρηση πληρωμών βασικών υποχρεώσεων.

Χώρα	Συνολικό Ποσοστό	Προσωρινές Συμβάσεις	Μόνιμες Συμβάσεις
Γερμανία	7,40%	11,50%	5,10%
Γαλλία	8,10%	13,00%	5,60%
Ισπανία	11,70%	18,40%	7,30%
Ελλάδα	9,60%	14,10%	6,00%
Πολωνία	9,20%	15,00%	5,50%
Μ.Ο. Ε.Ε.-27	8,50%	12,20%	5,20%

Πίνακας 11. Εργασιακή φτώχεια ανά τύπο συμβάσεως σε χώρες της Ε.Ε.

Τα δεδομένα καταδεικνύουν τον καθοριστικό ρόλο της σταθερότητας της απασχόλησης στην αντιμετώπιση της φτώχειας. Επίσης, η Ισπανία και η Πολωνία, με υψηλά ποσοστά προσωρινών συμβάσεων, εμφανίζουν και υψηλότερη εργασία εντός φτώχειας.

Στο πλαίσιο του ευρωπαϊκού κοινωνικού πυλώνα, είναι αναγκαία η ανάπτυξη ενός ελάχιστου δικτύου κοινωνικής προστασίας, ενιαίου σε αρχές αλλά ευέλικτου στις εθνικές ιδιαιτερότητες. Ένα τέτοιο δίκτυο θα συνδέει την εργασία με την αξιοπρέπεια, εξασφαλίζοντας ότι κανείς εργαζόμενος δεν ζει σε συνθήκες φτώχειας.

5.5.4 Η Οδηγία 2022/2041 για τον κατώτατο μισθό: Νομικό πλαίσιο

Η Οδηγία 2022/2041 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, η οποία εγκρίθηκε στις 19 Οκτωβρίου 2022, συνιστά σημαντική μεταρρύθμιση στην ευρωπαϊκή κοινωνική πολιτική.

Πρόκειται για την πρώτη φορά που η Ε.Ε. επιδιώκει να δημιουργήσει ένα κοινό θεσμικό πλαίσιο για την «επαρκή κατώτατη αμοιβή» (adequate minimum wages), ενισχύοντας τον ρόλο των κοινωνικών εταίρων και προωθώντας την αξιοπρεπή εργασία εντός της Ευρωπαϊκής Ένωσης.

Η Οδηγία δεν εισάγει έναν ενιαίο ευρωπαϊκό κατώτατο μισθό -κάτι που θα ήταν θεσμικά αδύνατο- αλλά θεσπίζει ένα πλέγμα αρχών και ελάχιστων προτύπων για την οριοθέτηση και την επανεκτίμηση των εθνικών πολιτικών κατώτατου μισθού.

Στόχοι και Φιλοσοφία της Οδηγίας

Ο βασικός στόχος της Οδηγίας είναι διπλός: αφενός να διασφαλίσει, ότι οι εθνικοί κατώτατοι μισθοί σε όλα τα κράτη-μέλη καθορίζονται με «διαφανή και προβλέψιμο» τρόπο, και αφετέρου να ενθαρρύνει την αύξηση της κάλυψης των εργαζομένων από συλλογικές συμβάσεις, με στόχο τουλάχιστον το 80%.

Η Οδηγία αντλεί τη νομιμοποίησή της από τον Ευρωπαϊκό Πυλώνα Κοινωνικών Δικαιωμάτων και ιδίως από την αρχή 6, που αναφέρεται στο δικαίωμα όλων των εργαζομένων σε δίκαιες αμοιβές. Η Οδηγία προβλέπει δύο βασικές παραμέτρους:

1. **Επαρκής Κατώτατος Μισθός:** Ο οποίος πρέπει να καθορίζεται με βάση αντικειμενικά και αξιόπιστα κριτήρια, όπως η αγοραστική δύναμη, η εξέλιξη της παραγωγικότητας, η συχνότητα και ο ρυθμός αναθεώρησης.
2. **Προώθηση της Συλλογικής Διαπραγμάτευσης:** Τα κράτη-μέλη υποχρεούνται να λάβουν ενεργά μέτρα ενίσχυσης της συλλογικής διαπραγμάτευσης, αν το ποσοστό κάλυψης εργαζομένων είναι κάτω του 80%.

Η Οδηγία σέβεται την αρχή της επικουρικότητας και δεν επιβάλλει κοινό ύψος μισθών σε όλα τα κράτη-μέλη, αλλά αντίθετα εναρμονίζει τις διαδικασίες. Το άρθρο 1 δηλώνει, ότι η Οδηγία «δεν θίγει την ελευθερία των κρατών-μελών να καθορίζουν εάν θα έχουν νόμιμο κατώτατο μισθό ή θα βασίζονται αποκλειστικά στις συλλογικές διαπραγματεύσεις».

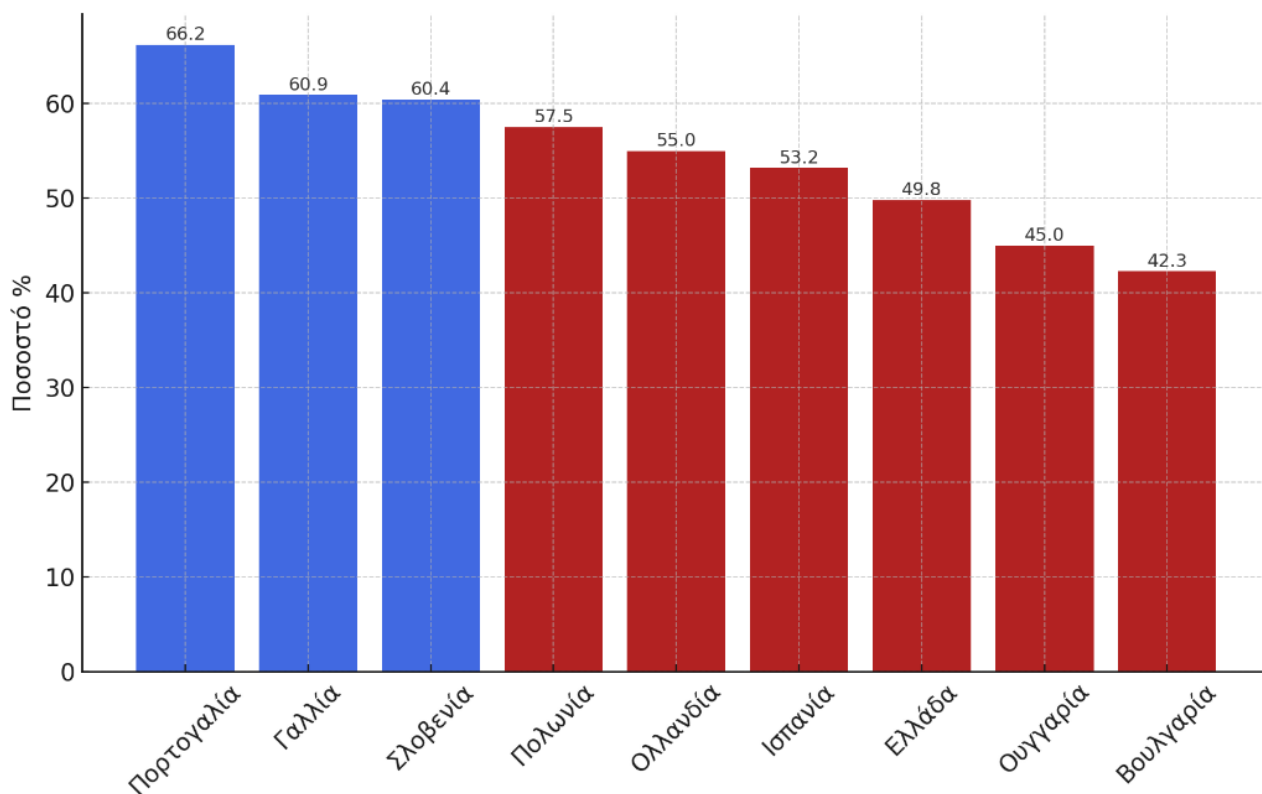
Ωστόσο, για τις χώρες με θεσμοθετημένο κατώτατο μισθό, η Οδηγία καθιστά υποχρεωτική τη χρήση κριτηρίων επάρκειας. Επίσης, οι χώρες με χαμηλή κάλυψη συλλογικών συμβάσεων (κάτω του 80%) υποχρεούνται να εκπονήσουν σχέδιο δράσης για την ενίσχυσή τους.

Δείκτες και Κριτήρια Επάρκειας

Η Οδηγία προτείνει συγκεκριμένους δείκτες, οι οποίοι μπορούν να χρησιμοποιηθούν ως σημεία αναφοράς για την αξιολόγηση της επάρκειας των κατώτατων μισθών. Οι σημαντικότεροι είναι:

- Ο κατώτατος μισθός να αντιστοιχεί στο 60% του διάμεσου ακαθάριστου μισθού.
- Ο κατώτατος μισθός να αντιστοιχεί στο 50% του μέσου ακαθάριστου μισθού.¹⁰²

¹⁰² Οδηγία (ΕΕ) 2022/2041 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 19ης Οκτωβρίου 2022 σχετικά με επαρκείς κατώτατους μισθούς στην Ευρωπαϊκή Ένωση, Ευρωπαϊκή Ένωση, 2022. <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2022/2041/oj>



Σημείωση: Αποτυπώνεται η ποσοστιαία σχέση μεταξύ του κατώτατου και του διάμεσου μισθού στα κράτη-μέλη της Ε.Ε., αναδεικνύοντας τις διαφορές επάρκειας των κατώτατων αμοιβών μεταξύ των χωρών.

Πηγή: Minimum wages as a percentage of median earnings, year=2021, Eurostat, 2021.

Διάγραμμα 10. Κατώτατος Μισθός ως ποσοστό του Διάμεσου Μισθού (2021)

Τα παραπάνω όρια δεν είναι υποχρεωτικά, αλλά λειτουργούν ως κριτήρια. Σύμφωνα με τη Eurostat (2021), μόνο η Πορτογαλία (66,2%), η Γαλλία (60,9%) και η Σλοβενία (60,4%) ξεπέρασαν το όριο του 60% σε σχέση με τον διάμεσο μισθό.¹⁰³ Η Οδηγία απαιτεί από τα κράτη-μέλη να δημιουργήσουν διοικητικές διαδικασίες παρακολούθησης και αξιολόγησης της επάρκειας των κατώτατων μισθών. Αυτό περιλαμβάνει:

- Τακτική αναθεώρηση των κατώτατων μισθών, τουλάχιστον κάθε δύο χρόνια (ή τέσσερα σε χώρες με αυτόματη αναπροσαρμογή).
- Ενημερωμένη ανάλυση της επάρκειας και του κοινωνικού αντίκτυπου των αμοιβών.
- Συμμετοχή κοινωνικών εταίρων και ανεξάρτητων εμπειρογνομόνων στη διαδικασία αξιολόγησης.

Η εφαρμογή θα αξιολογείται από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή και το Ευρωπαϊκό Δίκτυο Κοινωνικής Προστασίας (Social Protection Committee), ενώ οι εθνικές εκθέσεις θα εντάσσονται στο Ευρωπαϊκό Εξάμηνο.

Χώρα	Κατώτατος/Διάμεσος Μισθός (%)	Κατώτατος/Μέσος Μισθός (%)	Συλλογική Κάλυψη (%)
Πορτογαλία	66,20%	56,50%	90%
Γαλλία	60,90%	54,30%	98%
Σλοβενία	60,40%	53,10%	84%
Ελλάδα	49,80%	43,20%	25%
Ουγγαρία	45,00%	38,40%	21%
Βουλγαρία	42,30%	36,10%	17%

Πηγή: Eurostat, ETUI για το 2021

Πίνακας 12. Συμμόρφωση Κρατών-Μελών με Κριτήρια Επάρκειας (2021)

¹⁰³ Minimum wage statistics, Eurostat, 2021.

https://ec.europa.eu/eurostat/statistics%E2%80%91explained/index.php/Minimum_wage_statistics

Προκλήσεις και Προοπτικές

Η εφαρμογή της Οδηγίας φέρνει στο προσκήνιο μια σειρά προκλήσεων. Πρώτον, υπάρχει έντονη ετερογένεια μεταξύ των κρατών-μελών, τόσο ως προς τις δομές της αγοράς εργασίας όσο και ως προς την πολιτική βούληση για την ενίσχυση των συλλογικών διαπραγματεύσεων. Δεύτερον, το ύψος των μισθών επηρεάζεται από παράγοντες όπως η παραγωγικότητα, η φορολογική πολιτική και η ανεργία, οι οποίοι διαφέρουν ανά χώρα.

Ωστόσο, η Οδηγία 2022/2041 σηματοδοτεί μια νέα περίοδο ευρωπαϊκής σύγκλισης σε ζητήματα κοινωνικής δικαιοσύνης. Εισάγει δεσμευτικά κριτήρια, ενισχύει τη διαφάνεια και συνδέει τις πολιτικές αμοιβών με το κοινωνικό κεκτημένο. Η επιτυχής εφαρμογή της εξαρτάται από την ενεργή συμμετοχή των κοινωνικών εταίρων, τη θεσμική επάρκεια των εθνικών κυβερνήσεων και την ενίσχυση της ευρωπαϊκής κοινωνικής διακυβέρνησης.

5.5.5 Ο ρόλος του κοινωνικού διαλόγου στη διαμόρφωση των πολιτικών κατώτατου μισθού

Ο κοινωνικός διάλογος αποτελεί κεντρικό άξονα της ευρωπαϊκής κοινωνικής πολιτικής και θεμέλιο λίθο της δημοκρατικής νομιμοποίησης των αποφάσεων στον τομέα της αγοράς εργασίας.

Η αρχή του κοινωνικού διαλόγου, αναγνωρίζει τη σημασία της συμμετοχής των κοινωνικών εταίρων (εργαζόμενοι και εργοδότες) στη χάραξη πολιτικής για την απασχόληση και την κοινωνική συνοχή. Ο κοινωνικός διάλογος στην Ε.Ε. διακρίνεται σε:

- **Τριμερή**, όπου συμμετέχουν οι κοινωνικοί εταίροι μαζί με την Ευρωπαϊκή Επιτροπή και τις εθνικές κυβερνήσεις (π.χ. Ευρωπαϊκή Τριμερής Κοινωνική Σύνοδος Κορυφής).
- **Διμερή**, μεταξύ εργοδοτών και συνδικάτων, σε επίπεδο κλάδου ή διατομεακά, με στόχο την κατάρτιση συμφωνιών εργασίας.¹⁰⁴

Η Οδηγία 2022/2041 καθιστά σαφές, ότι ο κοινωνικός διάλογος είναι προϋπόθεση για τη βιώσιμη και κοινωνικά δίκαιη διαμόρφωση του κατώτατου μισθού. Ειδικότερα:

- Επιβάλλει τη συμμετοχή των κοινωνικών εταίρων στις διαδικασίες αναθεώρησης των κατώτατων μισθών.
- Απαιτεί σχέδιο δράσης σε κράτη με κάλυψη κάτω του 80%, ώστε να ενισχυθεί η συλλογική διαπραγμάτευση.
- Ενθαρρύνει την ενίσχυση της θεσμικής ικανότητας των συνδικάτων και εργοδοτικών οργανώσεων μέσω κατάλληλων μηχανισμών χρηματοδότησης και τεχνικής υποστήριξης.

Ο κοινωνικός διάλογος λειτουργεί ως θεσμική εγγύηση για την ισορροπία ανάμεσα στην κοινωνική προστασία και την οικονομική αποδοτικότητα. Οι χώρες με ισχυρές παραδόσεις κοινωνικής διαπραγμάτευσης -όπως η Γαλλία, η Δανία και η Ολλανδία- τείνουν να διαθέτουν επαρκέστερους κατώτατους μισθούς και μικρότερη ανισότητα αμοιβών.

Ωστόσο, ο κοινωνικός διάλογος δεν λειτουργεί ομοιόμορφα σε όλα τα κράτη-μέλη. Χώρες όπως η Ελλάδα, η Βουλγαρία και η Ουγγαρία παρουσιάζουν περιορισμένη κάλυψη από συλλογικές συμβάσεις και αδύναμη θεσμική παρουσία κοινωνικών εταίρων. Οι λόγοι είναι σύνθετοι και περιλαμβάνουν:

- Θεσμικές αδυναμίες και απουσία πολιτικής βούλησης.
- Χαμηλά ποσοστά συνδικαλιστικής συμμετοχής.
- Αποκέντρωση των συλλογικών διαπραγματεύσεων σε επίπεδο επιχείρησης, εις βάρος των κλαδικών συμφωνιών.

¹⁰⁴ Social Dialogue, European Commission, 2023.

Η εμπειρία της τελευταίας δεκαετίας, ιδίως σε κράτη υπό δημοσιονομική επιτήρηση, δείχνει, ότι η απορρύθμιση των συλλογικών διαπραγματεύσεων συνδέεται με στασιμότητα των μισθών, αύξηση της ανισότητας και ενίσχυση της εργασιακής επισφάλειας. Η Οδηγία 2022/2041 προβλέπει μηχανισμούς ενίσχυσης του κοινωνικού διαλόγου, όπως:

- Εκπαίδευση και κατάρτιση κοινωνικών εταίρων.
- Θεσμοθέτηση υποχρεωτικών εθνικών πλαισίων διαβούλευσης.
- Ανάπτυξη ηλεκτρονικών εργαλείων υποστήριξης διαπραγματεύσεων.¹⁰⁵

Ο κοινωνικός διάλογος πρέπει να καταστεί όχι απλώς διαδικαστικό μέσο, αλλά ουσιαστικός μοχλός κοινωνικής λογοδοσίας και θεσμικής εμπιστοσύνης. Η εμπλοκή των κοινωνικών εταίρων εξασφαλίζει τη θεμελίωση κοινωνικής συναίνεσης, απαραίτητης για τη νομιμοποίηση και την εφαρμογή μεταρρυθμίσεων στον χώρο της εργασίας.

5.5.6 Συσχέτιση κατώτατου μισθού με μέσο και διάμεσο μισθό

Η αξιολόγηση της επάρκειας του κατώτατου μισθού προϋποθέτει την ύπαρξη σαφών μεθοδολογικών δεικτών αναφοράς. Η Ευρωπαϊκή Οδηγία 2022/2041 προτείνει δύο βασικές συγκρίσεις: του κατώτατου μισθού ως ποσοστό του διάμεσου (median) και του μέσου (average) μισθού. Η επιλογή ανάμεσα στους δύο δείκτες δεν είναι ουδέτερη· αντανακλά διαφορετικές πολιτικές προσεγγίσεις και επιφέρει διαφορετικές επιπτώσεις στην οικονομία και την κοινωνία. Ο μέσος μισθός προκύπτει ως αριθμητικός μέσος όλων των αμοιβών. Επηρεάζεται έντονα από τις υψηλές αμοιβές και είναι ευαίσθητος στις μισθολογικές ανισότητες. Αντιθέτως, ο διάμεσος μισθός είναι το σημείο τομής κάτω από το οποίο βρίσκεται το 50% των εργαζομένων. Θεωρείται πιο αντιπροσωπευτικός της «τυπικής αμοιβής», ιδιαίτερα σε οικονομίες με μεγάλη μισθολογική ανισότητα.

Κατά συνέπεια, όταν αξιολογείται η επάρκεια του κατώτατου μισθού ως εργαλείου κοινωνικής πολιτικής (δηλαδή ως μέτρο προστασίας των χαμηλόμισθων), είναι προτιμότερη η σύγκριση με τον διάμεσο μισθό. Αντίθετα, όταν εξετάζεται η σχέση του κατώτατου μισθού με τη συνολική δομή κόστους στην οικονομία (π.χ. ανταγωνιστικότητα), η σύγκριση με τον μέσο μισθό προσφέρει χρήσιμες πληροφορίες. Σύμφωνα με στοιχεία της Eurostat για το 2021, ο κατώτατος μισθός ως ποσοστό του διάμεσου μισθού κυμαινόταν από 42,3% στη Λετονία έως 66,2% στην Πορτογαλία. Σε επίπεδο μέσου μισθού, τα ποσοστά ήταν γενικά χαμηλότερα, λόγω της επιρροής των υψηλών αμοιβών. Η Γαλλία (60,9%) και η Σλοβενία (60,4%) ήταν από τις ελάχιστες χώρες που ξεπερνούσαν το όριο του 60% σε σχέση με τον διάμεσο μισθό.¹⁰⁶ Η Ελλάδα το 2021 παρουσίασε λόγο κατώτατου μισθού προς διάμεσο μισθό 49,8%, ελαφρώς αυξημένο σε σχέση με το 2011 (48,5%), αλλά σαφώς χαμηλότερο από τον στόχο του 60%. Το 2012, λόγω των μνημονιακών περικοπών, η αναλογία είχε υποχωρήσει στο 41%, κάτι που ανέδειξε τις κοινωνικές συνέπειες της πολιτικής εσωτερικής υποτίμησης.¹⁰⁷

Χώρα	Κατώτατος/Διάμεσος Μισθός (%)
Πορτογαλία	66,20%
Γαλλία	60,90%
Σλοβενία	60,40%
Πολωνία	57,50%
Ολλανδία	55,00%
Ισπανία	53,20%
Ελλάδα	49,80%
Ουγγαρία	45,00%
Βουλγαρία	42,30%

Πηγή: Eurostat (2021)

Πίνακας 13. Σχέση Κατώτατου - Διάμεσου Μισθού στην Ε.Ε. (2021)

¹⁰⁵ Mapping Collective Bargaining and Social Dialogue in Europe, ETUI, 2021.

¹⁰⁶ Minimum wages as a percentage of median earnings, Eurostat, 2021.

¹⁰⁷ Measuring Adequacy of Minimum Wages, ILO, 2020.

Η χρήση του δείκτη 60% του διάμεσου μισθού ως κατώτατο όριο επάρκειας δεν είναι τυχαία. Στηρίζεται σε εμπειρικές μελέτες που δείχνουν ότι κάτω από αυτό το επίπεδο, ο κατώτατος μισθός δεν αρκεί για την κάλυψη των βασικών αναγκών ενός ατόμου ή οικογένειας χωρίς προσφυγή σε συμπληρωματικά επιδόματα. Συνεπώς, η υιοθέτηση του 60% ως οδηγού πολιτικής ενισχύει την αποτελεσματικότητα του κατώτατου μισθού ως μέσο κοινωνικής ένταξης.

Η ενσωμάτωση αυτών των δεικτών στη χάραξη πολιτικής καθιστά τον δημόσιο διάλογο πιο διαφανή και επιτρέπει τη σύγκριση μεταξύ χωρών. Επίσης, ενθαρρύνει την ευθυγράμμιση του επιπέδου των αμοιβών με την παραγωγικότητα και την αγοραστική δύναμη.

5.6 Επισκόπηση της Οδηγίας (Ε.Ε.) 2022/2041

Η Οδηγία (Ε.Ε.) 2022/2041 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου για επαρκείς κατώτατους μισθούς στην Ευρωπαϊκή Ένωση (υιοθετήθηκε στις 19 Οκτωβρίου 2022), αποτελεί ένα σημαντικό βήμα για την ενίσχυση της κοινωνικής διάστασης της ευρωπαϊκής ενοποίησης και την καταπολέμηση της εργασιακής φτώχειας.

Πρόκειται για ένα νομοθέτημα που, αν και σέβεται την αρμοδιότητα των κρατών-μελών στην καθοριστική πολιτική για τους μισθούς, επιχειρεί να θεσπίσει ένα κοινό πλαίσιο για την προώθηση αξιοπρεπών αποδοχών σε όλη την Ένωση.

Η ανάγκη για την οδηγία αυτή γεννήθηκε από τη διαπίστωση, ότι, παρά την οικονομική ανάπτυξη και τις αυξήσεις της παραγωγικότητας στην Ευρώπη, εκατομμύρια εργαζόμενοι παραμένουν χαμηλόμισθοι ή ακόμα και φτωχοί, παρά την πλήρη απασχόληση. Η αυξανόμενη ανισότητα στους μισθούς δημιουργεί πιέσεις όχι μόνο στο κοινωνικό κράτος, αλλά και στη συνοχή της Ε.Ε. συνολικά.

Η Οδηγία (Ε.Ε.) 2022/2041 επιδιώκει την ενίσχυση των συλλογικών διαπραγματεύσεων, τη διαφάνεια στη διαδικασία καθορισμού κατώτατων μισθών και τη δημιουργία μηχανισμών παρακολούθησης και αναθεώρησης της επάρκειας των μισθών σε εθνικό επίπεδο. Η έμφαση δεν δίδεται στον καθορισμό ενός ενιαίου ευρωπαϊκού κατώτατου μισθού, αλλά στη δημιουργία προϋποθέσεων ώστε τα εθνικά καθεστώτα να λειτουργούν με δίκαιο και επαρκή τρόπο.

Αυτό το κείμενο επιχειρεί να αναλύσει σε βάθος τη συγκεκριμένη οδηγία, εστιάζοντας στο ιστορικό και θεσμικό πλαίσιο εντός του οποίου θεσπίστηκε, στο περιεχόμενό της, στις επιπτώσεις της σε κοινωνικοοικονομικό επίπεδο και στις προκλήσεις που θέτει για τα κράτη μέλη. Στο τέλος, διατυπώνονται συμπεράσματα και προοπτικές για το μέλλον της μισθολογικής πολιτικής στην Ευρωπαϊκή Ένωση.

5.6.1 Θεσμικό Πλαίσιο και Πολιτική Συγκυρία της Οδηγίας

Η υιοθέτηση της Οδηγίας (Ε.Ε.) 2022/2041 δεν προέκυψε εν κενώ. Αντιθέτως, αποτελεί την κορύφωση μακροχρόνιων προσπαθειών για την ενίσχυση της κοινωνικής διάστασης της ευρωπαϊκής ολοκλήρωσης. Η συζήτηση περί επαρκών κατώτατων μισθών είχε ήδη ανοίξει στις αρχές της δεκαετίας του 2010, καθώς οι επιπτώσεις της παγκόσμιας χρηματοπιστωτικής κρίσης του 2008 και της κρίσης χρέους στην Ευρωζώνη επανέφεραν στο προσκήνιο ζητήματα ανισότητας, κοινωνικού αποκλεισμού και εργασιακής ανασφάλειας.

Η Σύσταση της Επιτροπής του 2008 σχετικά με την ενεργοποίηση των πολιτικών ένταξης στην αγορά εργασίας υπογράμμισε την ανάγκη αξιοπρεπών μισθών, αλλά χωρίς δεσμευτικό χαρακτήρα.

Μόνο με την υιοθέτηση του **Ευρωπαϊκού Πυλώνα Κοινωνικών Δικαιωμάτων** το 2017 και την ενίσχυση του ρόλου του στο πλαίσιο του Σχεδίου Ανάκαμψης και Ανθεκτικότητας της Ε.Ε. μετά την πανδημία COVID-19, άρχισε να διαμορφώνεται το νομοθετικό έδαφος για δεσμευτικά μέτρα.

Η Επιτροπή κατέθεσε την πρότασή της για την οδηγία τον Οκτώβριο του 2020, στη βάση του Άρθρου 153(1)(b) και (2)(b) της Συνθήκης για τη Λειτουργία της Ευρωπαϊκής Ένωσης (ΣΛΕΕ), το οποίο επιτρέπει νομοθεσία στον τομέα των όρων εργασίας.

Παρά τη ρητή εξαίρεση του Άρθρου 153(5) ΣΛΕΕ για τη μισθολογική πολιτική, η πρόταση αιτιολογήθηκε ως ενέργεια που δεν επιβάλλει ενιαίο κατώτατο μισθό, αλλά προάγει την επάρκεια και τη διαφάνεια των υφιστάμενων εθνικών μηχανισμών. Η χρονική συγκυρία της πρότασης ήταν επίσης κομβική.

Η πανδημία COVID-19 αποκάλυψε τις αδυναμίες πολλών κρατών μελών στην προστασία των εργαζομένων πρώτης γραμμής, πολλοί από τους οποίους αμείβονταν με κατώτατους ή οριακά επαρκείς μισθούς. Παράλληλα, η στρατηγική της Ε.Ε. για μια δίκαιη και πράσινη μετάβαση απαιτούσε την ενίσχυση της κοινωνικής συνοχής, προκειμένου να εξασφαλιστεί ευρύτερη κοινωνική αποδοχή των μετασχηματισμών στην αγορά εργασίας.¹⁰⁸

Η έγκριση της οδηγίας το 2022 αποτέλεσε σημαντική πολιτική νίκη για τη Σοσιαλδημοκρατική Ομάδα στο Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, με ισχυρή στήριξη από συνδικαλιστικές ενώσεις όπως η Ευρωπαϊκή Συνομοσπονδία Συνδικάτων (ETUC). Αντίθετα, ορισμένα κράτη μέλη της Κεντρικής και Ανατολικής Ευρώπης, όπως η Ουγγαρία και η Βουλγαρία, εξέφρασαν αντιρρήσεις, θεωρώντας την οδηγία ως παρέμβαση σε εθνικές αρμοδιότητες.

Η ενσωμάτωση της οδηγίας στο ενωσιακό δίκαιο σηματοδότησε μια σημαντική μετατόπιση της Ε.Ε. από τον «οικονομικό συντονισμό» προς τη θέσπιση ελάχιστων κοινωνικών εγγυήσεων, ενισχύοντας το επιχείρημα ότι η Ένωση δεν είναι μόνο οικονομική αλλά και κοινωνική ένωση.

Πεδίο εφαρμογής και βασικοί ορισμοί

Η Οδηγία εφαρμόζεται σε όλους τους εργαζομένους της Ε.Ε. που προστατεύονται από ρυθμιστικούς ή συλλογικούς κατώτατους μισθούς. Ορίζει ως «κατώτατο μισθό» την κατώτατη αμοιβή, είτε έχει θεσπιστεί μέσω νομοθεσίας είτε μέσω συλλογικών συμφωνιών. Έτσι, καλύπτει τόσο κράτη με νομοθετημένο κατώτατο μισθό (π.χ. Γαλλία, Ισπανία, Ελλάδα) όσο και κράτη όπου οι μισθοί καθορίζονται αποκλειστικά μέσω συλλογικών διαπραγματεύσεων (π.χ. Δανία, Ιταλία).

Κριτήρια επάρκειας κατώτατου μισθού

Η οδηγία προτείνει τον καθορισμό κριτηρίων επάρκειας, ώστε ο κατώτατος μισθός να επιτρέπει ένα αξιοπρεπές επίπεδο διαβίωσης, λαμβάνοντας υπόψη:

- την αγοραστική δύναμη των μισθών,
- το γενικό επίπεδο και την κατανομή των ακαθάριστων μισθών,
- τον ρυθμό αύξησης των μισθών,
- την παραγωγικότητα της εργασίας σε εθνικό επίπεδο.

Προτείνεται δε, για λόγους συγκρισιμότητας, τα κράτη μέλη να λαμβάνουν υπόψη διεθνώς αναγνωρισμένους δείκτες όπως το 60% του διάμεσου ή το 50% του μέσου μικτού μισθού.¹⁰⁹ Η χρήση τέτοιων δεικτών, αν και μη δεσμευτική, λειτουργεί ως κατευθυντήρια γραμμή και μέτρο πίεσης για τις εθνικές κυβερνήσεις.

¹⁰⁸ Global Wage Report 2022-23: The Impact of Inflation and COVID-19 on Wages and Purchasing Power, ILO, 2022. https://ec.europa.eu/eurostat/statistics%E2%80%91explained/index.php/Minimum_wage_statistics

¹⁰⁹ Global Wage Report 2022-23: The Impact of Inflation and COVID-19 on Wages and Purchasing Power, ILO, 2022. https://ec.europa.eu/eurostat/statistics%E2%80%91explained/index.php/Minimum_wage_statistics

Συλλογικές διαπραγματεύσεις

Η Οδηγία αποδίδει κεντρική σημασία στην ενίσχυση της κάλυψης των εργαζομένων από συλλογικές συμβάσεις. Το άρθρο 4 ορίζει, ότι εάν η κάλυψη από συλλογικές διαπραγματεύσεις είναι κάτω του 80%, τα κράτη-μέλη υποχρεούνται να καταρτίσουν σχέδιο δράσης για την αύξησή της. Αυτή η πρόβλεψη είναι από τις πιο καινοτόμες και παρεμβατικές, καθώς συνδέει για πρώτη φορά σε ευρωπαϊκό επίπεδο τον στόχο της επάρκειας μισθών με τον βαθμό συνδικαλιστικής κάλυψης.

Το σχέδιο δράσης οφείλει να περιγράφει μέτρα για την ενίσχυση των ικανοτήτων των κοινωνικών εταίρων, την προώθηση του κοινωνικού διαλόγου και την καταπολέμηση εμποδίων στην οργάνωση των εργαζομένων ή την υπογραφή συλλογικών συμβάσεων.

Διαδικασία αναθεώρησης και διαφάνεια

Η Οδηγία απαιτεί από τα κράτη μέλη να θεσπίσουν διαφανείς μηχανισμούς και αντικειμενικά κριτήρια για τον καθορισμό και την αναθεώρηση των κατώτατων μισθών σε τακτά χρονικά διαστήματα (τουλάχιστον ανά δύο έτη, ή ανά τέσσερα έτη για κράτη με αυτόματους μηχανισμούς αναπροσαρμογής). Επιπλέον, ενθαρρύνει τη χρήση ανεξάρτητων συμβουλευτικών σωμάτων και την αξιοποίηση στατιστικών εργαλείων.

Η ετήσια παρακολούθηση των εξελίξεων ανατίθεται στην Ευρωπαϊκή Επιτροπή, η οποία υποβάλλει έκθεση στο Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο και το Συμβούλιο. Τα κράτη μέλη υποχρεούνται να κοινοποιούν τα εθνικά τους δεδομένα, περιλαμβανομένων των επιπέδων επάρκειας και κάλυψης, ώστε να αξιολογείται η πρόοδος.

Σεβασμός της εθνικής αρμοδιότητας

Καίριας σημασίας είναι το γεγονός, ότι η Οδηγία δεν υποχρεώνει τα κράτη-μέλη να θεσπίσουν κατώτατο μισθό εκεί που δεν υπάρχει. Αναγνωρίζει την ποικιλομορφία των εθνικών μοντέλων και περιορίζεται στη θέσπιση ποιοτικών προτύπων και μηχανισμών βελτίωσης.

Με τον τρόπο αυτό αποφεύγεται η κατηγορία για υπέρβαση των αρμοδιοτήτων της Ένωσης, ενώ ταυτόχρονα δίνεται ώθηση για εναρμόνιση ως προς τα αποτελέσματα.

5.6.2 Κοινωνικοοικονομικές Επιπτώσεις της Εφαρμογής

Η εφαρμογή της Οδηγίας (Ε.Ε.) 2022/2041 εκτιμάται, ότι θα έχει πολυδιάστατες κοινωνικοοικονομικές επιπτώσεις, επηρεάζοντας όχι μόνο τα εισοδήματα των χαμηλόμισθων εργαζομένων, αλλά και το ευρύτερο μισθολογικό πλαίσιο, την ανταγωνιστικότητα των επιχειρήσεων, τη λειτουργία της αγοράς εργασίας και τη δημόσια πολιτική. Οι επιπτώσεις αυτές θα ποικίλουν ανάλογα με την οικονομική διάρθρωση, τον βαθμό θεσμικής ωρίμανσης και την υπάρχουσα μισθολογική πολιτική σε κάθε κράτος μέλος.

Επίδραση στους εργαζομένους και στη φτώχεια

Μια από τις βασικές φιλοδοξίες της οδηγίας είναι η **μείωση της εργασιακής φτώχειας**, η οποία αφορά περίπου 9,4% των εργαζομένων στην Ε.Ε. Η αύξηση των κατώτατων μισθών μπορεί να έχει άμεση θετική επίδραση στα εισοδήματα των νοικοκυριών που βρίσκονται κοντά στο όριο της φτώχειας, ιδιαίτερα σε χώρες της Ανατολικής και Νότιας Ευρώπης, όπου οι μισθοί είναι χαμηλότεροι και η κάλυψη των συλλογικών συμβάσεων πιο περιορισμένη.¹¹⁰

Μελέτες έχουν δείξει, ότι η αύξηση του κατώτατου μισθού οδηγεί σε **βελτίωση της αγοραστικής δύναμης**, με θετικές επιδράσεις στην εγχώρια ζήτηση και στην κοινωνική συνοχή.¹¹¹

Ειδικά σε περιόδους υψηλού πληθωρισμού, όπως εκείνες που ακολούθησαν την κρίση της πανδημίας του COVID-19 και την ενεργειακή κρίση του 2022, η επάρκεια των μισθών αποτελεί καθοριστικό παράγοντα για τη σταθερότητα των οικογενειακών προϋπολογισμών.

¹¹⁰ OECD Employment Outlook 2022: Building Back More Inclusive Labour Markets, OECD, 2022.

https://www.oecd.org/content/dam/oecd/en/publications/reports/2022/09/oecd-employment-outlook-2022_7a5a73b3/1bb305a6-en.pdf

¹¹¹ Reregulating for inclusive labour markets, J. Rubery, 2015.

Ωστόσο, οι θετικές επιδράσεις δεν είναι αυτόματες ούτε ομοιογενείς. Η αποτελεσματικότητα της οδηγίας εξαρτάται από τη συμμόρφωση των κρατών μελών και τη δυνατότητα εφαρμογής των μηχανισμών αναπροσαρμογής. Σε χώρες με αδύναμους ελεγκτικούς μηχανισμούς, μεγάλα ποσοστά άτυπης εργασίας ή συστηματική υποτίμηση των κατώτατων μισθών, τα οφέλη μπορεί να είναι περιορισμένα.

Επιπτώσεις για τις επιχειρήσεις και την απασχόληση

Ένα από τα βασικά επιχειρήματα κατά της αύξησης των κατώτατων μισθών είναι η **ενδεχόμενη αρνητική επίπτωση στην απασχόληση**, ιδίως για μικρές επιχειρήσεις και σε τομείς χαμηλής προστιθέμενης αξίας. Ωστόσο, η πλειονότητα των εμπειρικών μελετών δεν τεκμηριώνει ισχυρή συσχέτιση μεταξύ αύξησης κατώτατου μισθού και απώλειας θέσεων εργασίας. Αντίθετα, υπάρχουν ενδείξεις για θετικές επιδράσεις μέσω της μείωσης της εργατικής εναλλαγής (turnover), της αύξησης της παραγωγικότητας και της ενίσχυσης της καταναλωτικής ζήτησης.

Ειδικά για τις **πολύ μικρές επιχειρήσεις (ΜμΕ)**, η εφαρμογή υψηλότερων κατώτατων μισθών ενδέχεται να αυξήσει το μισθολογικό κόστος. Ωστόσο, το κόστος αυτό μπορεί να απορροφηθεί εν μέρει μέσω της μείωσης των δαπανών πρόσληψης/εκπαίδευσης λόγω μικρότερης εναλλαγής προσωπικού, ή μέσω της μετακύλισης του κόστους στις τιμές, εφόσον υπάρχει σχετική ελαστικότητα στη ζήτηση. Περαιτέρω, η ύπαρξη διαφανών και σταθερών κανόνων για την καθιέρωση και αναθεώρηση των κατώτατων μισθών βελτιώνει το επιχειρηματικό περιβάλλον, καθώς περιορίζει την αβεβαιότητα και την ασύμμετρη πληροφόρηση. Ειδικά για τις πολυεθνικές επιχειρήσεις, η εναρμόνιση βασικών κοινωνικών δικαιωμάτων μπορεί να διευκολύνει τη στρατηγική προσαρμογή σε πολλαπλές αγορές.

Δημόσια οικονομικά και κοινωνικές δαπάνες

Η αύξηση των κατώτατων μισθών συνεπάγεται **μείωση της ανάγκης για κρατικές μεταβιβάσεις** και επιδόματα που ενισχύουν χαμηλόμισθους εργαζόμενους, όπως επιδόματα στέγασης ή ενίσχυσης εισοδήματος. Αυτό σημαίνει εξοικονόμηση δημόσιων πόρων, οι οποίοι μπορούν να κατευθυνθούν σε άλλες κοινωνικές πολιτικές.

Ταυτόχρονα, η ενίσχυση της αγοραστικής δύναμης των μισθωτών ενισχύει τις φορολογικές εισπράξεις (μέσω ΦΠΑ και εισφορών), δημιουργώντας έναν θετικό δημοσιονομικό κύκλο. Ωστόσο, σε χώρες με έντονες περιφερειακές ανισότητες ή αποκλίσεις στο κόστος ζωής, η ενιαία προσέγγιση σε επίπεδο χώρας μπορεί να προκαλέσει αρρυθμίες. Για τον λόγο αυτό, η οδηγία ενθαρρύνει την **προσαρμογή σε τοπικό/περιφερειακό επίπεδο**, όπου κρίνεται αναγκαίο.¹¹²

5.6.3 Κριτική και Προκλήσεις Υλοποίησης

Η Οδηγία (Ε.Ε.) 2022/2041, παρότι αποτελεί ένα σημαντικό βήμα προόδου για την κοινωνική σύγκλιση στην Ευρωπαϊκή Ένωση, έχει δεχτεί κριτική. Πολλές από τις ανησυχίες αφορούν τόσο το νομικό εύρος της οδηγίας, όσο και τις πρακτικές δυσκολίες στην εφαρμογή της, ιδιαίτερα σε κράτη με αδύναμες δομές συλλογικής διαπραγμάτευσης ή με υψηλό ποσοστό άτυπης απασχόλησης.

Περιορισμένος δεσμευτικός χαρακτήρας

Παρά την πρόοδο που συνιστά, η οδηγία **δεν επιβάλλει συγκεκριμένο ύψος κατώτατου μισθού**, ούτε καθορίζει νομικά δεσμευτικά ποσοτικά όρια επάρκειας. Η αναφορά σε ενδεικτικά ποσοστά (π.χ. 60% του διάμεσου ή 50% του μέσου μισθού) δεν έχει δεσμευτική ισχύ. Αυτό έχει οδηγήσει ορισμένους αναλυτές να τη χαρακτηρίσουν περισσότερο «εργαλείο πειθούς» (soft law) παρά ουσιαστικό μηχανισμό επιβολής.

Η ελαστικότητα αυτή προσδίδει ευελιξία, αλλά ταυτόχρονα αφήνει μεγάλα περιθώρια ερμηνείας και αποφυγής ουσιαστικής συμμόρφωσης, ιδίως σε χώρες με παρατεταμένη αντίσταση σε θεσμικές παρεμβάσεις στον καθορισμό των μισθών. Ειδικά χώρες όπως: η Ουγγαρία, η Πολωνία και η Βουλγαρία έχουν ήδη εκφράσει την πρόθεσή τους να εφαρμόσουν την οδηγία με τον πιο περιορισμένο δυνατό τρόπο.

¹¹² Directive (EU) 2022/2041, OJ L 275/33, άρθρο 5.4, European Parliament and Council, 2022. <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2022/2041/oj>

Κίνδυνος για κοινωνικά συστήματα βασισμένα σε συλλογικές διαπραγματεύσεις

Μία από τις πιο σημαντικές και λεπτές αντιρρήσεις αφορά τον **κίνδυνο απορρύθμισης συστημάτων που βασίζονται αποκλειστικά στις συλλογικές διαπραγματεύσεις**, όπως αυτά που ισχύουν στην Αυστρία, τη Σουηδία, τη Δανία και την Ιταλία. Αυτά τα κράτη υποστηρίζουν ότι η πίεση για «τυποποίηση» μέσω κοινών ευρωπαϊκών δεικτών ενδέχεται να υπονομεύσει το υφιστάμενο μοντέλο εργασιακών σχέσεων, το οποίο βασίζεται στην αυτονομία των κοινωνικών εταίρων.

Παρότι η οδηγία προσπαθεί να σεβαστεί αυτά τα συστήματα (άρθρο 1.3), η πολιτική πίεση προς τις κυβερνήσεις για μετρήσιμα αποτελέσματα και συγκρίσεις μεταξύ κρατών ενδέχεται να δημιουργήσει έμμεσες πιέσεις για «νομοθετικοποίηση» κατώτατων μισθών ακόμη και σε χώρες όπου η συλλογική διαπραγμάτευση έχει παραδοσιακά κυρίαρχο ρόλο.

Διοικητικές και τεχνικές δυσκολίες

Η οδηγία επιβάλλει στις κυβερνήσεις **υποχρεώσεις συλλογής, παρακολούθησης και αξιολόγησης δεδομένων**, οι οποίες απαιτούν σημαντικές τεχνικές ικανότητες, διαφανείς θεσμούς και ανεξάρτητες συμβουλευτικές επιτροπές. Πολλά κράτη μέλη, ιδίως μεσαίου ή χαμηλού εισοδήματος, δεν διαθέτουν τις απαιτούμενες στατιστικές υποδομές για την περιοδική εκτίμηση των επιπέδων επάρκειας μισθού ή την κάλυψη των συλλογικών διαπραγματεύσεων.¹¹³

Η πρόβλεψη για αναθεώρηση των κατώτατων μισθών ανά δύο ή τέσσερα έτη ενδέχεται να καταστεί βαρύ διοικητικό έργο, ειδικά σε περιόδους κρίσεων. Επιπλέον, υπάρχει κίνδυνος η αναπροσαρμογή να αποδειχθεί απλώς τυπική, χωρίς ουσιαστικό αντίκρισμα, εφόσον δεν συνδυάζεται με ισχυρούς θεσμούς κοινωνικού διαλόγου.

Ανισότητες μεταξύ και εντός κρατών-μελών

Τέλος, μια από τις μεγαλύτερες προκλήσεις αφορά την **παρατεταμένη ανομοιογένεια των μισθολογικών επιπέδων στην Ε.Ε.** Χώρες όπως το Λουξεμβούργο, η Γερμανία ή η Ιρλανδία διαθέτουν κατώτατους μισθούς τριπλάσιους ή και τετραπλάσιους από χώρες όπως η Βουλγαρία ή η Λετονία. Η εφαρμογή κοινών κριτηρίων σε τέτοιο άνισο υπόβαθρο δημιουργεί περιορισμούς ως προς την αποτελεσματικότητα της.

Πέρα από τις ανισότητες μεταξύ κρατών, υπάρχουν και **ενδοκρατικές ανισότητες** που δυσχεραίνουν την καθιέρωση ενός ενιαίου εθνικού κατώτατου μισθού. Οι περιφερειακές διαφορές στο κόστος ζωής, στις μισθολογικές συμβάσεις και στην τομεακή διάρθρωση της απασχόλησης απαιτούν ευελιξία και πιθανώς αποκεντρωμένη προσέγγιση στην εφαρμογή των μέτρων.

Συμπεράσματα και Προοπτικές για το Μέλλον

Η Οδηγία (Ε.Ε.) 2022/2041 για επαρκείς κατώτατους μισθούς συνιστά ένα ορόσημο στην πορεία της Ευρωπαϊκής Ένωσης προς μια πιο κοινωνικά δίκαιη και συνεκτική πολιτική για την εργασία. Ενισχύει τη θεσμική δυνατότητα της Ε.Ε. να παρεμβαίνει σε κρίσιμους τομείς που σχετίζονται με τις ανισότητες και την ποιότητα της απασχόλησης, διατηρώντας παράλληλα τον σεβασμό στην εθνική αυτονομία.

Η οδηγία δεν αποτελεί επανάσταση αλλά μια **εξέλιξη**, η οποία επιχειρεί να ισορροπήσει ανάμεσα σε:

- την ανάγκη για **ελάχιστα κοινά πρότυπα κοινωνικής προστασίας**
- την πολιτική και νομική πραγματικότητα των εθνικών διαφορών
- τις οικονομικές επιταγές της ανταγωνιστικότητας και της δημοσιονομικής ευστάθειας.

Παρά τα περιορισμένα δεσμευτικά εργαλεία, η Οδηγία λειτουργεί ως **πολλαπλασιαστής πίεσης (leverage)** προς κράτη μέλη που για δεκαετίες διατηρούσαν υπερβολικά χαμηλούς κατώτατους μισθούς ή αποδυνάμωναν τις συλλογικές διαπραγματεύσεις. Επιπλέον, ενισχύει τον ρόλο των κοινωνικών εταίρων και καθιερώνει ένα νέο πλαίσιο **αξιολόγησης επάρκειας**, το οποίο επιτρέπει διακρατική σύγκριση και ενίσχυση της διαφάνειας.

¹¹³ Global Wage Report 2022-23, ILO, 2022.

https://ec.europa.eu/eurostat/statistics%E2%80%91explained/index.php/Minimum_wage_statistics

Ωστόσο, το μέλλον της εφαρμογής της οδηγίας εξαρτάται από τρεις κρίσιμους παράγοντες:

1. **Πολιτική βούληση:** Τα κράτη μέλη θα πρέπει να επιδείξουν πραγματική δέσμευση στην εφαρμογή των μεταρρυθμίσεων, και όχι απλώς τυπική συμμόρφωση.
2. **Ικανότητα των θεσμών:** Η ύπαρξη στατιστικής επάρκειας, ανεξάρτητων σωμάτων και επαρκών ελεγκτικών μηχανισμών είναι προϋποθέσεις για την αποτελεσματικότητα.
3. **Διάθεση ενίσχυσης του κοινωνικού διαλόγου:** Χωρίς τη συμμετοχή των κοινωνικών εταίρων, τα σχέδια δράσης και οι προσαρμογές μισθών κινδυνεύουν να παραμείνουν ανεπαρκή.

Οι εξελίξεις των επόμενων ετών -ιδίως σε περιόδους πληθωριστικών πιέσεων, ψηφιακού μετασχηματισμού και πράσινης μετάβασης- θα δείξουν κατά πόσο η Οδηγία μπορεί να λειτουργήσει ως **βάθρο για ένα ευρωπαϊκό κοινωνικό συμβόλαιο**. Η πρόκληση είναι διττή: να διατηρηθεί η ευελιξία των εθνικών συστημάτων, χωρίς να θυσιαστεί η συνοχή και η προστασία των πλέον ευάλωτων.

Εάν η Οδηγία οδηγήσει σε πραγματικές αυξήσεις στους χαμηλούς μισθούς, σε ενίσχυση της συλλογικής κάλυψης και σε μείωση της φτώχειας των εργαζομένων, θα αποτελεί μια από τις σημαντικότερες κοινωνικές παρεμβάσεις της Ευρωπαϊκής Ένωσης στη μετα-κρίση εποχή. Αν όχι, τότε κινδυνεύει να αποδειχθεί απλώς ένα ακόμη ρυθμιστικό πλαίσιο χωρίς απτό αντίκρισμα στην καθημερινότητα των πολιτών.

Χώρα	Κατώτατος Μισθός (€)	Κάλυψη Συλλογικών Συμβάσεων (%)	Εφαρμογή Οδηγίας
Λουξεμβούργο	2.638	> 90%	✓ Πλήρης
Ιρλανδία	2.282	~ 50%	✓ Πλήρης
Ολλανδία	2.210	> 80%	✓ Πλήρης
Γερμανία	2.222	~ 50%	✓ Πλήρης
Βέλγιο	2.070	> 90%	✓ Πλήρης
Γαλλία	1.802	> 90%	✓ Πλήρης
Ισπανία	1.381	~ 80%	✓ Πλήρης
Σλοβενία	1.278	~ 80%	✓ Πλήρης
Πολωνία	1.091	~ 15%	☐ Μερική
Λιθουανία	1.038	~ 15%	☐ Μερική
Πορτογαλία	1.015	~ 80%	✓ Πλήρης
Κύπρος	1.000	~ 50%	☐ Μερική
Κροατία	970	~ 40%	☐ Μερική
Ελλάδα	968	~ 25%	☐ Μερική
Μάλτα	961	~ 60%	☐ Μερική
Εσθονία	886	~ 25%	☐ Μερική
Τσεχία	826	~ 30%	☐ Μερική
Σλοβακία	816	~ 25%	☐ Μερική
Ρουμανία	814	~ 20%	✓ Πλήρης
Λετονία	740	~ 20%	☐ Μερική
Ουγγαρία	707	~ 20%	☐ Μερική
Βουλγαρία	551	~ 20%	☐ Μερική
Αυστρία	-	> 90%	✗ Δεν εφαρμόζεται
Δανία	-	> 90%	✗ Δεν εφαρμόζεται
Φινλανδία	-	> 90%	✗ Δεν εφαρμόζεται
Σουηδία	-	> 90%	✗ Δεν εφαρμόζεται
Ιταλία	-	> 80%	✗ Δεν εφαρμόζεται

Πηγή: European Commission, 2023, European Trade Union Confederation, 2024, European Trade Union Institute, 2024

Πίνακας 14. Κατώτατοι Μισθοί, Συλλογικές Συμβάσεις & Εφαρμογή Οδηγίας (Ε.Ε.) 2022/2041

Σημειώσεις:

Κατώτατος Μισθός (€): Αφορά τον μηνιαίο ακαθάριστο κατώτατο μισθό σε ευρώ, σύμφωνα με τα στοιχεία του Eurostat για τον Ιανουάριο 2025.
Κάλυψη Συλλογικών Συμβάσεων (%): Αντιπροσωπεύει το ποσοστό των εργαζομένων που καλύπτονται από συλλογικές συμβάσεις εργασίας.
 Τα ποσοστά είναι ενδεικτικά και βασίζονται σε διαθέσιμα δεδομένα.

Εφαρμογή Οδηγίας:



Πλήρης: Η χώρα έχει ενσωματώσει πλήρως την Οδηγία (Ε.Ε.) 2022/2041 στο εθνικό της δίκαιο.



Μερική: Η χώρα βρίσκεται σε διαδικασία ενσωμάτωσης ή έχει εφαρμόσει μέρος των διατάξεων της Οδηγίας.



Δεν εφαρμόζεται: Η χώρα δεν έχει θεσμοθετημένο κατώτατο μισθό και βασίζεται αποκλειστικά σε συλλογικές διαπραγματεύσεις.

Παρατηρήσεις:

- Οι χώρες με υψηλό κατώτατο μισθό και υψηλή κάλυψη από συλλογικές συμβάσεις, όπως το Λουξεμβούργο, η Γαλλία και το Βέλγιο, έχουν ήδη ενσωματώσει πλήρως την Οδηγία.
- Ορισμένες χώρες με χαμηλότερους κατώτατους μισθούς και περιορισμένη κάλυψη από συλλογικές συμβάσεις, όπως η Βουλγαρία και η Ουγγαρία, βρίσκονται ακόμη σε διαδικασία ενσωμάτωσης της Οδηγίας.
- Χώρες χωρίς θεσμοθετημένο κατώτατο μισθό, όπως η Δανία και η Σουηδία, βασίζονται σε ισχυρά συστήματα συλλογικών διαπραγματεύσεων και δεν εφαρμόζουν την Οδηγία.

Κεφάλαιο 6. Ο κατώτατος μισθός σε συγκριτικό επίπεδο

6.1 Συστήματα Κατώτατου Μισθού στην Ευρωπαϊκή Ένωση

Ο κατώτατος μισθός, ως ρυθμιστικός μηχανισμός της αγοράς εργασίας, αποτελεί ουσιώδες εργαλείο κοινωνικής πολιτικής για τα περισσότερα κράτη της Ε.Ε. Σήμερα, τα κράτη-μέλη διαθέτουν είτε έναν καθολικό ή έναν τομεακό μηχανισμό καθορισμού κατώτατου μισθού, με στόχο την εξασφάλιση ενός ελάχιστου ορίου προστασίας για τους εργαζόμενους χαμηλής εξειδίκευσης. Οι διαφορές μεταξύ των συστημάτων είναι σημαντικές τόσο ως προς τα θεσμικά τους χαρακτηριστικά, όσο και ως προς το εύρος εφαρμογής και τις μεθόδους καθορισμού τους.

6.1.1 Συγκριτική Ανάλυση στην Ευρωπαϊκή Ένωση

Καθολικά και τομεακά συστήματα κατώτατου μισθού

Η βασική διάκριση μεταξύ των εθνικών συστημάτων καθορισμού κατώτατου μισθού είναι εκείνη μεταξύ **καθολικών** και **τομεακών** μοντέλων. Στα **καθολικά συστήματα**, εφαρμόζεται ενιαίος κατώτατος μισθός σε εθνικό επίπεδο, που καλύπτει σχεδόν το σύνολο των εργαζομένων, με μικρές εξαιρέσεις. Αντίθετα, τα **τομεακά συστήματα** βασίζονται σε συλλογικές διαπραγματεύσεις ανά κλάδο ή/ και επαγγελματική κατηγορία και απουσιάζει ενιαίος εθνικός κατώτατος μισθός.

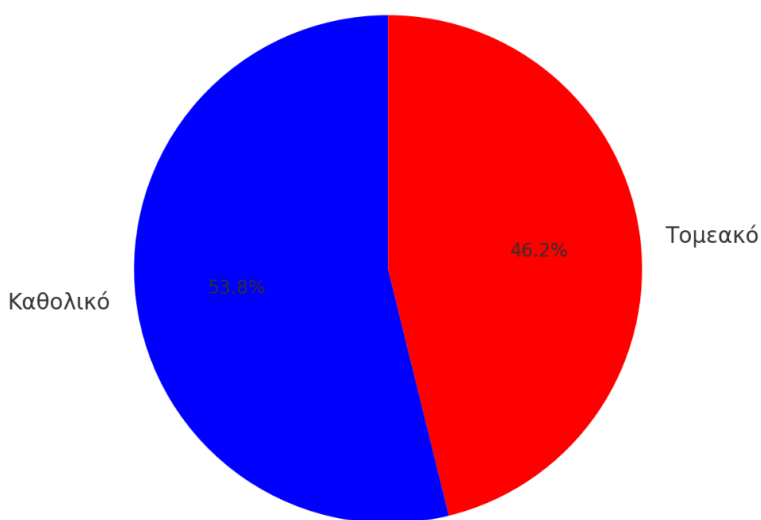
Όπως παρουσιάζεται στον παρακάτω πίνακα, 21 από τα 27 κράτη-μέλη της Ε.Ε. εφαρμόζουν καθολικά συστήματα, ενώ 6 κράτη αποκλειστικά ή κυρίως τομεακά μοντέλα.¹¹⁴

Τύπος συστήματος	Κράτη-Μέλη της Ε.Ε.
Καθολικό (Εθνικός Κατώτατος Μισθός)	Βέλγιο, Γαλλία, Γερμανία, Ελλάδα, Πολωνία, Πορτογαλία, Ισπανία, κ.ά.
Τομεακό (μέσω Συλλογικών Συμβάσεων)	Αυστρία, Δανία, Ιταλία, Κύπρος, Σουηδία, Φινλανδία

Πηγή: Eurofound, 2023

Πίνακας 15. Τύποι κατώτατων μισθών στα κράτη-μέλη της Ε.Ε. (2023)

Σε ενδεικτικό δείγμα 13 χωρών της Ε.Ε., η **αναλογία μεταξύ καθολικών και τομεακών συστημάτων κατώτατου μισθού** αποτυπώνει ποσοστό 54% των χωρών (στο δείγμα) να χρησιμοποιεί καθολικό σύστημα, ενώ το 46% τομεακό. Αυτή η αναλογία αντικατοπτρίζει την ευρύτερη εικόνα της Ε.Ε., όπως καταγράφεται σε σχετικές μελέτες (Eurofound, 2023).



Πηγή: Eurofound, 2023

Διάγραμμα 11. Κατανομή Τύπων Συστημάτων Κατώτατου Μισθού στην Ε.Ε.

¹¹⁴ Minimum wages in 2023: Annual review, Eurofound, 2023.

Μηχανισμοί καθορισμού του κατώτατου μισθού

Τα συστήματα κατώτατου μισθού διαφέρουν επίσης ως προς τον **μηχανισμό καθορισμού**. Στις περισσότερες χώρες με καθολικά συστήματα, ο κατώτατος μισθός καθορίζεται **νομοθετικά**, δηλαδή μέσω κρατικής ρύθμισης, μετά από διαβούλευση με τους κοινωνικούς εταίρους. Σε ορισμένα κράτη, ωστόσο, όπως το Βέλγιο, η Ελλάδα (μέχρι το 2012), και η Ρουμανία (μέχρι το 2011), ο κατώτατος μισθός καθοριζόταν μέσω **εθνικών συλλογικών συμβάσεων**.

Στη **Γερμανία** συναντούμε υβριδική μορφή, όπου η αρχική τιμή του κατώτατου μισθού (το 2015) ορίστηκε από το κράτος, αλλά έκτοτε η αναπροσαρμογή γίνεται μέσω **Επιτροπής Κοινωνικών Εταίρων**, που απαρτίζεται από εκπροσώπους εργοδοτών, εργαζομένων και επιστημονικούς συμβούλους.

Αντίθετα, στις **σκανδιναβικές χώρες** (π.χ. Σουηδία, Δανία), όπου ισχύουν τομεακά μοντέλα, ο καθορισμός γίνεται αποκλειστικά μέσω **συλλογικών συμβάσεων εργασίας**. Η **απουσία νομοθετημένου κατώτατου μισθού** δεν θεωρείται προβληματική, διότι τα επίπεδα κάλυψης από συλλογικές συμβάσεις είναι εξαιρετικά υψηλά (άνω του 85%) και τα συνδικάτα ισχυρά.

Η διαπραγματευτική κάλυψη και ο βαθμός προστασίας

Η αποτελεσματικότητα ενός συστήματος κατώτατου μισθού εξαρτάται σε μεγάλο βαθμό από τον **βαθμό κάλυψης** που παρέχει. Σε χώρες με χαμηλή κάλυψη από συλλογικές διαπραγματεύσεις (όπως η Βουλγαρία, η Ουγγαρία ή η Κύπρος), η **νομοθετική καθιέρωση ελάχιστου μισθού** είναι συχνά απαραίτητη για την προστασία των πιο ευάλωτων εργαζομένων. Αντιθέτως, σε χώρες όπως η **Αυστρία** ή η **Σουηδία**, όπου το συνδικαλιστικό κίνημα παραμένει ισχυρό, δεν υπάρχει πίεση για νομοθέτηση κατώτατου μισθού.

Αυτό εξηγεί γιατί σε ορισμένα κράτη-μέλη, τα συνδικάτα **αντιστέκονται στη θεσμοθέτηση** εθνικού κατώτατου μισθού, θεωρώντας πως η παρέμβαση του κράτους **υπονομεύει την αυτονομία των κοινωνικών εταίρων** και ενδέχεται να αποδυναμώσει τις συλλογικές διαπραγματεύσεις.

Θεσμικά μέτρα

Η χρηματοοικονομική κρίση του 2008-2009 οδήγησε σε αναθεώρηση πολλών συστημάτων κατώτατου μισθού. Σε κράτη όπως: η Ελλάδα και η Ρουμανία, επιβλήθηκαν **μεταρρυθμίσεις** στο πλαίσιο των προγραμμάτων δημοσιονομικής προσαρμογής, που μετέφεραν την αρμοδιότητα καθορισμού του κατώτατου μισθού από τους κοινωνικούς εταίρους στο κράτος. Αυτή η μεταβολή ενίσχυσε το **κρατικό πατερναλιστικό μοντέλο**, αλλά αποδυνάμωσε τη συλλογική αυτονομία και συνδικαλιστική ισχύ.

Τα τελευταία χρόνια, η **Ευρωπαϊκή Ένωση** έχει προτείνει την υιοθέτηση **ενιαίων αρχών επάρκειας και επάρκειας αξιοπρεπούς διαβίωσης**, με στόχο την ενίσχυση των εθνικών συστημάτων κατώτατου μισθού. Η Οδηγία 2022/2041 αποτέλεσε σημαντική παρέμβαση για τη δημιουργία ενός **κοινού θεσμικού πλαισίου** σε ευρωπαϊκό επίπεδο.

Η μελέτη των επιπέδων κατώτατων μισθών στην Ε.Ε. δεν περιορίζεται απλώς στην αποτύπωση μισθολογικών διαφορών. Η ανάλυσή τους αποκτά ιδιαίτερο ενδιαφέρον στο πλαίσιο της αναζήτησης ενός κοινωνικού ευρωπαϊκού πυλώνα με ουσιαστικό περιεχόμενο.

Η Ε.Ε., παρά τη θεσμική της ενοποίηση, παραμένει βαθύτατα διαφοροποιημένη ως προς τα επίπεδα κατώτατου μισθού. Με βάση τα στοιχεία του Eurofound για το **έτος 2020**, μπορούμε να διακρίνουμε τρεις διακριτές ομάδες κρατών-μελών:

- **Ομάδα Υψηλού Μισθού:** Αποτελείται κυρίως από χώρες της Δυτικής Ευρώπης με υψηλά επίπεδα κατώτατου μισθού, τόσο σε ωριαία όσο και σε μηνιαία βάση. Σε αυτήν περιλαμβάνονται το Λουξεμβούργο, η Γαλλία, η Ιρλανδία, η Γερμανία, το Βέλγιο και οι Κάτω Χώρες, με μηνιαίο κατώτατο μισθό άνω των 1.500 ευρώ και ωρομίσθια που κυμαίνονται από 9,35 έως 12,38 ευρώ.
- **Ομάδα Μεσαίου Μισθού:** Περιλαμβάνει χώρες όπως η Σλοβενία, η Ισπανία, η Μάλτα, με κατώτατους μισθούς μεταξύ 750 και 950 ευρώ, και ωρομίσθια από 4,4 έως 5,8 ευρώ.

- **Ομάδα Χαμηλού Μισθού:** Συνίσταται κυρίως από κράτη της Κεντρικής, Ανατολικής και Νότιας Ευρώπης -όπως η Βουλγαρία, η Ελλάδα, η Ρουμανία, η Ουγγαρία, η Λιθουανία και η Πορτογαλία- με κατώτατους μισθούς που κυμαίνονται από 312 έως 650 ευρώ και ωρομίσθια που σε ορισμένες περιπτώσεις δεν υπερβαίνουν τα 2 ευρώ.¹¹⁵

Παρακάτω εμφανίζεται πίνακας με τους κατώτατους μισθούς (ωρομίσθιο και μηνιαίος) για διάφορα κράτη-μέλη της Ε.Ε. το 2020, ταξινομημένα ενδεικτικά ανά επίπεδο εισοδήματος.

Χώρα	Ωρομίσθιο (€/ώρα)	Μηνιαίος Μισθός (€/μήνα)
Λουξεμβούργο	12,38	2.142
Γαλλία	10,15	1.539
Κάτω Χώρες	10,60	1.654
Ιρλανδία	10,10	1.707
Γερμανία	9,35	1.584
Βέλγιο	9,67	1.626
Μάλτα	4,42	777
Σλοβενία	5,31	941
Ισπανία	5,76	950
Πορτογαλία	3,83	635
Ελλάδα	3,76	650
Λιθουανία	3,72	607
Βουλγαρία	1,87	312

Τα ποσά έχουν μετατραπεί σε ευρώ, όπου απαιτείται, και βασίζονται σε επίσημα στοιχεία των κρατών-μελών και συγκριτικά δεδομένα της Eurostat.

Πηγή: Minimum wages in 2020: Annual review, Publications Office of the European Union

Πίνακας 16. Κατώτατοι Μισθοί στην Ε.Ε. για το 2020

Όπως παρουσιάζεται στον πίνακα, το «χάσμα» μεταξύ Ανατολικών και Δυτικών χωρών στην Ευρώπη παραμένει εντυπωσιακό. Παρότι τα περισσότερα ανατολικοευρωπαϊκά κράτη εισήλθαν στην Ε.Ε. ήδη από το 2004, το επίπεδο κατώτατου μισθού τους εξακολουθεί να είναι 3 έως 6 φορές χαμηλότερο από εκείνο των χωρών του ευρωπαϊκού πυρήνα. Αυτή η απόκλιση δεν οφείλεται μόνο στην χαμηλότερη παραγωγικότητα ή στο επίπεδο ανάπτυξης, αλλά συνδέεται με την:

- Διαχρονική απουσία ισχυρών μηχανισμών συλλογικής διαπραγμάτευσης
- Απουσία ισχυρού κοινωνικού διαλόγου, και
- Εξάρτηση από εξαγωγικές στρατηγικές ανταγωνισμού κόστους.¹¹⁶

Η μισθολογική σύγκλιση παραμένει αργή και ανολοκλήρωτη, με αποτέλεσμα τη διατήρηση ενός «μισθολογικού dumping» εντός της ίδιας της Ένωσης.

Κατώτατος μισθός και αγοραστική δύναμη

Η αξιολόγηση των επιπέδων κατώτατου μισθού μόνο με βάση τα ονομαστικά ποσά μπορεί να οδηγήσει σε παραπλανητικά συμπεράσματα. Το κόστος ζωής διαφέρει σημαντικά από χώρα σε χώρα. Για παράδειγμα, 650 ευρώ στην Ελλάδα δεν έχουν την ίδια αγοραστική δύναμη με 950 ευρώ στην Ισπανία. Γι' αυτό, η **αναγωγή σε Μονάδες Αγοραστικής Δύναμης (Purchasing Power Standard-PPS)**¹¹⁷ αποτελεί κρίσιμο εργαλείο σύγκρισης. Σε αυτό το πλαίσιο, η Eurostat και η Ευρωπαϊκή Επιτροπή χρησιμοποιούν την αναλογία **κατώτατου προς διάμεσο μισθό** ως δείκτη αξιολόγησης της επάρκειας. Ένα ποσοστό άνω του 60% θεωρείται ικανοποιητικό. Η Οδηγία 2022/2041 καθορίζει ως στόχο την προώθηση μηχανισμών που να εξασφαλίζουν ότι οι κατώτατοι μισθοί κυμαίνονται σε τέτοιο ύψος, ώστε να προσεγγίζουν αυτό το όριο.¹¹⁸

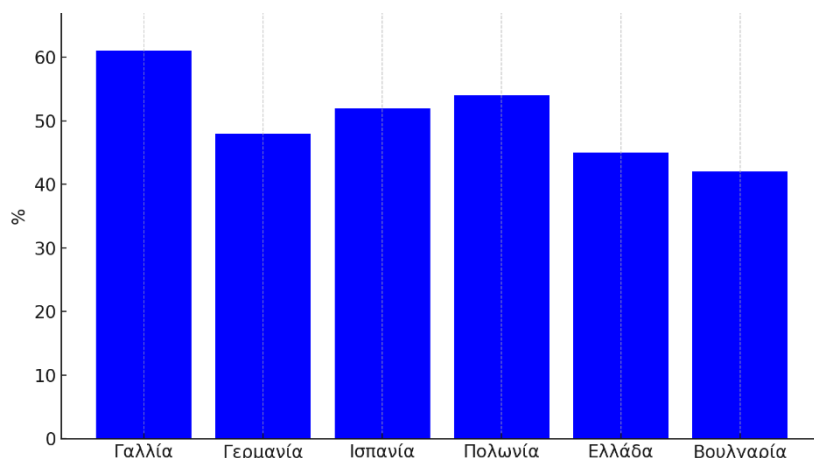
¹¹⁵ Minimum Wages in 2020: Annual Review, Eurofound, 2020. <https://www.eurofound.europa.eu/en/publications/2020/minimum-wages-2020-annual-review>

¹¹⁶ Central and Eastern Europe: Low Wages and Productivity Gaps, IMF, 2016.

¹¹⁷ [https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Glossary:Purchasing_power_standard_\(PPS\)](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Glossary:Purchasing_power_standard_(PPS))

¹¹⁸ Οδηγία (ΕΕ) 2022/2041, Άρθρο 5. <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2022/2041/oj>

Η διάκριση είναι εμφανής: χώρες όπως η Γαλλία πλησιάζουν ή υπερβαίνουν το όριο του 60%, ενώ άλλες όπως η Βουλγαρία και η Ελλάδα υπολείπονται σημαντικά. Το γεγονός αυτό καταδεικνύει τις βαθιές διαρθρωτικές ανισότητες που υφίστανται στην αγορά εργασίας της Ε.Ε., οι οποίες δεν αντιμετωπίζονται αυτόματα μέσω της οικονομικής ενοποίησης.



Τα δεδομένα βασίζονται σε επίσημους υπολογισμούς της Eurostat, όπως δημοσιεύθηκαν στο πλαίσιο της ανάλυσης για την Οδηγία 2022/2041. Τα ποσοστά δείχνουν το ύψος του κατώτατου μισθού ως ποσοστό του διάμεσου ακαθάριστου μισθού σε κάθε χώρα.

Πηγή: *Minimum wage statistics Statistics*, Eurostat, European Commission, 2022

Διάγραμμα 12. Κατώτατος Μισθός ως Ποσοστό του Διάμεσου Μισθού

Επίσης, υπάρχει **ποικιλομορφία** ως προς την **επικάλυψη** του κατώτατου μισθού με τις συλλογικές συμβάσεις. Σε χώρες όπου το ποσοστό εργαζομένων που καλύπτονται από συλλογικές συμβάσεις είναι υψηλό (π.χ. Βέλγιο, Γαλλία, Αυστρία), ο κατώτατος μισθός λειτουργεί ως «δίκτυ ασφαλείας». Σε αντίθεση, σε χώρες με χαμηλή κάλυψη, ο κατώτατος μισθός αποκτά αυξημένο ρυθμιστικό ρόλο για το σύνολο της αγοράς, εφόσον απουσιάζουν άλλα μέσα διαπραγμάτευσης.

6.1.2 Εμπόδια για μια Ενιαία Ευρωπαϊκή Πολιτική Κατώτατου Μισθού

Η Οδηγία (Ε.Ε.) 2022/2041 για επαρκείς κατώτατους μισθούς αποτέλεσε μια ιστορική θεσμική τομή στην κοινωνική πολιτική της Ε.Ε. Παρότι το αίτημα για κοινή ευρωπαϊκή στρατηγική στον τομέα του κατώτατου μισθού αποκτά ολοένα και περισσότερους υποστηρικτές, η υλοποίησή του προσκρούει σε σημαντικά εμπόδια, που δεν είναι μόνο τεχνικής αλλά και πολιτικο-θεσμικής φύσεως.

Ένα από τα πιο εμφανή εμπόδια είναι η **διαφορετική συνταγματική προσέγγιση** των κρατών-μελών σε ό,τι αφορά τον καθορισμό των μισθών. Σε χώρες όπως η **Γερμανία**, η **Δανία** ή η **Σουηδία**, το δικαίωμα των κοινωνικών εταίρων να καθορίζουν τους όρους εργασίας, περιλαμβανομένων των μισθών, είναι νομικά και συνταγματικά κατοχυρωμένο. Οποιαδήποτε απόπειρα επιβολής ενιαίου ευρωπαϊκού κατώτατου μισθού προσλαμβάνεται ως απειλή για τη συλλογική αυτονομία και παραβίαση της αρχής της επικουρικότητας.

Για τον λόγο αυτό, η Οδηγία 2022/2041 δεν επιβάλλει κοινό ποσό, αλλά προωθεί **δεσμευτικά κριτήρια** επάρκειας και ενισχύει τους μηχανισμούς συλλογικών διαπραγματεύσεων. Ωστόσο, ακόμη και αυτή η προσέγγιση έχει εγείρει ενστάσεις σε χώρες με αποκλειστικά τομεακό μοντέλο.

Η ετερογένεια δεν είναι τυχαία ούτε συγκυριακή. Αντίθετα, προκύπτει από διαφορετικές **ιστορικές και πολιτικές διαδρομές** των κρατών-μελών. Για παράδειγμα:

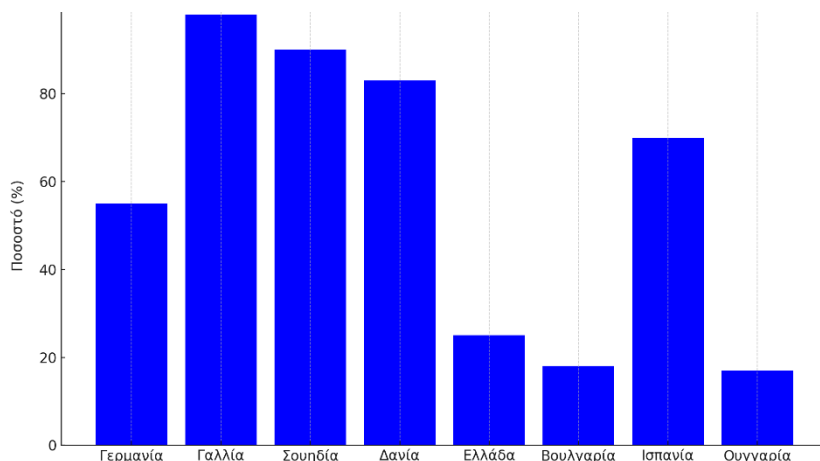
- Στις **σκανδιναβικές χώρες**, η μακρά παράδοση ισχυρών συνδικάτων και κοινωνικού διαλόγου έχει οδηγήσει στην πλήρη αποφυγή νομοθετικού κατώτατου μισθού. Οι μισθοί ρυθμίζονται σχεδόν εξ ολοκλήρου μέσα από **τομεακές συλλογικές διαπραγματεύσεις**, με υψηλή κάλυψη (άνω του 90%) και ισχυρή εσωτερική λογοδοσία των εργοδοτών.
- Στην **Κεντρική και Ανατολική Ευρώπη**, αντίθετα, η μετάβαση από τον κεντρικό σχεδιασμό στην οικονομία της αγοράς συνοδεύτηκε από αποδυνάμωση των συνδικάτων και κατάρρευση των μηχανισμών κοινωνικής διαπραγμάτευσης.

Σε αυτές τις χώρες, ο κατώτατος μισθός αποκτά **κρατικοκεντρικό χαρακτήρα** και λειτουργεί ως βασικός μηχανισμός για τη διαμόρφωση των μισθολογικών δομών.¹¹⁹

- Στις χώρες της **Νότιας Ευρώπης**, όπως η Ελλάδα, η Ισπανία και η Πορτογαλία, οι μεταρρυθμίσεις στο πλαίσιο των Μνημονίων οδήγησαν στη **νομοθετική επιβολή** του κατώτατου μισθού, αποδυναμώνοντας τα συνδικάτα και περιορίζοντας την εμβέλεια των συλλογικών διαπραγματεύσεων.

Αυτές οι θεσμικές διαφοροποιήσεις δημιουργούν ένα **καθεστώς πολυταχύτητας** εντός της Ε.Ε., που καθιστά δύσκολη την καθιέρωση κοινών κανόνων εφαρμογής.

Το παρακάτω διάγραμμα απεικονίζει το **ποσοστό των εργαζομένων που καλύπτονται από συλλογικές συμβάσεις** σε κράτη-μέλη της Ε.Ε., το οποίο αποτελεί καθοριστικό δείκτη για την αποτελεσματικότητα και την κάλυψη των τομεακών ή καθολικών συστημάτων κατώτατου μισθού.



Πηγή: ICTWSS Database¹²⁰, 2021, Eurofound, 2023

Διάγραμμα 13. Κάλυψη από Συλλογικές Συμβάσεις σε Επιλεγμένα κράτη-μέλη της Ε.Ε.

Η διαφοροποίηση είναι εντυπωσιακή:

- **Γαλλία (98%)** και **Σουηδία (90%)** αποτελούν παραδείγματα χωρών, όπου η συλλογική διαπραγμάτευση καλύπτει σχεδόν το σύνολο των εργαζομένων, γεγονός που καθιστά τις νομοθετικές παρεμβάσεις για τον κατώτατο μισθό περισσότερο συμπληρωματικές.
- Αντίθετα, **Βουλγαρία (18%)** και **Ουγγαρία (17%)** παρουσιάζουν εξαιρετικά χαμηλά ποσοστά, καθιστώντας τον νομοθετημένο κατώτατο μισθό το μοναδικό ουσιαστικό εργαλείο προστασίας των χαμηλόμισθων εργαζομένων.
- **Η Ελλάδα (25%)**, αν και διαθέτει θεσμοθετημένο κατώτατο μισθό, παρουσιάζει σημαντικά χαμηλή κάλυψη μετά τη μνημονιακή απορρύθμιση του συστήματος συλλογικών διαπραγματεύσεων [1].

Η απόκλιση αυτή δημιουργεί **σοβαρά εμπόδια** στην εφαρμογή μιας ενιαίας ευρωπαϊκής πολιτικής, καθώς η Οδηγία 2022/2041 βασίζεται στην παραδοχή ότι τα κράτη-μέλη μπορούν να ενισχύσουν ή να επεκτείνουν τις συλλογικές διαπραγματεύσεις ως μηχανισμό καθορισμού του κατώτατου μισθού.

Εκτός από τα θεσμικά, σοβαρά εμπόδια ανακύπτουν και στο επίπεδο της **πολιτικής βούλησης**.

Τα κράτη-μέλη της Ε.Ε. είναι διχασμένα αναφορικά με την αναγκαία έκταση της ευρωπαϊκής παρέμβασης:

- Οι **ομοσπονδιστικές χώρες** ή εκείνες με προοδευτική κυβέρνηση (π.χ. Ισπανία, Πορτογαλία) τάσσονται υπέρ ισχυρών ευρωπαϊκών εργαλείων και ελάχιστων δεσμευτικών ορίων.

¹¹⁹ Wage setting in transition economies: CEE experiences, ILO, 2021. <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2022/2041/oj>

¹²⁰ Η ICTWSS Database (Institutional Characteristics of Trade Unions, Wage Setting, State Intervention and Social Pacts) αποτελεί την επιστημονικά αναγνωρισμένη πηγή για μελέτη της συλλογικής κάλυψης και την ανάλυση της δομής των συστημάτων μισθολογικής διαπραγμάτευσης στην Ευρώπη

- Αντίθετα, χώρες με **φιλελεύθερο προσανατολισμό** (π.χ. Ιρλανδία, Ουγγαρία, Βαλτικές χώρες), επικαλούνται την **αρχή της επικουρικότητας** για να διατηρήσουν τον πλήρη έλεγχο των εθνικών μισθολογικών πολιτικών.

Επιπλέον, εθνικές και Ευρωπαϊκές ενώσεις εργοδοτών έχουν εκφράσει έντονη αντίθεση στη νομοθετική παρέμβαση της Ε.Ε., θεωρώντας την απειλή για την ανταγωνιστικότητα και την ευελιξία της αγοράς εργασίας.¹²¹

Ένα ακόμη κρίσιμο εμπόδιο είναι η **απουσία κοινών, αξιόπιστων και συγκρίσιμων στατιστικών** εργαλείων. Παρά την πρόοδο της Eurostat, εξακολουθούν να υπάρχουν μεγάλες διαφορές στον τρόπο με τον οποίο τα κράτη καταγράφουν:

- Τα ποσοστά κάλυψης συλλογικών συμβάσεων
- Τις ωριαίες απολαβές ανά κλάδο, και
- Το ποσοστό των εργαζομένων που αμείβονται με ή κάτω από τον κατώτατο μισθό.

Χωρίς τέτοια συγκρίσιμα στοιχεία, η χάραξη κοινής πολιτικής είναι **τεχνικά προβληματική**.¹²²

Ακόμη και σε περίπτωση υιοθέτησης εναρμονισμένων στόχων, η **εφαρμογή σε εθνικό επίπεδο** παραμένει προβληματική. Η Ευρωπαϊκή Επιτροπή στερείται μηχανισμών άμεσης επιβολής, καθώς η κοινωνική πολιτική αποτελεί παραδοσιακά πεδίο με **περιορισμένη αρμοδιότητα της Ένωσης**.¹²³ Αυτό σημαίνει πως η υλοποίηση της Οδηγίας εξαρτάται:

- Από την **πολιτική βούληση των κυβερνήσεων**
- Τη **διαθεσιμότητα διοικητικών υποδομών**, και
- Την **ενεργό συμμετοχή των κοινωνικών εταίρων**.

Η επιτυχία της οδηγίας κρίνεται τελικά από τη **συνδυαστική ικανότητα προσαρμογής**, κάτι που παραμένει εξαιρετικά άνισο μεταξύ των κρατών-μελών της Ε.Ε.¹²⁴

Τα εμπόδια για μια ενιαία πολιτική κατώτατου μισθού στην Ε.Ε. είναι πολυεπίπεδα. Δεν αφορούν μόνο την ποσοτική σύγκλιση των μισθών, αλλά και τις **ποιοτικές και θεσμικές ασυμμετρίες**. Μια επιτυχημένη πολιτική δεν μπορεί να βασιστεί αποκλειστικά σε συγκριτικά οικονομικά μεγέθη. Οφείλει να αναγνωρίζει τη θεσμική ετερογένεια, να προωθεί τον κοινωνικό διάλογο και να επενδύει στη **διακρατική θεσμική εναρμόνιση** με σεβασμό στις εθνικές ιδιαιτερότητες.

6.1.3 Ο Κατώτατος Μισθός ως Εργαλείο Καταπολέμησης των Κοινωνικών Ανισοτήτων

Η λειτουργία του κατώτατου μισθού δεν περιορίζεται σε καθαρά οικονομικούς στόχους. Στην Ε.Ε., η ανάγκη για μια στρατηγική αντιμετώπισης των κοινωνικών ανισοτήτων μέσω του κατώτατου μισθού καθίσταται ολοένα και πιο επιτακτική, ιδιαίτερα μετά την κρίση της πανδημίας του COVID-19 και το ξέσπασμα του πληθωρισμού.¹²⁵

Ένα από τα πιο οξυμένα φαινόμενα που επιχειρεί να περιορίσει ο κατώτατος μισθός είναι η φτώχεια μεταξύ εργαζομένων. Σύμφωνα με τη Eurostat, το 2022 περίπου **9,5% των εργαζομένων στην Ε.Ε.** βρίσκονταν σε κίνδυνο φτώχειας, ποσοστό αυξημένο σε σχέση με προηγούμενες χρονιές.¹²⁶

¹²¹ Position Paper: Proposal for an EU directive on fair minimum wages, BusinessEurope, 2020. https://www.besbusiness.eu/wp-content/uploads/2025/02/2020-12-04_pp_minimum_wages-bd1-1.pdf

¹²² Collective Bargaining, ETUC, 2021.

¹²³ ΣΛΕΕ, άρθρο 153. https://eur-lex.europa.eu/eli/treaty/tfeu_2016/art_153/oj

¹²⁴ Implementing the EU Directive on Minimum Wages: Country assessments, Eurofound, 2023.

<https://www.eurofound.europa.eu/en/resources/article/2025/minimum-wages-trends-and-early-impacts-eu-directive>

¹²⁵ In-work poverty statistics, Eurostat, 2023.

¹²⁶ Employment and Social Developments in Europe 2022, European Commission, 2022. <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/cce55027-34a2-11ed-8b77-01aa75ed71a1/language-en>

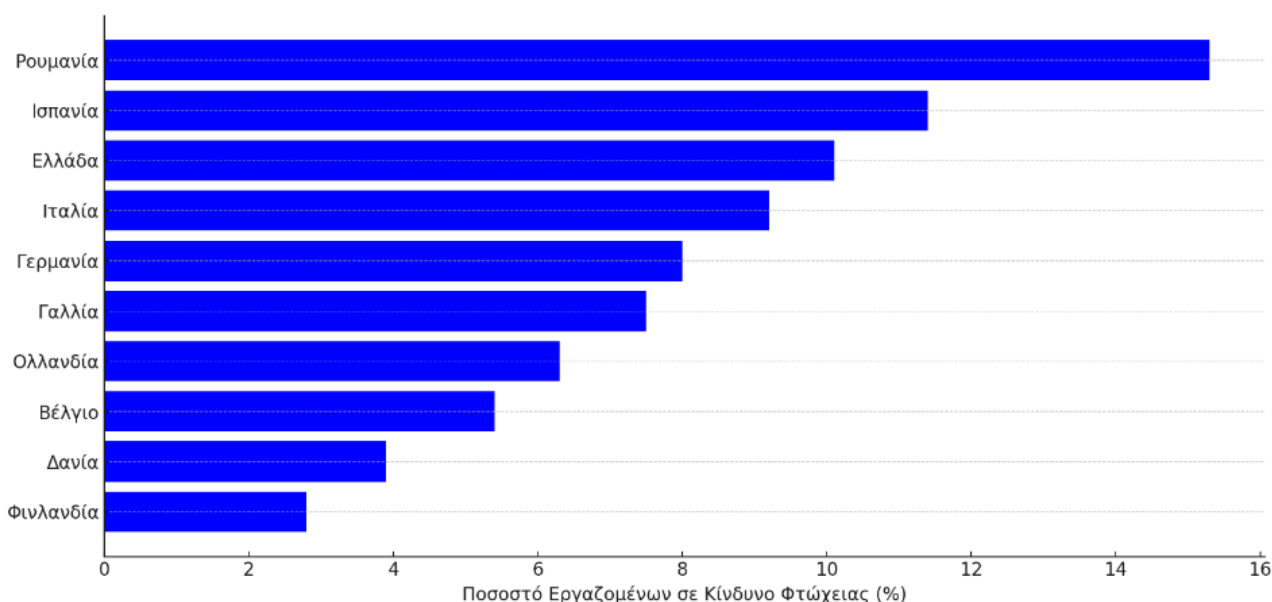
Η φτώχεια των εργαζομένων διαφέρει σημαντικά ανάμεσα στα κράτη-μέλη. Το 2023, η Ρουμανία κατέγραψε το υψηλότερο ποσοστό in-work poverty με 15,3%, ακολουθούμενη από την Ισπανία (11,4%) και την Ελλάδα (10,1%). Σε αντίθεση, χώρες όπως η Φινλανδία (2,8%) και η Δανία (3,9%) καταγράφουν εξαιρετικά χαμηλά ποσοστά. Οι διαφορές αυτές συνδέονται με την αποδοτικότητα των εθνικών μηχανισμών καθορισμού μισθών, την ισχύ των συλλογικών συμβάσεων και τις κοινωνικές μεταβιβάσεις.¹²⁷

Η αδυναμία των κατώτατων μισθών να εξασφαλίσουν έξοδο από τη φτώχεια υποδηλώνει ότι σε πολλές περιπτώσεις δεν βρίσκονται σε επαρκή απόσταση από το όριο της φτώχειας. Παράλληλα, η απασχόληση σε καθεστώς μερικής εργασίας, η επισφάλεια και η αδήλωτη εργασία ενισχύουν τη φτώχεια ακόμη και στους εργαζόμενους πλήρους απασχόλησης

Η ενίσχυση του κατώτατου μισθού έχει αποδειχθεί πως μπορεί να μειώσει άμεσα τον αριθμό των «εργαζόμενων φτωχών», ιδίως όταν συνδυάζεται με:

- Πολιτικές για τον περιορισμό της μερικής απασχόλησης
- Ενίσχυση των συλλογικών διαπραγματεύσεων, και
- Εισοδηματική ενίσχυση (tax credits).¹²⁸

Το παρακάτω διάγραμμα παρουσιάζει το ποσοστό των εργαζομένων που βρίσκονται σε κίνδυνο φτώχειας σε επιλεγμένες χώρες της Ε.Ε. το 2023, με τη Ρουμανία, την Ισπανία και την Ελλάδα να εμφανίζουν τα υψηλότερα ποσοστά.



Πηγή: Eurostat, 2023

Διάγραμμα 14. Ποσοστό Εργαζομένων σε Κίνδυνο Φτώχειας στην Ε.Ε.

Ένα κρίσιμο στοιχείο που επιτείνει τις κοινωνικές ανισότητες είναι η έμφυλη διάσταση της χαμηλόμισθης εργασίας. Οι γυναίκες εκπροσωπούνται δυσανάλογα στους τομείς με τους χαμηλότερους μισθούς, γεγονός που οδηγεί σε αυξημένη πιθανότητα απασχόλησης με κατώτατο μισθό.

Σύμφωνα με μελέτες της Eurofound, στις περισσότερες χώρες της Ε.Ε., οι γυναίκες είναι πιο πιθανό να λαμβάνουν κατώτατο μισθό σε σχέση με τους άνδρες, σε ποσοστά που φτάνουν έως και το 64% του συνόλου των εργαζομένων με κατώτατο μισθό.²²⁸ Αυτό οφείλεται σε πολλαπλούς παράγοντες, όπως η συγκέντρωση των γυναικών σε τομείς χαμηλής αμοιβής (π.χ. φροντίδα, καθαριότητα, λιανικό εμπόριο), οι διακοπές σταδιοδρομίας λόγω μητρότητας και η ανισότητα στην επαγγελματική ανέλιξη.²²⁹

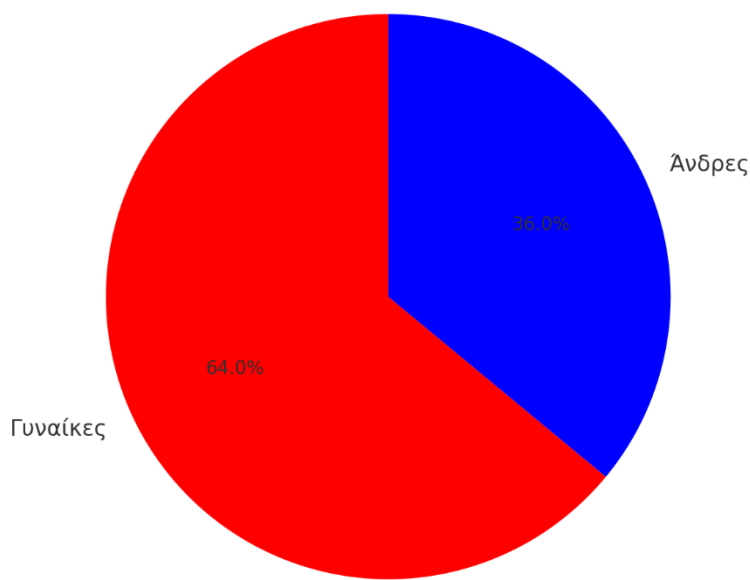
¹²⁷ Minimum wages in 2023 - Annual review, Eurofound, 2023. <https://www.eurofound.europa.eu/system/files/2023-07/ef23019en.pdf>

¹²⁸ Gender pay gap statistics, Eurostat, 2023. https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Gender_pay_gap_statistics

Η αντιμετώπιση αυτών των έμφυλων ανισοτήτων απαιτεί συνδυασμό μέτρων: επαναξιολόγηση της πολιτικής κατώτατων μισθών με γνώμονα την ισότητα, ενίσχυση των συλλογικών διαπραγματεύσεων σε κλάδους με υψηλή συγκέντρωση γυναικών και διασφάλιση διαφανούς αξιολόγησης των μισθολογικών πρακτικών από τις επιχειρήσεις. Η ενίσχυση του κατώτατου μισθού συμβάλλει επομένως στη:

- Μείωση του έμφυλου μισθολογικού χάσματος
- Αναβάθμιση της αξίας των «γυναικοκρατούμενων» επαγγελμάτων, και
- Γενικότερη ενίσχυση της οικονομικής ανεξαρτησίας των γυναικών.

Το παρακάτω διάγραμμα απεικονίζει την κατανομή φύλου μεταξύ των εργαζομένων που αμείβονται με κατώτατο μισθό στην Ε.Ε.: Περίπου 64% είναι γυναίκες και 36% άνδρες.



Πηγή: Eurofound (2023), Eurostat Gender Statistics (2023)

Διάγραμμα 15. Κατανομή Φύλου στους Εργαζόμενους με Κατώτατο Μισθό στην Ε.Ε.

6.2 Το σύστημα του Κατώτατου Μισθού στις Ηνωμένες Πολιτείες της Αμερικής

Η θεσμική διαδρομή και η εφαρμογή του κατώτατου μισθού στις Ηνωμένες Πολιτείες της Αμερικής (ΗΠΑ) παρουσιάζουν ένα πολυσύνθετο πεδίο μελέτης, καθώς αποτελούν συνδυασμό κεντρικών και αποκεντρωμένων πολιτικών, οικονομικών θεωριών, κοινωνικών συγκρούσεων και κινηματικών παρεμβάσεων. Η περίπλοκη ομοσπονδιακή διάρθρωση, η θεσμική κατακερματισμένη εφαρμογή και η πολιτική πόλωση καθιστούν τον κατώτατο μισθό στις ΗΠΑ μια περίπτωση που διαφέρει σημαντικά από τα ευρωπαϊκά πρότυπα και απαιτεί ιδιαίτερη ανάλυση.

6.2.1 Ιστορική εξέλιξη του κατώτατου μισθού στις ΗΠΑ

Ο κατώτατος μισθός στις ΗΠΑ θεσπίστηκε για πρώτη φορά το 1938 στο πλαίσιο του «Fair Labor Standards Act» (FLSA), με πρωτοβουλία του Προέδρου Franklin D. Roosevelt,¹²⁹ σε μια προσπάθεια αντιμετώπισης της οικονομικής κρίσης της Μεγάλης Ύφεσης και προστασίας των εργαζομένων από την εργασιακή εκμετάλλευση. Η αρχική ρύθμιση προέβλεπε κατώτατο μισθό \$0,25 την ώρα και κάλυπτε περιορισμένους τομείς της οικονομίας, εξαιρώντας στρατηγικά τους γεωργικούς και οικιακούς εργάτες - μια επιλογή με σαφείς φυλετικές και ταξικές διαστάσεις.

¹²⁹ https://en.wikipedia.org/wiki/Franklin_D._Roosevelt.

Καθ' όλη τη διάρκεια των δεκαετιών που ακολούθησαν, ο κατώτατος μισθός αυξανόταν σταδιακά, φθάνοντας το ανώτατο επίπεδό του το 1968, όταν αντιστοιχούσε στο 54% του μέσου ωριαίου μισθού.¹³⁰ Ωστόσο, από τη δεκαετία του 1980 και μετά, η στασιμότητα στον καθορισμό του ομοσπονδιακού κατώτατου μισθού, σε συνδυασμό με τον πληθωρισμό και τις πολιτικές απορρύθμισης της αγοράς εργασίας, οδήγησαν σε δραματική μείωση της αγοραστικής του δύναμης.

Ο ομοσπονδιακός κατώτατος μισθός παραμένει από το 2009 στα \$7,25 ανά ώρα, χωρίς καμία αναπροσαρμογή για τον πληθωρισμό.¹³¹

Αυτή η μακρά περίοδος στασιμότητας έχει οδηγήσει στη σημαντική αποσύνδεση του κατώτατου μισθού από τον μέσο και διάμεσο μισθό, και στην ουσιαστική απαξίωση του θεσμού ως εργαλείου αναδιανομής εισοδήματος. Απέναντι σε αυτή τη θεσμική αδράνεια, πολλές Πολιτείες και Δήμοι ανέλαβαν πρωτοβουλίες θέσπισης τοπικών κατώτατων μισθών. Μέχρι το 2024, 30 Πολιτείες και περισσότερες από 50 πόλεις είχαν υιοθετήσει υψηλότερους κατώτατους μισθούς από το ομοσπονδιακό επίπεδο.¹³² Τοπικά παραδείγματα περιλαμβάνουν την Καλιφόρνια (\$16/ ώρα), την Ουάσινγκτον (\$16,28/ ώρα) και το Σιάτλ (\$17,27/ ώρα), με αυτόματες αναπροσαρμογές βάσει του πληθωρισμού ή του κόστους ζωής.

Περιοχή	Κατώτατος Μισθός (2024)	Μηχανισμός Αναπροσαρμογής
Καλιφόρνια	\$ 16,00	ΔTK (CPI)
Ουάσινγκτον	\$ 16,28	ΔTK + κόστος ζωής
Σιάτλ	\$ 17,27	Τοπική Επιτροπή Μισθών

Πηγή: National Employment Law Project (2024)

Πίνακας 17. Παραδείγματα κατώτατου μισθού στις ΗΠΑ

Αυτή η προσέγγιση, αν και επιτρέπει προσαρμογή στις τοπικές ανάγκες, εντείνει τις **γεωγραφικές ανισότητες** στην αγορά εργασίας και περιορίζει τη συνοχή των δικαιωμάτων των εργαζομένων σε εθνικό επίπεδο.¹³³

6.2.2 Ο κατώτατος μισθός ως πολιτικό διακύβευμα

Η αύξηση του κατώτατου μισθού έχει υπάρξει επανειλημμένα αντικείμενο έντονων πολιτικών αντιπαραθέσεων στις ΗΠΑ. Η προσπάθεια ψήφισης του νομοσχεδίου «Raise the Wage Act», όπου προέβλεπε σταδιακή αύξηση του κατώτατου μισθού στα \$15/ώρα μέχρι το 2025 - απέτυχε στη Γερουσία το 2021 λόγω πολιτικής πόλωσης και ενδοκομματικών αντιστάσεων.¹³⁴ Παράλληλα, η πολιτική ρητορική που εστιάζει στην ανάγκη για «market flexibility» και προστασία των μικρομεσαίων επιχειρήσεων, χρησιμοποιείται συχνά ως αντιστάθμισμα σε προτάσεις νομοθετικής παρέμβασης.

Το **κίνημα «Fight for \$15»**, το οποίο που ξεκίνησε το 2012 από εργαζόμενους σε ταχυφαγεία (fast food) της Νέας Υόρκης, αποτέλεσε καταλύτη για την αναθέρμανση της συζήτησης γύρω από τον κατώτατο μισθό. Με απεργίες, διαμαρτυρίες και καμπάνιες δημοσίων σχέσεων, το κίνημα πέτυχε την ενίσχυση της λαϊκής υποστήριξης και την υιοθέτηση πολιτικών σε τοπικό επίπεδο.

Η επιτυχία του έγκειται, στο ότι ανέδειξε τον κατώτατο μισθό ως **εργαλείο κοινωνικής δικαιοσύνης**, με έμφαση στις διακρίσεις φύλου και φυλής, καθώς οι περισσότεροι ωφελούμενοι από τις αυξήσεις ήταν γυναίκες και έγχρωμοι εργαζόμενοι. Η αδυναμία του ομοσπονδιακού κατώτατου μισθού να καλύψει βασικές ανάγκες αντανakλάται στο φαινόμενο της εργαζόμενης φτώχειας (working poverty).

¹³⁰ The Federal Minimum Wage Tracker, Economic Policy Institute, 2023.

¹³¹ The Effects of a Minimum-Wage Increase to \$15 by 2025, Congressional Budget Office, 2021. <https://www.cbo.gov/publication/55681>

¹³² Minimum Wage Tracker, National Employment Law Project, 2024.

¹³³ Raising the federal minimum wage to \$15 by 2025 would lift the pay of 32 million workers: A demographic breakdown of affected workers and the impact on poverty, wages, and inequality, Economic Policy Institute, D. Cooper, 2021.

¹³⁴ Congressional Record. (2021). Debate on the Raise the Wage Act, Congressional Record, 2021. [chrome-extension://efaidnbmninnibpcjpcglclefindmkaj/https://www.congress.gov/117/crec/2021/03/05/CREC-2021-03-05-pt1-PgS1218-2.pdf](https://www.congress.gov/117/crec/2021/03/05/CREC-2021-03-05-pt1-PgS1218-2.pdf)

Σύμφωνα με το U.S. Census Bureau, το 2022 πάνω από 8,9 εκατομμύρια εργαζόμενοι ζούσαν κάτω από το όριο της φτώχειας. Ταυτόχρονα, το 60% των εργαζομένων με κατώτατο μισθό είναι γυναίκες, ενώ οι Λατίνοι και οι Αφροαμερικανοί υπερεκπροσωπούνται στους χαμηλόμισθους τομείς.

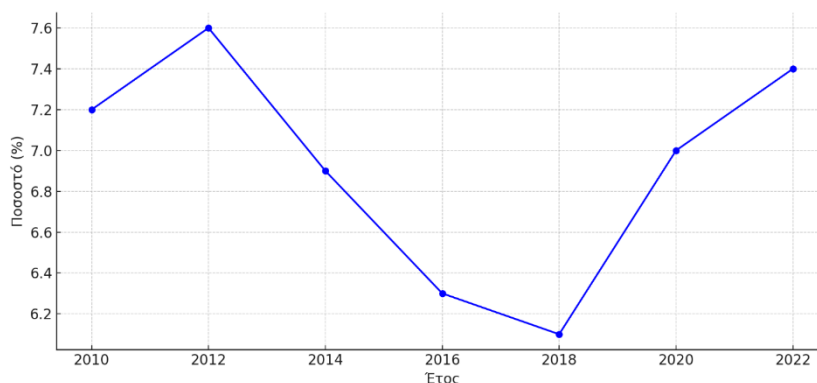
Ομάδα Πληθυσμού	Ποσοστό στο σύνολο των χαμηλόμισθων
Γυναίκες	60%
Αφροαμερικανοί	18%
Λατίνοι	23%

Πηγή: Pew Research Center (2023)

Πίνακας 18. Ομάδες χαμηλόμισθου πληθυσμού στις ΗΠΑ

Η αύξηση του κατώτατου μισθού αποτελεί, επομένως, πολιτική ισότητας και εργαλείο περιορισμού της εισοδηματικής και κοινωνικής ανισότητας.¹³⁵

Σύμφωνα με τα στοιχεία του Bureau of Labor Statistics (BLS), το 2022, περίπου 6,4 εκατομμύρια εργαζόμενοι στις ΗΠΑ ζούσαν κάτω από το επίσημο όριο φτώχειας. Αυτό το ποσοστό αντιπροσωπεύει περίπου το 4,3% του συνολικού εργατικού δυναμικού. Σύμφωνα με τα στοιχεία του BLS για το 2023, μεταξύ των εργαζομένων που αμείβονται με ωριαία αμοιβή, το 2% των γυναικών και το 1% των ανδρών είχαν ωριαίες αποδοχές ίσες ή κατώτερες από τον ομοσπονδιακό κατώτατο μισθό των \$7,25. Αυτό υποδηλώνει ότι οι γυναίκες είναι πιο πιθανό να εργάζονται σε θέσεις με κατώτατο μισθό σε σύγκριση με τους άνδρες. Το παρακάτω διάγραμμα παρουσιάζει το ποσοστό εργαζομένων στις ΗΠΑ που ζουν κάτω από το όριο της φτώχειας την περίοδο 2010-2022, καταδεικνύοντας την επίμονη ύπαρξη της εργαζόμενης φτώχειας.



Πηγή: BLS, U.S. Census Bureau, 2022

Διάγραμμα 16. Ποσοστό Εργαζομένων κάτω από το Όριο Φτώχειας στις ΗΠΑ

6.2.3 Επιπτώσεις και πορίσματα

Πλήθος εμπειρικών μελετών καταδεικνύουν, ότι οι μέτριες αυξήσεις στον κατώτατο μισθό **δεν έχουν σημαντικές αρνητικές επιπτώσεις στην απασχόληση**. Μελέτες των Card & Krueger (1994), Dube (2010) και Allegretto et al. (2017) έδειξαν ότι οι αρνητικές προβλέψεις της νεοκλασικής θεωρίας συχνά δεν επιβεβαιώνονται.¹³⁶ Αντίθετα, διαπιστώνεται:

- Μείωση της εναλλαγής εργαζομένων
- Βελτίωση της παραγωγικότητας
- Ενίσχυση της ζήτησης μέσω αυξημένου εισοδήματος
- Μείωση εξάρτησης από κρατικές ενισχύσεις.

Η αναλογία του κατώτατου μισθού προς τον διάμεσο μισθό αποτελεί βασικό δείκτη αξιολόγησης της αποτελεσματικότητας των πολιτικών για την εισοδηματική επάρκεια.

¹³⁵ Low-wage Workers Demographics, Pew Research Center, 2023. <https://www.pewresearch.org/social-trends/2023/03/30/how-americans-view-their-jobs>

¹³⁶ Impacts of Minimum Wages: A Synthesis Review, A. Dube, 2019.

Στις ΗΠΑ, η αναλογία αυτή υπολείπεται σημαντικά σε σύγκριση με τις περισσότερες χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης, γεγονός που υποδεικνύει τον περιορισμένο κοινωνικό ρόλο του κατώτατου μισθού. Τα παρακάτω στοιχεία παρουσιάζουν τη διαχρονική στασιμότητα του κατώτατου μισθού στις ΗΠΑ σε απόλυτους και σχετικούς όρους, σε αντίθεση με την αυξητική τάση και τη σταθερή αναλογία του κατώτατου προς τον διάμεσο μισθό σε χώρες όπως η Γαλλία.

Έτος	Κατώτατος Μισθός ΗΠΑ (\$/ώρα)	Κατώτατος/ Διάμεσος (%)	Κατώτατος Μισθός Γαλλίας (\$/ώρα)	Κατώτατος/Διάμεσος (%)
2010	\$ 7.25	38%	\$ 10.0	59%
2015	\$ 7.25	35%	\$ 11.0	60%
2020	\$ 7.25	33%	\$ 11.5	61%
2023	\$ 7.25	33%	\$ 12.0	62%

Πηγή: OECD Statistics, EPI, 2023

Πίνακας 19. Σύγκριση κατώτατου μισθού στις ΗΠΑ και στη Γαλλία

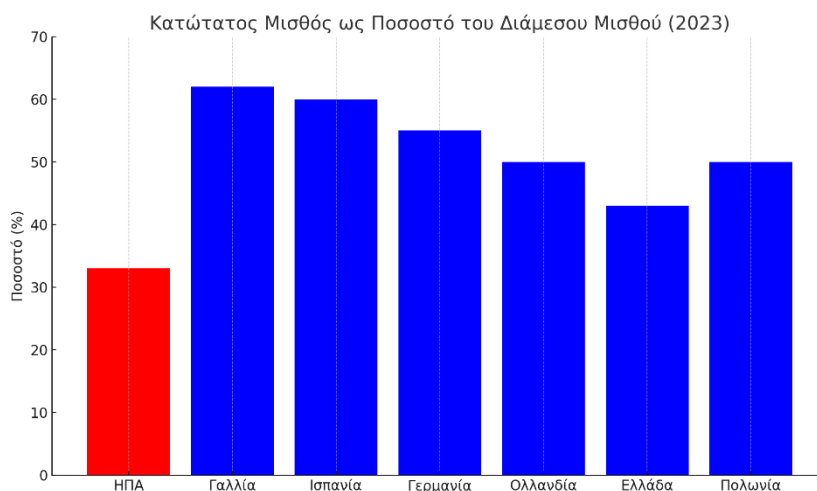
Αντίστοιχα, εμφανής είναι η στασιμότητα του κατώτατου μισθού στις ΗΠΑ σε σχέση με χώρες της Ε.Ε. Αυτό αναδεικνύει τη διαφοροποίηση των πολιτικών φιλοσοφιών αναφορικά με τη ρύθμιση της εργασίας και την αναδιανομή του εισοδήματος στις δύο πλευρές του Ατλαντικού.

Έτος	ΗΠΑ (\$/ώρα)	ΗΠΑ (%)	Γαλλία (\$/ώρα)	Γαλλία (%)	Ισπανία (\$/ώρα)	Ισπανία (%)	Γερμανία (\$/ώρα)	Γερμανία (%)	Ελλάδα (\$/ώρα)	Ελλάδα (%)
2010	\$ 7,25	38%	\$ 10	59%	\$ 5,8	55%	-	-	\$ 4	51%
2015	\$ 7,25	35%	\$ 11	60%	\$ 6,5	56%	\$ 8,5	50%	\$ 4,2	47%
2020	\$ 7,25	33%	\$ 11,5	61%	\$ 7	58%	\$ 9,5	52%	\$ 4,5	45%
2023	\$ 7,25	33%	\$ 12	62%	\$ 7,5	60%	\$ 12	55%	\$ 5	43%

Πηγή: OECD Statistics, Eurostat, EPI, 2023

Πίνακας 20. Σύγκριση κατώτατου μισθού στις ΗΠΑ και σε κράτη-μέλη της Ε.Ε.

Η αναλογία του κατώτατου μισθού προς τον διάμεσο μισθό αποτελεί βασικό δείκτη αξιολόγησης της αποτελεσματικότητας των πολιτικών για την εισοδηματική επάρκεια. Στις ΗΠΑ, η αναλογία αυτή υπολείπεται σημαντικά σε σύγκριση με τις περισσότερες χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης, γεγονός που υποδεικνύει τον περιορισμένο κοινωνικό ρόλο του κατώτατου μισθού. Η αναλογία στις ΗΠΑ είναι σημαντικά χαμηλότερη (33%) σε σύγκριση με χώρες όπως η Γαλλία (62%) ή η Ισπανία (60%).



Πηγή: Eurostat, Trade Union Advisory Committee - OECD, 2023

Διάγραμμα 17. Κατώτατος μισθός στις ΗΠΑ και σε κράτη-μέλη της Ε.Ε.

Η περίπτωση των ΗΠΑ αναδεικνύει τα όρια της αποκεντρωμένης και ιδεολογικά πολωμένης προσέγγισης στον καθορισμό του κατώτατου μισθού. Η αδυναμία νομοθετικής σύγκλισης σε ομοσπονδιακό επίπεδο δημιουργεί ενδοκρατικές ανισότητες, ενώ η δυναμική των τοπικών πολιτικών και των κοινωνικών κινήματων προσφέρει εναλλακτικά πρότυπα για τη θεσμική ανασυγκρότηση.

Ο κατώτατος μισθός στις ΗΠΑ αποτελεί πολιτικό, οικονομικό και κοινωνικό διακύβευμα, η έκβαση του οποίου θα επηρεάσει κρίσιμα την αναδιανεμητική πολιτική και την ποιότητα ζωής των εργαζομένων στις επόμενες δεκαετίες.

6.3 Το σύστημα του κατώτατου μισθού στην Αυστραλία

Η Αυστραλία διαθέτει ένα από τα πιο ανεπτυγμένα και θεσμικά κατοχυρωμένα συστήματα καθορισμού κατώτατου μισθού παγκόσμια. Ο κατώτατος μισθός στην Αυστραλία δεν καθορίζεται απλώς ως ένα στατικό ποσό, αλλά ως αποτέλεσμα μιας πολυ-επίπεδης θεσμικής διαδικασίας, η οποία λαμβάνει υπόψη ευρύτερες κοινωνικοοικονομικές παραμέτρους, όπως ο πληθωρισμός, η παραγωγικότητα, η αγοραστική δύναμη και η ευημερία των εργαζομένων.

Η βασική ρυθμιστική αρχή είναι η **Fair Work Commission (FWC)**, μια ανεξάρτητη εθνική επιτροπή εργασιακών σχέσεων, η οποία αξιολογεί και ορίζει σε ετήσια βάση τον εθνικό κατώτατο μισθό μέσω διαβούλευσης με κοινωνικούς εταίρους, εμπειρογνώμονες και το κοινό (Fair Work Commission, 2023).

Ο τρέχων εθνικός κατώτατος μισθός (2023-2024) είναι **23,23 AUD ανά ώρα ή 882,80 AUD την εβδομάδα** για πλήρη απασχόληση (38 ώρες), γεγονός που καθιστά την Αυστραλία μια από τις χώρες με τους υψηλότερους κατώτατους μισθούς στον κόσμο σε όρους αγοραστικής δύναμης.¹³⁷

Εκτός του εθνικού κατώτατου μισθού, το αυστραλιανό σύστημα περιλαμβάνει περίπου 121 σύνολα «Modern Awards», δηλαδή συλλογικές ρυθμίσεις που προβλέπουν **κατώτατους μισθούς ανά επαγγελματικό ή κλαδικό τομέα**, συχνά υψηλότερους από το γενικό όριο. Αυτοί οι μισθοί καλύπτουν πάνω από το 80% των εργαζομένων με χαμηλά εισοδήματα και λειτουργούν ως ένα πρόσθετο δίκτυ προστασίας.¹³⁸

Η FWC εφαρμόζει μια αρχή κοινωνικής δικαιοσύνης που υπερβαίνει την απλή επιβίωση. Ο κατώτατος μισθός στοχεύει στη **βελτίωση του επιπέδου διαβίωσης των εργαζομένων**, χωρίς να διαταράσσει την οικονομική αποδοτικότητα ή να αυξάνει την ανεργία. Ο θεσμικός σχεδιασμός διασφαλίζει, ότι οι αποφάσεις για τον κατώτατο μισθό εδράζονται σε τεκμηριωμένα στοιχεία και κοινωνικό διάλογο, με βάση την αρχή της «ισορροπίας μεταξύ οικονομικής βιωσιμότητας και κοινωνικής δικαιοσύνης».

Έτος	Κατώτατος Μισθός (AU\$/ ώρα)	Ετήσια Αύξηση (%)
2010	AU\$ 15,00	-
2015	AU\$ 17,29	2,7%
2020	AU\$ 19,84	3,0%
2023	AU\$ 23,23	5,75%

Πηγή: Fair Work Commission Annual Wage Reviews (2010-2023)

Πίνακας 21. Εξέλιξη του Κατώτατου Μισθού στην Αυστραλία

Η σταθερή ανοδική πορεία του κατώτατου μισθού καταδεικνύει τον δυναμικό ρόλο του κράτους στην προώθηση της κοινωνικής προστασίας, χωρίς να τίθεται σε κίνδυνο η ανταγωνιστικότητα της οικονομίας. Επιπλέον, η Αυστραλία διαθέτει από τις **χαμηλότερες αναλογίες εργαζομένων σε working poverty στον ΟΟΣΑ**, μόλις 4,3% το 2022, επιβεβαιώνοντας την αποτελεσματικότητα του θεσμικού της πλαισίου.¹³⁹

6.4 Το σύστημα του κατώτατου μισθού στο Ηνωμένο Βασίλειο

Το Ηνωμένο Βασίλειο αποτελεί μια μοναδική περίπτωση χώρας του ΟΟΣΑ που έχει αναπτύξει ένα σύστημα καθορισμού κατώτατου μισθού συνδεδεμένο με τον θεσμό του «living wage», δηλαδή του «μισθού διαβίωσης» και βασίζεται στη λειτουργία της **Low Pay Commission (LPC)**.

¹³⁷ National Minimum Wage Decision 2023, Fair Work Commission, 2023

¹³⁸ Australian Labour Law: A Critical Introduction, A. Stewart, 2022.

¹³⁹ Income Distribution Database: Working poor rates (2022), OECD, 2023 https://www.oecd.org/en/data/datasets/income-and-wealth-distribution-database.html?utm_source=chatgpt.com

Από την εισαγωγή του Εθνικού Κατώτατου Μισθού (National Minimum Wage) το 1999, το σύστημα έχει μετασχηματιστεί με στόχο τη μείωση της χαμηλόμισθης απασχόλησης, χωρίς να διακυβεύεται η απασχολησιμότητα των εργαζομένων.¹⁴⁰

Η LPC είναι μια ανεξάρτητη, τριμερής επιτροπή που απαρτίζεται από ακαδημαϊκούς, εκπροσώπους των εργοδοτών και των εργαζομένων, και συμβουλεύει την κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου σχετικά με το ύψος του κατώτατου μισθού. Οι αποφάσεις της βασίζονται σε:

- Εμπειρικά στοιχεία από επιχειρήσεις και εργαζομένους
- Μελέτες της παραγωγικότητας και του κόστους ζωής
- Στατιστικά δεδομένα απασχόλησης και ανεργίας.¹⁴¹

Ο κατώτατος μισθός αναπροσαρμόζεται σε ετήσια βάση και ισχύει διαφοροποιημένα ανάλογα με την ηλικία.

Από τον Απρίλιο 2024, οι βασικοί συντελεστές είναι:

Ηλικιακή Ομάδα	Νόμιμος Κατώτατος Μισθός (£/ώρα)
21 ετών και άνω	£11,44
18-20 ετών	£8,60
Κάτω των 18	£6,40
Μαθητευόμενοι	£6,40

Πηγή: UK Government, Low Pay Commission (2024)

Πίνακας 22. Ο Κατώτατος Μισθός στο Ηνωμένο Βασίλειο

Το διαφοροποιημένο σύστημα ενδέχεται να δημιουργεί έμφυλες ή ηλικιακές ανισότητες, αφού νέοι εργαζόμενοι και μαθητευόμενοι συνήθως λαμβάνουν σημαντικά χαμηλότερες αμοιβές, παρά την παρόμοια εργασία.¹⁴² Ωστόσο, η αναθεώρηση του πλαισίου και η ενοποίηση ορισμένων ηλικιακών βαθμίδων, όπως αυτή του 21+, δείχνει προσπάθεια προσαρμογής προς ένα πιο δίκαιο μοντέλο.

Παράλληλα με τον θεσμοθετημένο κατώτατο μισθό, το Ηνωμένο Βασίλειο εφαρμόζει και τον «Real Living Wage» έναν **προαιρετικό, κοινωνικά καθορισμένο κατώτατο μισθό** που προτείνεται από το Living Wage Foundation.

Αυτός υπολογίζεται βάσει του κόστους ζωής και διαφέρει γεωγραφικά:

- Real Living Wage για το Λονδίνο (2023-2024): £13,15/ ώρα
- Real Living Wage εκτός Λονδίνου: £12,00/ ώρα.

Το μοντέλο αυτό έχει υιοθετηθεί από χιλιάδες εργοδότες εθελοντικά και θεωρείται εργαλείο **κοινωνικής υπευθυνότητας και ενίσχυσης της ευημερίας των εργαζομένων**. Η εθελοντική συμμόρφωση ενισχύεται από δημόσια αναγνώριση, κινήσεις branding και την πίεση των εργαζομένων και των καταναλωτών.

Η επίδραση του Real Living Wage εκτείνεται ιδίως στους τομείς της καθαριότητας, της εστίασης και της φροντίδας, όπου οι γυναίκες και οι μετανάστες αποτελούν μεγάλο μέρος του εργατικού δυναμικού.

Η εφαρμογή διαφοροποιημένου κατώτατου μισθού έχει οδηγήσει σε:

- Μείωση των ανισοτήτων στους χαμηλούς μισθούς
- Βελτίωση του διαθέσιμου εισοδήματος των νέων και των γυναικών
- Περιορισμένες αρνητικές συνέπειες στην απασχόληση, όπως καταδεικνύουν εκτεταμένες μελέτες της LPC.

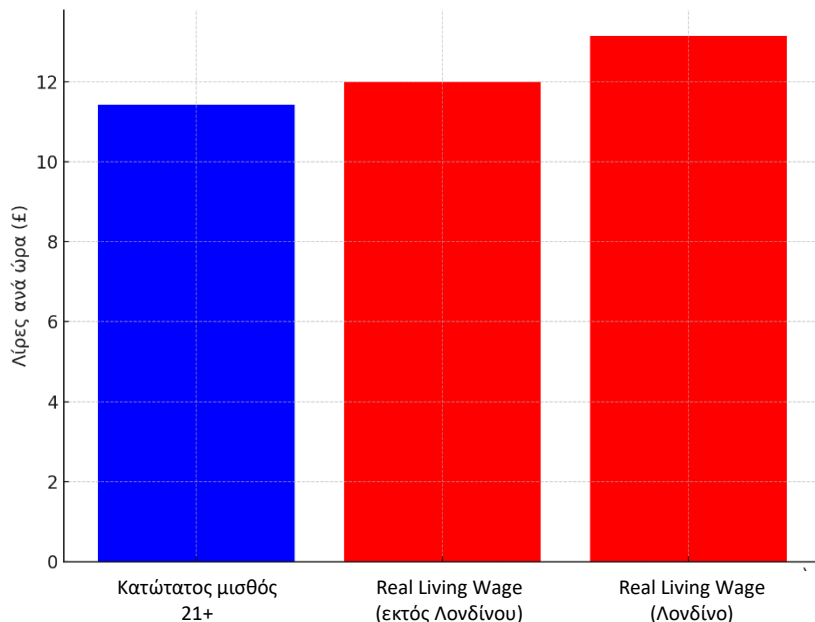
¹⁴⁰ National Minimum Wage Report, Low Pay Commission, 2024. <https://www.gov.uk/government/publications/low-pay-commission-report-2024>

¹⁴¹ National Minimum Wage Rates. gov.uk., UK Government, 2024. <https://www.gov.uk/government/publications/minimum-wage-rates-for-2024>

¹⁴² Real Living Wage Rates and Coverage, Living Wage Foundation, 2024. <https://www.livingwage.org.uk/what-real-living-wage>

Το Ηνωμένο Βασίλειο εμφανίζει σήμερα **ένα από τα υψηλότερα επίπεδα κατώτατου μισθού ως ποσοστό του διάμεσου μισθού στον ΟΟΣΑ** (63% το 2023). Το ποσοστό των εργαζομένων σε κίνδυνο φτώχειας παραμένει κάτω από το 5%, χάρη και στο ισχυρό σύστημα επιδομάτων και κοινωνικής πρόνοιας.¹⁴³

Το παρακάτω διάγραμμα παρουσιάζει τα επίπεδα του θεσμοθετημένου κατώτατου μισθού και των Real Living Wage στο Ηνωμένο Βασίλειο για το 2024.



Πηγή: UK Government, Living Wage Foundation, 2024

Διάγραμμα 18. Επίπεδα Κατώτατου Μισθού και Real Living Wage στο Ηνωμένο Βασίλειο

6.5 Το σύστημα του κατώτατου μισθού στον Καναδά

Ο Καναδάς εφαρμόζει ένα **πολυεπίπεδο, αποκεντρωμένο σύστημα καθορισμού κατώτατων μισθών**, ενσωματωμένο πλήρως στην ομοσπονδιακή του δομή. Το καναδικό σύστημα διαφέρει ουσιωδώς από αυτό της Αυστραλίας ή άλλων ευρωπαϊκών χωρών, όπου εφαρμόζεται ένας ενιαίος εθνικός κατώτατος μισθός. Κάθε επαρχία και περιοχή έχει την εξουσία να νομοθετεί αυτόνομα, με αποτέλεσμα μια **ετερογενή γεωγραφική κατανομή** των κατώτατων μισθών, η οποία επηρεάζει την εισοδηματική κατανομή, την κινητικότητα των εργαζομένων και τις περιφερειακές ανισότητες.

Το καναδικό μοντέλο παρέχει σημαντικό βαθμό **ευελιξίας**, καθιστώντας το ιδιαίτερα ευπροσάρμοστο σε τοπικές συνθήκες, όπως το κόστος ζωής, η αγορά εργασίας και οι δημοσιονομικές δυνατότητες κάθε περιοχής. Ωστόσο, η **έλλειψη συντονισμού** μεταξύ ομοσπονδιακού και επαρχιακού επιπέδου έχει επανειλημμένα προκαλέσει προβληματισμό για τις κοινωνικές συνέπειες και την αποτελεσματικότητα της πολιτικής αυτής στον περιορισμό της φτώχειας και της ανισότητας.¹⁴⁴

Στο σύστημα του Καναδά, ο κατώτατος μισθός προσδιορίζεται ανά επαρχία, ύστερα από πολιτικές ή τεχνοκρατικές διαδικασίες, οι οποίες ποικίλλουν ανάλογα με το θεσμικό πλαίσιο. Σε ορισμένες επαρχίες, όπως το Οντάριο και η Μανιτόμπα, υπάρχουν **ανεξάρτητες συμβουλευτικές επιτροπές** που συνιστούν αυξήσεις βάσει πληθωριστικών πιέσεων και ευρύτερων οικονομικών ενδείξεων. Αντιθέτως, στην Αλμπέρτα, ο κατώτατος μισθός έχει παραμείνει αμετάβλητος από το 2018, γεγονός που εντείνει την κοινωνική κριτική και ενδυναμώνει τα κινήματα για «living wage» [2].

¹⁴³ Minimum wages and median wages database, OECD, 2023. https://www.oecd.org/en/topics/employment-protection-and-minimum-wages.html?utm_source=chatgpt.com

¹⁴⁴ Canadian minimum wage policies and inequality, N. M. Fortin, Lemieux T. & R. Craig, 2020.

Επαρχία/ Περιοχή	Κατώτατος Μισθός (CAD/ ώρα)	Αναπροσαρμογή	Ισχύει από
Βρετανική Κολομβία	16,75 CAD	Αυτόματη (CPI)	Ιούνιος 2023
Οντάριο	16,55 CAD	Ετήσια βάση	Οκτώβριος 2023
Κεμπέκ	15,25 CAD	Ετήσια βάση	Μάιος 2023
Αλμπέρτα	15,00 CAD	Κατά περίπτωση	Σταθερό από 2018
Μανιτόμπα	15,30 CAD	CPI + διαβούλευση	Οκτώβριος 2023
Ομοσπονδιακή Δικαιοδοσία	16,65 CAD	Αυτόματη (CPI)	Απρίλιος 2023

Πηγή: Government of Canada, Statistics Canada (2023)

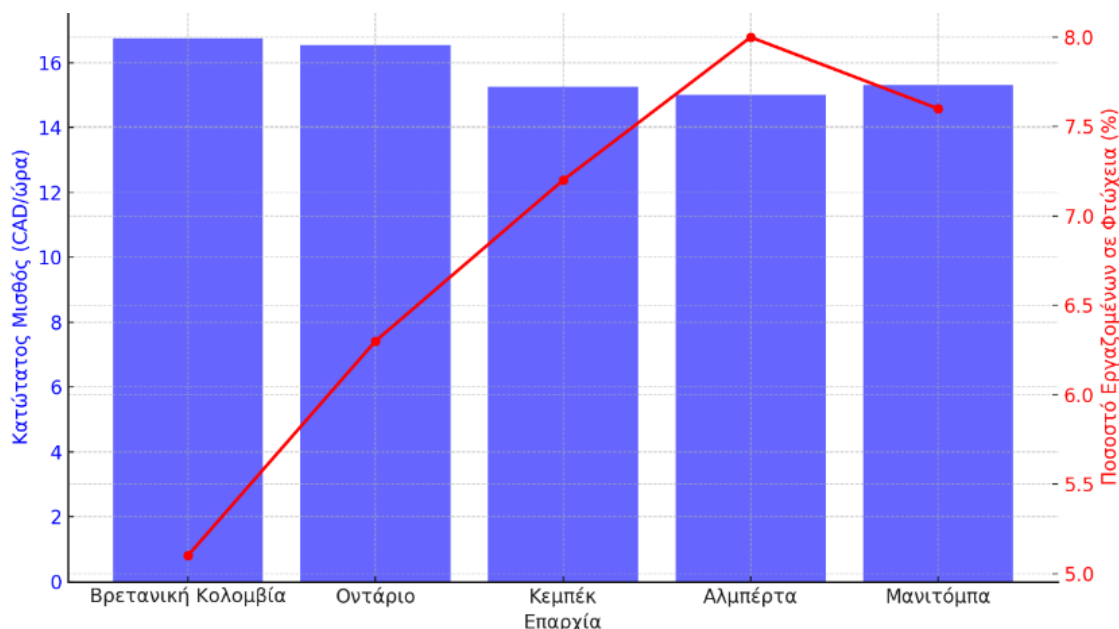
Πίνακας 23. Ο Κατώτατος Μισθός στον Καναδά ανά περιοχή

Επιπλέον, οι περισσότεροι канаδοί εργαζόμενοι **δεν καλύπτονται από συλλογικές συμβάσεις εργασίας**, γεγονός που καθιστά τον κατώτατο μισθό ιδιαίτερα κρίσιμο ως μηχανισμό προστασίας. Η συνδικαλιστική κάλυψη κυμαίνεται γύρω στο 30% για τον δημόσιο τομέα, αλλά μόλις στο 15% για τον ιδιωτικό τομέα, ιδιαίτερα χαμηλή για χώρες-μέλη του ΟΟΣΑ.¹⁴⁵

Η φτώχεια των εργαζομένων στον Καναδά είναι ένα **δομικό φαινόμενο**, που δεν εξαλείφεται αποκλειστικά με την ύπαρξη κατώτατου μισθού. Το 2022, περίπου 1 στους 12 εργαζόμενους βρισκόταν κάτω από το όριο φτώχειας. Ιδιαίτερα ευάλωτες είναι οι **μονογονεϊκές οικογένειες, οι μετανάστες πρώτης γενιάς, οι αυτόχθονες πληθυσμοί και οι εργαζόμενοι μερικής απασχόλησης**.¹⁴⁶

Οι μελέτες δείχνουν, ότι η αύξηση του κατώτατου μισθού, ιδίως σε επαρχίες με υψηλό κόστος ζωής (π.χ. Βρετανική Κολομβία, Οντάριο), οδηγεί σε **άμεση βελτίωση του καθαρού διαθέσιμου εισοδήματος**, ενώ δεν έχει παρατηρηθεί σαφής συσχέτιση με αυξημένη ανεργία ή απώλεια θέσεων εργασίας, ιδίως στις κατώτερες βαθμίδες.

Ωστόσο, η **αποτελεσματικότητα των κατώτατων μισθών στην εξάλειψη της φτώχειας είναι περιορισμένη όταν δεν συνδυάζεται με συμπληρωματικές πολιτικές**, όπως επιδόματα στέγασης, οικογενειακά επιδόματα ή/ και ενίσχυση της συλλογικής διαπραγμάτευσης. Επιπρόσθετα, ο πληθωρισμός κατά την περίοδο 2021-2023, λόγω της ενεργειακής κρίσης και της μετά-COVID ανάκαμψης, εξανέμισε μεγάλο μέρος των πραγματικών αυξήσεων.



Πηγή δεδομένων: Statistics Canada (2023), Provincial Labour Ministries (2023)

Διάγραμμα 19. Κατώτατος Μισθός και Ποσοστό Εργαζομένων σε Φτώχεια

¹⁴⁵ Union coverage statistics by country, OECD, 2022. [\[Link\]](#)

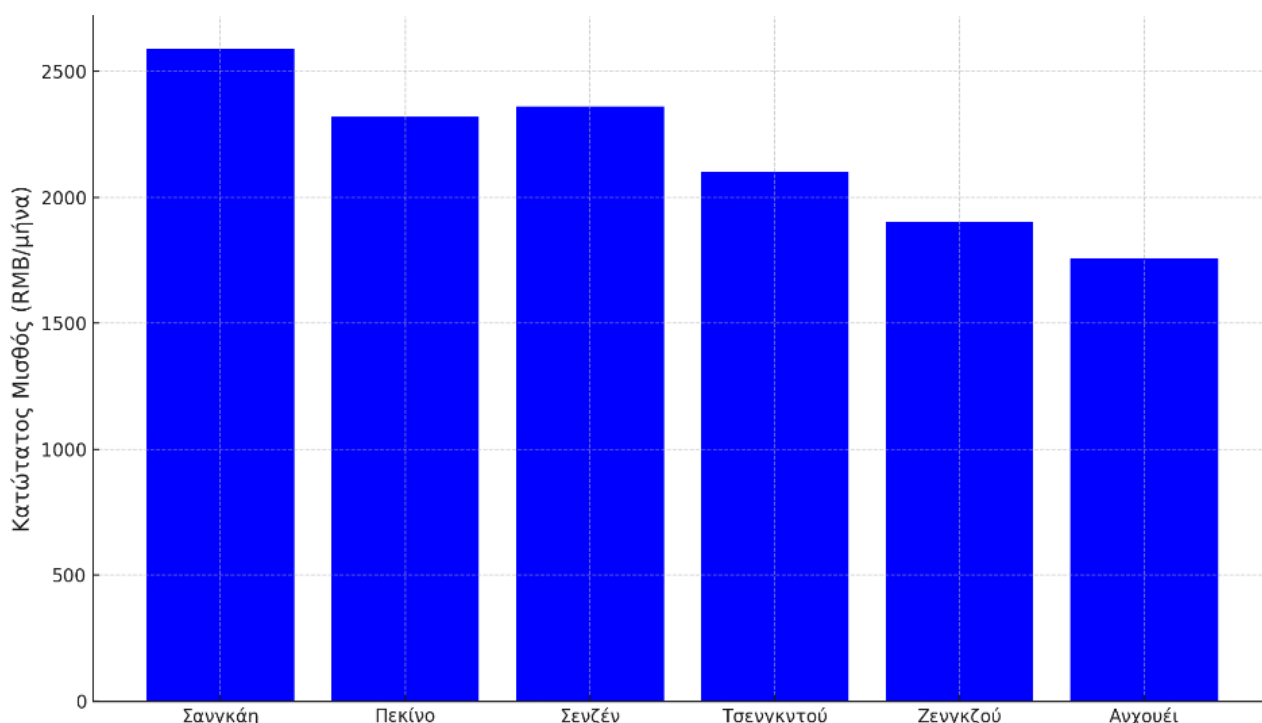
¹⁴⁶ Labour Force Survey and Low-income Indicators, Statistics Canada, 2023. <https://www.statcan.gc.ca/imdb-bmdi/3701-eng.htm>

6.6 Το σύστημα του Κατώτατου Μισθού στην Κίνα

Η Λαϊκή Δημοκρατία της Κίνας εφαρμόζει ένα εξαιρετικά αποκεντρωμένο σύστημα κατώτατων μισθών, το οποίο ρυθμίζεται από τις τοπικές επαρχιακές διοικήσεις υπό την καθοδήγηση του Υπουργείου Ανθρώπινων Πόρων και Κοινωνικής Ασφάλισης (MoHRSS). Από το 1994, οι αρχές σε επαρχίες, δήμους και αυτόνομες περιοχές ορίζουν τοπικά επίπεδα κατώτατου μισθού ανάλογα με το τοπικό κόστος ζωής, τις αναπτυξιακές συνθήκες και την προσφορά εργασίας.¹⁴⁷

Η Κίνα διακρίνεται για την έντονη γεωγραφική, οικονομική και δημογραφική ανισότητα μεταξύ των ανατολικών αστικών περιοχών και των δυτικών ή αγροτικών περιοχών. Αυτή η ανισότητα αποτυπώνεται με ακρίβεια στο καθεστώς των κατώτατων μισθών, το οποίο παρουσιάζει διαφορές έως και 50% μεταξύ ανεπτυγμένων και λιγότερο ανεπτυγμένων περιοχών.¹⁴⁸

Οι τοπικές κυβερνήσεις καθορίζουν τον κατώτατο μισθό συνήθως σε 2-3 επίπεδα, που διαφέρουν ανάλογα με τη διοικητική μονάδα. Αυτό οδηγεί σε μια σύνθετη «γεωγραφία μισθών» στην Κίνα. Οι ανατολικές περιοχές, όπως η Σανγκάη, το Πεκίνο και η Σενζέν, διαθέτουν τους υψηλότερους κατώτατους μισθούς, ενώ οι επαρχίες στο εσωτερικό (π.χ. Χενάν, Γκουιζού) υστερούν σημαντικά.



Πηγή: China Labour Bulletin (2023), MoHRSS (2023)

Πηγή: China Labour Bulletin (2023), MoHRSS (2023)

Διάγραμμα 20. Κατώτατοι Μισθοί σε Επιλεγμένες Περιοχές της Κίνας

Η απουσία ενός εθνικού ενιαίου μισθολογικού κατώτατου επιπέδου περιορίζει τη δυνατότητα συγκριτικής πολιτικής αξιολόγησης. Το γεγονός, ότι δεν υπάρχει ενιαίο σύστημα αναπροσαρμογής, καθώς πολλές επαρχίες δεν αυξάνουν τους μισθούς σε τακτά χρονικά διαστήματα, επιτείνει τη στασιμότητα σε φτωχότερες περιοχές.¹⁴⁹

Περιοχή	Κατώτατος Μισθός (RMB/ μήνα)	Ισοδύναμο σε €/ μήνα	Επίπεδο Μισθού
Σανγκάη	2.590 RMB	~332 €	Υψηλό

¹⁴⁷ Minimum Wage Guidelines and Regional Structures in China, MoHRSS, 2023.

¹⁴⁸ Employment and Wages, China Labour Bulletin, 2023. <https://clb.org.hk/en/content/china-labour-bulletin-strike-map-data-analysis-2023-year-review-workers-rights?>

¹⁴⁹ Asia Minimum Wage Outlook, OECD, 2022. https://www.oecd.org/content/dam/oecd/en/publications/reports/2022/09/oecd-employment-outlook-2022_7a5a73b3/1bb305a6-en.pdf

Περιοχή	Κατώτατος Μισθός (RMB/ μήνα)	Ισοδύναμο σε €/ μήνα	Επίπεδο Μισθού
Πεκίνο	2.320 RMB	~297 €	Υψηλό
Σενζέν	2.360 RMB	~302 €	Υψηλό
Σιτσουάν (Τσενγκντού)	2.100 RMB	~269 €	Μεσαίο
Χενάν (Ζενγκζού)	1.900 RMB	~243 €	Χαμηλό
Ανχουέι	1.760 RMB	~225 €	Χαμηλό

Πηγή: China Labour Bulletin (2023), MoHRSS (2023)

Πίνακας 24. Παραδείγματα κατώτατου μισθού στην Κίνα

Παρά την αύξηση του ΑΕΠ και την αστικοποίηση, η φτώχεια των εργαζομένων παραμένει υψηλή σε αγροτικές περιοχές και μεταναστευτικές ζώνες. Το 2022, σχεδόν 286 εκατομμύρια «rural migrant workers» αποτελούσαν τη ραχοκοκαλιά της αστικής οικονομίας, αλλά εργάζονταν υπό καθεστώς αδήλωτης ή ημι-τυπικής εργασίας.¹⁵⁰

Αυτοί οι εργαζόμενοι συχνά δεν καλύπτονται από τις τοπικές ρυθμίσεις περί κατώτατου μισθού, είτε λόγω αδυναμίας επιβολής ή λόγω των ιδιοτελειών του καθεστώτος Ηκκου,¹⁵¹ που περιορίζει την πρόσβαση σε κοινωνικές παροχές στις πόλεις. Ως αποτέλεσμα, το θεσμικό σύστημα κατώτατου μισθού στην Κίνα αποτυγχάνει να προσφέρει επαρκή κοινωνική προστασία στους πλέον ευάλωτους.

Η απουσία μηχανισμών συλλογικής διαπραγμάτευσης και η αδυναμία των εργατικών ενώσεων να επηρεάσουν ουσιαστικά τον καθορισμό των μισθών ενισχύουν περαιτέρω την **εργασιακή επισφάλεια**. Οι προσπάθειες για δημιουργία ενιαίου πλαισίου μισθολογικής πολιτικής συνήθως προσκρούουν στον χαρακτήρα του κρατικού ελέγχου και στη διοικητική αυτονομία των τοπικών κυβερνήσεων.

6.7 Το σύστημα του κατώτατου μισθού στη Ρωσία

Η Ρωσική Ομοσπονδία εφαρμόζει ένα ενιαίο σύστημα καθορισμού κατώτατου μισθού με ισχυρά στοιχεία αποκέντρωσης. Ο ομοσπονδιακός κατώτατος μισθός (минимальный размер оплаты труда - ΜΡΟΤ) καθορίζεται από την κεντρική κυβέρνηση, ενώ οι περιφέρειες έχουν τη δυνατότητα να καθορίζουν υψηλότερα επίπεδα μισθών μέσω τριμερών συμφωνιών (τοπική διοίκηση, εργοδότες και συνδικάτα). Ο ομοσπονδιακός ΜΡΟΤ λειτουργεί ως απόλυτο κατώτατο όριο, κάτω από το οποίο δεν μπορεί να αμείβεται εργαζόμενος στον επίσημο τομέα.¹⁵²

Από το 2018, ο ΜΡΟΤ συνδέθηκε θεσμικά με το εθνικό όριο επιβίωσης (прожиточный минимум), προκειμένου να εξασφαλιστεί μια στοιχειώδης κοινωνική προστασία. Αυτή η σύνδεση, αν και θεωρητικά σημαντική, δέχεται επικρίσεις για την αναποτελεσματικότητα της εφαρμογής της σε περιφέρειες με πληθωριστικό κόστος ζωής πολύ υψηλότερο από το εθνικό μέσο.¹⁵³

Παρά το εθνικό κατώτατο όριο, οι μισθολογικές διαφορές στη Ρωσία είναι εκτεταμένες. Το 2023, ο επίσημος ομοσπονδιακός κατώτατος μισθός ανερχόταν σε **16.242 ρούβλια/ μήνα** (περίπου 165 ευρώ), ωστόσο σε πλούσιες περιοχές όπως: η Μόσχα και η Αγία Πετρούπολη εφαρμόζονταν συμφωνίες με υψηλότερα όρια.

Περιοχή	Κατώτατος Μισθός (RUB/ μήνα)	Σε €/ μήνα	Παρατηρήσεις
Ομοσπονδία (Εθνικό)	16.242 RUB	~165 €	Βάση υπολογισμού «όριο επιβίωσης»
Μόσχα	23.508 RUB	~238 €	Περιφερειακή συμφωνία
Αγία Πετρούπολη	21.500 RUB	~218 €	Τοπική συμφωνία
Ιρκούτσκ	18.000 RUB	~182 €	Επαρχιακή απόφαση
Νταγκεστάν	16.242 RUB	~165 €	Ισχύει μόνο το εθνικό επίπεδο

Πηγή: Russian Ministry of Labour (2023), Rosstat (2023)

Πίνακας 25. Κατώτατος Μισθός σε Επιλεγμένες Ρωσικές Περιφέρειες

¹⁵⁰ Migrant Workers Monitoring Report, National Bureau of Statistics of China, 2023 <https://en.wikipedia.org/wiki/Mingong>

¹⁵¹ <https://en.wikipedia.org/wiki/Hukou>

¹⁵² Russian Labour Code, Art. 133. https://natlex.ilo.org/dyn/natlex2/r/natlex/fe/details?p3_isn=60535

¹⁵³ Minimum Wage Report 2023, Ministry of Labour of the Russian Federation, 2023.

Η εφαρμογή της περιφερειακής προσαρμογής εξαρτάται σε μεγάλο βαθμό από την ύπαρξη ενεργών συνδικάτων και τη βούληση των τοπικών αρχών. Σε ορισμένες περιοχές της Σιβηρίας ή του Βορρά, παρέχονται επιπλέον επιδόματα (π.χ. «βόρειο επίδομα») για την αντιστάθμιση των ακραίων καιρικών και γεωγραφικών συνθηκών.¹⁵⁴ Παρά τη σταδιακή αύξηση του ΜΡΟΤ, οι **ανισότητες στο εισόδημα** παραμένουν έντονες και διαρθρωτικές.

Το ποσοστό των εργαζομένων που αμείβονται κάτω από το όριο φτώχειας υπερβαίνει το 12% στις αγροτικές περιοχές, ενώ στους αστικούς πληθυσμούς κυμαίνεται μεταξύ 5% και 7%, με τις περιφέρειες του Βορείου Καυκάσου, της Σιβηρίας και της Άπω Ανατολής να παρουσιάζουν συστηματικά χαμηλότερους πραγματικούς μισθούς σε σχέση με το κόστος ζωής.¹⁵⁵

Επιπλέον, η αναλογία του κατώτατου μισθού προς τον μέσο μισθό στη Ρωσία παραμένει σχετικά χαμηλή (~27% το 2022), σημαντικά κάτω από τον μέσο όρο του ΟΟΣΑ, ο οποίος κυμαίνεται γύρω στο 50%-60%. Αυτό υποδεικνύει ότι ο ΜΡΟΤ λειτουργεί περισσότερο ως «κοινωνικό δίκτυ ασφαλείας» παρά ως εργαλείο επίτευξης αξιοπρεπούς διαβίωσης και εισοδηματικής ισότητας.

Η αύξηση του πληθωρισμού (πάνω από 11% το 2022 και 7,4% το 2023) εξανέμισε μεγάλο μέρος της αγοραστικής δύναμης των μισθών, ιδίως για προϊόντα πρώτης ανάγκης. Σύμφωνα με εκτιμήσεις του Rosstat, το πραγματικό εισόδημα των νοικοκυριών μειώθηκε κατά 3,5% το 2022, γεγονός που οδήγησε σε αναζωπύρωση αιτημάτων για αυτόματη τιμαριθμική αναπροσαρμογή του ΜΡΟΤ.

Επιπρόσθετα, η έλλειψη ενός ενοποιημένου θεσμικού μηχανισμού για την παρακολούθηση και επιβολή του ΜΡΟΤ, σε συνδυασμό με τις αδύναμες επιθεωρήσεις εργασίας και την άνηση της ανεπίσημης οικονομίας, επιτρέπει την εκτεταμένη παραβίαση του κατώτατου μισθού, κυρίως στους τομείς της γεωργίας, των κατασκευών και της μικρής λιανικής.

Ένας σημαντικός αριθμός αναλυτών υποστηρίζει την ανάγκη θεσμικής ενοποίησης του μηχανισμού καθορισμού και ελέγχου του ΜΡΟΤ, καθώς και την ενίσχυση των περιφερειακών συστημάτων τριμερούς διαπραγμάτευσης, προκειμένου να καταστεί το σύστημα πιο λειτουργικό και κοινωνικά δίκαιο.

Παρά τη σταδιακή αύξηση του ΜΡΟΤ, οι **ανισότητες στο εισόδημα** παραμένουν έντονες. Το ποσοστό των εργαζομένων που αμείβονται κάτω από το όριο φτώχειας εξακολουθεί να υπερβαίνει το 12% στις αγροτικές περιοχές, ενώ στους αστικούς πληθυσμούς αγγίζει το 6%. Επίσης, η αναλογία του κατώτατου μισθού προς τον μέσο μισθό παραμένει σχετικά χαμηλή (~27% το 2022), στοιχείο που δείχνει ότι ο ΜΡΟΤ λειτουργεί περισσότερο ως όριο επιβίωσης παρά ως μισθός αξιοπρεπούς διαβίωσης.

Η αύξηση του πληθωρισμού (πάνω από 11% το 2022) εξανέμισε πολλά από τα ονομαστικά οφέλη της αύξησης του ΜΡΟΤ, προκαλώντας νέο κύμα κοινωνικών πιέσεων. Το 2023, η Κεντρική Τράπεζα της Ρωσίας και το Υπουργείο Οικονομικών πρότειναν τη σύνδεση του ΜΡΟΤ με τον δείκτη τιμών καταναλωτή (CPI),¹⁵⁶ χωρίς ωστόσο να έχει ακόμη υιοθετηθεί σχετική θεσμική μεταρρύθμιση.

6.8 Προτάσεις Πολιτικής για τη Διασφάλιση Επαρκών Κατώτατων Μισθών

Η συγκριτική εμπειρία των χωρών που εξετάστηκαν (Ε.Ε., ΗΠΑ, Αυστραλία, Ηνωμένο Βασίλειο, Καναδάς, Κίνα και Ρωσία) αναδεικνύει κρίσιμες κατευθύνσεις για την ενίσχυση της αποτελεσματικότητας των πολιτικών κατώτατου μισθού. Οι παρακάτω προτάσεις μπορούν να χρησιμεύσουν ως οδηγός για την ενοποίηση εθνικών προσεγγίσεων στον ΟΟΣΑ και την υλοποίηση μιας βιώσιμης, κοινωνικά δίκαιης και αποτελεσματικής στρατηγικής για τους κατώτατους μισθούς.

1. Νομοθετική Θέσπιση Επαρκών Ορίων

Οι χώρες όπου ο κατώτατος μισθός πλησιάζει ή υπερβαίνει το 60% του διάμεσου μισθού, όπως το **Ηνωμένο Βασίλειο** και η **Γαλλία** καταγράφουν χαμηλότερα επίπεδα εργαζόμενης φτώχειας.

¹⁵⁴ Regional Economic Indicators, Rosstat, 2023. <https://edu.dobro.ru/upload/uf/2a3/bgm543ay73tolk1vftzyhf7wwlxwax8.pdf>

¹⁵⁵ Minimum wage indicators - Russian Federation, OECD, 2022. <https://www.oecd.org/en/topics/employment-protection-and-minimum-wages.html>

¹⁵⁶ https://en.wikipedia.org/wiki/Consumer_price_index

Η Ε.Ε. θα μπορούσε να ενισχύσει τη συμμόρφωση με την Οδηγία 2022/2041 καθιερώνοντας ελάχιστο στόχο αναλογίας 60% και ενθαρρύνοντας τη χρήση στατιστικών αναφορών για την παρακολούθηση της συμμόρφωσης.

2. Μηχανισμοί Αυτόματης Αναπροσαρμογής

Η εμπειρία του **Καναδά** και της **Αυστραλίας** καταδεικνύει τη σημασία της σύνδεσης του κατώτατου μισθού με τον Δείκτη Τιμών Καταναλωτή (CPI) για τη διατήρηση της αγοραστικής του δύναμης. Τέτοιοι μηχανισμοί πρέπει να είναι θεσμικά κατοχυρωμένοι και να εφαρμόζονται ετησίως.

3. Περιφερειακή Προσαρμογή με Ενιαία Κατώτατα Όρια

Σε χώρες όπως η **Ρωσία** και η **Κίνα**, η περιφερειακή αποκέντρωση χωρίς εθνικό κατώτατο όριο οδηγεί σε γεωγραφικές ανισότητες. Προτείνεται η καθιέρωση ενός ενιαίου ελάχιστου εθνικού ορίου, το οποίο να μπορεί να προσαρμόζεται ανοδικά από τις περιφέρειες.

4. Ενίσχυση της Επιβολής και Επιθεώρησης

Η ύπαρξη νομοθετημένων κατώτατων μισθών δεν επαρκεί χωρίς αποτελεσματική επιβολή. Προτείνεται η ενίσχυση των μηχανισμών επιθεώρησης εργασίας, η δημιουργία διαφανών ψηφιακών συστημάτων καταγγελιών και η επιβολή κυρώσεων.

5. Σύνδεση με Κοινωνικές Παροχές

Η εμπειρία του Ηνωμένου Βασιλείου παρουσιάζει, ότι η επίδραση των κατώτατων μισθών ενισχύεται όταν συνδέεται με επιδόματα στέγασης, παιδικής φροντίδας και μεταφορών. Οι χώρες του ΟΟΣΑ θα πρέπει να υιοθετούν ολιστικές προσεγγίσεις για την αύξηση του διαθέσιμου εισοδήματος.

6. Ανάπτυξη Κοινωνικού Διαλόγου και Συλλογικών Διαπραγματεύσεων

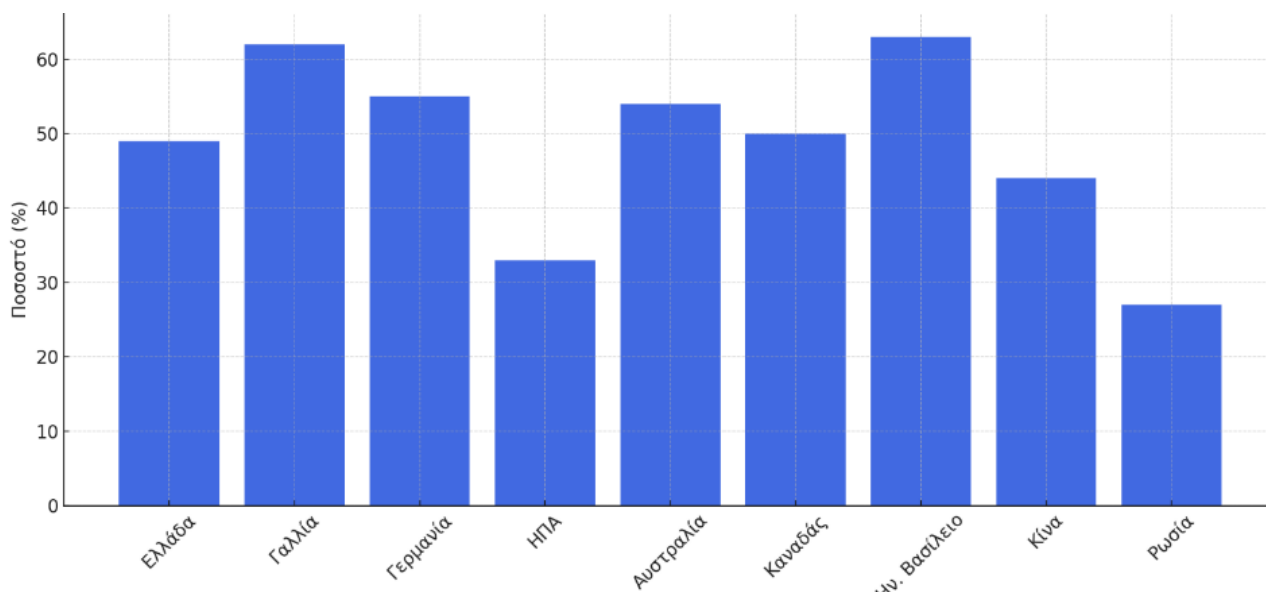
Η θεσμική συμμετοχή των κοινωνικών εταίρων, όπως στην περίπτωση της Low Pay Commission στο ΗΒ, διασφαλίζει ευρύτερη αποδοχή και προσαρμογή του κατώτατου μισθού στις ανάγκες της οικονομίας. Οι χώρες με ασθενή συνδικαλιστική εκπροσώπηση πρέπει να επενδύσουν στην ενίσχυση του κοινωνικού διαλόγου.

6.9 Ο κατώτατος μισθός παγκόσμια - Συμπεράσματα και συγκριτική ανάλυση

Η διεθνής επισκόπηση των πολιτικών κατώτατου μισθού, όπως προκύπτει από την ανάλυση των χωρών της Ευρωπαϊκής Ένωσης, των Ηνωμένων Πολιτειών, της Αυστραλίας, του Ηνωμένου Βασιλείου, του Καναδά, της Κίνας και της Ρωσίας, αναδεικνύει τόσο τη θεσμική ποικιλομορφία όσο και τις οικονομικές ανισότητες που χαρακτηρίζουν τα εθνικά συστήματα.

Η συγκριτική ανάλυση παρουσιάζει, ότι οι χώρες με **ισχυρά συστήματα συλλογικής διαπραγμάτευσης, ανεξάρτητους μηχανισμούς προσαρμογής και τακτική αναθεώρηση βάσει δεικτών κόστους διαβίωσης** επιτυγχάνουν υψηλότερο επίπεδο προστασίας και μείωσης της φτώχειας στους εργαζομένους. Αντιθέτως, η αδυναμία προσαρμογής ή εφαρμογής ενιαίων κανόνων, όπως παρατηρείται στις ΗΠΑ, τη Ρωσία ή την Κίνα, συνοδεύεται από χαμηλότερους λόγους κατώτατου προς διάμεσο μισθό και μεγαλύτερες ανισότητες.

Ένα βασικό συγκριτικό μέγεθος αποτελεί ο κατώτατος μισθός ως ποσοστό του διάμεσου μισθού, δείκτης που επιτρέπει μια πιο ισόρροπη αξιολόγηση της αγοραστικής δύναμης και της κοινωνικής προστασίας που προσφέρει ο θεσμός.



Πηγή: OECD, ILOSTAT, National Labour Ministries (2023)

Διάγραμμα 21. Ο Κατώτατος Μισθός ως Ποσοστό του Διάμεσου

Η **Ελλάδα** κατατάσσεται κοντά στον μέσο όρο των χωρών του ΟΟΣΑ, με τον κατώτατο μισθό να αντιστοιχεί περίπου στο **49%** του διάμεσου μισθού. Παρά τις πρόσφατες αυξήσεις, το επίπεδο αυτό υπολείπεται των συστάσεων της **Οδηγίας (Ε.Ε.) 2022/2041**, που προτείνει το όριο του 60% ως κριτήριο «επαρκούς» κατώτατου μισθού.¹⁵⁷

Αντίθετα, χώρες όπως το **Ηνωμένο Βασίλειο** (63%) και η **Γαλλία** (62%) επιτυγχάνουν υψηλότερα ποσοστά, υποστηριζόμενες από ισχυρούς μηχανισμούς συλλογικής διαπραγμάτευσης ή ανεξάρτητες επιτροπές, όπως η Low Pay Commission. Η **Γερμανία** (55%) και η **Αυστραλία** (54%) διατηρούν επίσης ισχυρό κατώτατο μισθό, ενσωματώνοντας την έννοια του «μισθού διαβίωσης» (living wage) στις θεσμικές τους παραδόσεις.¹⁵⁸

Από την άλλη πλευρά, οι **Ηνωμένες Πολιτείες** εμφανίζουν εξαιρετικά χαμηλό ποσοστό (33%), γεγονός που αντικατοπτρίζει την αδυναμία αύξησης του ομοσπονδιακού κατώτατου μισθού από το 2009 καθώς και τη μεγάλη εξάρτηση από πολιτειακά και τοπικά καθεστώτα.¹⁵⁹

Η **Ρωσία**, με 27%, κατατάσσεται στο χαμηλότερο άκρο του φάσματος, αποδεικνύοντας τη λειτουργία του κατώτατου μισθού ως όριο επιβίωσης, παρά εργαλείο κοινωνικής ισότητας.¹⁶⁰

Η **Κίνα**, παρά την αποκεντρωμένη δομή της, εμφανίζει σημαντικές διακυμάνσεις ανά επαρχία. Η ανυπαρξία εθνικού κατώτατου ορίου και συλλογικών διαπραγματεύσεων εντείνει την εργασιακή επισφάλεια, ιδίως για τους μετακινούμενους αγροτικούς εργάτες (migrant workers).¹⁶¹

Η περίπτωση του **Καναδά** αναδεικνύει τις δυνατότητες ενός αποκεντρωμένου συστήματος: με τον μέσο κατώτατο μισθό να ισούται με περίπου **50%** του διάμεσου μισθού, ο Καναδάς παρουσιάζει θετικά αποτελέσματα σε σύγκριση με τις ΗΠΑ, χάρη στην ευελιξία των επαρχιακών αρχών να προσαρμόζουν το ύψος ανάλογα με τις τοπικές ανάγκες.¹⁶²

¹⁵⁷ Directive (EU) 2022/2041 on adequate minimum wages in the European Union, European Commission, 2022.

¹⁵⁸ Minimum relative to median wages of full-time workers, OECD, 2023.

¹⁵⁹ Federal Minimum Wage History, U.S. Bureau of Labor Statistics, 2023.

¹⁶⁰ Income Distribution and Minimum Wage Statistics, Rosstat, 2023.

¹⁶¹ Migrant workers and their children, China Labour Bulletin, 2023.

¹⁶² Minimum wage by province and income indicators, Statistics Canada, 2023.

Κεφάλαιο 7. Μακροοικονομικές επιδράσεις στον κατώτατο μισθό

7.1 Κριτήρια για τη διαμόρφωση του κατώτατου μισθού

Η καθιέρωση και προσαρμογή του κατώτατου μισθού βασίζεται σε ένα πλέγμα αλληλοσυνδεόμενων παραγόντων, που διαμορφώνουν το θεσμικό, οικονομικό και κοινωνικό πλαίσιο κάθε χώρας. Η επιστημονική βιβλιογραφία έχει καταδείξει, ότι η διαδικασία καθορισμού του κατώτατου μισθού δεν είναι αποκλειστικά τεχνική, αλλά και πολιτική, καθώς επηρεάζεται από τις ευρύτερες κοινωνικοοικονομικές επιδιώξεις, τους πολιτικούς συσχετισμούς και τη στρατηγική των κοινωνικών εταίρων. Τα βασικά κριτήρια που αναγνωρίζονται διεθνώς και λαμβάνονται υπόψη στον καθορισμό του κατώτατου μισθού περιλαμβάνουν τους εξής άξονες:

- Τον ρυθμό και τις προοπτικές οικονομικής ανάπτυξης
- Το επίπεδο κάλυψης των εργαζομένων από συλλογικές διαπραγματεύσεις
- Την παραγωγικότητα της εργασίας
- Το ύψος των υφιστάμενων αμοιβών και των δεικτών φτώχειας
- Το ποσοστό ανεργίας και απασχόλησης
- Τον πληθωρισμό και την εξέλιξη του κόστους ζωής
- Την ανταγωνιστικότητα της οικονομίας
- Την ικανότητα των επιχειρήσεων να απορροφήσουν αυξήσεις στο μισθολογικό κόστος.

Η Ευρωπαϊκή Οδηγία 2022/2041 για επαρκείς κατώτατους μισθούς ενισχύει τη σημασία των παραπάνω κριτηρίων, καθώς θέτει ως στόχο τη διαμόρφωση επαρκών και δίκαιων κατώτατων αποδοχών, λαμβάνοντας υπόψη τόσο κοινωνικά όσο και οικονομικά μεγέθη.¹⁶³

Η διαμόρφωση ενός κατάλληλου μηχανισμού καθορισμού του κατώτατου μισθού απαιτεί συνεχή και πολυπαραγοντική αξιολόγηση δεδομένων, που να αντανakλούν την πραγματική κατάσταση της οικονομίας και της αγοράς εργασίας. Ειδικότερα, η επαρκής σύνδεση του κατώτατου μισθού με τη μέση παραγωγικότητα και το μέσο εισόδημα, αποτελεί βασική αρχή της θεωρίας περί «λειτουργικής συμμετοχής των εργαζομένων στην ανάπτυξη».

7.1.1 Ο ρόλος του πληθωρισμού και της αγοραστικής δύναμης στη διαμόρφωση του κατώτατου μισθού

Ο πληθωρισμός, ως μακροοικονομικός δείκτης που αποτυπώνει τη διαρκή αύξηση του επιπέδου τιμών στην οικονομία, επιδρά άμεσα στην πραγματική αξία του κατώτατου μισθού. Στις συνθήκες έντονων πληθωριστικών πιέσεων, που παρατηρήθηκαν διεθνώς μετά την πανδημία του COVID-19 και επιτάθηκαν με τον πόλεμο στην Ουκρανία, η αγοραστική δύναμη των εργαζομένων που αμείβονται με τον κατώτατο μισθό μειώθηκε σημαντικά.

Το φαινόμενο αυτό, που αποκαλείται «νομισματική διάβρωση» (monetary erosion),¹⁶⁴ αποδυναμώνει τον κοινωνικό ρόλο του κατώτατου μισθού ως εργαλείου καταπολέμησης της φτώχειας και διασφάλισης αξιοπρεπούς διαβίωσης.¹⁶⁵

Η αύξηση του κατώτατου μισθού σε περιβάλλον πληθωρισμού ενδέχεται να προκαλέσει δευτερογενείς επιδράσεις.

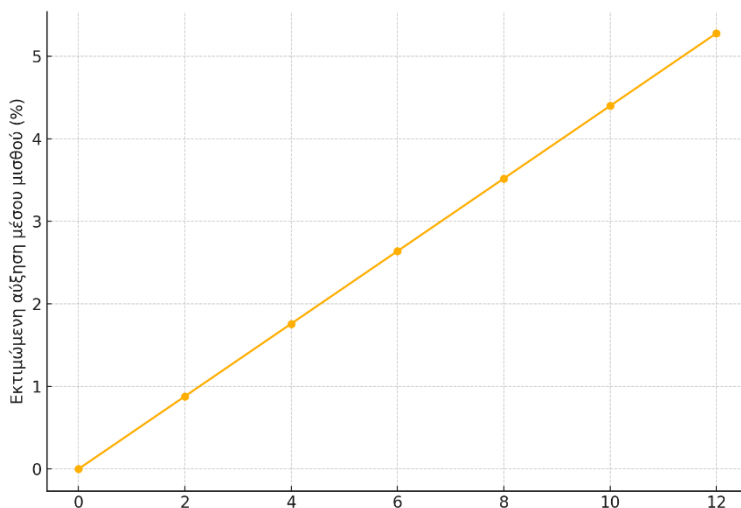
¹⁶³ Ευρωπαϊκή Επιτροπή, Οδηγία (ΕΕ) 2022/2041 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 19ης Οκτωβρίου 2022 σχετικά με επαρκείς κατώτατους μισθούς στην Ευρωπαϊκή Ένωση.

¹⁶⁴ https://en.wikipedia.org/wiki/Monetary_reform

¹⁶⁵ Global Wage Report 2022-23: The impact of inflation and COVID-19 on wages and purchasing power, International Labour Organization, 2022. https://ec.europa.eu/eurostat/statistics%E2%80%91explained/index.php/Minimum_wage_statistics

Συγκεκριμένα, η Τράπεζα της Ελλάδος (2023) επισημαίνει ότι μια αύξηση του κατώτατου μισθού κατά 10% ενδέχεται να οδηγήσει σε αύξηση του μέσου μισθού στον ιδιωτικό τομέα κατά 4,4%, μέσω φαινομένων «διάχυσης» (spillover effects),¹⁶⁶ καθώς επιχειρήσεις προβαίνουν σε αυξήσεις και στους αμέσως υψηλότερους μισθούς για τη διατήρηση των εσωτερικών μισθολογικών ιεραρχιών.¹⁶⁷

Το φαινόμενο αυτό μπορεί να εξελιχθεί σε μισθο-πληθωριστικό σπирάλ (wage-price spiral),¹⁶⁸ όπου ένας αυτοτροφοδοτούμενος κύκλος, στον οποίο οι αυξήσεις μισθών προκαλούν αυξήσεις τιμών, οι οποίες με τη σειρά τους προκαλούν νέες πιέσεις για αυξήσεις αποδοχών. Αν και δεν αποτελεί κανόνα, απαιτεί προσεκτική στάθμιση από πλευράς πολιτικής οικονομίας, ώστε η αύξηση των μισθών να μην υπερβαίνει τη συνολική αύξηση της παραγωγικότητας.¹⁶⁹



Πηγή: Ενδιάμεση Έκθεση για τη Νομισματική Πολιτική, Τράπεζα της Ελλάδος, 2023

Διάγραμμα 22. Επίδραση αύξησης κατώτατου μισθού στον μέσο μισθό του ιδιωτικού τομέα

Η παραπάνω εκτίμηση αναδεικνύει τη σημασία ενός ισορροπημένου σχεδιασμού: αφενός, η διατήρηση της αγοραστικής δύναμης των χαμηλόμισθων, αφετέρου, η αποφυγή ενός ανεξέλεγκτου κύματος αυξήσεων που θα επιδείνωνε τον πληθωρισμό. Η Διεθνής Οργάνωση Εργασίας έχει εισηγηθεί τη χρήση «μηχανισμών αυτόματης τιμαριθμικής αναπροσαρμογής» (indexation mechanisms), όπου ο κατώτατος μισθός συνδέεται με τον δείκτη τιμών καταναλωτή (ΔΤΚ), ώστε να προστατεύεται η πραγματική του αξία.¹⁷⁰

Ωστόσο, σε περιβάλλον υψηλού πληθωρισμού, η εφαρμογή τέτοιων μηχανισμών απαιτεί προσοχή. Σε χώρες όπως το Βέλγιο και η Γαλλία, οι αυτόματες αναπροσαρμογές είναι θεσμικά κατοχυρωμένες, ενώ σε άλλες, όπως η Ελλάδα, ο κατώτατος μισθός προσαρμόζεται με απόφαση της εκάστοτε κυβέρνησης μετά από διαβούλευση με επιστημονικά και κοινωνικά όργανα (όπως το ΚΕΠΕ¹⁷¹ και τους κοινωνικούς εταίρους).

Συνεπώς, σε περιόδους οξείας πληθωριστικής κρίσης, η αναπροσαρμογή του κατώτατου μισθού δεν αποτελεί μόνο κοινωνική υποχρέωση, αλλά και δημοσιονομική στρατηγική για την τόνωση της εσωτερικής ζήτησης. Παρόλα αυτά, απαιτείται συνοχή με τις εξελίξεις της παραγωγικότητας και την ανθεκτικότητα των επιχειρήσεων, ώστε να μην υπονομευθεί η ανταγωνιστικότητα.

¹⁶⁶ [https://en.wikipedia.org/wiki/Spillover_\(economics\)](https://en.wikipedia.org/wiki/Spillover_(economics))

¹⁶⁷ Ενδιάμεση Έκθεση για τη Νομισματική Πολιτική, Τράπεζα της Ελλάδος, 2023.

¹⁶⁸ https://en.wikipedia.org/wiki/Wage-price_spiral

¹⁶⁹ A new European minimum wage policy? European Trade Union Institute, T. Schulten, T. & Müller, 2020.

¹⁷⁰ Minimum Wage Systems, International Labour Organization, 2014.

¹⁷¹ <https://www.kepe.gr/>

7.1.2 Η οικονομική δυνατότητα των επιχειρήσεων και ο κατώτατος μισθός

Η οικονομική βιωσιμότητα των επιχειρήσεων αποτελεί θεμελιώδη παράγοντα στη διαμόρφωση του κατώτατου μισθού.

Αν και ο θεσμός αυτός έχει πρωτίστως κοινωνικό προσανατολισμό, η δυνατότητα των επιχειρήσεων να απορροφήσουν ενδεχόμενες αυξήσεις στον κατώτατο μισθό χωρίς να περιορίσουν τη δραστηριότητά τους ή/ και να μειώσουν τις θέσεις εργασίας, συνιστά κρίσιμο κριτήριο οικονομικής ισορροπίας.

Η αύξηση των κατώτατων αποδοχών μπορεί να λειτουργήσει ως μοχλός ενίσχυσης της κατανάλωσης, αλλά εάν δεν προσαρμόζεται στα δεδομένα του επιχειρηματικού περιβάλλοντος, ενδέχεται να έχει ανεπιθύμητες συνέπειες, όπως μείωση της απασχόλησης, αύξηση της αδήλωτης εργασίας ή και επιχειρηματικές πτωχεύσεις.¹⁷²

Κριτήρια και χρηματοοικονομικά μεγέθη

Η ικανότητα των επιχειρήσεων να ανταποκριθούν σε υψηλότερους μισθούς, συνδέεται άμεσα με τα παρακάτω βασικά οικονομικά μεγέθη:

- **Κερδοφορία:** Το καθαρό περιθώριο κέρδους είναι ενδεικτικό του κατά πόσο μια επιχείρηση έχει την οικονομική ευχέρεια να αυξήσει το μισθολογικό της κόστος. Σε περιβάλλοντα χαμηλής κερδοφορίας, η αύξηση των μισθών μπορεί να οδηγήσει σε μείωση της επένδυσης σε καινοτομία ή ανθρώπινο δυναμικό.¹⁷³
- **Ρευστότητα:** Οι δείκτες βραχυπρόθεσμης φερεγγυότητας (όπως ο τρέχων δείκτης και το quick ratio) προσδιορίζουν τη δυνατότητα των επιχειρήσεων να καλύπτουν τις υποχρεώσεις μισθοδοσίας και εργοδοτικών εισφορών.¹⁷⁴
- **Κύκλος εργασιών:** Επιχειρήσεις με πτωτική πορεία στον κύκλο εργασιών αντιμετωπίζουν μεγαλύτερες δυσκολίες στην απορρόφηση αυξήσεων, ιδιαίτερα εάν ο μισθός αποτελεί υψηλό ποσοστό του συνολικού κόστους.¹⁷⁵

Στην Ελλάδα, σύμφωνα με στοιχεία της Τράπεζας της Ελλάδος, οι μικρομεσαίες επιχειρήσεις αντιπροσωπεύουν το 99,9% του συνόλου των επιχειρήσεων και απασχολούν το 83% των εργαζομένων του ιδιωτικού τομέα.¹⁷⁶ Οι επιχειρήσεις αυτές έχουν περιορισμένη πρόσβαση σε χρηματοδότηση με χαμηλό κόστος, και συχνά δεν διαθέτουν επαρκή κεφαλαιακή βάση για να αντέξουν σημαντικές αυξήσεις στο εργασιακό κόστος.

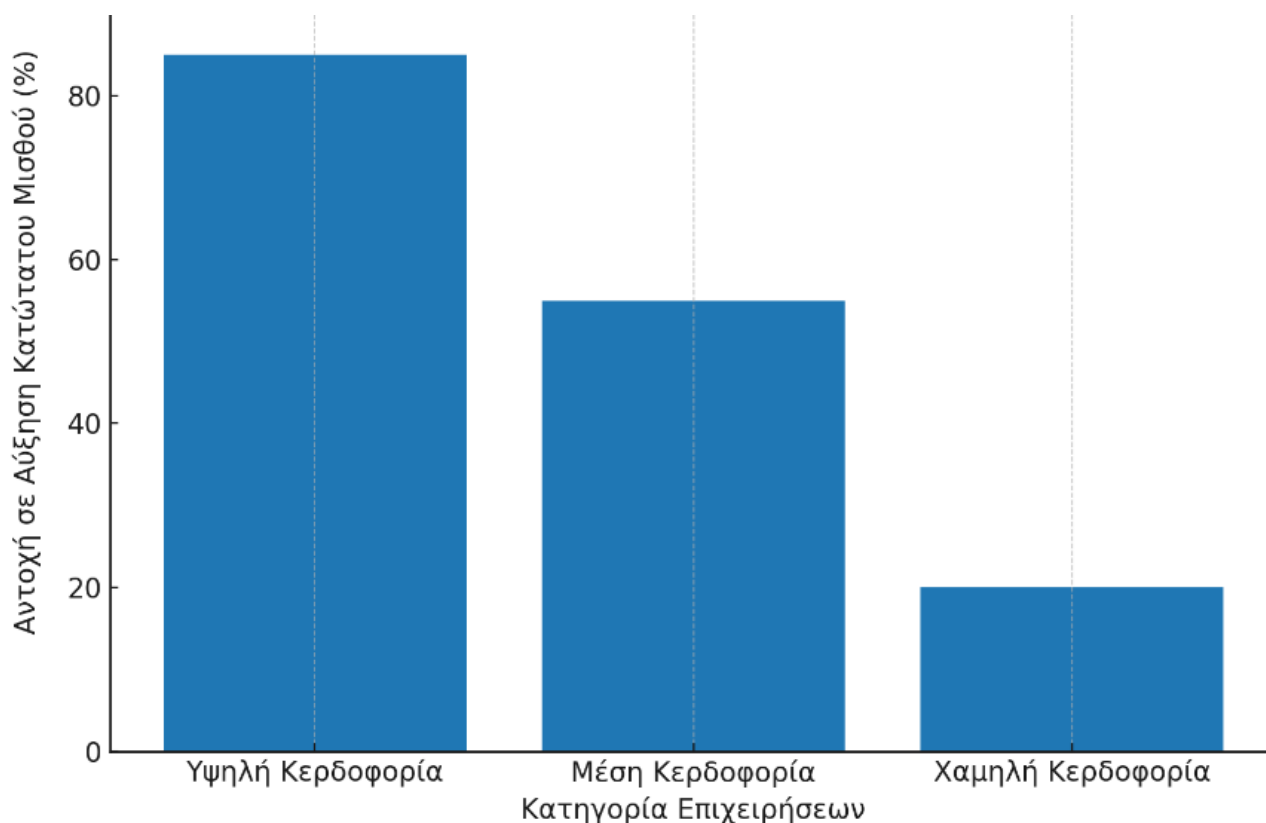
¹⁷² Minimum wages and the economic context, OECD, 2023.

¹⁷³ The development of the wage share in the euro area, European Central Bank, 2022.

¹⁷⁴ Liquidity Risks and Financing Gaps in SMEs, IMF, 2021.

¹⁷⁵ Turnover in SMEs in EU-27 by sector, Eurostat, 2023.

¹⁷⁶ Έκθεση για τη Νομισματική Πολιτική, Τράπεζα της Ελλάδος, 2023.



Πηγή: Προσαρμογή βάσει δεδομένων από ECB - 2022 και OECD - 2023

Διάγραμμα 23. Εκτίμηση Αντοχής ΜμΕ σε Αύξηση Κατώτατου Μισθού ανά Κερδοφορία

Επιχειρηματικό περιβάλλον και γεωπολιτικοί κίνδυνοι

Το παγκόσμιο και το εγχώριο μακροοικονομικό περιβάλλον επιδρά σημαντικά στην οικονομική κατάσταση των επιχειρήσεων. Η εκτίναξη του ενεργειακού κόστους μετά το 2022, η αύξηση του κόστους δανεισμού λόγω της αυστηρότερης νομισματικής πολιτικής της ΕΚΤ, καθώς και η αβεβαιότητα που απορρέει από τις γεωπολιτικές εντάσεις (π.χ. Ουκρανία, Μέση Ανατολή), έχουν περιορίσει τη ρευστότητα και τις επενδύσεις των επιχειρήσεων.¹⁷⁷

Επιπλέον, η συνεχής μεταβλητότητα στο κόστος προμηθειών, σε συνδυασμό με την πίεση για ψηφιακό μετασχηματισμό, υποχρεώνει πολλές επιχειρήσεις να επανακαθορίσουν τις στρατηγικές τους έναντι του λειτουργικού κόστους. Όταν σε αυτό προστίθεται μια επιτακτική αύξηση των κατώτατων μισθών, χωρίς αντισταθμιστικά μέτρα, όπως: φορολογικά, ασφαλιστικά ή/ και επενδυτικά, δημιουργούνται αντικίνητρα για προσλήψεις, ιδιαίτερα σε νεαρές ηλικίες και σε θέσεις χαμηλής ειδίκευσης.

Το επιχείρημα της “τριπλής πίεσης”

Οι επιχειρήσεις σήμερα αντιμετωπίζουν αυτό που αποκαλείται “τριπλή πίεση”:

- **Πίεση από τη μείωση του διαθέσιμου εισοδήματος των καταναλωτών**, η οποία οδηγεί σε κάμψη της ζήτησης προϊόντων και υπηρεσιών.
- **Πίεση από την άνοδο του κόστους λειτουργίας**, συμπεριλαμβανομένων των πρώτων υλών, της ενέργειας και των επιτοκίων χρηματοδότησης.
- **Πίεση από την επιδείνωση των επιχειρηματικών προσδοκιών**, που οδηγεί σε αναβολή επενδύσεων και συρρίκνωση της δραστηριότητας.¹⁷⁸

¹⁷⁷ European Economic Forecast - Autumn 2023, Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 2023.

¹⁷⁸ Economic Outlook Autumn 2023 - Growth muted as high interest rates impact consumption and investment, BusinessEurope, 2023.

Αν ο κατώτατος μισθός αυξηθεί υπερβολικά χωρίς να ληφθούν υπόψη οι παραπάνω μεταβλητές, τότε ενδέχεται να καταστεί αντικίνητρο για νέες προσλήψεις, να ενισχυθεί η αυτοματοποίηση σε βάρος της ανθρώπινης εργασίας ή να ενθαρρυνθεί η υποκατάσταση της μισθωτής εργασίας με επισφαλείς μορφές (π.χ. freelance, part-time).

Ανάγκη ισορροπίας πολιτικής

Η λήψη απόφασης για την αναπροσαρμογή του κατώτατου μισθού οφείλει να εδράζεται σε μια ολοκληρωμένη αξιολόγηση της δυνατότητας των επιχειρήσεων να στηρίξουν μια τέτοια αύξηση, χωρίς να επιβαρυνθούν δυσανάλογα.

Αυτό μπορεί να επιτευχθεί μέσω ενός συνδυασμού εργαλείων, όπως:

- Η μείωση των εργοδοτικών εισφορών για τις μικρές επιχειρήσεις
- Τα επιδοτούμενα προγράμματα πρόσληψης μέσω ΔΥΠΑ
- Τα φορολογικά κίνητρα για επενδύσεις σε τεχνολογία και παραγωγικότητα
- Η διαφοροποίηση του κατώτατου μισθού ανάλογα με τον κλάδο ή την περιφέρεια.

Η στρατηγική αυτή επιτρέπει τη διατήρηση της κοινωνικής αποστολής του κατώτατου μισθού, χωρίς να θέτει σε κίνδυνο τη βιωσιμότητα των μικρών και μεσαίων επιχειρήσεων.

7.1.3 Οι κοινωνικές επιπτώσεις της αύξησης του κατώτατου μισθού και οι δευτερογενείς επιδράσεις

Ο κατώτατος μισθός, πέρα από την οικονομική του διάσταση, συνιστά θεμελιώδες εργαλείο **κοινωνικής πολιτικής** και **αναδιανομής εισοδήματος**.

Ωστόσο, μια αύξηση του κατώτατου μισθού επιφέρει **πολλαπλές κοινωνικές και οικονομικές αλυσιδωτές επιδράσεις**, οι οποίες πρέπει να αξιολογούνται με πολύ-παραγοντικά εργαλεία.

Καταπολέμηση της φτώχειας και ενίσχυση της κοινωνικής συνοχής

Ένα από τα κύρια επιχειρήματα υπέρ της αύξησης του κατώτατου μισθού είναι η **μείωση του φαινομένου της in-work poverty**, δηλαδή της φτώχειας μεταξύ εργαζομένων. Στην Ελλάδα, το 2022, το 11,8% των ατόμων που εργάζονταν βρισκόταν κάτω από το όριο της φτώχειας, ένα από τα υψηλότερα ποσοστά στην Ε.Ε.¹⁷⁹ Η ενίσχυση του κατώτατου μισθού αυξάνει την **αγοραστική δύναμη** των νοικοκυριών χαμηλού εισοδήματος, μειώνοντας την εξάρτηση από κοινωνικά επιδόματα και ενισχύοντας την ιδιωτική κατανάλωση - βασικό πυλώνα της ελληνικής οικονομίας. Ειδικότερα, το χαμηλότερο εισοδηματικό δεκατημόριο¹⁸⁰ καταναλώνει μεγαλύτερο ποσοστό του εισοδήματός του σε βασικά αγαθά και υπηρεσίες, γεγονός που μεταφράζεται σε **πολλαπλασιαστικό αποτέλεσμα** στην πραγματική οικονομία.¹⁸¹

Επιπτώσεις στις ανισότητες και στη μισθολογική διαστρωμάτωση

Η αύξηση του κατώτατου μισθού μπορεί να μειώσει τη **μισθολογική ανισότητα**, εφόσον περιορίζει τις αποστάσεις μεταξύ των χαμηλότερων και μέσων εισοδημάτων. Ωστόσο, σύμφωνα με την Τράπεζα της Ελλάδος, παρατηρούνται και **δευτερογενείς επιπτώσεις**, δηλαδή αυξήσεις σε μισθούς που βρίσκονται λίγο πάνω από το νέο κατώτατο όριο, ώστε να διατηρηθούν οι σχετικές ιεραρχίες και να μην προκύψουν φαινόμενα μισθολογικής συμπίεσης.¹⁸² Η επίδραση αυτή είναι γνωστή ως **"φαινόμενο διάχυσης" (wage spillover)** και οδηγεί σε συνολική αύξηση του μέσου κόστους εργασίας.

Η Τράπεζα της Ελλάδος εκτιμά ότι μια αύξηση του κατώτατου μισθού κατά 10% συνεπάγεται αύξηση του μέσου μισθού στον ιδιωτικό τομέα κατά 4,4%.²⁹¹

¹⁷⁹ In-work poverty statistics, Eurostat, 2023.

¹⁸⁰ https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Beginners:Statistical_concept_-_Quintile_and_decile/el

¹⁸¹ Consumption patterns across income deciles, OECD, 2022.

¹⁸² Ενδιάμεση Έκθεση για τη Νομισματική Πολιτική, Τράπεζα της Ελλάδος, 2023.

Αυτό εγείρει τον κίνδυνο ενός **μισθο-πληθωριστικού σπειροειδούς φαινομένου** (wage-price spiral), στο οποίο οι αυξήσεις μισθών μετακυλίνουν σε αυξήσεις τιμών, ενισχύοντας περαιτέρω τον πληθωρισμό, και υπονομεύοντας τελικά την αγοραστική ισχύ των ίδιων των αυξήσεων.¹⁸³

Σύνδεση κατώτατου μισθού με κοινωνικά επιδόματα

Ο κατώτατος μισθός λειτουργεί ως **υπολογιστική βάση** για μια σειρά επιδομάτων και κοινωνικών παροχών στην Ελλάδα. Μια αύξηση του οδηγεί αυτόματα σε **αναπροσαρμογή**:

- του **επιδόματος ανεργίας** (κυρίως για αυτοτελώς απασχολούμενους)
- του **ειδικού βοηθήματος λήξης ανεργίας**
- του **επιδόματος γονικής άδειας**
- της **ειδικής παροχής μητρότητας**
- της **παροχής διαθεσιμότητας** και των **επιδομάτων εποχικά εργαζομένων**.¹⁸⁴

Επομένως, η αύξηση του κατώτατου μισθού δεν αφορά μόνο την αγορά εργασίας αλλά έχει και **δημοσιονομικό αντίκτυπο**, καθώς επηρεάζει το συνολικό ύψος των κοινωνικών δαπανών του κράτους.

Επίδομα/ Παροχή	Σύνδεση με κατώτατο μισθό
Επίδομα ανεργίας (ΔΥΠΑ)	Ποσοστό του κατώτατου μισθού
Ειδική παροχή μητρότητας	Ίσο με τον κατώτατο μισθό
Βοήθημα λόγω επίσκεψης εργασίας	Καθορίζεται βάσει ημερομισθίου
Εποχικά βοηθήματα (τουρισμός, οικοδόμοι)	Καθορίζονται σε αναλογία
Επίδομα γονικής άδειας	Ποσοστό ημερομισθίου
Αποζημιώσεις σε μαθητεία ΕΠΑ.Σ (ΔΥΠΑ)	Κατ' αποκοπή ανάλογα με κατώτατο

Πηγή: Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, 2023

Πίνακας 26. Κοινωνικά επιδόματα που επηρεάζονται από τον κατώτατο μισθό

Στρατηγική ισορροπίας, μεταξύ κοινωνικής ενίσχυσης και δημοσιονομικής σταθερότητας

Η αύξηση του κατώτατου μισθού είναι ένα ισχυρό εργαλείο κοινωνικής ενίσχυσης, αλλά απαιτεί **ισορροπημένη εφαρμογή**, ώστε να αποτρέπονται φαινόμενα υπερβάσεων στο κόστος εργασίας και απώλειας ανταγωνιστικότητας, ιδίως σε οικονομίες εξωστρεφείς και εξαρτημένες από τις εξαγωγές.

Η Διεθνής Οργάνωση Εργασίας (ILO) έχει τονίσει τη σημασία μιας **καθολικής κάλυψης** του κατώτατου μισθού σε όλες τις κατηγορίες εργαζομένων, υπογραμμίζοντας όμως την ανάγκη σύνδεσής του με τα συνολικά κοινωνικά μέτρα και τις πολιτικές για τους ευάλωτους.¹⁸⁵

Η ενίσχυση του κατώτατου μισθού δεν πρέπει να λειτουργεί απομονωμένα, αλλά εντός ενός **ολοκληρωμένου πλαισίου πολιτικής αγοράς εργασίας**, με εργαλεία όπως:

- Επιδότηση των ασφαλιστικών εισφορών για τους χαμηλόμισθους
- Ενίσχυση της συλλογικής διαπραγματεύσεως
- φορολογικές ελαφρύνσεις για όσους εργοδότες διατηρούν ή αυξάνουν τις θέσεις εργασίας.

7.1.4 Ο κατώτατος μισθός ως εργαλείο οικονομικής πολιτικής και ανταγωνιστικότητας

Μέσω της πολιτικής για τις κατώτατες αποδοχές, οι κυβερνήσεις επηρεάζουν τη **ζήτηση**, τη **συσσώρευση κεφαλαίου**, τις **αναπτυξιακές προσδοκίες**, αλλά και την **εξωτερική ανταγωνιστικότητα** της οικονομίας.

¹⁸³ Global Wage Report 2022-23, International Labour Organization, 2022.

https://ec.europa.eu/eurostat/statistics%E2%80%91explained/index.php/Minimum_wage_statistics

¹⁸⁴ Ανακοίνωση για προσαρμογή επιδομάτων, Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, 2023.

¹⁸⁵ Minimum Wage Policy Guide, ILO, 2019.

Η ισορροπία ανάμεσα στην **κοινωνική λειτουργία** και την **οικονομική αποτελεσματικότητα** του κατώτατου μισθού συνιστά βασική πρόκληση, ιδίως σε χώρες με έντονη εξάρτηση από τις εξαγωγές ή τον τουρισμό.

Εσωτερική ζήτηση και αναπτυξιακό αποτύπωμα

Η αύξηση του κατώτατου μισθού μπορεί να λειτουργήσει ως εργαλείο **ενίσχυσης της εγχώριας ζήτησης**,¹⁸⁶ κυρίως μέσω της αύξησης της κατανάλωσης από τα χαμηλότερα εισοδηματικά στρώματα, τα οποία έχουν υψηλότερη οριακή ροπή προς κατανάλωση (marginal propensity to consume).¹⁸⁷ Σε περιόδους ύφεσης ή/και οικονομικής στασιμότητας, η πολιτική αύξησης των κατώτατων αμοιβών συνιστά **αντικυκλικό μέτρο**, λειτουργώντας ως αυτόματος σταθεροποιητής (automatic stabilizer)¹⁸⁸ στην οικονομία.¹⁸⁹

Επιπλέον, υπάρχουν ενδείξεις ότι οι αυξήσεις του κατώτατου μισθού μπορούν να ωθήσουν την **παραγωγικότητα της εργασίας**, μέσω καλύτερης διαχείρισης ανθρώπινων πόρων, μείωσης της εναλλαγής προσωπικού και αύξησης της επαγγελματικής δέσμευσης.²⁹⁴

Εξωτερική ανταγωνιστικότητα και κόστος εργασίας

Ωστόσο, σε εξωστρεφείς οικονομίες, όπως η ελληνική, η αυστηρή σύνδεση του κατώτατου μισθού με την αγοραστική δύναμη και τον πληθωρισμό, χωρίς ταυτόχρονη βελτίωση της παραγωγικότητας, ενδέχεται να υπονομεύσει την **εξωτερική ανταγωνιστικότητα**. Αυτό συμβαίνει διότι, η αύξηση του μοναδιαίου κόστους εργασίας (unit labour cost)¹⁹⁰ σε σύγκριση με άλλες χώρες, μπορεί να πλήξει την ανταγωνιστική θέση των εξαγωγικών επιχειρήσεων.

Σύμφωνα με το Διεθνές Νομισματικό Ταμείο, η ταχεία αύξηση των μισθών χωρίς αντίστοιχη αύξηση της παραγωγικότητας οδηγεί σε **απώλεια μεριδίου αγοράς**, ιδιαίτερα σε αγορές υψηλής τιμολογιακής ευαισθησίας.

Ο κατώτατος μισθός στο πλαίσιο αναπτυξιακής στρατηγικής

Η πολιτική κατώτατου μισθού πρέπει να εντάσσεται σε ένα **ολοκληρωμένο πλαίσιο αναπτυξιακής στρατηγικής**, το οποίο περιλαμβάνει:

- Επενδύσεις στην **τεχνολογική αναβάθμιση και ψηφιοποίηση** των επιχειρήσεων
- Ενίσχυση της **τεχνικής εκπαίδευσης** και της **διά βίου μάθησης**
- Μηχανισμούς **παρακολούθησης της παραγωγικότητας ανά κλάδο**
- Θεσμούς **συλλογικής διαπραγμάτευσης** με πραγματικό αντίκτυπο.

Μόνο μέσω αυτών των συμπληρωματικών παρεμβάσεων μπορεί η αύξηση των κατώτατων αποδοχών να είναι **βιώσιμη και οικονομικά αποδοτική**.

Πεδίο Επίδρασης	Θετική Επίπτωση	Αρνητική Επίπτωση
Ιδιωτική Κατανάλωση	Αύξηση ζήτησης για βασικά αγαθά	Πληθωριστικές πιέσεις σε εγχώριες τιμές
Παραγωγικότητα	Βελτίωση δέσμευσης εργαζομένων	Κόστος προσαρμογής για μικρές επιχειρήσεις
Απασχόληση	Καλύτερη αποδοτικότητα σε σταθερές θέσεις	Πιθανές απώλειες σε χαμηλής ειδίκευσης θέσεις
Ανταγωνιστικότητα	Πίεση για καινοτομία	Αύξηση μοναδιαίου κόστους εργασίας
Δημόσια οικονομικά	Μείωση επιδομάτων (ανεργίας, ένδειας)	Αυξημένο κόστος μέσω συνδεδεμένων επιδομάτων

Πηγή: Προσαρμογή από OECD - 2023, ILO - 2022, IMF - 2022

Πίνακας 27. Ενδεχόμενες μακροοικονομικές επιπτώσεις αύξησης κατώτατου μισθού

¹⁸⁶ Global Wage Report 2022-23, ILO, 2022.

https://ec.europa.eu/eurostat/statistics%E2%80%91explained/index.php/Minimum_wage_statistics

¹⁸⁷ https://en.wikipedia.org/wiki/Marginal_propensity_to_consume.

¹⁸⁸ https://en.wikipedia.org/wiki/Automatic_stabilizer.

¹⁸⁹ Minimum wage setting in the EU: Approaches and challenges, Eurofound, 2020.

¹⁹⁰ <https://www.oecd.org/en/data/indicators/unit-labour-costs.html>.

7.1.5 Ο ρόλος των συλλογικών διαπραγματεύσεων και των κοινωνικών εταίρων στη διαμόρφωση του κατώτατου μισθού

Η διαδικασία καθορισμού του κατώτατου μισθού δεν αποτελεί αποκλειστικά κρατική αρμοδιότητα, αλλά επηρεάζεται άμεσα από τη **δομή και τη δύναμη των κοινωνικών εταίρων**. Η συμμετοχή των συνδικάτων, των εργοδοτικών ενώσεων και των θεσμικών συμβουλευτικών οργάνων εξασφαλίζει μεγαλύτερη νομιμοποίηση, αποδοχή και αποτελεσματικότητα της πολιτικής κατώτατων αμοιβών. Σύμφωνα με την Οδηγία (Ε.Ε.) 2022/2041, τα κράτη μέλη οφείλουν να ενισχύσουν τον ρόλο των κοινωνικών διαπραγματεύσεων, εφόσον η κάλυψη από συλλογικές συμβάσεις είναι κάτω του 80% του εργατικού δυναμικού.

Μοντέλα καθορισμού κατώτατου μισθού

Διεθνώς, διακρίνονται δύο βασικά μοντέλα:

- **Κρατικό μοντέλο (statutory minimum wage):** Η κυβέρνηση καθορίζει το ύψος του κατώτατου μισθού με βάση εισηγήσεις τεχνικών φορέων, συνήθως ύστερα από διαβούλευση.
- **Διαπραγματευτικό μοντέλο (negotiated minimum wage):** Ο κατώτατος μισθός προκύπτει από εθνικές ή κλαδικές συλλογικές συμβάσεις μεταξύ εργοδοτών και εργαζομένων.

Στην Ελλάδα ισχύει το **κρατικό μοντέλο**, αλλά με **υποχρεωτική γνωμοδότηση** των κοινωνικών εταίρων και επιστημονικών ιδρυμάτων, όπως: το ΚΕΠΕ και η Τράπεζα της Ελλάδος.¹⁹¹

Ο ρόλος της συλλογικής διαπραγμάτευσης στην επάρκεια των αμοιβών

Οι χώρες με **ισχυρή και οργανωμένη συλλογική διαπραγμάτευση**, όπως: το Βέλγιο, η Αυστρία ή οι Σκανδιναβικές χώρες, παρουσιάζουν **υψηλότερα επίπεδα μισθολογικής επάρκειας**, μικρότερη μισθολογική ανισότητα και μικρότερη ανάγκη για νομοθετημένο κατώτατο μισθό.¹⁹²

Η ύπαρξη συλλογικών συμβάσεων οδηγεί, σε:

- **Περισσότερο στοχευμένες αμοιβές**, ανάλογες με τις συνθήκες κάθε κλάδου
- **Καλύτερη προσαρμογή** σε οικονομικούς κύκλους
- **Διατήρηση του κοινωνικού διαλόγου**, μειώνοντας τις πιθανότητες κοινωνικών συγκρούσεων.¹⁹³

Η ελληνική ιδιαιτερότητα και οι προοπτικές

Μετά τη χρηματοοικονομική κρίση, η Ελλάδα υπέστη σημαντική απορρύθμιση του συστήματος συλλογικών διαπραγματεύσεων. Η αναστολή της επεκτασιμότητας των συλλογικών συμβάσεων και η μείωση της κάλυψης των εργαζομένων επέφεραν περιορισμό της διαπραγματευτικής ισχύος των συνδικάτων.

Παρά τις θετικές νομοθετικές εξελίξεις την τελευταία πενταετία, όπως: η αποκατάσταση της αρχής της ευνοϊκότερης ρύθμισης¹⁹⁴ και η μερική επαναφορά της επεκτασιμότητας, η **κάλυψη από συλλογικές συμβάσεις στην Ελλάδα παραμένει χαμηλή**, κάτω από 25%, σύμφωνα με στοιχεία του ΙΝΕ/ΓΣΕΕ.¹⁹⁵

Προτάσεις πολιτικής: Ενίσχυση της θεσμικής συμμετοχής

Η ενίσχυση του ρόλου των κοινωνικών εταίρων απαιτεί:

- **Θεσμική σταθερότητα** στο πλαίσιο των διαπραγματεύσεων
- **Ενίσχυση της τριμερούς διαβούλευσης** (εργαζόμενοι - εργοδότες - κράτος)

¹⁹¹ Νόμος 4172/2013 και σχετικές εφαρμοστικές ΥΑ (περί καθορισμού κατώτατου μισθού μέσω Υπουργικής Απόφασης).

https://ypergasias.gov.gr/wp-content/uploads/2021/02/%CE%BD.-4172-2013_%CE%A6%CE%95%CE%9A_%CE%91_167_2013.pdf

¹⁹² Global Wage Report: What Lies Behind Gender Pay Gaps, ILO, 2018. <https://www.ilo.org/global/research/global-reports/global-wage-report/2018/lang--en/index.htm>

¹⁹³ Negotiating Our Way Up, OECD, 2021. https://www.oecd.org/en/publications/negotiating-our-way-up_1fd2da34-en.html

¹⁹⁴ Το 2018.

¹⁹⁵ Ετήσια Έκθεση για την Ελληνική Οικονομία και την Απασχόληση, ΙΝΕ-ΓΣΕΕ, 2023. https://www.inegsee.gr/wp-content/uploads/2023/11/ETHSIA_EKTHESH_23_E-BOOK.pdf

- **Στήριξη των μικρών εργοδοτικών και συνδικαλιστικών οργανώσεων**, ώστε να συμμετέχουν ενεργά στη διαδικασία
- **Διασφάλιση της εφαρμογής των συλλογικών συμβάσεων**, μέσω ελέγχων και αυστηροποίησης κυρώσεων.

Η ενεργή συμμετοχή των κοινωνικών εταίρων δεν συμβάλλει μόνο στην ορθολογικότερη διαμόρφωση του κατώτατου μισθού, αλλά και στη **βελτίωση της εμπιστοσύνης στο θεσμικό πλαίσιο της αγοράς εργασίας**.

7.1.6 Οι μακροπρόθεσμες επιπτώσεις της αύξησης του κατώτατου μισθού

Η αύξηση του κατώτατου μισθού μπορεί να επιφέρει **σημαντικές δευτερογενείς επιδράσεις** τόσο στο εσωτερικό της αγοράς εργασίας όσο και στο σύνολο της οικονομικής δραστηριότητας. Οι επιπτώσεις αυτές δεν είναι άμεσες, αλλά διαχέονται σταδιακά μέσω **μηχανισμών προσαρμογής μισθών, κόστους, κατανάλωσης και επενδύσεων**.

Επιπλέον, οι **μακροπρόθεσμες συνέπειες** εξαρτώνται σε μεγάλο βαθμό από το επίπεδο παραγωγικότητας, την ποιότητα θεσμών και την κατεύθυνση των δημόσιων πολιτικών.

Επιπτώσεις στο σύνολο των μισθών και στην κατανομή εισοδήματος

Όπως έχει αναλυθεί και προηγουμένως, η αύξηση του κατώτατου μισθού τείνει να συμπαρασύρει και **άλλες μισθολογικές κατηγορίες κλάδων της οικονομίας** προς τα πάνω, κυρίως εκείνες που βρίσκονται πλησίον του κατώτατου επιπέδου (π.χ. βοηθοί, εργάτες, τεχνίτες αρχικής βαθμίδας).

Το φαινόμενο αυτό επιβεβαιώθηκε στην Ελλάδα μετά τις αυξήσεις των ετών 2022 και 2023, όπου παρατηρήθηκε αύξηση του μέσου μισθού στον ιδιωτικό τομέα κατά 4,4% για κάθε 10% αύξηση στον κατώτατο.¹⁹⁶

Αυτό δημιουργεί **μια νέα μισθολογική "συμπίεση"** στις κατώτερες και μεσαίες κλίμακες, επιτείνοντας την ανάγκη για επαναξιολόγηση των επιχειρησιακών δομών και των ιεραρχιών αποδοχών.

Πιθανές επιπτώσεις στην απασχόληση και στις επενδύσεις

Αν και η εμπειρική έρευνα δεν καταδεικνύει ισχυρή σύνδεση μεταξύ αύξησης του κατώτατου μισθού και συνολικής μείωσης της απασχόλησης, **ειδικές ομάδες** (όπως: οι νέοι, οι μακροχρόνια άνεργοι ή/ και οι ανειδίκευτοι εργαζόμενοι) ενδέχεται να αντιμετωπίσουν μεγαλύτερα εμπόδια εισόδου στην αγορά εργασίας, όταν το κόστος πρόσληψης αυξάνεται.

Από την πλευρά των επιχειρήσεων, η αύξηση του κατώτατου μισθού επηρεάζει τις **επενδυτικές αποφάσεις** μέσω της μεταβολής της απόδοσης του κεφαλαίου. Ειδικά σε τομείς έντασης εργασίας, το κόστος προσαρμογής ενδέχεται να οδηγήσει είτε σε **καθυστερήσεις επενδύσεων** είτε σε **επιτάχυνση αυτοματισμού**, με πιθανές συνέπειες στην ποιότητα και τη διαθεσιμότητα των θέσεων εργασίας.¹⁹⁷

Πληθωριστικές πιέσεις και εξωτερική ανταγωνιστικότητα

Μακροπρόθεσμα, η συνεχής αύξηση του κατώτατου μισθού χωρίς συνοδευτικές παρεμβάσεις στην παραγωγικότητα μπορεί να προκαλέσει **δομικές πληθωριστικές πιέσεις**. Το αυξημένο κόστος εργασίας ενδέχεται να ενσωματωθεί στις τελικές τιμές αγαθών και υπηρεσιών, ειδικά σε τομείς χωρίς έντονο ανταγωνισμό ή δυνατότητες παραγωγικής καινοτομίας.¹⁹⁸

¹⁹⁶ Ενδιάμεση Έκθεση για τη Νομισματική Πολιτική, Τράπεζα της Ελλάδος, 2023.

https://www.bankofgreece.gr/Publications/Inter_NomPol2023.pdf

¹⁹⁷ World Employment and Social Outlook, ILO, 2021. https://www.ilo.org/global/research/global-reports/weso/trends2021/WCMS_795453/lang--en/index.htm

¹⁹⁸ HICP inflation rate, Eurostat, 2022. <https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/tec00118/default/table?lang=en>

Επιπλέον, η **εξωτερική ανταγωνιστικότητα** μιας οικονομίας μπορεί να πληγεί, αν οι αυξήσεις κατώτατων αμοιβών υπερβαίνουν τους ρυθμούς αύξησης της παραγωγικότητας ή την εξέλιξη των μοναδιαίων εργατικών δαπανών στις ανταγωνίστριες χώρες.¹⁹⁹

Μακροπρόθεσμη επίδραση στη φορολογική βάση και στις κοινωνικές παροχές

Μία **θετική μακροχρόνια επίπτωση** της αύξησης του κατώτατου μισθού είναι η **ενίσχυση της φορολογικής βάσης**, καθώς αυξάνονται τα δηλωμένα εισοδήματα και οι εισφορές κοινωνικής ασφάλισης.

Παράλληλα, μειώνεται η ανάγκη για χορήγηση συμπληρωματικών κοινωνικών επιδομάτων ή ενισχύσεων προς τα χαμηλόμισθα νοικοκυριά.²⁰⁰

Ωστόσο, αν οι αυξήσεις δεν συνοδεύονται από αύξηση της απασχόλησης, μπορεί να υπάρξει πίεση στο **δημοσιονομικό ισοζύγιο**, ειδικά αν η οικονομική ανάπτυξη δεν επιταχυνθεί επαρκώς, ώστε να απορροφήσει το πρόσθετο κόστος.

7.2 Παράγοντες που επηρεάζουν τον κατώτατο μισθό

Η αποτελεσματικότητα της νομισματικής πολιτικής εξαρτάται, μεταξύ άλλων, από τη δυνατότητα παρέμβασής της στην πραγματική οικονομία μέσω της επιρροής στους μισθούς και τις τιμές. Ο κατώτατος μισθός, ως μία μορφή θεσμικής παρέμβασης στην αγορά εργασίας, αποτελεί νομοθετικά καθορισμένη δυσκαμψία στους μισθούς και παίζει σημαντικό ρόλο στον τρόπο, που η νομισματική πολιτική μεταδίδεται στην οικονομία. Ωστόσο, η βιβλιογραφία εξετάζει περιορισμένα τη διασύνδεση του με τις πολιτικές αυτές, παρά τη σημασία του ως εργαλείο διασφάλισης αγοραστικής δύναμης, κοινωνικής συνοχής και καταπολέμησης της φτώχειας.

7.2.1 Οικονομετρική μεθοδολογία υπολογισμού κατώτατου μισθού

Η προσέγγιση μέσω οικονομετρικής ανάλυσης παρέχει ένα εργαλείο εντοπισμού και κατανόησης των παραγόντων που καθορίζουν τον κατώτατο μισθό. Το πρώτο βήμα είναι ο προσδιορισμός του κατάλληλου μοντέλου, όπως η πολλαπλή γραμμική παλινδρόμηση ή τα μοντέλα χρονοσειρών.

Παρακάτω, αναλύεται η επιλογή μεταβλητών οι οποίοι αναμένεται να επηρεάζουν τον κατώτατο μισθό, όπως το κόστος διαβίωσης, η παραγωγικότητα της εργασίας, τα ποσοστά ανεργίας και ο πληθωρισμός.²⁰¹ Η μέθοδος ελαχίστων τετραγώνων (OLS)²⁰² χρησιμοποιείται κυρίως για την εκτίμηση των σχέσεων.

Η τελική εκτίμηση του μοντέλου πραγματοποιείται με εργαλεία όπως: το Stata²⁰³, η Python²⁰⁴ ή γλώσσες προγραμματισμού και BI²⁰⁵ εργαλεία, παρέχοντας ποσοτικές προβλέψεις και δυνατότητα προσαρμογών. Οι βασικές παράμετροι του μοντέλου περιλαμβάνουν τη σταθερά (εκτίμηση του κατώτατου μισθού, όταν όλες οι μεταβλητές είναι μηδέν), τους συντελεστές (οι επιδράσεις κάθε μεταβλητής στον μισθό) και τον παράγοντα λάθους (ανεξήγητες ή μη παρατηρούμενες επιδράσεις).

Χώρα	Κατώτατος Μισθός (€/ώρα)	Δείκτης Κόστους Διαβίωσης
Γερμανία	12,00 €	65,26
Γαλλία	11,52 €	74,14
ΗΠΑ	7,25 €	71,05
Ισπανία	8,45 €	53,77

¹⁹⁹ Inflation and competitiveness divergences in the euro area countries, European Central Bank, 2023.

<https://ideas.repec.org/a/ecb/ecbbox/202300048.html>

²⁰⁰ Taxing Wages 2020, OECD, 2020. https://www.oecd.org/content/dam/oecd/en/publications/reports/2020/04/taxing-wages-2020_6a65f91b/047072cd-en.pdf

²⁰¹ Minimum Wages. MIT Press, D. Neumark, & W. Wascher, 2008. <https://mitpress.mit.edu/9780262515085/minimum-wages/>

²⁰² https://en.wikipedia.org/wiki/Ordinary_least_squares.

²⁰³ <https://en.wikipedia.org/wiki/Stata>.

²⁰⁴ [https://en.wikipedia.org/wiki/Python_\(programming_language\)](https://en.wikipedia.org/wiki/Python_(programming_language)).

²⁰⁵ https://en.wikipedia.org/wiki/Business_intelligence_software.

Χώρα	Κατώτατος Μισθός (€/ ώρα)	Δείκτης Κόστους Διαβίωσης
Ελλάδα	4,83 €	50,87

Πηγή: Numbeo Eurostat, ILO Global Wage Database, 2023

Πίνακας 28. Κατώτατος Μισθός και Δείκτης Κόστους Διαβίωσης

7.2.2 Παράγοντες διαμόρφωσης κατώτατου μισθού

Η διαμόρφωση του κατώτατου μισθού εξαρτάται από ένα πλέγμα κοινωνικών, οικονομικών και θεσμικών παραγόντων, όπως αναλύεται παρακάτω.

Παράγοντας	Περιγραφή
Κόστος διαβίωσης και πληθωρισμός	Οι αυξήσεις στο κόστος βασικών αγαθών, όπως: η στέγαση, η ενέργεια και η διατροφή, επιβάλλουν την αναπροσαρμογή του κατώτατου μισθού για τη διατήρηση της αγοραστικής δύναμης ²⁰⁶
Παραγωγικότητα	Η σχέση μεταξύ αύξησης παραγωγικότητας και μισθών θεωρείται κρίσιμη για τη βιωσιμότητα και τη δίκαιη κατανομή των καρπών της ανάπτυξης ²⁰⁷
Συνθήκες στην αγορά εργασίας	Ο δείκτης ανεργίας και η διαθεσιμότητα θέσεων απασχόλησης διαμορφώνουν τις συνθήκες διαπραγμάτευσης και επηρεάζουν τον καθορισμό του κατώτατου μισθού ³²⁶
Νομοθεσία και δημόσια πολιτική	Η κρατική βούληση, μέσω νόμων και ρυθμιστικών πλαισίων, διαμορφώνει τις συνθήκες υιοθέτησης, αναθεώρησης και εφαρμογής του κατώτατου μισθού
Ρόλος συνδικάτων	Οι συλλογικές διαπραγματεύσεις αποτελούν σημαντικό μηχανισμό πίεσης για την αύξηση του κατώτατου μισθού, κυρίως σε χώρες με θεσμοθετημένη συμμετοχή των συνδικάτων στις διαδικασίες χάραξης πολιτικής ³¹⁶
Πολιτισμικές και κοινωνικές αξίες	Οι αντιλήψεις περί δικαιοσύνης, αξιοπρέπειας και κοινωνικής συνοχής επηρεάζουν τον πολιτικό λόγο και τη στήριξη ή όχι για τον κατώτατο μισθό
Επίπεδο ανάπτυξης	Οι ανεπτυγμένες χώρες έχουν μεγαλύτερη δυνατότητα στήριξης υψηλότερων κατώτατων μισθών, αντανakλώντας το γενικότερο επίπεδο εισοδημάτων και κόστους ζωής ²⁰⁸
Παγκοσμιοποίηση	Οι οικονομίες που εξαρτώνται από τις εξαγωγές ή δρουν σε ανταγωνιστικά διεθνή περιβάλλοντα τείνουν να προσαρμόζουν τον κατώτατο μισθό με κριτήριο τη διεθνή ανταγωνιστικότητα
Αντιμετώπιση φτώχειας και ανισοτήτων	Ο κατώτατος μισθός χρησιμοποιείται από πολλές κυβερνήσεις ως εργαλείο κοινωνικής πολιτικής για την άμβλυνση της ανισότητας και την εξάλειψη της φτώχειας ³²⁶

Πίνακας 29. Παράγοντες διαμόρφωσης κατώτατου μισθού

7.2.3 Τύποι, κριτήρια και μαθηματικά μοντέλα υπολογισμού και προσαρμογής του κατώτατου μισθού

Η ανάπτυξη μαθηματικών και υπολογιστικών μοντέλων συμβάλλει σημαντικά στην πρόβλεψη και τον καθορισμό του κατώτατου μισθού, στη βάση αντικειμενικών δεικτών. Οι τύποι που ακολουθούν, αν και απλοποιημένοι, συνοψίζουν κύριες πρακτικές που χρησιμοποιούνται ή παγκόσμια έχουν προταθεί:

Τύποι υπολογισμού και μαθηματικά μοντέλα

Οι μαθηματικοί τύποι που χρησιμοποιούνται για τον υπολογισμό και την προσαρμογή του κατώτατου μισθού διαφοροποιούνται ανάλογα με τους στόχους της πολιτικής, τη διαθεσιμότητα δεδομένων και τη φιλοσοφία της κοινωνικής πολιτικής.

Θεωρητική βάση και πρακτική εφαρμογή

Παρακάτω παρουσιάζονται εκτεταμένες μορφές τέτοιων υπολογισμών του κατώτατου μισθού, οι οποίες συνοδεύονται με τις αντίστοιχες θεωρητικές βάσεις και πρακτικές εφαρμογές.

- **Κατώτατος Μισθός = Δείκτης Κόστους Διαβίωσης × Καλάθι Βασικών Αναγκών**
Αντικατοπτρίζει τις απαραίτητες δαπάνες ενός νοικοκυριού, χρησιμοποιείται σε πολλές εθνικές μελέτες.
- **Κατώτατος Μισθός = Αξιοπρεπής Μισθός / (1 - Ποσοστό Εξοικονόμησης)**
Δυναμικό μοντέλο που λαμβάνει υπόψη την ανάγκη αποταμίευσης.³³²

²⁰⁶ Global Wage Report 2020-21, ILO, 2020. <https://vvnli.gov.in/en/iloreports/ilo-2020-global-wage-report-2020-21>

²⁰⁷ Productivity Statistics, OECD, 2021. https://www.oecd.org/content/dam/oecd/en/publications/reports/2021/04/oecd-productivity-statistics-2020_ac9e0a47/d2ffea6f-en.pdf

²⁰⁸ World Development Indicators, World Bank, 2020. <https://www.worldbank.org/en/publication/wdi2020>

- **Κατώτατος Μισθός = 60% του Διάμεσου Μισθού**
Μοντέλο που υιοθετείται ευρέως στην Ε.Ε. στο πλαίσιο της οδηγίας για επαρκείς κατώτατους μισθούς.²⁰⁹
- **Κατώτατος Μισθός = Παραγωγικότητα ανά Ώρα × Ώρες Εργασίας ανά Εβδομάδα × Εβδομάδες/Ετος**
Συνδέεται άμεσα με την απόδοση εργασίας.²⁹⁴
- **Κατώτατος Μισθός = [(Κόστος Διαβίωσης + Πληθωρισμός) × Συντελεστής Παραγωγικότητας] / Ποσοστό Συμμετοχής στην Αγορά Εργασίας**
Σύνθετο και εν μέρει προγνωστικό μοντέλο που ενσωματώνει οικονομικά μεγέθη.²⁹⁴
- **Κατώτατος Μισθός = Βασικός Δείκτης Επιβίωσης × Συντελεστής Τοπικών Συνθηκών**
Χρησιμοποιείται για γεωγραφική διαφοροποίηση σε ομοσπονδιακά κράτη.³³²
- **Κατώτατος Μισθός = Κατώτατο Όριο Φτώχειας × 1,25**
Θεωρείται ασφαλές όριο για την αποτροπή φτωχοποίησης εργαζομένων.³³¹
- **Κατώτατος Μισθός = (Δείκτης Κοινωνικού Εισοδήματος + Καλάθι Τροφίμων + Μέσο Ενοίκιο) / Άτομα Νοικοκυριού**
Προτείνεται για αναλύσεις αξιοπρεπούς διαβίωσης.³³¹

Δυναμικά ή/ και κανονιστικά μοντέλα

Οι παρακάτω τύποι επεκτείνουν την υπάρχουσα τυπολογία και περιλαμβάνουν και πιο δυναμικά ή κανονιστικά μοντέλα, με σκοπό την κάλυψη περισσότερων εναλλακτικών προσδιορισμών του κατώτατου μισθού:

- **Κατώτατος Μισθός = Βασικός Δείκτης Επιβίωσης × Συντελεστής Τοπικών Συνθηκών**
Λαμβάνονται υπόψη διαφορές κόστους ζωής ανά περιφέρεια.²¹⁰
- **Κατώτατος Μισθός = Μέσος Καθαρός Μισθός × Αναλογία Ανισότητας**
Μειώνει το χάσμα ανισοτήτων μέσω μεταβλητής αναλογίας (π.χ. 60% του διάμεσου ή 45% του μέσου).
- **Κατώτατος Μισθός (ετήσιος) = ΑΕΠ × Συντελεστής Εργασιακής Συμμετοχής × Συντελεστής Κατανομής**
Δυναμικό μοντέλο βασισμένο στην παραγωγικότητα της οικονομίας και κοινωνικούς στόχους.
- **Κατώτατος Μισθός = Κατώτατο Όριο Φτώχειας × 1,25**
Μοντέλο για αποτροπή φτωχοποίησης εργαζομένων.²¹¹
- **Κατώτατος Μισθός = (Δείκτης Κοινωνικού Εισοδήματος + Τιμή Ενοικίου + Καλάθι Διατροφής) / Νοικοκυριό**
Χρησιμοποιείται σε μελέτες αξιοπρεπούς διαβίωσης.

Θεσμικό πλαίσιο, πολιτικοί στόχοι και τη διαθεσιμότητα στατιστικών δεδομένων

Αυτά τα μοντέλα επιτρέπουν προσαρμογές για τον υπολογισμό του κατώτατου μισθού, ανάλογα με το θεσμικό πλαίσιο, τους πολιτικούς στόχους και τη διαθεσιμότητα στατιστικών δεδομένων.

- **Κατώτατος Μισθός = Δείκτης Κόστους Διαβίωσης × Καλάθι Βασικών Αναγκών**
Υπολογίζεται βάσει του κόστους ζωής σε συνδυασμό με τις βασικές ανάγκες (διατροφή, στέγαση, υγεία).
- **Κατώτατος Μισθός = Αξιοπρεπής Μισθός / (1 - Ποσοστό Εξοικονόμησης)**
Χρησιμοποιείται όταν υπάρχει προκαθορισμένος στόχος αξιοπρεπούς διαβίωσης και ποσοστό εξοικονόμησης.
- **Κατώτατος Μισθός = Ποσοστό του Μέσου ή Διάμεσου Μισθού × Μέσος ή Διάμεσος Μισθός**

²⁰⁹ Approaches to setting the minimum wage, Publications Office of the European Union, Eurofound, 2022.

<https://www.eurofound.europa.eu/en/publications/2022/regulating-minimum-wage-and-other-forms-pay-self-employed>

²¹⁰ Εφαρμόζεται σε αποκεντρωμένα συστήματα (π.χ. ΗΠΑ).

²¹¹ Προτείνεται από τον International Labour Organization και τα Ηνωμένα Έθνη.

Εφαρμόζεται για να διασφαλιστεί αναλογική σχέση μεταξύ κατώτατου και γενικού μισθολογικού επιπέδου.

- **Κατώτατος Μισθός = Παραγωγικότητα ανά Ώρα × Ώρες Εργασίας ανά Εβδομάδα × Εβδομάδες ανά Έτος**
Συνδέει τον κατώτατο μισθό με το παραγόμενο προϊόν εργασίας.
- **Κατώτατος Μισθός = [(Κόστος Διαβίωσης + Πληθωρισμός) × Συντελεστής Παραγωγικότητας] / Ποσοστό Συμμετοχής στην Αγορά Εργασίας**
Σύνθετο μοντέλο που ενσωματώνει πολλαπλές οικονομικές μεταβλητές.

Παρακάτω παρουσιάζονται συνοπτικά τύποι υπολογισμού του κατώτατου μισθού με βάση διάφορους μαθηματικούς τύπους.

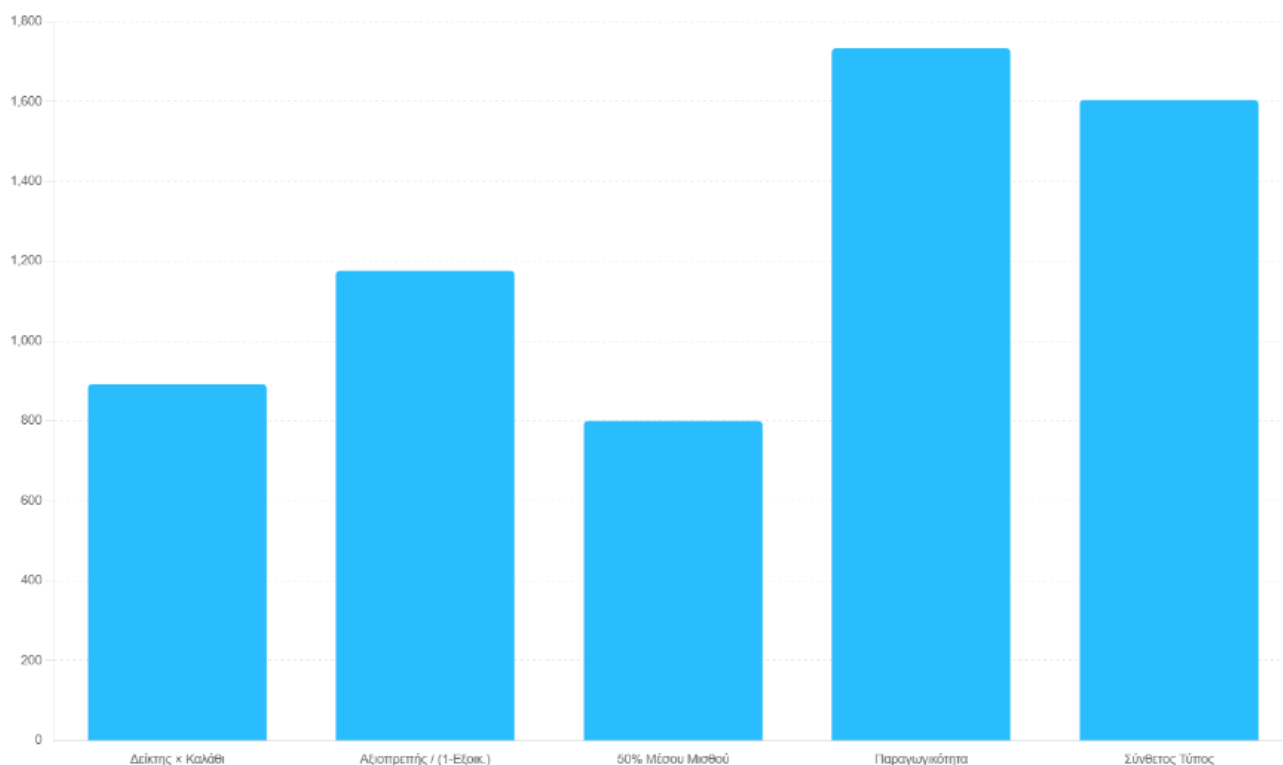
Τύπος	Υποθετικά Δεδομένα	Κατώτατος Μισθός (€/μήνα)
Δείκτης Κόστους × Καλάθι	$1,05 \times 850$	892,50
Αξιοπρεπής / (1 - Εξοικ.)	$1.000 / (1 - 0.15)$	1.176,47
50% × Μέσος Μισθός	$0,5 \times 1.600$	800,00
Παραγωγικότητα × Ώρες × Εβδομάδες	$10 \times 40 \times 52$	20800,00 (ετήσιος)
Σύνθετος τύπος	$[(850+3\%) \times 1,1] / 0,6$	≈ 1.604,25

Σημείωση: Οι τιμές είναι ενδεικτικές και βασισμένες σε υποθετικά ή μέσους όρους δεδομένων.

Πηγή: Προσαρμογή βάση των ILO, το Eurofound και εθνικά στατιστικά στοιχεία

Πίνακας 30. Παράδειγμα εφαρμογής τύπων υπολογισμού κατώτατου μισθού

Στο διάγραμμα παρακάτω απεικονίζονται συγκριτικά τις εκτιμήσεις του κατώτατου μισθού βάση των προαναφερθέντων τύπων για την Ελλάδα εφαρμόζοντας ενδεικτικά δεδομένα, για το 2023. Η Ελλάδα χρησιμοποιείται ως παράδειγμα λόγω της διαθεσιμότητας στοιχείων και της σύνδεσης του κατώτατου μισθού με το καλάθι βασικών αναγκών και το δείκτη τιμών καταναλωτή.



Πηγή: Προσαρμοσμένοι υπολογισμοί βάσει ILO, Eurofound, World Bank, ELSTAT, 2023

Διάγραμμα 24. Συγκριτική προσέγγιση τύπων υπολογισμού κατώτατου μισθού

Ο παρακάτω πίνακας συνοψίζει την εφαρμογή διαφορετικών μαθηματικών μοντέλων υπολογισμού κατώτατου μισθού σε επιλεγμένες χώρες:

Χώρα	Μοντέλο Υπολογισμού	Περιγραφή & Πηγή
Γερμανία	60% του διάμεσου μισθού	Σύμφωνα με την Οδηγία ΕΕ 2022/2041 [14]
Γαλλία	Συνδεδεμένο με πληθωρισμό + παραγωγικότητα	INSEE και γαλλικό υπουργείο Εργασίας
ΗΠΑ	Ομοσπονδιακός + πολιτειακός + ΔΤΚ τοπικά	BLS & EPI (Economic Policy Institute)
Καναδάς	Ποσοστό διαμέσου μισθού ανά επαρχία	Stats Canada, ανάλογα με πληθυσμιακή και γεωγραφική διαφοροποίηση
Ελλάδα	Καλάθι βασικών αναγκών και δείκτης τιμών καταναλωτή	ELSTAT, ILO και Υπ. Εργασίας

Πηγή: Eurofound-2022, ILO-2020, BLS, INSEE, EPI, ELSTAT, Stats Canada

Πίνακας 31. Μαθηματικά Μοντέλα Υπολογισμού σε Διεθνές Επίπεδο

7.3 Κατευθυντήριοι παράμετροι για τον προσδιορισμό του κατώτατου μισθού

Η αναγκαία, ισορροπία ανάμεσα στην επάρκεια του κατώτατου μισθού για την αξιοπρεπή διαβίωση και στις ευρύτερες δημοσιονομικές και οικονομικές επιπτώσεις, επιβάλλει τη διαμόρφωσή του με γνώμονα μια δέσμη τεκμηριωμένων κριτηρίων, λαμβάνοντας υπόψη τόσο τις εγχώριες, όσο και τις βέλτιστες πρακτικές, παγκόσμια.

Η θέσπιση κατώτατου μισθού προϋποθέτει την ύπαρξη σαφώς ορισμένων και τεκμηριωμένων κριτηρίων, τα οποία διασφαλίζουν ότι η διαδικασία καθορισμού του στηρίζεται σε αντικειμενικά και κοινωνικά δίκαια θεμέλια.²¹²

Στο πλαίσιο αυτό, οι κατευθυντήριες παράμετροι για τον προσδιορισμό του κατώτατου μισθού περιλαμβάνουν, μεταξύ άλλων, τα ακόλουθα κριτήρια:

- Κριτήριο 1: την αγοραστική δύναμη του κατώτατου μισθού
- Κριτήριο 2: το σχετικό μέγεθος των μισθών και η κατανομή τους
- Κριτήριο 3: το ρυθμό αύξησης των μισθών
- Κριτήριο 4: τους Οικονομικούς παράγοντες.

Η θεσμική ενσωμάτωση τέτοιων παραμέτρων μπορεί να συμβάλει τόσο στη διασφάλιση αξιοπρεπών συνθηκών διαβίωσης για τους εργαζομένους, όσο και στη διατήρηση της ανταγωνιστικότητας της οικονομίας.

7.3.1 Κριτήριο 1: Αγοραστική δύναμη του κατώτατου μισθού

Η αγοραστική δύναμη του κατώτατου μισθού αποτελεί κρίσιμο δείκτη για την κοινωνική και οικονομική επάρκεια του εισοδήματος των εργαζομένων, οι οποίοι βρίσκονται στα χαμηλότερα επίπεδα της μισθολογικής κλίμακας. Στο πλαίσιο της Ε.Ε. και ειδικότερα των χωρών της Ευρωζώνης, η προσέγγιση της αγοραστικής δύναμης καθίσταται θεμελιώδης, καθώς η σύγκριση του κατώτατου μισθού σε απόλυτες τιμές (ονομαστικά ευρώ) συχνά αποκρύπτει τις διαφοροποιήσεις στο κόστος ζωής.

Η Ελλάδα, αν και συγκαταλέγεται στις χώρες της Ευρωζώνης με θεσμοθετημένο κατώτατο μισθό, παρουσιάζει υστέρηση σε όρους αγοραστικής δύναμης σε σύγκριση με άλλες χώρες του ευρωπαϊκού Νότου ή της Κεντρικής Ευρώπης. Αυτή η απόκλιση υπονομεύει τη δυνατότητα των εργαζομένων να εξασφαλίσουν ένα ελάχιστο επίπεδο αξιοπρεπούς διαβίωσης και εγείρει ζητήματα κοινωνικής δικαιοσύνης και πολιτικής νομιμοποίησης.²¹³

²¹² Ετήσια Έκθεση για την Ελληνική Οικονομία, ΙΝΕ-ΓΣΕΕ, 2022. https://www.inegsee.gr/wp-content/uploads/2022/07/Ethsia_Ekthesi_2022.pdf

²¹³ Minimum wage statistics, τα δεδομένα αποτυπώνουν την προσαρμογή των κατώτατων μισθών σε PPS, Eurostat, 2024. https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Minimum_wage_statistics

Η επάρκεια του κατώτατου μισθού σε αγοραστικούς όρους δεν είναι στατική, αλλά εξαρτάται από την εξέλιξη του πληθωρισμού, των τιμών ενέργειας, των ενοικίων και άλλων βασικών αγαθών. Συνεπώς, η περιοδική αναπροσαρμογή του κατώτατου μισθού πρέπει να λαμβάνει υπόψη τον Δείκτη Τιμών Καταναλωτή (ΔΤΚ)²¹⁴ και το λεγόμενο «καλάθι βασικών αναγκών» του μέσου νοικοκυριού.

Αξίζει επίσης να σημειωθεί, ότι η βελτίωση της αγοραστικής δύναμης μπορεί να συμβάλει θετικά στην οικονομική μεγέθυνση μέσω της ενίσχυσης της εσωτερικής ζήτησης. Επιπλέον, εξασφαλίζει όρους κοινωνικής συνοχής, περιορίζοντας φαινόμενα εργασιακής φτώχειας και αποκλεισμού.

Ωστόσο, η αύξηση του κατώτατου μισθού χωρίς παράλληλη βελτίωση της παραγωγικότητας ή/ και του αριθμού των απασχολούμενων ενδέχεται να αυξήσει το μοναδιαίο κόστος εργασίας.²¹⁵

Το κριτήριο της αγοραστικής δύναμης αποτελεί, επομένως, αναγκαίο εργαλείο αναφοράς για κάθε πολιτική αναπροσαρμογής του κατώτατου μισθού. Πέραν των αριθμητικών συγκρίσεων, η λογική πίσω από αυτό το κριτήριο σχετίζεται άμεσα με την ίδια τη φιλοσοφία ύπαρξης ενός κατώτατου μισθού: την εξασφάλιση ενός αξιοπρεπούς επιπέδου ζωής σε όλους τους εργαζομένους, ανεξαρτήτως επαγγελματικού ή εκπαιδευτικού προφίλ.

7.3.2 Κριτήριο 2: Το σχετικό μέγεθος των μισθών και η κατανομή τους

Το δεύτερο βασικό κριτήριο για τον προσδιορισμό του κατώτατου μισθού αφορά στο σχετικό μέγεθος των μισθών, δηλαδή τη σχέση του κατώτατου μισθού προς τον μέσο ή διάμεσο μισθό μιας οικονομίας. Η θεώρηση αυτή έχει δύο κρίσιμες διαστάσεις: αφενός μετρά τον βαθμό ένταξης των χαμηλόμισθων εργαζομένων στο συνολικό μισθολογικό φάσμα, αφετέρου αξιολογεί την κοινωνική ισορροπία και τη δυναμική των ανισοτήτων.

Η σύγκριση του κατώτατου μισθού με τον διάμεσο μισθό (median wage)²¹⁶ χρησιμοποιείται ευρέως στον διεθνή διάλογο, καθώς αποτυπώνει με μεγαλύτερη ακρίβεια την κεντρική τάση του εισοδήματος σε μια οικονομία. Οι κατώτατοι μισθοί που αντιστοιχούν σε ποσοστό μικρότερο του 50% του διαμέσου μισθού ενδέχεται να μην είναι επαρκείς για την κάλυψη των βασικών αναγκών του εργαζόμενου.²⁹⁶ Αντιθέτως, ποσοστά άνω του 60% μπορεί να θεωρηθούν «υψηλά» και να επιβαρύνουν τη βιωσιμότητα των μικρών επιχειρήσεων, ειδικά σε οικονομίες με χαμηλή παραγωγικότητα.

Στην περίπτωση της Ελλάδας, σύμφωνα με στοιχεία του 2023, ο κατώτατος μισθός ανέρχεται περίπου στο 52% του διαμέσου, γεγονός που κατατάσσει τη χώρα κοντά στον ευρωπαϊκό μέσο όρο, αν και με σημαντικές διακυμάνσεις ανά κλάδο, φύλο και γεωγραφική περιφέρεια.²¹⁷

Χώρα	Κατώτατος/Διάμεσος (%)
Γαλλία	61
Πορτογαλία	60
Ισπανία	57
Ελλάδα	52
Ουγγαρία	46
Λιθουανία	41

Πηγή: Eurostat, 2023

Διάγραμμα 25. Κατώτατος Μισθός ως Ποσοστό του Διάμεσου Μισθού

Από την οπτική της κοινωνικής δικαιοσύνης, η εξέταση της εσωτερικής μισθολογικής κατανομής αναδεικνύει κρίσιμα ζητήματα: υψηλή συγκέντρωση εισοδημάτων στο ανώτερο ποσοστό εργαζομένων, μπορεί να οδηγήσει σε κοινωνικές εντάσεις, μειωμένη συνοχή και αυξανόμενη δυσαρέσκεια.

²¹⁴ https://en.wikipedia.org/wiki/Consumer_price_index.

²¹⁵ Employment Outlook, OECD, 2023. https://www.oecd.org/en/publications/oecd-employment-outlook-2023_08785bba-en.html

²¹⁶ https://en.wikipedia.org/wiki/National_average_salary.

²¹⁷ Έρευνα Εισοδήματος και Συνθηκών Διαβίωσης των Νοικοκυριών, ΕΛΣΤΑΤ, 2023.

<https://www.statistics.gr/documents/20181/993caad8-6cfa-b53e-272f-ffaac4d5eb47>

Η αύξηση του κατώτατου μισθού, όταν σχετίζεται με το μέσο μισθό, λειτουργεί αναδιανεμητικά, μειώνοντας τις εισοδηματικές ανισότητες και περιορίζοντας τον κίνδυνο εργασιακής φτώχειας.²¹⁸

Επιπλέον, το σχετικό μέγεθος των μισθών παίζει κρίσιμο ρόλο στην αποτροπή φαινομένων «μισθολογικού dumping», δηλαδή τεχνητής συμπίεσης των μισθών από εργοδότες που εκμεταλλεύονται τις χαμηλές κατώτατες αμοιβές ως ανταγωνιστικό πλεονέκτημα, π.χ.: στον τουρισμό, την εστίαση, την αγροτική παραγωγή, και κυρίως σε μικρές επιχειρήσεις που δυσκολεύονται να ενσωματώσουν εργαζομένους με αξιοπρεπείς όρους.³³⁵ Η διαστρωμάτωση των μισθών ανάλογα με την ηλικία, το φύλο, το επίπεδο εκπαίδευσης και την περιοχή κατοικίας αποτελεί επίσης καθοριστικό παράγοντα.

Για παράδειγμα, ο κατώτατος μισθός μπορεί να είναι ανεπαρκής για γυναίκες ή/ και νέους εργαζομένους σε τομείς με χαμηλότερη διαπραγματευτική ισχύ, όπως ο τομέας των λιανικών πωλήσεων ή οι υπηρεσίες καθαριότητας.

Συνεπώς, η αξιολόγηση του κατώτατου μισθού οφείλει να στηρίζεται σε πλήρη απεικόνιση της μισθολογικής δομής της οικονομίας. Η αποσύνδεση του κατώτατου μισθού από τη μέση κατανομή των μισθών ενέχει κινδύνους: είτε περιθωριοποίηση χαμηλόμισθων, ή υπέρμετρη επιβάρυνση μικρών εργοδοτών.

7.3.3 Κριτήριο 3: Ρυθμός αύξησης των μισθών

Ο ρυθμός αύξησης των μισθών αποτελεί κρίσιμο εργαλείο παρακολούθησης της δυναμικής της αγοράς εργασίας και πρέπει να ενσωματώνεται ως βασικό κριτήριο στον καθορισμό του κατώτατου μισθού. Η σημασία του έγκειται στην ικανότητά του να αποτυπώνει τις τάσεις που επικρατούν σε ευρύτερο επίπεδο, τόσο ως προς τις οικονομικές συνθήκες, όσο και ως προς τις κοινωνικές αντοχές.

Σύνδεση του κατώτατου μισθού με τον γενικό ρυθμό αύξησης των μισθών

Η διαμόρφωση του κατώτατου μισθού δεν μπορεί να αγνοήσει τις ευρύτερες εξελίξεις στο σύνολο των αποδοχών των εργαζομένων. Όταν ο γενικός ρυθμός αύξησης των μισθών αυξάνεται σημαντικά και ο κατώτατος μισθός μένει στάσιμος, δημιουργούνται φαινόμενα αποκλεισμού και περαιτέρω διεύρυνσης των εισοδηματικών ανισοτήτων. Αντίστροφα, η υπερβολική αύξηση του κατώτατου μισθού έναντι του μέσου μισθολογικού ρυθμού δημιουργεί στρεβλώσεις στην αγορά εργασίας, ιδίως για επιχειρήσεις με μικρή παραγωγικότητα ή περιορισμένη δυνατότητα μετακύλισης του κόστους.²¹⁹

Παράγοντες που επηρεάζουν την εξέλιξη των μισθών

Ο ρυθμός αύξησης των μισθών προσδιορίζεται από ποικίλους μεταβλητούς παράγοντες:

- **Οικονομική Ανάπτυξη:** Σε περιόδους θετικής ανάπτυξης, παρατηρείται αυξημένη ζήτηση εργασίας, γεγονός που ενισχύει την πίεση για υψηλότερες αμοιβές.
- **Πληθωρισμός:** Ο κατώτατος μισθός πρέπει να προσαρμόζεται ώστε να διατηρεί την αγοραστική δύναμη των εργαζομένων. Η μη ενσωμάτωση του πληθωρισμού μπορεί να οδηγήσει σε πραγματική μείωση του εισοδήματος.
- **Ανεργία:** Χαμηλά ποσοστά ανεργίας ενισχύουν τη διαπραγματευτική ισχύ των εργαζομένων και δημιουργούν τάσεις αύξησης μισθών.
- **Παραγωγικότητα:** Η άνοδος της παραγωγικότητας καθιστά βιώσιμη την αύξηση των αποδοχών χωρίς επιδείνωση της ανταγωνιστικότητας.
- **Κλαδική διαφοροποίηση:** Διαφορετικοί τομείς παρουσιάζουν αποκλίσεις στους ρυθμούς αύξησης των μισθών, γεγονός που επηρεάζει το συνολικό μέτρο αύξησης.²²⁰

²¹⁸ Minimum Wage Directive: Explanatory Memorandum, European Commission, 2022. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:52020PC0682>

²¹⁹ Adequate minimum wages in the EU, European Commission, 2022. <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2022/2041/oj/eng>

²²⁰ Annual growth of gross wages and salaries per employee, Eurostat, 2024.

<https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/bookmark/c29eed24-377e-4763-aaf0-0419906d2ecd?lang=en>

Έτος	Ονομαστικός Μισθός	Πραγματικός Μισθός	
2020	+1,2%	-1,0%	
2021	+1,5%	-0,6%	
2022	+2,1%	-1,4%	
2023	+5,0%	+0,8%	

Πηγή: ILO - 2023, Eurostat - 2024

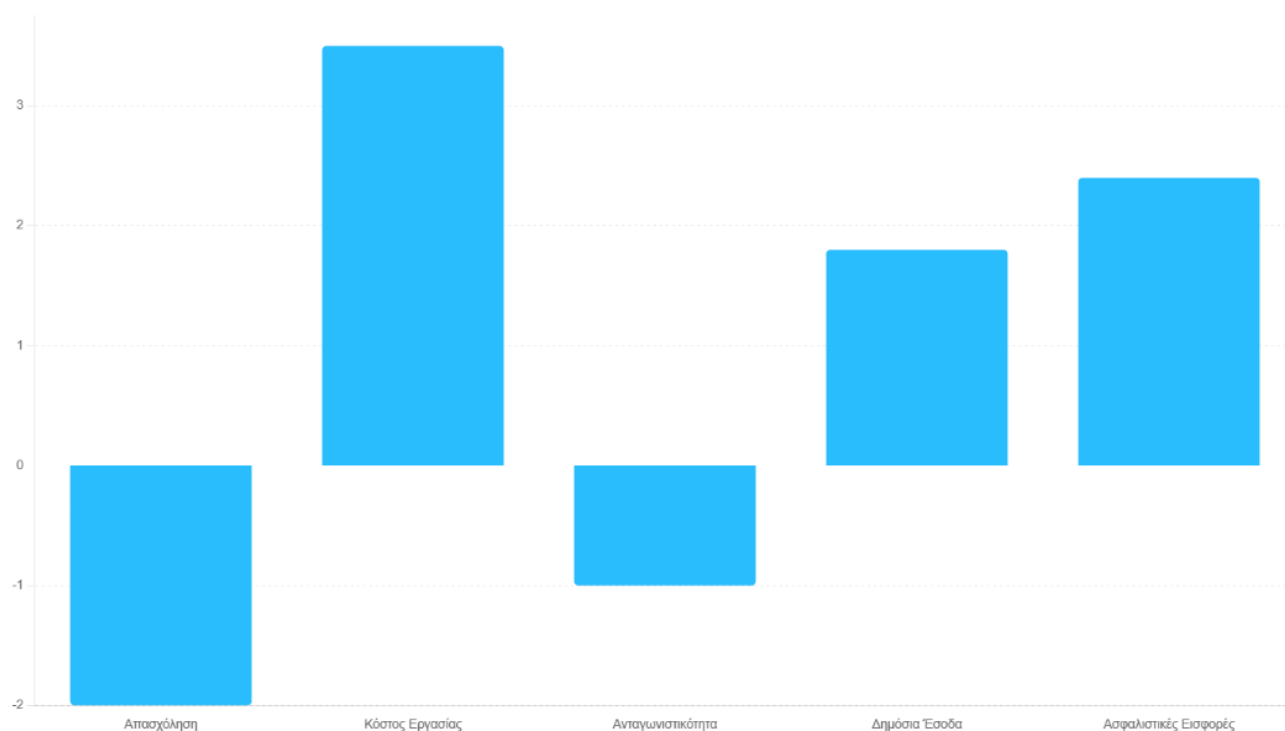
Πίνακας 32. Μέσος Ρυθμός Αύξησης Ονομαστικών και Πραγματικών Μισθών

Ο κοινωνικός και οικονομικός ρόλος του ρυθμού αύξησης

Η συνεχής αύξηση των μισθών συμβάλλει θετικά στη μείωση των ανισοτήτων, στη σταθερότητα της κατανάλωσης και στην ενίσχυση της εμπιστοσύνης προς την οικονομία.

Ωστόσο, εάν οι αυξήσεις αυτές δεν βασίζονται σε θεμελιώδη οικονομικά μεγέθη, όπως η παραγωγικότητα, μπορεί να οδηγήσουν σε πληθωριστικές πιέσεις και απώλεια ανταγωνιστικότητας.²²¹

Η προσαρμογή του κατώτατου μισθού με βάση τον μέσο ρυθμό αύξησης αποδοχών διασφαλίζει, ότι οι χαμηλόμισθοι εργαζόμενοι δεν αποκóπτονται από τη γενική ανοδική πορεία της οικονομίας. Ιδίως σε περιόδους κρίσης ή/ και αυξημένου πληθωρισμού, η μη αναπροσαρμογή του κατώτατου μισθού οδηγεί σε δραστική μείωση της πραγματικής αξίας του, με κοινωνικές και πολιτικές συνέπειες. Η εμπειρία χωρών όπως η Γαλλία και το Βέλγιο δείχνει ότι η ενσωμάτωση ενός μηχανισμού αυτόματης τιμαριθμικής αναπροσαρμογής (indexation) του κατώτατου μισθού μπορεί να λειτουργήσει σταθεροποιητικά και να ενισχύσει τη διαφάνεια των πολιτικών μισθών.²²²



Σημείωση: Τα ποσοστά είναι ενδεικτικά και βασίζονται σε μέσους όρους από τα ευρήματα των ανωτέρω πηγών.

Πηγή: OECD-2023, European Commission και INE-ΓΣΕΕ, 2023

Διάγραμμα 26. Εκτιμώμενη Επίδραση Αύξησης Κατώτατου Μισθού σε Βασικούς Οικονομικούς Δείκτες

²²¹ World Employment and Social Outlook Trends 2023, ILO, 2023. https://www.ilo.org/global/research/global-reports/weso/WCMS_865332/lang--en/index.htm

²²² Wage-setting mechanisms and minimum wage adjustment, OECD, 2021.

https://www.oecd.org/content/dam/oecd/en/publications/reports/2021/12/the-role-of-firms-in-wage-inequality_101116ef/7d9b2208-en.pdf

7.3.4 Κριτήριο 4: Οικονομικοί Παράγοντες

Το τέταρτο κριτήριο για τη διαμόρφωση του κατώτατου μισθού αφορά στο σύνολο των οικονομικών παραγόντων που αλληλοεπιδρούν με τις αμοιβές χαμηλού επιπέδου. Η εξέταση της μακροοικονομικής και μικροοικονομικής επίδρασης του κατώτατου μισθού είναι απαραίτητη για την εξισορρόπηση κοινωνικών στόχων και οικονομικής βιωσιμότητας.

Δημοσιονομικές συνέπειες

Η αύξηση του κατώτατου μισθού μπορεί να ενισχύσει τα δημόσια έσοδα μέσω της αύξησης των εισφορών κοινωνικής ασφάλισης και της φορολογίας εισοδήματος. Ταυτόχρονα, μειώνεται η ανάγκη κρατικών επιδομάτων προς εργαζόμενους χαμηλού εισοδήματος. Ωστόσο, σε περιπτώσεις υπερβολικής αύξησης, ενδέχεται να απαιτηθούν μέτρα στήριξης των εργοδοτών ή/ και να προκληθεί απορρύθμιση στις εργασιακές σχέσεις.²²³

Επίδραση στην απασχόληση

Η θεωρητική προσέγγιση προεικονίζει, ότι μία υπέρμετρη αύξηση του κατώτατου μισθού ενδέχεται να μειώσει τη ζήτηση για εργασία, κυρίως σε τομείς με χαμηλό περιθώριο κέρδους ή υψηλή εργασιακή ένταση. Η εμπειρική έρευνα παρουσιάζει, ότι οι αρνητικές επιπτώσεις είναι μέτριες έως αμελητέες όταν η αύξηση είναι σταδιακή και τεκμηριωμένη, αλλά αυξάνονται όταν εφαρμόζεται απότομα και χωρίς αντισταθμιστικά μέτρα.²²⁴

Παραγωγικότητα και μοναδιαίο κόστος εργασίας

Η αύξηση του κατώτατου μισθού μπορεί να λειτουργήσει ως κίνητρο βελτίωσης της παραγωγικότητας, μέσω της τεχνολογικής αναβάθμισης ή της ανακατανομής των πόρων. Ωστόσο, όταν η αύξηση των αμοιβών υπερβαίνει το ρυθμό αύξησης της παραγωγικότητας, τότε παρατηρείται άνοδος του μοναδιαίου κόστους εργασίας. Το γεγονός αυτό επηρεάζει αρνητικά την ανταγωνιστικότητα των ελληνικών προϊόντων και υπηρεσιών στο εξωτερικό.³⁰⁸

Ανταγωνιστικότητα και διεθνής σύγκριση

Η ανταγωνιστικότητα κόστους αποτελεί ένα από τα βασικότερα ζητήματα στη συζήτηση περί κατώτατων μισθών. Σύμφωνα με τον δείκτη real unit labour cost (ULC),²²⁵ η Ελλάδα έχει παρουσιάσει συγκριτικά μεγαλύτερη αύξηση του κόστους εργασίας τα τελευταία έτη σε σχέση με τον μέσο όρο της Ευρωζώνης. Αυτό σημαίνει, ότι η όποια αναπροσαρμογή πρέπει να ενσωματώνει και συγκριτικά στοιχεία με οικονομίες, όπως η Ισπανία, ή Πορτογαλία, ώστε να αποφεύγονται συστημικές ανισορροπίες.²²⁶

Κόστος διαβίωσης και μετανάστευση

Η μη αντιστοίχιση του κατώτατου μισθού με το τοπικό κόστος διαβίωσης οδηγεί σε αποδυνάμωση της εσωτερικής ζήτησης και εντείνει τάσεις μετανάστευσης εργαζομένων στο εξωτερικό. Ιδίως στους νέους και εξειδικευμένους εργαζόμενους, η αδυναμία κάλυψης βασικών αναγκών μπορεί να αποτελέσει καταλυτικό παράγοντα για έξοδο από τη χώρα, επιφέροντας μακροπρόθεσμες αρνητικές συνέπειες και για το ασφαλιστικό σύστημα.²²⁷

7.3.5 Συμπληρωματικά κριτήρια για τον υπολογισμό του κατώτατου μισθού

Επίπεδο συλλογικής διαπραγμάτευσης

²²³ Fiscal Monitor: Strengthening the Credibility of Public Finances, IMF, 2021. <https://www.imf.org/-/media/Files/Publications/fiscal-monitor/2021/October/English/ch2.ashx>

²²⁴ Minimum Wages: Policy Trends and Impacts, OECD, 2022. https://www.oecd.org/en/publications/minimum-wages-in-times-of-rising-inflation_8792bb79-en.html

²²⁵ <https://www.oecd.org/en/data/indicators/unit-labour-costs.html>.

²²⁶ Labour Market and Wage Developments in Europe, European Commission, 2023. https://employment-social-affairs.ec.europa.eu/labour-market-and-wage-developments-europe-2023_en

²²⁷ Living and working in Greece: Country profile, Eurofound, 2020. <https://www.eurofound.europa.eu/en/country/greece>

Ένα από τα σημαντικότερα εργαλεία που επηρεάζουν το ύψος του κατώτατου μισθού είναι το επίπεδο και η εμβέλεια των συλλογικών διαπραγματεύσεων.

Η ενίσχυση της συλλογικής διαπραγμάτευσης εξασφαλίζει, ότι ο κατώτατος μισθός καθορίζεται με κοινωνική νομιμοποίηση και αντανakλά τις πραγματικές συνθήκες εργασίας σε επιμέρους κλάδους.

Παράδειγμα: Στη Σουηδία, όπου δεν υπάρχει νομοθετημένος κατώτατος μισθός, το 90% των εργαζομένων καλύπτεται από συλλογικές συμβάσεις, διασφαλίζοντας επαρκείς αμοιβές.

Φύλο και ισότητα των αμοιβών

Η διάσταση του φύλου πρέπει να ληφθεί υπόψη στη χάραξη πολιτικής για τον κατώτατο μισθό, ιδιαίτερα επειδή οι γυναίκες τείνουν να υπερεκπροσωπούνται σε χαμηλόμισθες θέσεις. Η Eurofound διαπιστώνει ότι οι γυναίκες αποτελούν το 60% των εργαζομένων που αμείβονται με κατώτατο μισθό στην Ευρώπη.¹⁸¹ Επομένως, η αύξησή του λειτουργεί ως εργαλείο περιορισμού του **gender pay gap**.

Πρόταση πολιτικής: Ετήσια δημοσίευση της επίδρασης του κατώτατου μισθού στη μείωση της μισθολογικής ανισότητας μεταξύ φύλων.

Γεωγραφική διαφοροποίηση

Το κόστος διαβίωσης δεν είναι ενιαίο σε ολόκληρη τη χώρα. Ιδιαίτερα στην Ελλάδα, οι τιμές σε βασικά αγαθά και στέγαση διαφέρουν σημαντικά μεταξύ Αθήνας, ηπειρωτικών και νησιωτικών περιοχών.

Η περιφερειακή διαφοροποίηση του κατώτατου μισθού (όπως εφαρμόζεται π.χ. στην Ινδονησία ή σε πολιτείες των ΗΠΑ) μπορεί να συμβάλει στην καλύτερη ευθυγράμμιση με τις τοπικές ανάγκες.²²⁸

Επιφύλαξη: Η διαφοροποίηση απαιτεί μηχανισμό εποπτείας, ώστε να μη δημιουργούνται εσωτερικές ανισότητες ή συνθήκες «εσωτερικού dumping».

Επαγγελματική και ηλικιακή κατηγοριοποίηση

Σε ορισμένες χώρες, εφαρμόζεται διαφοροποιημένος κατώτατος μισθός για νέους, ανειδίκευτους ή μαθητευόμενους εργαζόμενους (π.χ. Ολλανδία, Αυστραλία). Στην Ελλάδα, η προηγούμενη διάκριση ανά ηλικία (κάτω των 25) καταργήθηκε το 2019, κατόπιν κοινωνικών αντιδράσεων και μετά από σύσταση της Επιτροπής Εμπειρογνομόνων.²²⁹

Επιχείρημα υπέρ: Η διατήρηση χαμηλότερου μισθού για νέους μπορεί να μειώσει την ανεργία τους.

Επιχείρημα κατά: Η διάκριση ηλικιακής βάσης υπονομεύει την αρχή της ίσης μεταχείρισης.

7.3.6 Σύνοψη

Η ανάλυση των προτεινόμενων κριτηρίων για τον υπολογισμό του κατώτατου μισθού αναδεικνύει την πολυδιάστατη φύση του θεσμού και την ανάγκη για ένα ισόρροπο, τεκμηριωμένο και ευέλικτο σύστημα καθορισμού του. Ο κατώτατος μισθός δεν αποτελεί μόνο εργαλείο ρύθμισης της αγοράς εργασίας. Είναι ταυτόχρονα μέσο κοινωνικής πολιτικής, μηχανισμός ενίσχυσης της αγοραστικής δύναμης και παράγοντας διατήρησης της μακροοικονομικής ισορροπίας. Από τη μελέτη των βασικών και των συμπληρωματικών κριτηρίων, προκύπτουν ορισμένα συμπεράσματα:

- **Η αγοραστική δύναμη** πρέπει να παραμένει πυρήνας της συζήτησης, με συνεχή σύνδεση του κατώτατου μισθού με το καλάθι βασικών αγαθών και τον πληθωρισμό.
- **Η σχέση με τον διάμεσο μισθό** είναι κρίσιμη για τη διασφάλιση της κοινωνικής ισορροπίας και της διατηρησιμότητας των αμοιβών.
- **Ο ρυθμός αύξησης των μισθών**, ως αντανάκλαση της οικονομικής πορείας και παραγωγικότητας, πρέπει να ενσωματώνεται δυναμικά στη διαδικασία.

²²⁸ Wage-setting institutions and minimum wage variation across regions, OECD, 2021.

²²⁹ Τελική Έκθεση για τον Νέο Κατώτατο Μισθό στην Ελλάδα, Επιτροπή Εμπειρογνομόνων για τον Κατώτατο Μισθό, 2019.

- **Οι μακροοικονομικοί δείκτες** (απασχόληση, ανταγωνιστικότητα, δημοσιονομικά) λειτουργούν ως δείκτες αντοχής του συστήματος και πρέπει να αξιολογούνται με βάση αξιόπιστα στοιχεία.

Παράλληλα, τα **συμπληρωματικά κριτήρια** υπενθυμίζουν, ότι η χάραξη πολιτικής δεν μπορεί να αγνοεί τον κοινωνικό διάλογο, την ισότητα των φύλων, τις περιφερειακές ανισότητες και τις μεταβολές στην αγορά εργασίας.

Κεφάλαιο 8. Πρόταση ανάπτυξης ψηφιακού εργαλείου για τον υπολογισμό του κατώτατου μισθού

Το έργο «Μηχανισμός Συγκέντρωσης Στοιχείων και Υπολογισμού του Κατώτατου Μισθού» συνιστά μια σύνθετη, πολυπαραγοντική πληροφοριακή υποδομή, η οποία θα δημιουργηθεί στη βάση της τεχνολογικής καινοτομίας, θεσμικής εγκυρότητας και κοινωνικής χρησιμότητας. Στις ενότητες του ακολουθούν θα παρουσιαστεί η αποτύπωση των βασικών διαστάσεων του έργου. σ

Θα συμπεριλάβει από τη μεθοδολογία ανάπτυξης έως τα εργαλεία διαχείρισης κινδύνων, προσφέροντας ένα πλήρες πλαίσιο τεκμηρίωσης, αξιολόγησης και διαλειτουργικής εφαρμογής:

1. Μεθοδολογία ανάπτυξης λογισμικού

Η ανάπτυξη του συστήματος θα βασιστεί στη λογική της εύστροφης ανάπτυξης (Agile), με έμφαση στην ανθρωποκεντρική σχεδίαση, την αρθρωτή αρχιτεκτονική και την υιοθέτηση αποδεδειγμένων προτύπων λογισμικού. Ο σχεδιασμός διεπαφών, γραφημάτων και στατιστικών αναφορών ενίσχυσε την ευχρηστία και διαφάνεια.

2. Μεθοδολογία ελέγχου δοκιμών

Η πολυεπίπεδη διαδικασία δοκιμών θα περιλαμβάνει white-box, black-box, unit, integration, system και acceptance testing. Παράλληλα, η αξιολόγηση ευχρηστίας θα εξασφαλίσει, ότι το τελικό λογισμικό ανταποκρίνεται στις ανάγκες των χρηστών με αποτελεσματικό και αποδοτικό τρόπο.

3. Μεθοδολογία διασφάλισης ποιότητας λογισμικού

Η ποιότητα θα διασφαλιστεί με αμυντικό προγραμματισμό, οργάνωση δεδομένων, σχεδίαση με συμβόλαιο και πολιτικές διαλειτουργικότητας. Οι μετρικές ποιότητας και η συνεχής αξιολόγηση του κώδικα αποτελούν κεντρικό άξονα βιώσιμης τεχνικής υποστήριξης.

4. Ανάλυση κύριων λειτουργικών ενοτήτων

Θα αναλυθούν οι ρόλοι χρηστών, τα μεταδεδομένα, οι μέθοδοι υπολογισμού, οι παραμετρικές φόρμες και οι διεπαφές οπτικού προγραμματισμού. Η επεκτασιμότητα, η επαναχρησιμοποίηση και η ευκολία στη συντήρηση του συστήματος θα αποτυπωθούν μέσω modular αρχιτεκτονικής.

5. Διασφάλιση εύρυθμης υλοποίησης και επίτευξης των στόχων

Στη φάση της πιλοτικής λειτουργίας, ως κρίσιμο στάδιο αξιολόγησης της τεχνικής και οργανωτικής ωριμότητας, θα χρησιμοποιηθούν δείκτες KPI, dashboards και feedback loops για τους εμπλεκόμενους φορείς με στόχο τη συνεχή βελτιστοποίηση.

6. Εκπαίδευση χρηστών

Η εκπαιδευτική στρατηγική θα βασιστεί σε blended learning, μικρο-μαθήματα, διαδραστικά σενάρια και σύγχρονα LMS. Η εξατομίκευση ανά ρόλο, η δυνατότητα πιστοποίησης και η συμμόρφωση με τις οδηγίες WCAG αποτελούν κριτήρια της ολοκληρωμένης μάθησης.

7. GDPR και διαχείριση δεδομένων

Η προστασία προσωπικών δεδομένων και η ασφάλεια των πληροφοριών θα διασφαλιστούν μέσω πλήρους συμμόρφωσης με τον ΓΚΠΔ²³⁰ και τις οδηγίες OWASP.²³¹ Η πολιτική ελαχιστοποίησης δεδομένων, η ψευδωνυμοποίηση και η καταγραφή ενεργειών αποτελούν στοιχεία ψηφιακής υπευθυνότητας.

8. Τεχνική περιγραφή

Η τεχνική υποδομή θα αναλυθεί ως πολυεπίπεδη αρχιτεκτονική με χρήση τεχνολογιών cloud, μικροϋπηρεσιών, RESTful APIs και εργαλείων BI. Τα χαρακτηριστικά επεκτασιμότητας και οπτικού προγραμματισμού καθιστούν τη λύση ευέλικτη και τεχνολογικά ώριμη.

²³⁰ <https://eur-lex.europa.eu/EL/legal-content/summary/general-data-protection-regulation-gdpr.html>

²³¹ <https://owasp.org/>

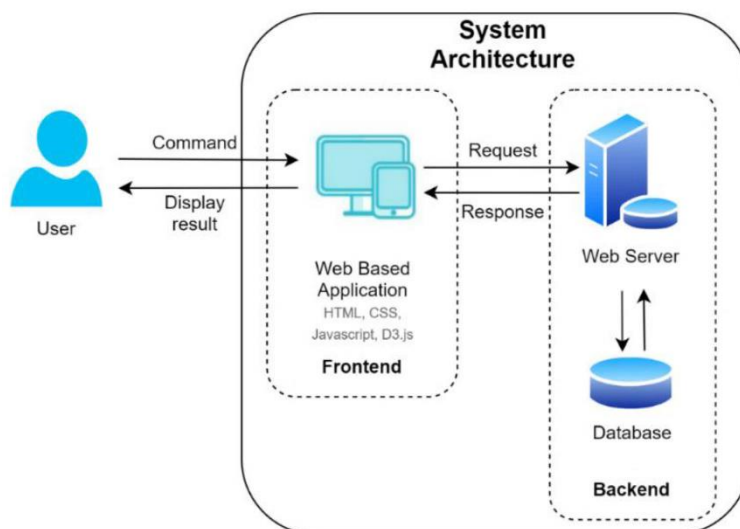
9. Εργαλεία και διαχείριση υλοποίησης

Η χρήση του Open Project, η παρακολούθηση δεικτών ποιότητας, η διαχείριση κινδύνων κατά ISO 31000 και η ανάλυση εμπλεκόμενων υπογραμμίζουν την ανάγκη για διακυβέρνηση βασισμένη σε δεδομένα και έλεγχο επί των διαδικασιών.

Το σύστημα πληροφορικής που προτείνεται θα λειτουργεί ως ένα διαφανές, τεκμηριωμένο και διαλειτουργικό εργαλείο δημόσιας πολιτικής. Θα καλύπτει τις τεχνικές, λειτουργικές, νομικές και εκπαιδευτικές παραμέτρους ενός σύγχρονου ψηφιακού μηχανισμού. Η ολιστική του προσέγγιση μπορεί να αποτελέσει πρότυπο για την εφαρμογή τεχνολογικών λύσεων στον δημόσιο τομέα με κοινωνική αποστολή και στρατηγικό ρόλο στη χάραξη πολιτικής.

8.1 Μεθοδολογία ανάπτυξης λογισμικού

Η ανάπτυξη ενός πληροφοριακού συστήματος για τον υπολογισμό του κατώτατου μισθού απαιτεί μια ολοκληρωμένη, ευέλικτη και επεκτάσιμη προσέγγιση, ικανή να προσαρμόζεται τόσο στις θεσμικές ανάγκες, όσο και στις απαιτήσεις των τελικών χρηστών. Για τον σκοπό αυτό, επιλέγεται η υιοθέτηση συνδυαστικής μεθοδολογίας που περιλαμβάνει την ευέλικτη ανάπτυξη λογισμικού (Agile),²³² τον ανθρωποκεντρικό σχεδιασμό, την αρθρωτή αρχιτεκτονική, καθώς και την υιοθέτηση βέλτιστων προτύπων σχεδίασης. Η χρήση αυτών των τεχνικών θα διασφαλίζει όχι μόνο την αποδοτική παραγωγή του λογισμικού, αλλά και τη μακροχρόνια βιωσιμότητά του. Παρακάτω παρουσιάζεται ένα ενδεικτικό διάγραμμα αρθρωτής αρχιτεκτονικής:



Πηγή: mdpi.com [\[Link\]](#)

Διάγραμμα 27. Αρχιτεκτονική συστήματος πληροφορικής

8.1.1 Διαδικασία εύστροφης ανάπτυξης (Agile software development)

Η μεθοδολογία Agile, και ιδιαίτερα το πλαίσιο Scrum, αποτελεί την κυρίαρχη προσέγγιση ανάπτυξης λόγω της επαναληπτικής της φύσης και της έμφασης στην προσαρμοστικότητα. Η ανάπτυξη του μηχανισμού υπολογισμού του κατώτατου μισθού θα απαιτεί συνεχή επικοινωνία με θεσμικούς φορείς, οικονομικούς αναλυτές και τελικούς χρήστες (δημόσιοι υπάλληλοι, στατιστικοί, σχεδιαστές πολιτικής, κ.ά.). Οι βασικές αρχές που θα εφαρμοστούν, περιλαμβάνουν:

- **Κύκλους ανάπτυξης διάρκειας 2-3 εβδομάδων**, με προκαθορισμένα παραδοτέα (deliverables)
- **Εβδομαδιαία meetings** για της ευθυγράμμιση ομάδας

²³² Agile Manifesto, Beck et al., 2001.

- **Προτεραιοποίηση μεθόδων υπολογισμού και δεδομένων** (π.χ. αναθεωρήσεις μισθολογικών δεικτών)
- **Άμεση ενσωμάτωση σχολίων από τους χρήστες και feedback loops.**

Η ευελιξία του Agile επιτρέπει τη σταδιακή ενσωμάτωση αλγορίθμων ή/ και αλλαγών, οι οποίες θα προέρχονται από τη νομοθεσία χωρίς να διαταράσσεται ο πυρήνας του συστήματος.

8.1.2 Ανθρωποκεντρική σχεδίαση και ευχρηστία

Η Ανθρωποκεντρική Σχεδίαση (Human-Centered Design, HCD)²³³ τοποθετεί τον χρήστη στο επίκεντρο του κύκλου ανάπτυξης. Στο πλαίσιο του παρόντος έργου, οι ομάδες ανάλυσης θα πραγματοποιήσουν **συνεντεύξεις και παρατηρήσεις σε τελικούς χρήστες**, για να καθορίσουν τα σενάρια χρήσης και τις ανάγκες πληροφόρησης. Οι βασικές αρχές HCD που θα εφαρμοστούν είναι:

- **Χαρτογράφηση διαδρομών χρήστη (user journeys)** για κατανόηση του λειτουργικού πλαισίου
- **Σχεδιασμός πρωτοτύπων διεπαφών**, με εργαλεία όπως το Figma και ενσωμάτωση εργονομικών αρχών
- **Αξιολόγηση ευχρηστίας μέσω A/B testing** και δοκιμές με πραγματικούς χρήστες
- **Χρήση απλής γλώσσας και οπτικής ιεράρχησης** (π.χ. heatmaps για δεδομένα που χρησιμοποιούνται περισσότερο).

Το τελικό αποτέλεσμα θα στοχεύει σε προσβάσιμες διεπαφές, φιλικές προς μη τεχνικούς χρήστες, αλλά με δυνατότητες εμβάθυνσης για ειδικούς αναλυτές.

8.1.3 Σχεδίαση γραφημάτων και αναφορών

Η ανάγκη για στατιστικές αναφορές και πολιτικές αποφάσεις απαιτεί ισχυρή δυνατότητα **οπτικοποίησης δεδομένων**.²³⁴ Η σχεδίαση γραφημάτων θα υλοποιηθεί με γνώμονα τα εξής:

- **Διαδραστικά dashboards (π.χ., με Power BI ή Grafana)** που παρέχουν αθροιστικά και χρονικά δεδομένα για μισθολογικούς δείκτες
- **Δυνατότητα εξαγωγής αναφορών σε PDF, CSV, Excel** με προσαρμογή πεδίων
- **Αυτόματες ενημερώσεις δεδομένων** από συνδεδεμένες πηγές μέσω API (ΕΛΣΤΑΤ, Eurostat, κ.ά.).

Το σύστημα θα υποστηρίζει επίσης προκαθορισμένα και δυναμικά φίλτρα, ώστε οι χρήστες να επιλέγουν μεταβλητές, όπως ενδεικτικά: πληθωρισμός, αγοραστική δύναμη ή/ ανεργία ώστε να παρακολουθούν τις επιδράσεις τους στον υπολογισμό του κατώτατου μισθού.

8.1.4 Διασφάλιση αρθρωτής σχεδίασης και υιοθέτηση patterns

Η σχεδίαση του συστήματος θα ακολουθεί τις αρχές της **Αρθρωτής Σχεδίασης (Modular Design)**²³⁵ και θα βασίζεται σε αποδεδειγμένα **πρότυπα αρχιτεκτονικής** (Design Patterns). Η διάσπαση σε υποσυστήματα επιτρέπει:

- **Εύκολη αναβάθμιση και προσθήκη νέων αλγορίθμων ή/ και πηγών δεδομένων**, χωρίς επανασχεδίαση
- **Επαναχρησιμοποίηση κώδικα** μέσω κοινών modules (π.χ. authentication, data ingestion)
- **Χρήση αρχιτεκτονικής MVC** (Model-View-Controller) για διαχωρισμό επιχειρησιακής λογικής και διεπαφής

²³³ Η HCD προσεγγίζει την ευχρηστία ως προϊόν συνεχούς αξιολόγησης, Norman, 2013.

²³⁴ Η χρήση οπτικοποίησης δεδομένων ως μέσο λήψης αποφάσεων παρουσιάζεται σε πλήθος ερευνών στη δημόσια διοίκηση, Few, 2009.

²³⁵ Modular Design προτείνεται ως βέλτιστη πρακτική σε κυβερνητικά πληροφοριακά συστήματα, Garlan et al., 2002.

- **Pattern** όπως το **Factory** για **δυναμική δημιουργία αλγορίθμων υπολογισμού** και το **Observer** για παρακολούθηση μεταβολών δεδομένων.

Η συνδυαστική εφαρμογή των παραπάνω μεθοδολογιών (Agile, HCD, Modular Design, Data Visualization) θα οδηγήσει στη δημιουργία ενός ευέλικτου, χρηστικού και επεκτάσιμου συστήματος υπολογισμού κατώτατου μισθού, ικανού να προσαρμόζεται στις μεταβαλλόμενες ανάγκες της δημόσιας διοίκησης και της οικονομικής πραγματικότητας.

8.2 Μεθοδολογία ελέγχου δοκιμών

Η επιτυχής υλοποίηση ενός πληροφοριακού συστήματος για τον υπολογισμό του κατώτατου μισθού δεν εξαρτάται μόνο από την αρτιότητα του σχεδιασμού, αλλά και από την **αυστηρή και συστηματική διαδικασία ελέγχου δοκιμών (software testing)**. Η μεθοδολογία ελέγχου θα εξασφαλίζει την αξιοπιστία, την ορθότητα και την ασφάλεια του συστήματος, ιδιαίτερα σε περιβάλλοντα υψηλής σημασίας, όπως τα δημόσια οικονομικά και η χάραξη πολιτικής. Η προσέγγιση θα περιλαμβάνει τόσο τεχνικές **μαύρου (black-box)**, όσο και **λευκού κουτιού (white-box)**, καλύπτει όλα τα **επίπεδα ελέγχου** και ενσωματώνει **αξιολόγηση ευχρηστίας**.

8.2.1 Μέθοδοι ελέγχου

Η συνδυαστική χρήση διαφορετικών τεχνικών ελέγχου είναι απαραίτητη για την πλήρη κάλυψη των απαιτήσεων του συστήματος:

- **Έλεγχος Μαύρου Κουτιού²³⁶ (Black-Box Testing)**: Εστιάζει στην εξωτερική λειτουργικότητα, ανεξαρτήτως της εσωτερικής δομής του κώδικα. Εφαρμόζεται ιδιαίτερα στις διεπαφές χρηστών και στις συναρτήσεις υπολογισμού μισθού. Περιλαμβάνει:
 - **Δοκιμές εισόδου-εξόδου** για μεθόδους υπολογισμού
 - **Σενάρια οριακών τιμών (boundary value analysis)** π.χ. εισοδήματα κοντά στο όριο υπολογισμού
 - **Έλεγχος κανονικότητας δεδομένων (data validation tests)** από εξωτερικές πηγές (π.χ. Eurostat).
- **Έλεγχος Λευκού Κουτιού²³⁷ (White-Box Testing)**: Εξετάζει την εσωτερική ροή του κώδικα. Χρησιμοποιείται για την αξιολόγηση:
 - **Ροής ελέγχου (control flow testing)** σε αλγορίθμους
 - **Κάλυψης εντολών και κλάδων (statement/branch coverage)**
 - **Διαδρομών δεδομένων (data flow analysis)** σε modules επεξεργασίας μισθολογικών μεταβλητών.

Επιπλέον, στο πλαίσιο της δοκιμής της αξιοπιστίας και της ανθεκτικότητας του συστήματος σε κακόβουλες ενέργειες, θα ενσωματωθεί επιπλέον ένα στάδιο **penetration testing (δοκιμές διείσδυσης)**. Πρόκειται για μια διαδικασία ελεγχόμενης προσομοίωσης επιθέσεων με στόχο την **εντοπισμό πιθανών τρωτών σημείων** της πλατφόρμας, τα οποία θα μπορούσαν να αξιοποιηθούν από κακόβουλους χρήστες ή λογισμικό. Η μέθοδος αυτή επιτρέπει την αξιολόγηση της ασφάλειας του συστήματος τόσο σε επίπεδο backend (βάσεις δεδομένων, APIs) όσο και frontend (φόρμες, εισαγωγή δεδομένων χρήση).

Η εφαρμογή του penetration testing θα βασιστεί σε εργαλεία ανοικτού κώδικα, όπως: το OWASP ZAP και το Burp Suite Community Edition, τα οποία θα διενεργούν αυτοματοποιημένες και ημι-χειροκίνητες δοκιμές για SQL injection, XSS (cross-site scripting) και CSRF (cross-site request forgery). Μέσα από αυτή τη διαδικασία θα επιβεβαιώνεται, ότι η πλατφόρμα συμμορφώνεται με βασικά πρότυπα ασφαλείας (π.χ. OWASP Top 10), χωρίς να εντοπιστούν κρίσιμες ευπάθειες.

²³⁶ Myers et al., 2011 <https://academic.oup.com/aje/article/174/11/1228/111688>

²³⁷ Beizer, 1990. <https://citeseerx.ist.psu.edu/document?doi=28abbfdcd695f6ffc18c5041f8208dcfc8810aaf&repid=rep1&type=pdf>

Η ένταξη του penetration testing ως μέρος του συνολικού κύκλου ελέγχου θα ενισχύσει την εμπιστοσύνη στην αξιοπιστία της τεχνικής λύσης που προτείνεται.

8.2.2 Επίπεδα ελέγχου

Η υλοποίηση του ελέγχου θα γίνεται στα παρακάτω επίπεδα:²³⁸

Τμηματικός Έλεγχος (Unit Testing)

Κάθε μέθοδος υπολογισμού του κατώτατου μισθού θα βασίζεται σε σαφώς ορισμένα πρότυπα, όπως τα άρθρα της εθνικής και ευρωπαϊκής νομοθεσίας. Ο έλεγχος θα γίνεται με τη χρήση mocking εργαλείων για εξαρτήσεις (π.χ. mock API responses).

Επιπλέον, θα εφαρμοστούν:

- **Mutation testing**, για να διαπιστωθεί η αποτελεσματικότητα των unit tests (δηλαδή, πόσες από τις σκόπιμες αλλοιώσεις εντοπίζονται από τα tests).

Έλεγχος Ενσωμάτωσης (Integration Testing)

Σε αυτό το επίπεδο, θα πραγματοποιείται έλεγχος ροής μεταξύ modules (π.χ. συλλογή δεδομένων, υπολογιστική μηχανή, παρουσίαση αποτελεσμάτων). Ελέγχονται:

- **Data contracts** μεταξύ modules, για εξασφάλιση συμφωνίας τύπων δεδομένων (π.χ. JSON schemas)
- **End-to-end data flow simulations**, για την επαλήθευση της ακεραιότητας δεδομένων από την πηγή έως την παρουσίαση.

Έλεγχος Συστήματος (System Testing)

Σε περιβάλλον staging θα πραγματοποιούνται σενάρια που προσομοιώνουν καταστάσεις χρήσης (use cases) από διαφορετικούς ρόλους, ενδεικτικά: χρήστες δημόσιας διοίκησης, αναλυτές, στατιστικολόγοι. Θα περιλαμβάνει:

- **Stress testing**, π.χ. για 1.000 ταυτόχρονους υπολογισμούς σε παράλληλες διεπαφές
- **Recovery testing**, π.χ. διακοπή σύνδεσης με εξωτερικό σύστημα και επανεκκίνηση.

Έλεγχος Αποδοχής (Acceptance Testing)

Σε συνεργασία με stakeholders, θα δοκιμάζεται η ρεαλιστικότητα και η ακρίβεια των εξαγόμενων αποτελεσμάτων. Θα περιλαμβάνονται:

- **User acceptance test scripts**, με σαφώς προσδιορισμένα κριτήρια αποδοχής
- **Exploratory testing** από πραγματικούς χρήστες για μη προγραμματισμένες συμπεριφορές.

Στο πλαίσιο της διασφάλισης της **ασφάλειας της πλατφόρμας έναντι ψηφιακών απειλών**, θα διενεργούνται επίσης **penetration tests**, τα οποία θα επικεντρωθούν στην ανάδειξη ευπαθειών ασφαλείας σε σημεία εισόδου ή/ και διασύνδεσης του συστήματος με άλλες εφαρμογές. Οι δοκιμές αυτές θα πραγματοποιούνται με βάση προκαθορισμένα σενάρια επιθέσεων, ακολουθώντας μεθοδολογίες black-box και gray-box, ανάλογα με το επίπεδο γνώσης της υποδομής που θεωρείται ότι έχει ένας εξωτερικός ή εσωτερικός επιτιθέμενος. Τα αποτελέσματα των δοκιμών θα καταδεικνύουν την ανάγκη για περιοδική αναθεώρηση των μηχανισμών ελέγχου πρόσβασης, ιδίως σε περιβάλλοντα πολλαπλών χρηστών με διαβαθμισμένα δικαιώματα (RBAC).

Η εφαρμογή τέτοιου είδους ελέγχων δεν έχει μόνο τεχνική σημασία αλλά και **κανονιστική διάσταση**, καθώς σχετίζεται με την τήρηση βασικών αρχών προστασίας προσωπικών δεδομένων και κυβερνοασφάλειας (π.χ. αρχή της ελαχιστοποίησης δεδομένων, ασφάλεια εξ ορισμού). Ως εκ τούτου, η ενσωμάτωση του penetration testing θα ενισχύει την ωριμότητα της προτεινόμενης λύσης και θα αποτελεί καλό παράδειγμα συμμόρφωσης με σύγχρονες πρακτικές ασφάλειας συστημάτων πληροφορικής.

²³⁸ Τα επίπεδα ελέγχου ορίζονται από το πρότυπο IEEE 829.

8.2.3 Αξιολόγηση ευχρηστίας λογισμικού

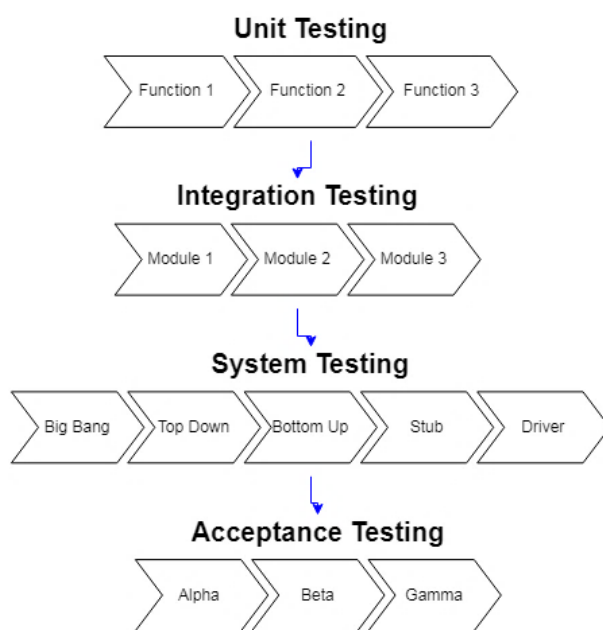
Η ευχρηστία αξιολογείται σε ξεχωριστό στάδιο, καθώς αποτελεί κρίσιμο παράγοντα για την αποδοχή του συστήματος. Η διαδικασία περιλαμβάνει:

- **Ποιοτικές συνεντεύξεις χρηστών** μετά από δοκιμές
- **Task-based usability testing** με στόχο την ολοκλήρωση συγκεκριμένων σεναρίων (π.χ. υπολογισμός μισθού με μεταβλητές Α, Β, Γ)
- **Χρονόμετρα αλληλεπιδράσεων και ποσοτικοί δείκτες**, όπως:
 - ο Μέσος χρόνος ολοκλήρωσης ενέργειας
 - ο Ποσοστό χρηστών που ολοκλήρωσαν επιτυχώς το σενάριο
- **Δείκτες ευχρηστίας** (π.χ. System Usability Scale - SUS).²³⁹

8.2.4 Στάδια και επίπεδα ελέγχου

Το παρακάτω διάγραμμα ροής απεικονίζει τη **δομή των επιπέδων ελέγχου**,²⁴⁰ δείχνοντας την ιεραρχική πρόοδο από τον τμηματικό έλεγχο ως τον έλεγχο αποδοχής.

Κάθε επίπεδο θα εξαρτάται από την επιτυχία του προηγούμενου και περιλαμβάνει διαφορετικά εργαλεία, προσεγγίσεις και στόχους.



Πηγή: techbeamers.com

Διάγραμμα 28. Διάγραμμα ροής δομής των επιπέδων ελέγχου

Η υιοθέτηση συστηματικής μεθοδολογίας ελέγχου δοκιμών θα ενισχύσει τη λειτουργική αξιοπιστία του συστήματος, θα περιορίσει σφάλματα σε κρίσιμα σημεία και θα εξασφαλίζει την αξιοπιστία των υπολογισμών.

Η αξιολόγηση ευχρηστίας ολοκληρώνει τον κύκλο ποιοτικού ελέγχου, προσδίδοντας στο σύστημα τη δυνατότητα μακροχρόνιας αποδοχής από το κοινό του.

²³⁹ Brooke, 1996.

https://digital.ahrq.gov/sites/default/files/docs/survey/systemusabilityscale%2528sus%2529_comp%255B1%255D.pdf

²⁴⁰ Σύμφωνα με το πρότυπο IEEE 829.

8.3 Μεθοδολογία διασφάλισης ποιότητας λογισμικού

Η διασφάλιση ποιότητας λογισμικού αποτελεί κρίσιμο άξονα για την επιτυχημένη υλοποίηση συστημάτων πληροφορικής δημοσίου συμφέροντος, όπως ο «Μηχανισμός Συγκέντρωσης Στοιχείων και Υπολογισμού του Κατώτατου Μισθού». Η ορθή στρατηγική ποιότητας θα διασφαλίζει όχι μόνο την τεχνική ακρίβεια και ασφάλεια του συστήματος, αλλά και την εμπιστοσύνη των χρηστών, την τήρηση των κανονιστικών πλαισίων και τη δυνατότητα συντήρησης και επέκτασης στο μέλλον. Στην ενότητα θα παρουσιαστούν εκτενώς οι τεχνικές, οι μέθοδοι και τα εργαλεία που θα υιοθετηθούν για την καθολική ποιότητα του λογισμικού.



Πηγή: invozone.com

Διάγραμμα 29. Στάδια διασφάλισης ποιότητας λογισμικού

8.3.1 Εφαρμογή μετρικών και διαδικασία ελέγχου παραγωγής κώδικα

Η αξιολόγηση της ποιότητας του κώδικα θα βασίζεται στην υιοθέτηση **ποσοτικών μετρικών λογισμικού**. Οι πιο κρίσιμες μετρικές που θα εφαρμοστούν είναι:

- **Cyclomatic Complexity (McCabe Index):** Καταγράφει το επίπεδο λογικής πολυπλοκότητας. Τιμές >10 υποδηλώνουν αυξημένο ρίσκο για σφάλματα. Επιδίδεται η διατήρηση τιμών μεταξύ 1-8
- **Code Coverage:** Καταγραφή της κάλυψης του κώδικα από δοκιμές (unit και integration). Στόχος είναι η επίτευξη >85% κάλυψης σε κρίσιμα modules
- **Maintainability Index:** Μέτρο της δυνατότητας τροποποίησης και επαναχρησιμοποίησης του κώδικα
- **Defect Density:** Αριθμός επιβεβαιωμένων σφαλμάτων ανά 1000 γραμμές κώδικα (KLOC).

Η **διαδικασία ελέγχου ποιότητας στην παραγωγή του κώδικα** θα ενσωματώνει πολλαπλά στάδια:

- Χρήση **συστήματος ελέγχου εκδόσεων** (Git), με branch policies και merge approvals
- **Peer code reviews** μέσω pull requests, με υποχρεωτική επανεξέταση από τουλάχιστον δύο senior developers
- **Αυτόματες στατικές αναλύσεις** με εργαλεία όπως SonarQube, Checkstyle, ESLint
- Ενσωμάτωση των εργαλείων αυτών σε **pipelines συνεχούς ενσωμάτωσης (CI)** που αποτρέπουν deployments με quality gate failures.

8.3.2 Αμυντικός προγραμματισμός και σχεδίαση με συμβόλαιο

Ο αμυντικός προγραμματισμός θα προλαμβάνει δυσλειτουργίες και αποτυχίες λόγω ακραίων ή μη αναμενόμενων εισόδων. Πρακτικές περιλαμβάνουν:

- Έλεγχοι εγκυρότητας (validations) σε κάθε είσοδο δεδομένων.
- Χρήση try/catch blocks με logging σε error monitoring platforms (π.χ. Sentry).
- Χρήση assertions σε κρίσιμες διαδρομές λογικής για την αποτροπή σιωπηλών σφαλμάτων.

Η σχεδίαση με συμβόλαιο (Design by Contract) θα βασίζεται στη διατύπωση:

- **Προϋποθέσεων (preconditions):** π.χ. έλεγχος ύπαρξης δεδομένων πριν την εκτέλεση υπολογισμού
- **Μετασυνθηκών (postconditions):** π.χ. έλεγχος ότι ο υπολογισμός επέστρεψε αριθμητικό αποτέλεσμα εντός αποδεκτού εύρους
- **Αμετάβλητων (invariants):** π.χ. δεδομένα εισόδου δεν τροποποιούνται κατά την εκτέλεση υπολογισμού.

Η μεθοδολογία θα ενισχυθεί με testing frameworks, που υποστηρίζουν assertions και fail-fast στρατηγικές.

8.3.3 Μεθοδολογία οργάνωσης και διακυβέρνησης δεδομένων

Η διακυβέρνηση δεδομένων (data governance) θα διασφαλίσει την ακρίβεια, πληρότητα, διαφάνεια και επαναχρησιμοποίηση των δεδομένων:

- **Καταγραφή μεταδεδομένων** για κάθε πίνακα, πεδίο, σύνολο δεδομένων και συναρτήσεις επεξεργασίας
- **Ιχνηλασιμότητα (data lineage):** Παρακολούθηση της πορείας των δεδομένων από την πηγή μέχρι το αποτέλεσμα
- **Διαχείριση πρόσβασης** με role-based permissions (RBAC)
- **Έλεγχοι ακεραιότητας:** uniqueness, referential integrity, data type validation
- Υιοθέτηση **Data Catalogs** και ενσωμάτωση με εργαλεία όπως Apache Atlas ή Collibra για κυβερνητική τεκμηρίωση.

8.3.4 Μεθοδολογία διαλειτουργικότητας των εφαρμογών

Η διαλειτουργικότητα θα εξασφαλίσει τη συνεπή ανταλλαγή δεδομένων και εντολών μεταξύ συστημάτων και υποσυστημάτων.²⁴¹

- Υιοθέτηση **RESTful APIs** με OpenAPI/ Swagger τεκμηρίωση
- **Ορισμός schemas σε JSON ή XML**, με schema validation μηχανισμούς
- Χρήση **middleware** για routing, throttling, caching, logging (π.χ. API Gateways)
- Ασφάλεια με **OAuth2, API tokens, και role-based scopes**
- Διαχείριση ανταλλαγής με **messaging protocols** όπως AMQP (RabbitMQ), Kafka streams για real-time events
- Υλοποίηση **ETL/ ELT pipelines** με monitoring & rollback.

Η modular προσέγγιση θα επιτρέπει προσθαφαίρεση νέων ενοτήτων (π.χ. νέα πηγή δεδομένων, νέα πολιτική υπολογισμού) χωρίς να υπάρχει η ανάγκη επανασχεδίασης του συστήματος.

Η πολυεπίπεδη μεθοδολογία διασφάλισης ποιότητας θα διαμορφώσει μια ισχυρή υποδομή ανθεκτικότητας, διαφάνειας και συντηρησιμότητας.

²⁴¹ European Interoperability Framework - Implementation Strategy. Publications Office of the European Union, European Commission, 2017. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/HTML/?uri=CELEX:52017DC0134>

Η χρήση τεκμηριωμένων προτύπων, επαναλαμβανόμενων ελέγχων και ενσωματωμένης ελέγξιμης λογικής θα συμβάλλει στην αξιοπιστία και διαχρονική βιωσιμότητα του συστήματος πληροφορικής.

8.4 Ανάλυση κύριων λειτουργικών ενότητων

Η ανάλυση των κύριων λειτουργικών ενότητων του συστήματος «Μηχανισμός Συγκέντρωσης Στοιχείων και Υπολογισμού του Κατώτατου Μισθού» αναδεικνύει την εσωτερική αρχιτεκτονική, τα βασικά λειτουργικά συστατικά, τις σχέσεις μεταξύ των ενότητων και την αλληλεπίδρασή τους με τον χρήστη. Το σύστημα θα σχεδιαστεί με στόχο την επεκτασιμότητα, την ευχρηστία και τη διαλειτουργικότητα. Οι λειτουργικές ενότητες θα δομηθούν με βάση τη λογική της αρθρωτής (modular) αρχιτεκτονικής και της διακριτής ανάθεσης ρόλων.

8.4.1 Ρόλοι χρηστών και δικαιώματα

Το σύστημα θα υιοθετεί μηχανισμό ελέγχου πρόσβασης βάσει ρόλων (Role-Based Access Control-RBAC),²⁴² που θα επιτρέπει την αποδοτική διαχείριση δικαιωμάτων και τη διασφάλιση της ασφάλειας των δεδομένων. Οι βασικοί ρόλοι που έχουν οριστεί είναι:

- **Διαχειριστής Συστήματος:** πλήρης πρόσβαση και διαχείριση της πλατφόρμας και των ρυθμίσεων της
- **Διαχειριστής Δεδομένων:** υπεύθυνος για την εισαγωγή, έλεγχο και επικύρωση των δεδομένων
- **Αναλυτής:** δημιουργεί σενάρια, εφαρμόζει μεθόδους υπολογισμού και εξάγει αναφορές
- **Τελικός Χρήστης/ Φορέας:** έχει πρόσβαση στα αποτελέσματα και στα διαγράμματα, χωρίς δυνατότητα παρέμβασης στα υπολογιστικά μοντέλα.

Η λογική RBAC εξασφαλίζει την ορθή εφαρμογή της αρχής του ελάχιστου δικαιώματος (least privilege).

8.4.2 Μεταδεδομένα

Η τεκμηρίωση των στοιχείων μέσω μεταδεδομένων είναι απαραίτητη για τη διαφάνεια και την αναπαραγωγικότητα.²⁴³ Οι βασικές κατηγορίες μεταδεδομένων θα περιλαμβάνουν:

1. **Μεταδεδομένα χρηστών** (π.χ. όνομα, ρόλος, οργανισμός)
2. **Μεταδεδομένα πηγών δεδομένων** (π.χ. προέλευση, συχνότητα ενημέρωσης, μέθοδος συλλογής)
3. **Μεταδεδομένα μεθόδων υπολογισμού** (π.χ. λογική υπολογισμού, χρονικό εύρος ισχύος)
4. **Ιστορικό τροποποιήσεων** (π.χ. αλλαγές στους αλγορίθμους, τεκμηρίωση εκδόσεων).

Η διαχείριση των μεταδεδομένων γίνεται μέσω αυτοματοποιημένου συστήματος με ontology-based περιγραφή.

8.4.3 Κατάλογος και διαχείριση δεδομένων

Τα δεδομένα θα οργανώνονται σε κατάλογο με θεματικές ενότητες: οικονομικά, κοινωνικά, θεσμικά και δημογραφικά. Η χρήση data catalog διασφαλίζει:

- Την ανιχνευσιμότητα (lineage) των πηγών
- Τη διαχείριση της ποιότητας δεδομένων²⁴⁴

²⁴² Χρησιμοποιείται για την αποδοτική διαχείριση ρόλων και την ενίσχυση της ασφάλειας σε συστήματα πληροφορικής μεγάλης κλίμακας.

²⁴³ Θεωρείται βέλτιστη πρακτική η χρήση μεταδεδομένων για την τεκμηρίωση και την αναπαραγωγικότητα σε δημόσια συστήματα πληροφόρησης.

²⁴⁴ Η εφαρμογή data catalogs ενισχύει την ποιότητα, την ανιχνευσιμότητα και την κανονικοποίηση δεδομένων.

- Την αξιοπιστία της πληροφορίας.

Κατηγορία	Πηγή	Συχνότητα	Μορφότυπος
Οικονομικά	Eurostat	Ετήσια	JSON/XML
Κοινωνικά	ΕΛΣΤΑΤ	Τριμηνιαία	CSV
Δημογραφικά	ILOSTAT	Ετήσια	API

Πίνακας 33. Παράδειγμα κατηγοριών data catalog

8.4.4 Μέθοδοι υπολογισμού κατώτατου μισθού

Οι μέθοδοι υπολογισμού²⁴⁵ θα βασίζονται σε διεθνώς αποδεκτές τεχνικές²⁴⁶. Ενδεικτικά, θα περιλαμβάνουν:

- **Μακροοικονομικές Μεταβλητές:** πληθωρισμός, παραγωγικότητα, ΑΕΠ
- **Κοινωνικοί Δείκτες:** αγοραστική δύναμη, όρια φτώχειας
- **Ιστορικά Μοντέλα:** μέσοι όροι προηγούμενων περιόδων, τρέχοντες δείκτες κόστους διαβίωσης.

Κάθε μέθοδος θα τεκμηριώνεται μέσω:

- Flowcharts υπολογιστικών βημάτων
- Εξισώσεων υπολογισμού
- Παραμετρικών φορμών (UI).

8.4.5 Διεπαφές και πρωτότυπα

Οι διεπαφές χρήστη θα αναπτυχθούν με βάση τις αρχές του Human-Computer Interaction και θα συμμορφώνονται πλήρως με τις οδηγίες WCAG 2.1.²⁴⁷ Κάθε πρωτότυπο UI (user interface) θα συνοδεύεται από:

- Σαφή ιεραρχία περιεχομένου
- Φιλικότητα προς κινητές συσκευές
- Δυνατότητες αναζήτησης και φιλτραρίσματος.

Οι βασικές διεπαφές θα περιλαμβάνουν:

- Πίνακα ελέγχου χρηστών
- Περιβάλλον οπτικού προγραμματισμού μεθόδων
- Εξαγωγή αναφορών με διαδραστικά γραφήματα.

8.4.6 Επεκτασιμότητα και διαλειτουργικότητα

Η αρχιτεκτονική του συστήματος θα βασίζεται σε modular APIs με δυνατότητα plug-and-play σύνδεσης νέων πηγών ή αλγορίθμων. Η συμβατότητα με το European Interoperability Framework²⁴⁸ θα εξασφαλίζεται με:

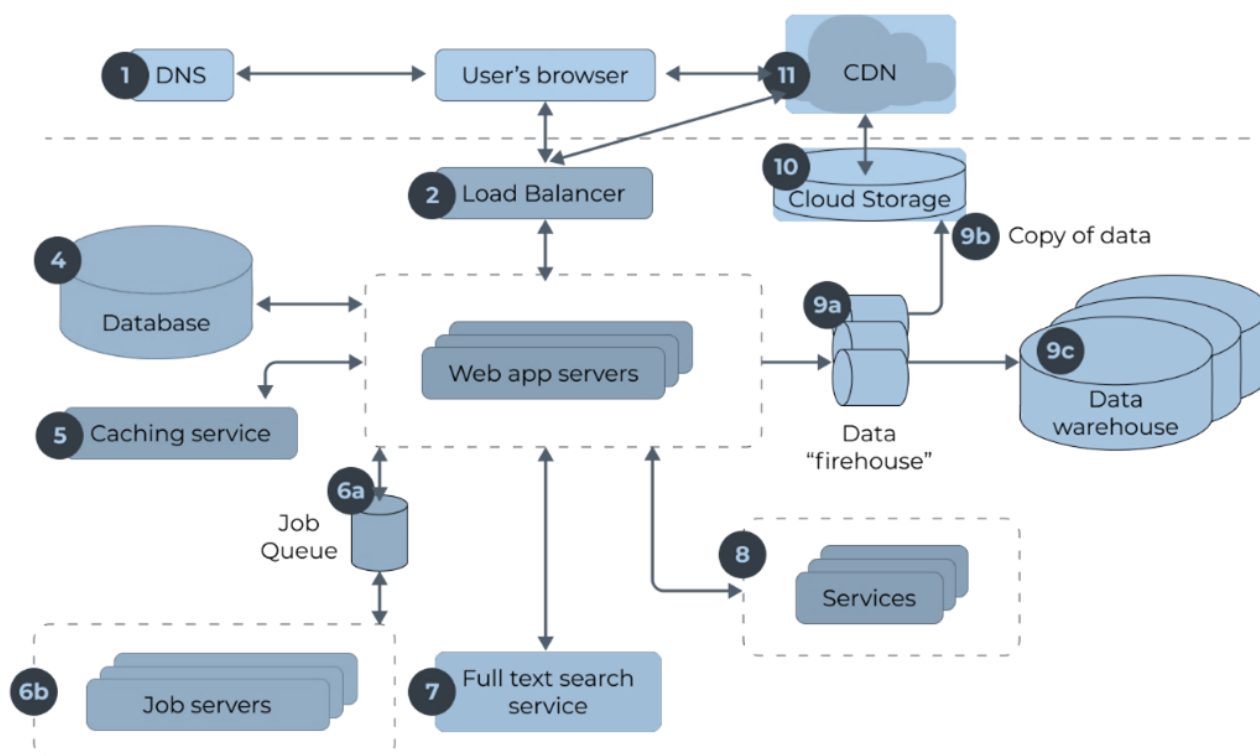
- RESTful APIs τεκμηριωμένα με Swagger/OpenAPI
- Υποστήριξη OAuth2 και RBAC tokens
- Ανταλλαγή δεδομένων σε JSON/XML schemas.

²⁴⁵ Έχουν αναλυθεί σε προηγούμενα κεφάλαια οι παραγόντες και οι συντελεστές που μπορεί να χρησιμοποιηθούν για τον υπολογισμό του κατώτατου μισθού.

²⁴⁶ Οι υπολογιστικές μέθοδοι του κατώτατου μισθού εμπνέονται από διεθνή παραδείγματα και καλές πρακτικές της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας, ILO, 2022.

²⁴⁷ W3C, 2018. <https://www.w3.org/TR/WCAG21/>

²⁴⁸ Η συμμόρφωση με το Ευρωπαϊκό Πλαίσιο Διαλειτουργικότητας εξασφαλίζει τη συμβατότητα με εθνικές και ευρωπαϊκές πλατφόρμες.



Το διάγραμμα αποτυπώνει ενδεικτικά τη σύνδεση μεταξύ υποσυστημάτων, υπολογισμούς, δεδομένων και διεπαφές

Πηγή: litslink.com

Διάγραμμα 30. Ενδεικτικό διάγραμμα αρχιτεκτονικής

Η αρχιτεκτονική ανάλυση των λειτουργικών ενοτήτων θα παρουσιάζει τη συστημική πληρότητα και την τεχνολογική ωριμότητα του σχεδιασμού. Η ύπαρξη σαφών ρόλων, επεκτάσιμων δομών, διαφανών διαδικασιών και μηχανισμών διαλειτουργικότητας καθιστούν το σύστημα βιώσιμο εργαλείο πολιτικής.

8.5 Διασφάλιση εύρυθμης υλοποίησης και επίτευξης των στόχων

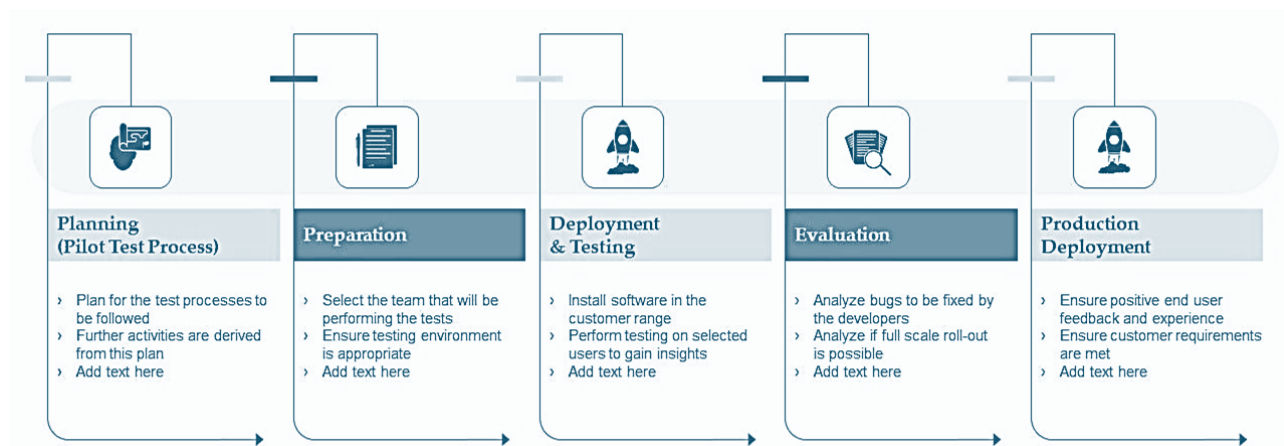
Η επιτυχής υλοποίηση ενός ολοκληρωμένου συστήματος πληροφορικής, όπως ο «Μηχανισμός Συγκέντρωσης Στοιχείων και Υπολογισμού του Κατώτατου Μισθού», δεν εξαρτάται μόνο από τον τεχνικό σχεδιασμό και την ανάπτυξη των υποσυστημάτων, αλλά κυρίως από την ορθή εκτέλεση της φάσης πιλοτικής λειτουργίας, τη διαρκή αξιολόγηση της λειτουργικότητας και την παρακολούθηση της επίτευξης των στόχων. Στην παρούσα ενότητα θα αναλύει η διαδικασία διασφάλισης εύρυθμης λειτουργίας, με εστίαση στον στρατηγικό προγραμματισμό της πιλοτικής φάσης, στην αξιολόγηση δεικτών επιτυχίας και στην ενεργή εμπλοκή των ενδιαφερόμενων φορέων.

8.5.1 Πιλοτική λειτουργία

Η πιλοτική φάση θα υλοποιηθεί με σκοπό τη δοκιμή της λειτουργικότητας του συστήματος σε πραγματικές συνθήκες χρήσης και θα περιλαμβάνει:

- **Επιλογή φορέων-πιλότων** (π.χ. Υπουργείο Εργασίας, ΚΕΠΕ, ΕΛΣΤΑΤ, κ.λπ.)
- **Ορισμό χρονοδιαγράμματος εφαρμογής** σε περιβάλλον staging
- **Δημιουργία σεναρίων ελέγχου** βάσει πραγματικών ή συνθετικών δεδομένων
- **Καταγραφή προβλημάτων/ αστοχιών** μέσω helpdesk και εργαλείων παρακολούθησης.

Η διάρκεια της πιλοτικής περιόδου θα καθοριστεί με βάση τον αριθμό και το εύρος των μεθόδων υπολογισμού και τη δυναμική συμμετοχή των χρηστών.



Πηγή: slidegeeks.com

Διάγραμμα 31. Φάση πιλοτικής λειτουργίας

8.5.2 Ορισμός δεικτών απόδοσης και επιτυχίας

Η αποτίμηση της εύρυθμης λειτουργίας προϋποθέτει την ύπαρξη σαφών **Key Performance Indicators (KPIs)** και **Critical Success Factors (CSFs)**.²⁴⁹ Οι κύριοι δείκτες θα περιλαμβάνουν:

Δείκτης	Περιγραφή	Επιθυμητό Όριο
Ποσοστό επιτυχών υπολογισμών	Υπολογισμοί χωρίς σφάλματα ή αποτυχίες	> 98%
Χρόνος απόκρισης διεπαφής	Μέση απόκριση UI κάτω από πίεση	< 2 δευτερόλεπτα
Εμπιστοσύνη χρηστών	Βαθμολογία εμπιστοσύνης σε ερωτηματολόγια	> 4/5
Συμμόρφωση με νομοθεσία	Έλεγχος ενσωμάτωσης κανονιστικού πλαισίου	100%

Πίνακας 34. Δείκτες απόδοσης και επιτυχίας

Τα δεδομένα θα συλλέγονται μέσω logging συστήματος, εργαλείων BI, ερωτηματολογίων και workshops με stakeholders.

8.5.3 Μηχανισμοί εποπτείας και παρακολούθησης

Η εποπτεία της λειτουργίας του συστήματος θα πραγματοποιείται μέσω ενός συνδυασμού τεχνολογικών και οργανωτικών μηχανισμών:

- **Dashboards λειτουργικής κατάστασης**, με παρακολούθηση uptime, latency, σφαλμάτων
- **Καθημερινά reports από την ομάδα υποστήριξης** προς το φορέα υλοποίησης
- **Σύστημα ειδοποιήσεων (alerts)** για αστοχίες σε δεδομένα ή μονάδες υπολογισμού
- **Μηχανισμός υποβολής αιτημάτων βελτίωσης** από τους τελικούς χρήστες.

Τα δεδομένα της εποπτείας²⁵⁰ αξιοποιούνται για τη λήψη διορθωτικών ενεργειών και την τεκμηρίωση αλλαγών στη φάση πλήρους παραγωγικής λειτουργίας.

²⁴⁹ Οι δείκτες KPI/CSF αποτελούν βέλτιστο μέσο αξιολόγησης έργων με διοικητικό και κοινωνικό αντίκτυπο.

²⁵⁰ Η χρήση dashboards εποπτείας εφαρμόζεται ευρέως σε στρατηγικά πληροφοριακά συστήματα.

8.5.4 Συμμετοχή και ανατροφοδότηση ενδιαφερομένων

Η ενεργή συμμετοχή των ενδιαφερομένων φορέων²⁵¹ κατά την πιλοτική περίοδο κρίνεται αναγκαία για την επιτυχή υλοποίηση και διασφάλιση κοινωνικής αποδοχής. Θα περιλαμβάνει:

- **Συνεδρίες συν-διαμόρφωσης (co-creation workshops)** με θεσμικούς φορείς
- **Δομημένες συνεντεύξεις με αναλυτές και πολιτικούς σχεδιαστές**
- **Ερωτηματολόγια αξιολόγησης εμπειρίας χρήστη (UX feedback)**
- **Αναφορές ελέγχου νομιμότητας και συμμόρφωσης με κανονισμούς.**

Η διαδικασία αυτή ενισχύει την ενσυναίσθηση μεταξύ τεχνικής ομάδας και χρηστών, διαμορφώνοντας ισχυρές βάσεις για την τελική υιοθέτηση.

Η φάση της πιλοτικής λειτουργίας θα λειτουργήσει ως καταλύτης για την εξασφάλιση τεχνικής αρτιότητας και κοινωνικής αποδοχής. Ο συνδυασμός τεχνικών ελέγχου, μετρήσιμων δεικτών και διαβούλευσης με τους εμπλεκόμενους φορείς συνιστά πρότυπο μοντέλο διακυβέρνησης σε έργα δημοσίου ενδιαφέροντος.

8.6 Εκπαίδευση

Η εκπαίδευση των χρηστών αποτελεί καθοριστικό παράγοντα επιτυχίας για την υλοποίηση και την αποτελεσματική λειτουργία ενός πληροφοριακού συστήματος, ιδιαίτερα σε περιβάλλοντα δημόσιας διοίκησης και θεσμικών εφαρμογών όπως ο «Μηχανισμός Συγκέντρωσης Στοιχείων και Υπολογισμού του Κατώτατου Μισθού».

Η σωστά δομημένη και μεθοδικά οργανωμένη εκπαιδευτική διαδικασία θα διασφαλίσει, ότι οι χρήστες όχι μόνο κατανοούν τις λειτουργίες του συστήματος, αλλά και τις εφαρμόζουν με συνέπεια, ακρίβεια και αυτοπεποίθηση. Παράλληλα, θα ενισχύσει την αποδοχή του συστήματος από τους θεσμικούς φορείς και θα εδραιώσει την εμπιστοσύνη των τελικών χρηστών στην αξιοπιστία και χρηστικότητα του.

Η ενότητα αυτή παρουσιάζει τη στρατηγική και τον προγραμματισμό της εκπαίδευσης, τη μεθοδολογία υλοποίησης, τα εκπαιδευτικά εργαλεία, τις τεχνικές λειτουργίες της πλατφόρμας, καθώς και την αξιολόγηση της αποτελεσματικότητας της εκπαιδευτικής διαδικασίας.

8.6.1 Εκπαιδευτική στρατηγική και ανάλυση αναγκών

Η ανάπτυξη της εκπαιδευτικής στρατηγικής θα βασιστεί σε ανάλυση των αναγκών ανά κατηγορία χρηστών. Οι χρήστες διακρίνονται σε τέσσερις κύριες ομάδες:

1. Διαχειριστές συστήματος
2. Διαχειριστές δεδομένων
3. Αναλυτές/ σχεδιαστές πολιτικής
4. Τελικοί χρήστες/ φορείς/ παρατηρητές πολιτικής.

Για κάθε ομάδα, εντοπίζονται οι εξής εκπαιδευτικές ανάγκες:

- Κατανόηση ροής δεδομένων και μεθοδολογίας υπολογισμού
- Διαχείριση και επικύρωση εισαγόμενων δεδομένων
- Διαμόρφωση σεναρίων και παραμέτρων υπολογισμού
- Εξαγωγή στατιστικών αναφορών και διάγνωση λαθών.

²⁵¹ Η προσέγγιση co-creation με stakeholders ενισχύει την αποδοχή και τη διαφάνεια των έργων.

Η εκπαίδευση θα βασιστεί σε αρχές μικτής μάθησης,²⁵² εφαρμόζοντας σύγχρονες και ασύγχρονες τεχνικές, και θα διαμορφωθεί με βάση το εκπαιδευτικό υπόβαθρο και τον ψηφιακό εγγραμματισμό των ομάδων στόχου.²⁵³ Θα εφαρμοστούν σύγχρονες και ασύγχρονες τεχνικές (blended learning) και θα διαμορφωθεί με βάση το εκπαιδευτικό υπόβαθρο των ομάδων στόχου, εφαρμόζοντας σύγχρονες και ασύγχρονες τεχνικές και θα διαμορφωθεί με βάση το εκπαιδευτικό υπόβαθρο των ομάδων στόχου.

8.6.2 Μεθοδολογία υλοποίησης εκπαίδευσης

Η υλοποίηση της εκπαίδευσης ενσωματώνει αρχές της ενήλικης μάθησης και της θεωρίας της εμπειρικής μάθησης²⁵⁴ και της θεωρίας της εμπειρικής μάθησης. Κεντρικά χαρακτηριστικά της μεθοδολογίας θα είναι:

- **Μάθηση με βάση σενάρια:** Παρουσίαση πραγματικών περιπτώσεων και επίλυση προβλημάτων
- **Μικρο-μαθήματα (microlearning):** Διάσπαση του υλικού σε σύντομα, εύπεπτα μαθήματα
- **Ασκήσεις εξομοίωσης (simulations):** Διαδραστικά εργαστήρια σε προστατευμένο περιβάλλον (sandbox)
- **Διαρκής ανατροφοδότηση:** Αυτοματοποιημένες ερωτήσεις κατανόησης και quizzes μετά από κάθε θεματική ενότητα
- **Πιστοποίηση γνώσεων:** Δυνατότητα απόκτησης πιστοποιητικού επιτυχούς παρακολούθησης μετά από αξιολόγηση.

Η εκπαιδευτική εμπειρία θα υποστηριχθεί σύγχρονο Learning Management System (LMS),²⁵⁵ με δυνατότητα παρακολούθησης της προόδου των χρηστών και παραγωγής στατιστικών αναφορών, με δυνατότητα παρακολούθησης της προόδου των χρηστών και παραγωγής στατιστικών αναφορών.

8.6.3 Εκπαιδευτικό περιβάλλον και υλικό

Το εκπαιδευτικό περιβάλλον θα βασίζεται σε πλατφόρμα τύπου Moodle ή SCORM ή xAPI και θα παρέχει:

- **Διαδραστικές ενότητες** με πολυμεσικό περιεχόμενο (video, ήχος, γραφήματα)
- **Βάση γνώσης (knowledge base)** με εγχειρίδια, τεκμηρίωση και FAQ
- **Χρονοπρογραμματισμό μαθημάτων** ανά ρόλο και επίπεδο δυσκολίας.

Το εκπαιδευτικό υλικό θα περιλαμβάνει:

- Εγχειρίδια χρήσης και βίντεο οδηγούς
- Webinars με δυνατότητα εγγραφής και ερωτήσεων και απαντήσεων
- Προσομοιώσεις εργασίας
- Δραστηριότητες αξιολόγησης και εργασίες εφαρμογής.

Όλο το υλικό έχει διαμορφωθεί σύμφωνα με τις οδηγίες WCAG 2.1,²⁵⁶ για εξασφάλιση προσβασιμότητας από ΑμεΑ.

²⁵² Η χρήση μικτής μάθησης επιτρέπει προσαρμογή στις ανάγκες και στον ρυθμό κάθε χρήστη.

²⁵³ Blended learning, Kapp, 2012. <https://www.wiley.com/en-us/The%2BGamification%2Bof%2BLearning%2Band%2BInstruction%3A%2BGame-based-Methods-and-Strategies-for-Training-and-Education-p-9781118096345/>

²⁵⁴ Η θεωρία της εμπειρικής μάθησης προτάσσει την εμπλοκή και την αναστοχαστική εφαρμογή της γνώσης, Knowles, 1984.

²⁵⁵ Τα LMS παρέχουν δυνατότητες παρακολούθησης της ατομικής προόδου και διαχείρισης πιστοποιήσεων, Clark και Mayer, 2016.

²⁵⁶ Οι διεθνείς κατευθυντήριες γραμμές WCAG θα διασφαλίζουν την καθολική προσβασιμότητα στην εκπαίδευση, World Wide Web Consortium, W3C, 2018.

8.6.4 Λειτουργικά στοιχεία εκπαίδευσης

Οι χρήστες θα εκπαιδευτούν, στο πως να:

- Δημιουργούν λογαριασμό και να εισέρχονται στο σύστημα
- Διαχειρίζονται παραμέτρους του υπολογιστικού μηχανισμού
- Εισάγουν/ τροποποιούν/ εξάγουν δεδομένα.

Επιπλέον, θα υποστηρίξει:

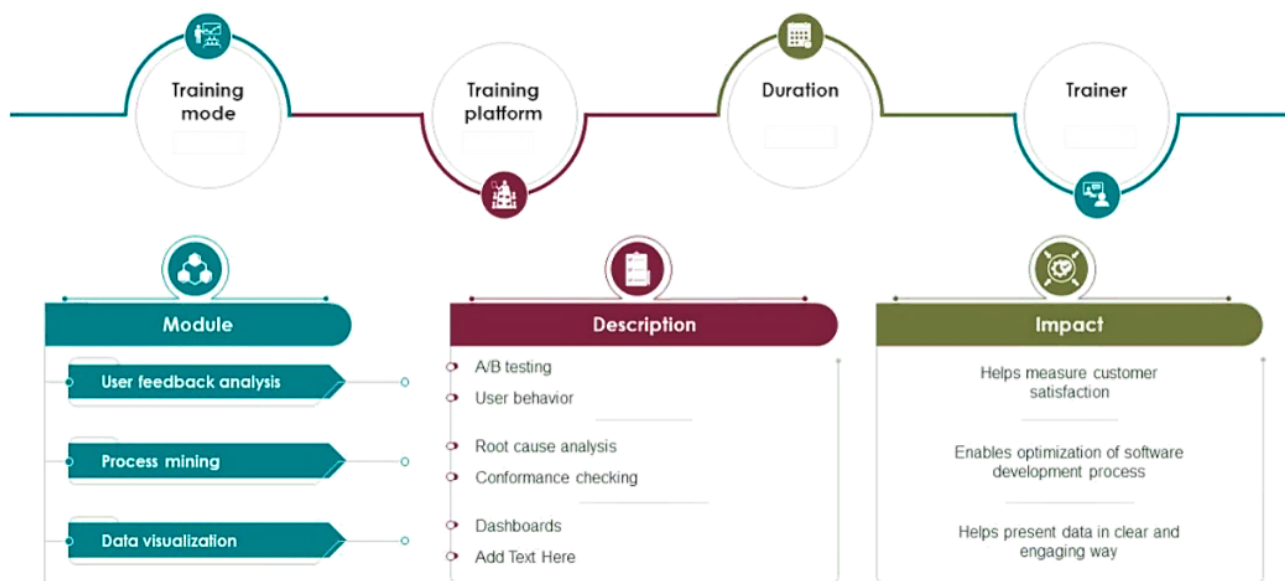
- **Chatbot** καθοδήγησης
- **Διαδικτυακό φόρουμ** για ανταλλαγή εμπειριών μεταξύ συναδέλφων.

8.6.5 Αξιολόγηση εκπαιδευτικής διαδικασίας

Η αξιολόγηση θα πραγματοποιηθεί σε τρία επίπεδα:

1. **Αντίληψη/ Ικανοποίηση:** Μέσω ερωτηματολογίων χρηστών (Likert scale)
2. **Απόκτηση γνώσεων:** Μέσω τεστ αξιολόγησης πριν και μετά
3. **Μεταφορά στην πράξη:** Μέσω παρακολούθησης χρήσης της πλατφόρμας και επιτυχούς διεκπεραίωσης λειτουργιών.

Τα αποτελέσματα της αξιολόγησης θα ενσωματώνονται στην αναθεώρηση του περιεχομένου.



Πηγή: slideteam.net

Διάγραμμα 32. Ενδεικτικό διάγραμμα εκπαιδευτικής διαδικασίας

Η εκπαιδευτική διαδικασία θα αποτελέσει βασικό πυλώνα στην επίτευξη του τελικού στόχου του έργου: τη διάχυση της γνώσης και τη δημιουργία ικανών, ενημερωμένων και ενεργών χρηστών. Μέσα από στοχευμένο εκπαιδευτικό σχεδιασμό, διαδραστικά εργαλεία και συνεχή υποστήριξη θα διασφαλιστεί, ότι οι χρήστες μπορούν να αξιοποιήσουν στο έπακρο τις δυνατότητες του συστήματος πληροφορικής.

8.7 Οργάνωση και διαχείριση διαδικασιών, δεδομένων και προσωπικών δεδομένων (GDPR)

Η ορθή οργάνωση και διαχείριση των δεδομένων και των διαδικασιών που τα συνοδεύουν αποτελεί έναν από τους πιο κρίσιμους παράγοντες επιτυχίας και αξιοπιστίας για ένα σύστημα πληροφορικής της δημόσιας διοίκησης, ειδικά όταν διαχειρίζεται οικονομικά και κοινωνικά ευαίσθητα στοιχεία. Η συμμόρφωση με τον Γενικό Κανονισμό Προστασίας Δεδομένων (ΓΚΠΔ/ GDPR) και τα πρότυπα ασφαλείας όπως το Open Web Application Security Project (OWASP)²⁵⁷ καθίσταται επιτακτική για την ασφάλεια, τη διαφάνεια και τη νομιμότητα της λειτουργίας του συστήματος.

8.7.1 Διαδικασία εισαγωγής δεδομένων

Η εισαγωγή δεδομένων στο σύστημα θα πραγματοποιείται με τυποποιημένο και ασφαλή τρόπο μέσω:

- API connectors με αυθεντικοποίηση και πιστοποίηση προέλευσης
- Μαζική εισαγωγή μέσω μορφώσεων JSON/ CSV/ XML
- Χειροκίνητη επεξεργασία μέσω διεπαφής διαχειριστή
- Πρόβλεψη για έλεγχο ακεραιότητας και έγκριση πριν τη δημοσίευση.

Οι έλεγχοι θα περιλαμβάνουν επαλήθευση μορφής, πεδίων, χρόνου ενημέρωσης και ιστορικού τροποποιήσεων.²⁵⁸

8.7.2 Διαδικασία εξαγωγής αποτελεσμάτων υπολογισμού

Η εξαγωγή αποτελεσμάτων υπολογισμού γίνεται με:

- Αυτόματη δημιουργία εκθέσεων σε PDF/ Excel/ JSON
- Διαδραστικά dashboards μέσω εργαλείων BI
- Δυνατότητα API-based ανάκτησης για εξωτερικά συστήματα.

Όλες οι εξαγωγές θα ελέγχονται βάσει των δικαιωμάτων των χρηστών και των επιπέδων πρόσβασης σε κάθε περίπτωση.

8.7.3 Συμμόρφωση με OWASP και προστασία πληροφοριών

Το σύστημα ακολουθεί τις 10 βασικές αρχές ασφαλούς ανάπτυξης εφαρμογών, όπως ορίζονται από το OWASP (2021):

- Επαλήθευση αυθεντικότητας
- Έλεγχος πρόσβασης και εξουσιοδότησης
- Κρυπτογράφηση δεδομένων σε μεταφορά και αποθήκευση
- Καταγραφή και παρακολούθηση γεγονότων ασφαλείας
- Προστασία από επιθέσεις SQLi, XSS, CSRF.

Η ασφάλεια θα είναι ενσωματωμένη στον κύκλο ανάπτυξης (DevOps), με χρήση εργαλείων στατικής και δυναμικής ανάλυσης κώδικα.

²⁵⁷ Η εφαρμογή OWASP Top 10 αποτελεί καθολικό πρότυπο ασφαλείας εφαρμογών του παγκόσμιου ιστού.

²⁵⁸ Η υποχρέωση διατήρησης καταγραφών επεξεργασίας και η εκπαίδευση χρηστών είναι βασικά στοιχεία του ΓΚΠΔ.

8.7.4 Συμμόρφωση με τον Γενικό Κανονισμό Προστασίας Δεδομένων (ΓΚΠΔ)

Η συμμόρφωση με το ΓΚΠΔ θα εξασφαλιστεί μέσω:

- Καταγραφής και τεκμηρίωσης όλων των πράξεων επεξεργασίας (Record of Processing Activities)
- Ελαχιστοποίησης δεδομένων (data minimization) και ψευδωνυμοποίησης (pseudonymisation)²⁵⁹
- Εκπαίδευσης προσωπικού και ανάθεσης DPO (Data Protection Officer)
- Μηχανισμών λήψης συναίνεσης και δυνατότητας ανάκλησης
- Διατήρησης ιστορικού μεταβολών για κάθε προσωπικό στοιχείο.

Η διαχείριση δεδομένων θα υλοποιηθεί βάση προκαθορισμένων πολιτικών πρόσβασης και αυτόματων ελέγχων συμμόρφωσης.

8.7.5 Υποδομή καταγραφής και διαφάνειας

Το σύστημα περιλαμβάνει μηχανισμούς:

- Αρχαιοθέτησης ενεργειών χρηστών
- Παρακολούθησης διαδρομής δεδομένων (data lineage)
- Αναφορών πρόσβασης σε προσωπικά δεδομένα ανά χρήστη και ημερομηνία.

Η πρόσβαση στα δεδομένα καταγράφεται και τεκμηριώνεται πλήρως για κάθε αλλαγή ή ανάκτηση.

Η ενότητα αυτή παρουσίασε τη σημασία του σχεδιασμού ενός συστήματος σύμφωνα με τη νομιμότητα, τη διαφάνεια και την προστασία των δεδομένων. Η πλήρης ενσωμάτωση του ΓΚΠΔ και των αρχών OWASP στο σύστημα όχι μόνο διασφαλίζει την τήρηση των κανονισμών, αλλά και θα ενισχύσει την εμπιστοσύνη των πολιτών και των θεσμών προς το σύστημα πληροφορικής.

8.8 Τεχνική περιγραφή

Η τεχνική περιγραφή του συστήματος «Μηχανισμός Συγκέντρωσης Στοιχείων και Υπολογισμού του Κατώτατου Μισθού» θα αποτυπώσει ενδεικτικά: τις υποδομές, τις τεχνολογικές επιλογές, τα εργαλεία και τις μεθοδολογίες που θα υιοθετηθούν για την υλοποίηση ενός αξιόπιστου, διαλειτουργικού και επεκτάσιμου πληροφοριακού περιβάλλοντος. Θα αναλυθεί η αρχιτεκτονική του συστήματος, το περιβάλλον ανάπτυξης, η διαλειτουργικότητα, τα χρησιμοποιούμενα λογισμικά και τα χαρακτηριστικά που το καθιστούν ικανό να εξυπηρετήσει τις ανάγκες χάραξης πολιτικής με βάση τα δεδομένα.

8.8.1 Αρχιτεκτονική συστήματος πληροφορικής

Η αρχιτεκτονική του συστήματος θα βασίζεται σε πολυεπίπεδο (multi-tier) μοντέλο, το οποίο διακρίνεται σε τέσσερα βασικά επίπεδα:

1. **Επίπεδο Παρουσίασης (Presentation Layer):** Διεπαφές χρήστη σε μορφή web-based dashboards και παραμετρικών φορμών.
2. **Επίπεδο Επιχειρησιακής Λογικής (Business Logic Layer):** Υλοποίηση των μεθόδων υπολογισμού, διαχείριση ροών δεδομένων και σεναρίων χρήσης.
3. **Επίπεδο Δεδομένων (Data Layer):** Βάσεις δεδομένων, αποθήκες μεταδεδομένων και ιστορικό μεταβολών.

²⁵⁹ Η ψευδωνυμοποίηση και η ελαχιστοποίηση αποτελούν τεχνικές ενισχυμένης προστασίας δεδομένων.

4. **Επίπεδο Διαλειτουργικότητας (Interoperability Layer):** API gateway, adapters για εξωτερικά συστήματα, μηχανισμοί ασφαλείας και έλεγχος ταυτότητας.

Το σύστημα υλοποιείται με μικροϋπηρεσίες (microservices),²⁶⁰ τα οποία επικοινωνούν μέσω RESTful APIs, επιτρέποντας επεκτασιμότητα και χαμηλή εξάρτηση.

8.8.2 Περιβάλλον ανάπτυξης και εγκατάστασης

Το περιβάλλον ανάπτυξης θα είναι σύγχρονο και θα βασίζεται σε τεχνολογίες ανοιχτού κώδικα.²⁶¹

- **Backend:** Python (Django/ Flask), Node.js
- **Frontend:** React, Vue.js
- **Βάσεις Δεδομένων:** PostgreSQL, MongoDB (για semi-structured δεδομένα)
- **DevOps:** Docker, Kubernetes, Jenkins, GitLab CI
- **Υποδομή Cloud:** AWS/GCP/Azure, με χρήση Infrastructure-as-Code (Terraform).

Η εγκατάσταση μπορεί να γίνει on-premises ή σε περιβάλλον hybrid cloud, προσφέροντας ευελιξία ανάλογα με τις απαιτήσεις ασφαλείας.

8.8.3 Διαλειτουργικότητα: Μέθοδοι και παραδείγματα

Το σύστημα θα ακολουθεί τα πρότυπα του European Interoperability Framework και θα επιτυγχάνει διαλειτουργικότητα,²⁶² μέσω:

- RESTful APIs με OpenAPI documentation
- Ανταλλαγή δεδομένων σε JSON, XML, CSV
- Authentication μέσω OAuth2, SAML και OpenID Connect
- Δυνατότητα διασύνδεσης με βάσεις δεδομένων τρίτων φορέων (Oracle, MS SQL Server)

Ενδεικτικά παραδείγματα:

- Διασύνδεση με το πληροφοριακό σύστημα ΕΡΓΑΝΗ για δεδομένα απασχόλησης
- Ανάκτηση στατιστικών δεικτών από την Eurostat μέσω API
- Διασύνδεση με την ΕΛΣΤΑΤ για κοινωνικούς και εισοδηματικούς δείκτες.

8.8.4 Υιοθετούμενα εργαλεία λογισμικού

Τα βασικά εργαλεία που χρησιμοποιούνται περιλαμβάνουν:

- ETL Tools: Apache NiFi, Talend
- BI Platforms: Power BI, Metabase, Superset
- Data Validation: Great Expectations, dbt
- Monitoring: Grafana, Prometheus.

Τα εργαλεία θα επιλεγθούν βάση των αναγκών διαχείρισης μεγάλου όγκου δεδομένων, προβλεψιμότητας και διαφάνειας για τη διαδικασία υπολογισμού του κατώτατου μισθού.

²⁶⁰ Η χρήση αρχιτεκτονικής microservices προσφέρει μεγαλύτερη ελαστικότητα και συντήρηση του συστήματος.

²⁶¹ Η υιοθέτηση εργαλείων open-source μειώνει το συνολικό κόστος.

²⁶² Τα πρότυπα διαλειτουργικότητας εξασφαλίζουν συνδεσιμότητα με εθνικά και ευρωπαϊκά συστήματα.

8.8.5 Επιχειρηματική ευφυΐα και οπτικοποίηση

Η υποστήριξη διαδικασιών λήψης αποφάσεων ενισχύεται με:

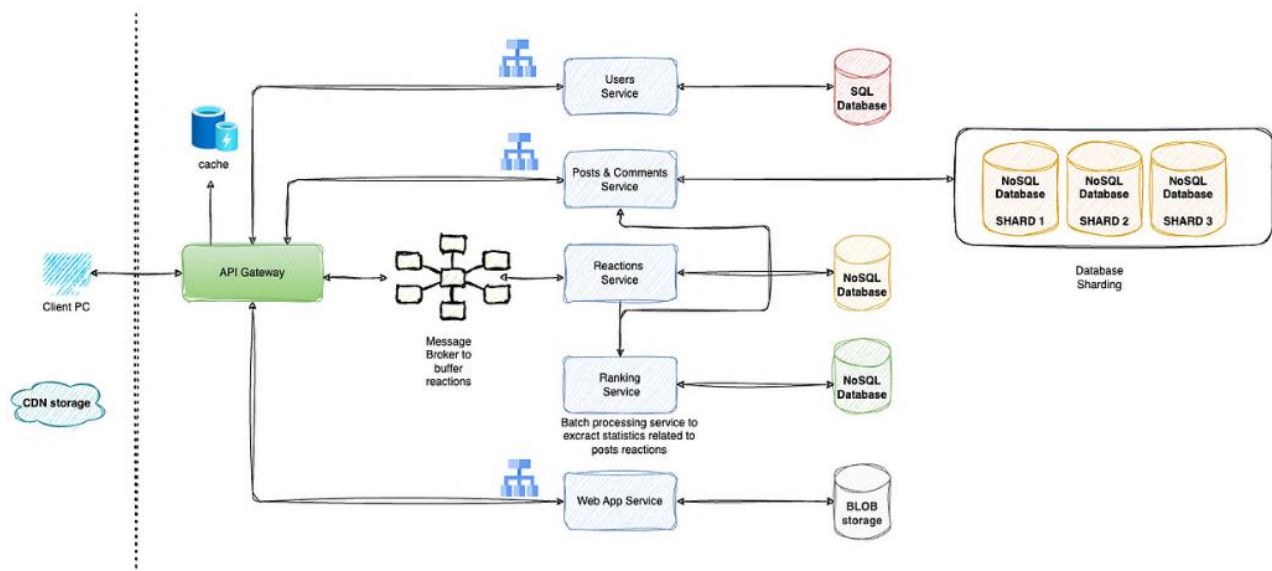
- Σύστημα παραγωγής στατιστικών αναφορών σε προγραμματισμένα χρονικά διαστήματα
- Πίνακες ελέγχου με KPIs και κρίσιμους δείκτες για το Υπουργείο Εργασίας
- Γραφήματα κατανομής εισοδημάτων και προβολές σεναρίων
- Αλγόριθμοι πρόβλεψης (predictive analytics) με χρήση Python.

8.8.6 Ειδικά χαρακτηριστικά της τεχνικής λύσης

Το σύστημα περιλαμβάνει καινοτόμα χαρακτηριστικά, όπως:

- Σύστημα οπτικού προγραμματισμού αλγορίθμων (Visual Calculation Builder)
- Αυτόματη τεκμηρίωση μεθόδων και δεδομένων (auto-documentation)
- Μηχανισμοί rollback σε περίπτωση σφαλμάτων
- Καθολική υποστήριξη Unicode και πολυγλωσσία.

Τα παραπάνω θα οδηγήσουν σε ένα τεχνολογικά ώριμο σύστημα, με ευχέρεια επέκτασης και διεθνούς εφαρμογής.



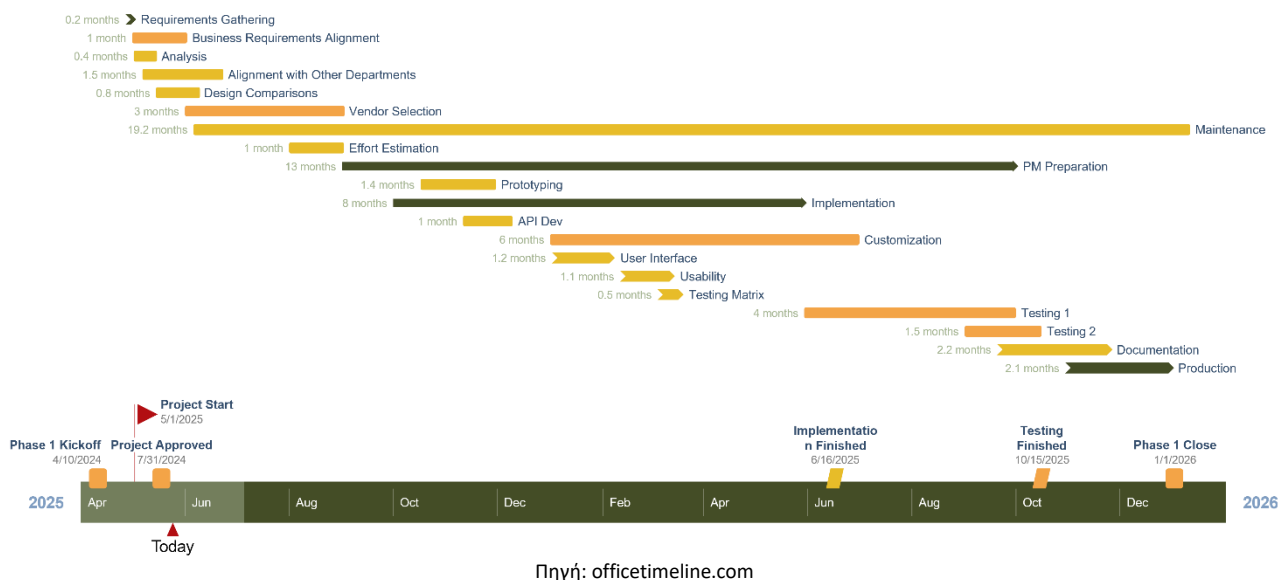
Πηγή: patroclosdev.medium.com

Διάγραμμα 33. Ενδεικτικό περιβάλλον λειτουργίας του συστήματος

8.9 Μεθοδολογίες και εργαλεία για την υλοποίηση του έργου

Η επιτυχής υλοποίηση ενός σύνθετου έργου πληροφορικής, όπως ο «Μηχανισμός Συγκέντρωσης Στοιχείων και Υπολογισμού του Κατώτατου Μισθού», προϋποθέτει τη χρήση οργανωμένων μεθοδολογιών διαχείρισης έργου, τεκμηριωμένων δεικτών ποιότητας, εργαλειοθήκης υποστήριξης και στρατηγικής αντιμετώπισης κινδύνων.

Στην ενότητα θα παρουσιαστούν οι διαδικασίες και τα εργαλεία που θα χρησιμοποιηθούν για τη διασφάλιση της έγκαιρης, ποιοτικής και διαφανούς εκτέλεσης του έργου, ενισχύοντας την αξιοπιστία και τον έλεγχο σε όλα τα στάδια υλοποίησης.



Διάγραμμα 34. Ενδεικτικό χρονοδιάγραμμα υλοποίησης έργου

8.9.1 Χρήση open project

Η διαχείριση του έργου θα βασίζεται σε σύγχρονη πλατφόρμα διαχείρισης έργων, όπως το **Open Project**, ένα ανοιχτού κώδικα εργαλείο που προσφέρει:

- Χρονοπρογραμματισμό με Gantt charts
- Ορισμό και παρακολούθηση έργων (work packages)
- Διαχείριση απαιτήσεων (requirements management)
- Καταγραφή προόδου και διαχείριση παραδοτέων
- Εργαλεία συνεργασίας μεταξύ εμπλεκόμενων ομάδων.

Η πλατφόρμα θα προσφέρει διαφάνεια, ιχνηλασιμότητα και συγκριτική αξιολόγηση απόδοσης.

8.9.2 Μεθοδολογία διασφάλισης ποιότητας

Η εξασφάλιση ποιότητας βασίζεται στο πρότυπο ISO/IEC 25010 για την ποιότητα λογισμικού. Θα περιλαμβάνει:

- Διαρκή έλεγχο ποιότητας κώδικα και δοκιμών
- Ανασκοπήσεις απαιτήσεων και παραδοτέων
- Έλεγχο συμμόρφωσης προς προδιαγραφές και αποδοτικότητα συστήματος
- Σύστημα σχολίων και διορθώσεων (issue tracking).

Η ποιότητα δεν αξιολογείται μόνο τεχνικά αλλά και λειτουργικά, με βάση την εμπειρία χρήστη (UX) και τις απαιτήσεις των stakeholders.

8.9.3 Δείκτες διασφάλισης ποιότητας

Οι δείκτες διασφάλισης ποιότητας²⁶³ για την παρακολούθηση της υλοποίησης του έργου θα περιλαμβάνουν:

²⁶³ Οι δείκτες ποιότητας υποστηρίζουν την τεκμηριωμένη λήψη αποφάσεων.

Δείκτης	Περιγραφή
Ποσοστό ολοκλήρωσης ανά φάση	Σύγκριση προγραμματισμένου vs. πραγματικού χρόνου
Δείκτης σταθερότητας εφαρμογής	Αριθμός σφαλμάτων / αριθμός εκδόσεων
Επίπεδο ικανοποίησης χρηστών	Μέσος όρος αξιολόγησης ερωτηματολογίων
Δείκτης χρονικής τήρησης παραδοτέων	Καθυστέρηση παραδοτέων σε %

Πίνακας 35. Δείκτες Διασφάλισης Ποιότητας

Η καταγραφή και ανάλυση γίνεται μέσω Open Project και εργαλείων Business Intelligence.

8.9.4 Μέτρα διασφάλισης ποιότητας για τα παραδοτέα του έργου

Για κάθε παραδοτέο θα προβλέπεται:

- Έλεγχος εγκυρότητας και πληρότητας περιεχομένου
- Αναθεώρηση από τρίτους (peer review)
- Αξιολόγηση σύμφωνα με πίνακα κριτηρίων
- Έγκριση με υπογραφή από υπεύθυνο ποιότητας.

Η διαδικασία ελέγχου θα περιλαμβάνει και επαναληπτική υποβολή αν απαιτείται βελτίωση.

8.9.5 Μεθοδολογία διαχείρισης κινδύνων και ρίσκων

Η διαχείριση κινδύνων θα βασίζεται στο πρότυπο ISO 31000²⁶⁴ και περιλαμβάνει:

- Καταγραφή πιθανών κινδύνων ανά φάση έργου
- Ανάλυση αντίκτυπου και πιθανοτήτων
- Ορισμό πλάνων μετριασμού και προληπτικών ενεργειών
- Επαναξιολόγηση ανά μήνα και έκτακτη παρέμβαση αν χρειαστεί.

Η προσέγγιση βασίζεται σε αρχεία risk registers και συνεχή παρακολούθηση από Project Risk Officer.

8.9.6 Μεθοδολογία ανάλυσης εμπλεκόμενων

Η αναγνώριση και ενεργή εμπλοκή των εμπλεκόμενων φορέων είναι καθοριστική. Η ανάλυση θα περιλαμβάνει:

- Καταγραφή ομάδων εμπλεκόμενων (stakeholder mapping)
- Αξιολόγηση επιρροής/ ενδιαφέροντος (influence/ interest matrix)
- Διαμόρφωση σχεδίου επικοινωνίας και συχνότητας επαφών
- Εκπροσώπηση των αναγκών τους στα workshops ανάλυσης απαιτήσεων.

Η συνεχής εμπλοκή προλαμβάνει αστοχίες, ενισχύει τη διαφάνεια και προωθεί την αποδοχή του συστήματος.

Ο «Μηχανισμός Συγκέντρωσης Στοιχείων και Υπολογισμού του Κατώτατου Μισθού» που θα υλοποιηθεί, συνιστά μια σύγχρονη και τεχνολογικά ώριμη λύση για τη στήριξη της δημόσιας πολιτικής σε θέματα μισθών, αγοράς εργασίας και κοινωνικής δικαιοσύνης.

Το σύστημα αυτό θα αναπτυχθεί με σκοπό να παρέχει ένα διαφανές, τεκμηριωμένο και με διαλειτουργικότητα εργαλείο, ικανό να ενσωματώνει στοιχεία από πολλαπλές πηγές, να εφαρμόζει δυναμικές μεθόδους υπολογισμού και να υποστηρίζει τη λήψη αποφάσεων σε θεσμικό επίπεδο.

²⁶⁴ Το ISO 31000 παρέχει πλαίσιο για τον εντοπισμό και έλεγχο κινδύνων έργου.

Βασιζόμενο σε αρχές αρθρωτής αρχιτεκτονικής, ανθρωποκεντρικής σχεδίασης και ευέλικτης ανάπτυξης λογισμικού (Agile), το σύστημα θα διασφαλίζει επεκτασιμότητα, διαφάνεια και ευχρηστία. Θα ενσωματώνει σύγχρονες μεθοδολογίες ελέγχου, δοκιμών, διασφάλισης ποιότητας, καθώς και τεχνικές προστασίας δεδομένων βάσει του Γενικού Κανονισμού Προστασίας Δεδομένων (ΓΚΠΔ) και των προτύπων OWASP.

Το έργο θα πλαισιώνεται από διαρκή εκπαιδευτική υποστήριξη, προηγμένο τεχνικό σχεδιασμό με τεχνολογίες ανοιχτού κώδικα και cloud υποδομές, καθώς και συστηματική χρήση εργαλείων project management, δεικτών παρακολούθησης και διαχείρισης κινδύνων. Η πιλοτική λειτουργία, οι επαναλαμβανόμενοι έλεγχοι ποιότητας και η ενεργή εμπλοκή όλων των εμπλεκόμενων φορέων θα διασφαλίσουν, ότι το τελικό προϊόν είναι αξιόπιστο, αποδοτικό και πλήρως εναρμονισμένο με τις ανάγκες της δημόσιας διοίκησης και της κοινωνίας.

Ο μηχανισμός αυτός συνιστά ένα πρότυπο σύστημα πληροφορικής με στρατηγική αξία, που μπορεί να αξιοποιηθεί όχι μόνο για τον κατώτατο μισθό, αλλά και για ευρύτερες πολιτικές κοινωνικής προστασίας, ενισχύοντας τη θεσμική λογοδοσία και τη διαμόρφωση τεκμηριωμένων αποφάσεων.

Κεφάλαιο 9. Συμπεράσματα και Μελλοντικές Προοπτικές

Η μελέτη του κατώτατου μισθού, όπως αναπτύχθηκε στην παρούσα διπλωματική εργασία, ανέδειξε τη διττή του φύση ως εργαλείου τόσο κοινωνικής πολιτικής, όσο και μακροοικονομικής διαχείρισης. Καταρχάς, διαπιστώθηκε ότι ο κατώτατος μισθός δεν αποτελεί ένα στατικό οικονομικό μέγεθος, αλλά έναν δυναμικό θεσμό που ενσωματώνει ιστορικές, θεσμικές, πολιτικές και κοινωνικές παραμέτρους. Από τη μερκαντιστική εποχή μέχρι τη σύγχρονη Ευρωπαϊκή Ένωση, η έννοια του κατώτατου μισθού έχει μεταβληθεί, περνώντας από τη φάση της απλής επιβίωσης σε εκείνη της αξιοπρεπούς διαβίωσης.

Ο κατώτατος μισθός εμπλέκεται ενεργά σε ένα πλέγμα θεσμών, δεικτών και επιδράσεων που αφορούν την αγορά εργασίας, τις συλλογικές διαπραγματεύσεις, τη δημοσιονομική σταθερότητα και την οικονομική ανάπτυξη. Τα συμπεράσματα που προκύπτουν από τη θεωρητική και συγκριτική ανάλυση επιβεβαιώνουν, ότι η αποτελεσματικότητα του θεσμού εξαρτάται από τη θεσμική του ενσωμάτωση, τη διαφάνεια στη διαδικασία καθορισμού του και, κυρίως, από την ικανότητά του να ανταποκρίνεται στις μεταβαλλόμενες κοινωνικές και οικονομικές συνθήκες.

Παρότι, ο κατώτατος μισθός αποτέλεσε ιστορικά μηχανισμό προστασίας των πιο αδύναμων εργαζομένων, οι σύγχρονες προκλήσεις υποδεικνύουν την ανάγκη μετάβασης σε ένα νέο πρότυπο θεσμικού σχεδιασμού, όπου το επίπεδο του μισθού δεν θα καθορίζεται μονοδιάστατα από πολιτική βούληση ή στατικά οικονομικά κριτήρια, αλλά μέσα από μια δυναμική και ευέλικτη διαδικασία, η οποία θα λαμβάνει υπόψη ένα πλήθος παραμέτρων. Η έννοια του «μισθού διαβίωσης», όπως αναλύθηκε, επαναφέρει στο προσκήνιο τη σύνδεση του κατώτατου μισθού όχι μόνο με την αγοραία αξία της εργασίας αλλά και με τις πραγματικές ανάγκες επιβίωσης του εργαζομένου και της οικογένειάς του.

Σε αυτό το πλαίσιο, η μελλοντική προοπτική του θεσμού του κατώτατου μισθού δεν μπορεί παρά να στηρίζεται στην τεκμηρίωση και την καινοτομία. Η ανάγκη για προσαρμογή σε ένα ρευστό και πολυπαραγοντικό περιβάλλον καθιστά επιτακτική τη δημιουργία μηχανισμών που θα επιτρέπουν τη διαρκή παρακολούθηση και αναπροσαρμογή του επιπέδου των κατώτατων αμοιβών.

Μία από τις σημαντικότερες προτάσεις που αναπτύχθηκαν στο πλαίσιο της εργασίας είναι η **ανάπτυξη μίας πλατφόρμας δυναμικού υπολογισμού του κατώτατου μισθού**, όπως παρουσιάζεται στο τελευταίο τμήμα της εργασίας, συνιστά μία από τις πλέον υποσχόμενες προσεγγίσεις προς αυτή την κατεύθυνση. Η ενσωμάτωση δεικτών, όπως: ο πληθωρισμός, η αγοραστική δύναμη, η παραγωγικότητα της εργασίας, το ποσοστό φτώχειας και το κόστος βασικών αναγκών σε ένα διαλειτουργικό και διαφανές σύστημα υπολογισμού θα μπορούσε να εξασφαλίσει τον συγχρονισμό του θεσμού με τις πραγματικές ανάγκες της οικονομίας και της κοινωνίας.

Επιπλέον, σε μια εποχή όπου η αγορά εργασίας αναδιαρθρώνεται ριζικά λόγω της ψηφιοποίησης, της αυτοματοποίησης και της διάχυσης των άτυπων μορφών απασχόλησης, η ανάγκη για ένα πιο ολιστικό μοντέλο κατώτατου μισθού γίνεται επιτακτική. Οι νέες μορφές εργασίας, όπως η πλατφορμική εργασία (platform work) ή η οικονομία του gig (gig economy), δεν καλύπτονται επαρκώς από τα υφιστάμενα ρυθμιστικά πλαίσια. Η προοπτική μεταρρύθμισης θα πρέπει να προβλέπει εναλλακτικά μοντέλα υπολογισμού κατώτατων αμοιβών που να βασίζονται όχι αποκλειστικά στον χρόνο απασχόλησης, αλλά και στο παραδοτέο έργο, στη δυσκολία και στην ένταση της εργασίας, λαμβάνοντας υπόψη τις ιδιαιτερότητες κάθε τομέα ή/ και κάθε οικονομίας-χώρας.

Εξίσου σημαντική προοπτική αφορά τη σύνδεση του κατώτατου μισθού με τους υπερεθνικούς στόχους κοινωνικής δικαιοσύνης και βιωσιμότητας. Στο πλαίσιο των Στόχων Βιώσιμης Ανάπτυξης του ΟΗΕ, η διασφάλιση αξιοπρεπούς αμοιβής για όλους τους εργαζομένους εντάσσεται στο πλαίσιο ευρύτερων παρεμβάσεων για την εξάλειψη της φτώχειας, την προώθηση της ποιοτικής εργασίας και τη μείωση των ανισοτήτων.

Επομένως, οι εθνικές πολιτικές για τον κατώτατο μισθό δεν θα πρέπει πλέον να θεωρούνται ως απομονωμένες παρεμβάσεις εσωτερικής οικονομικής πολιτικής, αλλά ως συνιστώσες μιας συνολικής προσπάθειας για τη βιώσιμη και δίκαιη ανασυγκρότηση της παγκόσμιας οικονομίας. Η προσέγγιση αυτή καθιστά απαραίτητη την αναθεώρηση του τρόπου με τον οποίο συμμετέχουν οι κοινωνικοί εταίροι στη διαδικασία καθορισμού των κατώτατων μισθών.

Στο μέλλον, η διεύρυνση του κύκλου συμμετοχής, ώστε να περιλαμβάνει όχι μόνο τις εργοδοτικές και εργατικές ενώσεις, αλλά και περιφερειακούς θεσμούς, ερευνητικά ινστιτούτα, μη κυβερνητικές οργανώσεις και ίδιους τους εργαζομένους μέσα από διαδραστικά ψηφιακά μέσα, θα μπορούσε να συμβάλει στη μεγαλύτερη δημοκρατικότητα και κοινωνική αποδοχή του θεσμού. Η διαφάνεια, η λογοδοσία και η συνεχής διαβούλευση αναδεικνύονται ως ουσιώδη στοιχεία κάθε αποτελεσματικής πολιτικής για τον κατώτατο μισθό.

Αξιοσημείωτη προοπτική αποτελεί, επίσης, η ενσωμάτωση του κατώτατου μισθού σε ένα ευρύτερο πλαίσιο εισοδηματικής πολιτικής και φορολογικής δικαιοσύνης. Η σύνδεσή του με άλλες παροχές και μεταβιβαστικά μέτρα, όπως το ελάχιστο εγγυημένο εισόδημα, οι επιδοτήσεις στέγασης ή/ και οι μειωμένοι φορολογικοί συντελεστές για χαμηλόμισθους, ενισχύει τη λειτουργία του ως εργαλείου κοινωνικής αναδιανομής. Ένα τέτοιο συνδυαστικό μοντέλο πολιτικής μπορεί να συμβάλει όχι μόνο στην προστασία των αδύναμων, αλλά και στην αποκατάσταση της εμπιστοσύνης των πολιτών στους θεσμούς και στη δυνατότητα της πολιτείας να παρεμβαίνει αποτελεσματικά υπέρ του κοινωνικού συμφέροντος.

Τέλος, η μελλοντική έρευνα για τον κατώτατο μισθό πρέπει να προσανατολιστεί στη διαμόρφωση εμπειρικά τεκμηριωμένων πολιτικών, τα οποία θα βασίζονται σε δεδομένα και όχι σε ιδεολογικές παραδοχές. Ο συνδυασμός ποσοτικών και ποιοτικών μεθόδων, η αξιοποίηση μεγάλων δεδομένων, αλλά και η ανάλυση των επιπτώσεων ανά κλάδο, φύλο, ηλικία ή/ και περιφέρεια, είναι απαραίτητος για τη χάραξη πολιτικής με πραγματικά κοινωνικά και οικονομικά αποτελέσματα. Η συστηματική αξιολόγηση των επιδράσεων των κατώτατων μισθών σε όρους παραγωγικότητας, καινοτομίας, ανταγωνιστικότητας και κοινωνικής κινητικότητας μπορεί να οδηγήσει σε βελτιωμένες παρεμβάσεις, προσαρμοσμένες στις ιδιαιτερότητες κάθε οικονομίας.

Συνοψίζοντας, η μελλοντική πορεία του κατώτατου μισθού δεν μπορεί παρά να είναι μια πορεία μετεξέλιξης, όπου η κοινωνική προστασία θα συνδυάζεται με την τεκμηριωμένη χάραξη πολιτικής και την αξιοποίηση των δυνατοτήτων που προσφέρει η τεχνολογία και η διεθνής εμπειρία. Η διεκδίκηση ενός «δίκαιου μισθού» για όλους παραμένει επίκαιρη και αναγκαία. Αυτό που αλλάζει είναι το πλαίσιο, τα μέσα και οι προσδοκίες: από ένα παθητικό σύστημα ρυθμίσεων, σε ένα ενεργό και δυναμικό μοντέλο που εγγυάται τη βιώσιμη, κοινωνικά δίκαιη και οικονομικά αποτελεσματική εξέλιξη της εργασίας στο σύγχρονο κόσμο.

Βιβλιογραφία

- [1] Anker, R. (2011). *Estimating a Living Wage: A Methodological Review*. ILO Working Paper.
- [2] Anker, R., & Anker, M. (2017). *Living wages around the world: Manual for measurement*.
- [3] Barnard, C. (2012). *EU Employment Law* (4th ed.). Oxford University Press.
- [4] Beck, K., Beedle, M., van Bennekum, A., Cockburn, A., Cunningham, W., Fowler, M., ... & Thomas, D. (2001). Manifesto for Agile Software Development. <https://agilemanifesto.org>
- [5] Beizer, B. (1990). *Software Testing Techniques* (2nd ed.). Van Nostrand Reinhold.
- [6] Bell, B., & Machin, S. (2018). *Minimum Wages and Firm Productivity: Evidence from the UK*. Journal of Labor Economics, 36(1).
- [7] Belman, J., & Wolfson, P. (2016). *What Does the Minimum Wage Do?* W.E. Upjohn Institute.
- [8] Bernanke, B. S., & Mishkin, F. S. (1997). Inflation targeting: A new framework for monetary policy? *Journal of Economic Perspectives*, 11(2).
- [9] Bivens, J. (2018). *The Economic Benefits of a Higher Minimum Wage*. Economic Policy Institute.
- [10] Blanpain, R. (2010). *European Labour Law*.
- [11] Boeri, T., & Van Ours, J. (2021). *The Economics of Imperfect Labor Markets*. Princeton University Press.
- [12] Bogg, A., & Dukes, R. (2020). Minimum Wages and EU Competence: Divided We Stand? *Industrial Law Journal*, 49(4).
- [13] Bosch, G. (2015). *The German minimum wage: Experiences and perspectives*. WSI-Mitteilungen.
- [14] Brooke, J. (1996). SUS: A 'quick and dirty' usability scale. In P. W. Jordan, B. Thomas, B. A. Weerdmeester & A. L. McClelland (Eds.), *Usability Evaluation in Industry*, Taylor & Francis.
- [15] Bruun, N. et al. (2017). *Nordic Labour Law Research - Past, Present and Future*. ILO.
- [16] BusinessEurope. (2020). *Position Paper: Proposal for an EU directive on fair minimum wages*.
- [17] BusinessEurope. (2023). *Economic Outlook Autumn 2023 - Growth muted as high interest rates impact consumption and investment*.
- [18] Cambridge Economic Studies. (2019). *Research paper the case for living wage*. Cambridge University Press.
- [19] Card, D., & Krueger, A. (1994). *Minimum Wages and Employment: A Case Study of the Fast-Food Industry in New Jersey and Pennsylvania*. American Economic Review, 84(4).
- [20] Card, D., & Krueger, A. B. (1995). *Myth and measurement: The new economics of the minimum wage*. Princeton University Press.
- [21] Central Bank of Russia. (2023). *Monetary Policy Guidelines for 2024-2026*.
- [22] Charter of Fundamental Rights of the European Union. (2000). *Official Journal of the European Communities*, C 364.
- [23] China Labour Bulletin. (2023). *Employment and Wages*.
- [24] China Labour Bulletin. (2023). *Migrant workers and their children*.
- [25] Clark, R. C., & Mayer, R. E. (2016). *E-Learning and the Science of Instruction* (4th ed.). Wiley.
- [26] Cooper, D. (2021). *Raising the federal minimum wage to \$15 by 2025 would lift the pay of 32 million workers: A demographic breakdown of affected workers and the impact on poverty, wages, and inequality*. Economic Policy Institute.
- [27] COVID-19. <https://el.wikipedia.org/wiki/COVID-19>.
- [28] Craig, P., & De Búrca, G. (2015). *EU Law: Text, Cases, and Materials* (6th ed.). Oxford University Press.
- [29] Crettaz, E. (2011). *Fighting Working Poverty in Post-industrial Economies: Causes, Trade-offs and Policy Solutions*. Cheltenham: Edward Elgar.
- [30] Crouch, C. (1993). *Industrial Relations and European State Traditions*.
- [31] De Schutter, O. (2017). *The European Social Charter and the Employment Relation*. Council of Europe Publishing.
- [32] Dickens, R., Machin, S., & Manning, A. (1999). *The Effects of Minimum Wages on Employment: Theory and Evidence from Britain*. Journal of Labor Economics, 17(1).
- [33] Directive (EU) 2022/2041 of the European Parliament and of the Council of 19 October 2022 on adequate minimum wages in the European Union.
- [34] Dolton, P., & R. Bondibene, C. (2012). *The International Experience of Minimum Wages in an Economic Downturn*. IZA Journal of Labor Policy, 1(1).

- [35] Dube, A. (2019). *Impacts of Minimum Wages: Review of the International Evidence*. London: UK Government Office for Low Pay Commission.
- [36] Dube, A. (2019). *Minimum Wages and the Distribution of Family Incomes*. IZA Discussion Paper No. 10572.
- [37] Dube, A., Lester, T. W., & Reich, M. (2010). *Minimum Wage Effects Across State Borders: Estimates Using Contiguous Counties*. Review of Economics and Statistics, 92(4).
- [38] Economic Policy Institute. (2023). *Minimum Wage Tracker*.
- [39] Eldring, L. & Alsos, K. (2014). *European Minimum Wage: A Nordic Outlook - An Update*. Fafo Paper 2014:21. Fafo Report.
- [40] ENISA. (2018). *Recommendations on shaping technology according to GDPR provisions*. European Union Agency for Cybersecurity.
- [41] ETUC. (2023). *Collective bargaining*.
- [42] ETUI. (2021). *Benchmarking Working Europe 2021*.
- [43] *in the European Union*.
- [44] Eur-Lex. *Ευρωπαϊκή Σύμβαση για τα Δικαιώματα του Ανθρώπου (ΕΣΔΑ)*.
- [45] Eurofound. (2020). *Living and working in Greece: Country profile*.
- [46] Eurofound. (2020). *Minimum wage setting in the EU: Approaches and challenges*. Publications Office of the European Union.
- [47] Eurofound. (2020). *Minimum Wages in 2020: Annual Review*. Publications Office of the European Union.
- [48] Eurofound. (2021). *Minimum wage variations across the EU*.
- [49] Eurofound. (2021). *Minimum wages in 2021: Annual review*. Publications Office of the European Union.
- [50] Eurofound. (2021-2024). *Σχετικές μελέτες για τον αντίκτυπο του Πυλώνα στην αγορά εργασίας*.
- [51] Eurofound. (2023). *Minimum wages pilot project*. Publications Office of the European Union, Edward Elgar Publishing.
- [52] Eurofound. (2022). *Minimum wages in 2022: Annual review*. Publications Office of the European Union.
- [53] Eurofound. (2023). *Minimum Wages in 2023: Annual Review*. Publications Office of the European Union.
- [54] European Central Bank. (2022). *The development of the wage share in the euro area*.
- [55] European Central Bank. (2023). *inflation and competitiveness divergences in the euro area countries*.
- [56] European Commission. (1993). *Green Paper on European Social Policy: Options for the Union*. COM(93) 551 final, Brussels.
- [57] European Commission. (2000). *Explanations relating to the Charter of Fundamental Rights*. Official Journal C 303, 14/12/2007.
- [58] European Commission. (2017). *Establishing a European Pillar of Social Rights*. COM(2017) 250.
- [59] European Commission. (2017). *European Interoperability Framework - Implementation Strategy*. Publications Office of the European Union.
- [60] European Commission. (2018). *ICT Impact Assessment Guidelines*. Publications Office of the European Union.
- [61] European Commission. (2020). *Impact Assessment Accompanying the Proposal for a Directive on Adequate Minimum Wages* (SWD(2020) 245 final).
- [62] European Commission. (2020). *Proposal for a Directive of the European Parliament and of the Council on adequate minimum wages in the European Union* (COM(2020) 682 final).
- [63] European Commission. (2021). *The European Pillar of Social Rights Action Plan*.
- [64] European Commission. (2022). *Directive (EU) 2022/2041 on adequate minimum wages in the European Union*.
- [65] European Commission. (2022). *Employment and Social Developments in Europe 2022*.
- [66] European Commission. (2022). *Wages and labour costs - Statistics Explained*, Eurostat.
- [67] European Commission. (2022). *Adequate minimum wages in the EU*. Brussels.
- [68] European Commission. (2023). *European Economic Forecast - Autumn 2023*. Directorate-General for Economic and Financial Affairs.
- [69] European Commission. (2023). *Labour Market and Wage Developments in Europe*.

- [70] European Commission. (2023). *Social Dialogue*.
- [71] European Communities. (1989). *Community Charter of the Fundamental Social Rights of Workers*. Official Journal C 120, 16/12/1989.
- [72] European Court of Human Rights.
- [73] European Labour Market Trends (2020). *European Commission, Directorate-General for Employment, Social Affairs and Inclusion*.
- [74] European Parliament and Council. (2022). *Directive (EU) 2022/2401 of 19 October 2022 on adequate minimum wages in the European Union*. Official Journal of the European Union, L 275/33.
- [75] European Parliament, Council, Commission. (2017). *Joint Proclamation on the European Pillar of Social Rights*.
- [76] European Union. (2016). *Regulation (EU) 2016/679 of the European Parliament and of the Council (General Data Protection Regulation)*. Official Journal of the European Union.
- [77] Eurostat. (2021-2023). *Minimum wage statistics*.
- [78] Eurostat. (2022). *HICP inflation rate*. European Commission.
- [79] Eurostat. (2022). *In-work poverty rate by age and sex*. European Commission.
- [80] Eurostat. (2023). *Gender pay gap statistics*. European Commission.
- [81] Eurostat. (2023). *In-work poverty statistics*. European Commission.
- [82] Eurostat. (2023). *Turnover in SMEs in EU-27 by sector*. European Commission.
- [83] Eurostat. (2024). *Annual gross earnings and wage growth statistics*. European Commission.
- [84] Eurostat. (2024). *Minimum wage statistics*. European Commission.
- [85] Fair Work Commission. (2023). *Annual Wage Review 2022-2023 Decision*. <https://www.fwc.gov.au>
- [86] Few, S. (2009). *Now You See It: Simple Visualization Techniques for Quantitative Analysis*. Analytics Press.
- [87] Fortin, N. M., Lemieux, T., & Craig, R. (2020). *Canadian minimum wage policies and inequality*. Canadian Public Policy.
- [88] Fowler, M. (2019). *Patterns of Enterprise Application Architecture*. Addison-Wesley.
- [89] Freedland, M. (1978). *The Contract of Employment*.
- [90] Freeman, R. B. (2016). *What Will a 10% ... 50% ... 100% Increase in the Minimum Wage Do*. Harvard University Press.
- [91] Garlan, D., Monroe, R. T., & Wile, D. (2002). *Acme: An Architecture Description Interchange Language*. Proceedings of the Conference of the Centre for Advanced Studies on Collaborative Research.
- [92] Gilliland-Swetland, A. J. (2000). *Introduction to Metadata: Setting the Stage*. Getty Publications.
- [93] Global Living Wage Coalition (2021). *The Living Wage: A Global Perspective*.
- [94] Global Living Wage Coalition (2022). *Definition of a Living Wage*.
- [95] Grimshaw, D., & Rubery, J. (2019). *Minimum Wages and Living Wages in the EU: Debates, Differences and Complementarities*. European Journal of Industrial Relations.
- [96] Grimshaw, D., & Rubery, J. (2019). *Minimum wages and the future of work: Key issues and policy options*. International Labour Organization.
- [97] Grimshaw, D., Mathew, J. & Rubery, J. (2021) *Minimum wages and the multiple functions of wages*. ECONIS.
- [98] Gujarati, D. (2004). *Basic econometrics* (4th ed.). McGraw-Hill.
- [99] Harvard Economic Review (2022). *Wage Compression and Inequality: How minimum wages shape income distribution*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- [100] Hobsbawm, Eric. (1999). *Industry and Empire: From 1750 to the Present Day*.
- [101] Höpner, M. (2022). The EU minimum wage directive: Between social progress and competence creep. *Journal of Common Market Studies*, 60(5).
- [102] ICO. (2020). *Guide to the General Data Protection Regulation (GDPR)*. Information Commissioner's Office (UK).
- [103] IEEE. (2008). *IEEE Standard for Software and System Test Documentation (IEEE Std 829-2008)*.
- [104] International Labour Organization (ILO). (1919). *Hours of Work (Industry) Convention (No. 1)*.
- [105] International Labour Organization (ILO). (1970). *Minimum Wage Fixing Convention (No. 131)*.
- [106] International Labour Organization (ILO). (1976). *Tripartite Consultation Convention, (No. 144)*.

- [107] International Labour Organization (ILO). (2013). *Greece: Wage Policy Reforms During the Economic Crisis*.
- [108] International Labour Organization (ILO). (2014). *Fair Wages: Concept and Measurement*.
- [109] International Labour Organization (ILO). (2014). *Minimum Wage Systems*.
- [110] International Labour Organization (ILO). (2016). *Minimum Wage Systems*.
- [111] International Labour Organization (ILO). (2018). *What Lies Behind Gender Pay Gaps*.
- [112] International Labour Organization (ILO). (2018). *Living Wages Around the World: Manual for Measurement*.
- [113] International Labour Organization (ILO). (2019). *Minimum wages and the cost of living*.
- [114] International Labour Organization (ILO). (2019). *Minimum wage policies*.
- [115] International Labour Organization (ILO). (2020). *Wages and Minimum Wages in the Time of COVID-19*.
- [116] International Labour Organization (ILO). (2020). *Measuring Adequacy of Minimum Wages*.
- [117] International Labour Organization (ILO). (2020). *Minimum Wage Policy Guide*.
- [118] International Labour Organization. (ILO). (2021). *Minimum Wage Laws and Worker Protections*.
- [119] International Labour Organization (ILO). (2021). *Minimum Wage Systems: Comparative Study in the EU*.
- [120] International Labour Organization (ILO). (2021). *Minimum Wage Systems: Impact on Wage Distribution and Collective Bargaining*.
- [121] International Labour Organization (ILO). (2021). *World Employment and Social Outlook 2021: The Role of Wage Policies*.
- [122] International Labour Organization (ILO). (2022). *The impact of inflation and COVID-19 on wages and purchasing power*.
- [123] International Labour Organization (ILO). (2022). *Labour Market Risks and Working Poor: A Global Perspective*.
- [124] International Labour Organization. (2022). *Minimum wage policy guide*.
- [125] International Labour Organization. (ILO). (2022). *Social Dialogue Report 2022*.
- [126] International Labour Organization. (ILO). (2023). *Minimum Wage Systems*.
- [127] International Labour Organization. (ILO). (2023). *World Employment and Social Outlook Trends*.
- [128] International Monetary Fund. (2019). *Fiscal Policies and Wage Regulation: Implications for Growth and Inequality*.
- [129] International Monetary Fund. (2021). *Fiscal Monitor: Strengthening the Credibility of Public Finances*.
- [130] International Monetary Fund. (2021). *Inflation and Wage Dynamics: The Role of Minimum Wages*.
- [131] International Monetary Fund. (2021). *Liquidity Risks and Financing Gaps in SMEs*.
- [132] International Monetary Fund. (2022). *External Sector Report*.
- [133] ISO/IEC. (2011). *ISO/IEC 25010:2011. Systems and Software Engineering - Systems and Software Quality Requirements and Evaluation (SQuARE) - System and Software Quality Models*.
- [134] ISO/IEC. (2018). *ISO 31000:2018. Risk Management - Guidelines*. International Organization for Standardization.
- [135] Journal of Labour Economics. (2019). *Low Wages and Poverty Correlation: Analyzing sector-specific impacts*.
- [136] Juncker, J.C. (2015). *Ομιλία για την Κατάσταση της Ένωσης*.
- [137] Kaiser, D., & Mitchell, R. (2021). *Data Architecture: From Zen to Reality*. Apress.
- [138] Kapp, K. M. (2012). *The Gamification of Learning and Instruction: Game-based Methods and Strategies for Training and Education*. Wiley.
- [139] Kennedy, P. (2008). *A guide to econometrics*. Wiley-Blackwell.
- [140] Kenner, J. (2003). *EU Employment Law - From Rome to Amsterdam and Beyond*. Hart Publishing.
- [141] Kilpatrick, C. (2018). *The Roaring 20s for Social Europe. The European Pillar of Social Rights and burgeoning EU legislation*. European Law Journal.
- [142] Kloppenborg, T. J., Anantatmula, V., & Wells, K. (2019). *Contemporary Project Management (4th ed.)*. Cengage Learning.
- [143] Knowles, M. (1984). *The Adult Learner: A Neglected Species (3rd ed.)*. Gulf Publishing.
- [144] Koukiadaki, A., & Kretsos, L. (2012). *Opening Pandora's Box: The Sovereign Debt Crisis and Labour Market Regulation in Greece*. Industrial Law Journal, 41(3).

- [145] KPI Institute. (2020). *Performance Management Toolkit*.
- [146] Labor regulations, unions, and social protection in developing countries: Market distortions or efficient institutions? *NBER Working Paper No. 14789*. Freeman, R. B., 2009.
- [147] Levine, P. (1988). *Child Labor and Industrial Change*. Routledge.
- [148] Levin-Waldman, O. M. (2001). *The case of the minimum wage: Competing policy models*. SUNY Press.
- [149] Living Wage Foundation. (2021). *What is the Living Wage?* <https://www.livingwage.org.uk>.
- [150] Living Wage Foundation. (2022). *Living Wage vs. Minimum Wage: Understanding the Difference*. Retrieved from <https://www.livingwage.org.uk>.
- [151] Living Wage Foundation. (2024). *Real Living Wage Methodology*.
- [152] Low Pay Commission. (2024). *National Minimum Wage Report*.
- [153] Marginson, P. (2021). Social dialogue and the European Semester: An uneasy partnership. *Transfer: European Review of Labour and Research*, 27(3).
- [154] Matsaganis, M. (2020). *Minimum wage policy and social dialogue in Greece after the crisis*. *Social Europe Journal*.
- [155] McCabe, T. J. (1976). A Complexity Measure. *IEEE Transactions on Software Engineering*, 2(4).
- [156] Meyer, B. (1992). Applying "Design by Contract". *IEEE Computer*, 25(10).
- [157] Minimum Wage Fixing Convention - C131:
https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C131.
- [158] Ministry of Human Resources and Social Security (MoHRSS). (2023). *Labour Standards and Minimum Wages in China*.
- [159] Ministry of Labour of the Russian Federation. (2023). *Federal Minimum Wage Regulations*.
- [160] Müller, T., & Schulten, T. (2019). *Wage Convergence in the EU - the Role of Minimum Wages*. ETUI.
- [161] Myers, G. J., Sandler, C., & Badgett, T. (2011). *The Art of Software Testing* (3rd ed.). Wiley.
- [162] National Bureau of Statistics of China. (2023). *Migrant Workers Annual Report*.
- [163] National Employment Law Project. (2024). *State and Local Minimum Wage Laws*.
- [164] Neumark, D., & Wascher, W. (2008). *Minimum Wages*. MIT Press.
- [165] Norman, D. A. (2013). *The Design of Everyday Things: Revised and Expanded Edition*. Basic Books.
- [166] Official Reports from the European Semester. *Country Specific Recommendations*.
- [167] OpenProject GmbH. (2022). *OpenProject User Documentation*. <https://www.openproject.org>
- [168] O'Reilly Media. (2020). *Cloud Native Data Center Networking*.
- [169] Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD). (2019). *Employment Outlook 2019*.
- [170] Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD). (2020). *Economic Outlook*.
- [171] Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD). (2020). *Taxing Wages 2020*.
- [172] Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD). (2021). *Digital Government*.
- [173] Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD). (2021). *Economic Growth Strategies. Policy Brief*.
- [174] Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD). (2021). *Employment Outlook*.
- [175] Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD). (2021). *Negotiating Our Way Up*.
- [176] Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD). (2021). *Productivity statistics*.
- [177] Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD). (2021). *Report on Minimum Wages*.
- [178] Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD). (2021). *Wage-setting mechanisms and minimum wage adjustment*.
- [179] Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD). (2022). *Consumption patterns across income deciles*.
- [180] Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD). (2022). *Employment Outlook. Building Back More Inclusive Labour Markets*.
- [181] Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD). (2022). *Employment Outlook. Asia and the Pacific*.
- [182] Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD). (2022). *Policy Trends and Impacts*.
- [183] Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD). (2022). *Wage Levels and Income Inequality in Russia*.

- [184] Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD). (2023). *Employment Outlook*.
- [185] Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD). (2023). *Income Distribution Database*.
- [186] Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD). (2023). *Inflation and its impact on low-income households*.
- [187] Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD). (2023). *Minimum relative to median wages of full-time workers*.
- [188] Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD). (2023). *Minimum wages and the economic context*.
- [189] Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD). (2023). *Wages and Competitiveness in Open Economies*.
- [190] OWASP Foundation. (2021). *OWASP Top 10*.
- [191] PMI. (2021). *A Guide to the Project Management Body of Knowledge (PMBOK Guide)* (7th ed.).
- [192] Redman, T. C. (1996). *Data Quality for the Information Age*. Artech House.
- [193] Richardson, C. (2018). *Microservices Patterns: With examples in Java*. Manning.
- [194] Rodrik, D. (2012). *The globalization paradox: Democracy and the future of the world economy*.
- [195] Rolf, D. (2016). *The Fight for \$15: The Right Wage for a Working America*.
- [196] Hoover, R. (1955). *Scholastic economics: Survival and Lasting Influence*. Quarterly Journal of Economics.
- [197] Rosstat. (2023). *Income Distribution and Minimum Wage Statistics*.
- [198] Rubery, J. (2015). Re-regulating for inclusive labour markets. ILO
- [199] Sandhu, R., Coyne, E. J., Feinstein, H. L., & Youman, C. E. (1996). Role-Based Access Control Models. *IEEE Computer*, 29(2).
- [200] Schmitt, J. (2013). *Why Does the Minimum Wage Have No Discernible Effect on Employment?* Center for Economic and Policy Research.
- [201] Schulten, T. (2020). *Minimum Wage Regimes in Europe: Economic Effects and Policy Options*. WSI Report No. 67.
- [202] Schulten, T., & Müller, T. (2020). *A new EU Directive on Adequate Minimum Wages*. ETUI Policy Brief.
- [203] Schulten, T., & Müller, T. (2020). *The European minimum wage on the doorstep*. ETUI Policy Brief.
- [204] Schulten, T., & Müller, T. (2022). A European minimum wage framework: Is the EU up to the job? *Transfer: European Review of Labour and Research*, 28(2).
- [205] Schwellnus, C., Kappeler, A., & Pionnier, P.-A. (2017). Decoupling of Wages from Productivity. *OECD Economics Department Working Papers*, No. 1373.
- [206] Statistics Canada. (2023). *Canadian Income Survey 2022*.
- [207] Statistics Canada. (2023). *Minimum wage by province and income indicators*.
- [208] Stewart, A. (2021). *Stewart's Guide to Employment Law*. Federation Press.
- [209] Stickdorn, M., Lawrence, A., Hormess, M., & Schneider, J. (2018). *This Is Service Design Doing*. O'Reilly Media.
- [210] Treaty on the Functioning of the European Union (TFEU), Articles 151-155.
- [211] Treisman, D. (2021). The Political Economy of Russia. Annual Review of Political Science. [Link]
- [212] U.S. Bureau of Labor Statistics. (2023). *Federal Minimum Wage History*.
- [213] U.S. Census Bureau. (2023). *Income and Poverty Statistics*.
- [214] U.S. Department of Labor. (1938). *Fair Labor Standards Act*.
- [215] United Nations. (1948). *Universal Declaration of Human Rights*.
- [216] United Nations. (1966). *International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights*.
- [217] Vandenbroucke, F. (2017). *Social investment and the European Pillar of Social Rights: EU policies in search of a frame*. European Social Observatory.
- [218] Visser, J. (2019). *ICTWSS Database*, Amsterdam Institute for Advanced Labour Studies.
- [219] Visser, J. (2019). *Trade Unions in the 21st Century: Trends and Challenges*. International Labour Review, 158(3).
- [220] W3C. (2018). *Web Content Accessibility Guidelines (WCAG) 2.1*. World Wide Web Consortium.
- [221] Wikimedia Foundation, Inc. *wikipedia, the free encyclopedia*. <https://en.wikipedia.org>
- [222] Wooldridge, J. M. (2013). *Introductory econometrics: A modern approach*. Cengage Learning.

- [223] World Bank. (2018). *Minimum Wage Policy and Household Income*. Washington, DC: World Bank Group.
- [224] World Bank. (2020). *Household Income Measurements and Labour Market Indicators*.
- [225] World Bank. (2020). *World development indicators*.
- [226] World Bank. (2022). *Implementation readiness and pilot testing: Handbook for Government Projects*.
- [227] www.invozone.com
- [228] www.litslink.com
- [229] www.mdpi.com
- [230] www.officetimeline.com
- [231] www.patroclosdev.medium.com
- [232] www.slidegeeks.com
- [233] www.slideteam.net
- [234] www.techbeamers.com
- [235] Zeitlin, J. (2005). *The Open Method of Coordination in Action*. Journal of European Public Policy.
- [236] Zhang, L. (2022). *Minimum Wage and Living Standards in Urban China*. Journal of Chinese Labour Studies.
- [237] Βουλή των Ελλήνων. (1990). *Πρακτικά Συνεδριάσεων της Η' Αναθεωρητικής Βουλής (Περίοδος 1989-1990), Συνεδρίαση 28ης Φεβρουαρίου 1990*.
- [238] Γεωργιάδης, Σπ. (2005). *Εργατικό Δίκαιο: Συλλογικές Συμβάσεις και Θεσμοί Επίλυσης Διαφορών*.
- [239] Γούλας, Δ. (2019). *Το νομικό πλαίσιο ρύθμισης του κατώτατου μισθού, ΕΕργΔ 2019*.
- [240] Δασκαλάκης, Δ. (1994). *Η εξέλιξη των συλλογικών διαπραγματεύσεων, ΕεργΔ 53/1994*.
- [241] Ελληνική Δημοκρατία. (2013). *Νόμος 4172/2013 (άρθρο 103)*. ΦΕΚ Α' 167.
- [242] Ελληνικό Ινστιτούτο Εργασίας. (INE ΓΣΕΕ) (2006). *Οι Μεταρρυθμίσεις στη Διαιτησία μετά τον ν. 1876/1990*.
- [243] ΕΛΣΤΑΤ. (2023). *Έρευνα Εισοδήματος και Συνθηκών Διαβίωσης των Νοικοκυριών*. Αθήνα: Ελληνική Στατιστική Αρχή.
- [244] Επιτροπή Εμπειρογνομώνων. (2019). *Τελική Έκθεση για τον Νέο Κατώτατο Μισθό στην Ελλάδα*. Αθήνα: Υπουργείο Εργασίας.
- [245] ΕΣΔΑ. (Ελληνική έκδοση). https://www.echr.coe.int/documents/d/echr/convention_ell.
- [246] Ευρωπαϊκή Επιτροπή. (2010). *The Economic Adjustment Programme for Greece*.
- [247] Ευρωπαϊκή Επιτροπή. (2013). *Κοινωνικές Επενδύσεις: ενίσχυση της ανάπτυξης και της συνοχής* [COM(2013) 83 final].
- [248] Ευρωπαϊκή Επιτροπή. (2017). *Ευρωπαϊκός Πυλώνας Κοινωνικών Δικαιωμάτων* [COM(2017) 250 final].
- [249] Ευρωπαϊκή Επιτροπή. (2020). *Adequate minimum wages in the European Union* [COM(2020) 682 final].
- [250] Ευρωπαϊκή Επιτροπή. (2022). *Directive (EU) 2022/2041 on Adequate Minimum Wages in the EU, Official Journal of the European Union, L275*.
- [251] Ευρωπαϊκή Κεντρική Τράπεζα. (ΕΚΤ) (2022). *The Role of Minimum Wages in Inflation and Wage Growth*.
- [252] Ευρωπαϊκό Συνδικαλιστικό Ινστιτούτο (ETUI). (2005). *Collective Bargaining*.
- [253] Ευρωπαϊκός Κοινωνικός Χάρτης (ΕΚΧ). <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=el&catId=1226>.
- [254] Ζερβουδάκης, Κ. (1990). *Κρατικός Παρεμβατισμός και Εργασιακές Σχέσεις στην Ελλάδα (1955-1990)*.
- [255] Θεοδώρου, Δ., (1989). *Οικονομικές Κρίσεις και Εισοδηματική Πολιτική*.
- [256] ΙΝΕ-ΓΣΕΕ. (2023). *Ετήσια Έκθεση για την Ελληνική Οικονομία και την Απασχόληση*.
- [257] Ινστιτούτο Εργασίας ΓΣΕΕ. (2023). *Συλλογικές Διαπραγματεύσεις στην Ελλάδα: Τάσεις και Προοπτικές*.
- [258] Κανονισμός (ΕΕ) 2019/1149 για την Ευρωπαϊκή Αρχή Εργασίας.
- [259] Κοινοτικός Χάρτης Θεμελιωδών Δικαιωμάτων των Εργαζομένων, 1989.
- [260] Ν. 1876/1990 (ΦΕΚ 27Α/6.3.1990). *Ελεύθερες συλλογικές διαπραγματεύσεις και άλλες διατάξεις*.
- [261] Ν. 4093/2012 (ΦΕΚ 222Α/12.11.2012). *Καθιερώνει το νέο σύστημα νομοθετικού καθορισμού του κατώτατου μισθού και ημερομισθίου*.
- [262] Οικουμενική Διακήρυξη για τα Δικαιώματα του Ανθρώπου. <https://www.un.org/en/about-us/universal-declaration-of-human-rights>.

- [263] Οργανισμός Οικονομικής Συνεργασίας και Ανάπτυξης (OECD) (2022). *Labour Market Policies and Wage Setting Mechanisms*.
- [264] Πράξη Υπουργικού Συμβουλίου 6/2012 (ΦΕΚ 38Α/14.2.2012). *Θεσπίζει τη μείωση των κατώτατων ορίων μισθών και ημερομισθίων για το σύνολο των εργαζομένων της χώρας, λαμβάνοντας υπ' όψιν τις επιταγές του ν. 4046/2012*.
- [265] Ρομπόλης, Σ., & Κουτρομάνος, Β. (2021). *Η απορρύθμιση των συλλογικών διαπραγματεύσεων στην Ελλάδα: 2010-2020*.
- [266] Συμβούλιο της Ευρώπης. *Ευρωπαϊκός Κοινωνικός Χάρτης* (1961, Αναθ. 1996).
- [267] Τράπεζα της Ελλάδος. (2023). *Ενδιάμεση Έκθεση για τη Νομισματική Πολιτική 2023*.
- [268] Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Ασφάλισης. *Κείμενα Αναφοράς των φορέων που συμμετέχουν στη διαδικασία αναθεώρησης του κατώτατου μισθού από το 2019 έως σήμερα*.
<https://ypergasias.gov.gr/ergasiakes-scheseis/sylogikes-ergasiakes-sxeseis/katotatos-misthos/>.
- [269] Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων. (2023). *Ανακοίνωση για προσαρμογή επιδομάτων λόγω αύξησης κατώτατου μισθού*.
- [270] Υπουργείο Εργασίας. (1990). *Έκθεση Εισηγητικής Επιτροπής για τον ν. 1876/1990*.
- [271] Υπουργείο Οικονομικών. (2012). *Εγκύκλιος 2012/15 για την Εφαρμογή του ν. 4093/2012*.
- [272] Χάρτης Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της ΕΕ (2000/С 364/01).