



ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ
ΠΑΤΡΩΝ
UNIVERSITY OF PATRAS

**ΣΧΟΛΗ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ ΚΑΙ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ
ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ**

ΤΜΗΜΑ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΤΟΥΡΙΣΜΟΥ

(πρώην Τμήμα Λογιστικής & Χρηματοοικονομικής – Μεσολόγγι)

ΠΤΥΧΙΑΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

**«ΟΙ ΕΠΙΔΡΑΣΕΙΣ ΣΤΟ ΒΙΟΤΙΚΟ ΕΠΙΠΕΔΟ ΚΑΙ ΤΗΝ
ΟΙΚΟΝΟΜΙΑ ΤΗΣ ΧΩΡΑΣ ΒΑΣΕΙ ΤΗΣ ΥΠΟΥΡΓΙΚΗΣ
ΑΠΟΦΑΣΗΣ ΟΙΚ. 4241/127/2019 - ΦΕΚ 173/13/30-01-2019»**

Κρίσιλια Αγάθη

Μήτσας Αθανάσιος

Πέρρου Ιωάννα-Βαρβάρα

ΚΑΘΗΓΗΤΗΣ: ΠΑΡΗΣ ΖΑΧΟΥΡΗΣ

ΜΕΣΟΛΟΓΓΙ 2020

Οι επιδράσεις στο βιοτικό επίπεδο και την οικονομία της χώρας βάσει της υπουργικής απόφασης οικ. 4241/127/2019 - ΦΕΚ 173/13/30-01-2019

Οι διαπιστώσεις, τα αποτελέσματα, τα συμπεράσματα και οι πιθανές προτάσεις της παρούσας Πτυχιακής Εργασίας, εκτός των αναφορών που σημαίνονται ως λήμματα, αποτελούν προσωπικές θεωρητικές ή εμπειρικές διαπιστώσεις του φοιτητή/φοιτήτριας ή της ομάδας των φοιτητών που την επιμελήθηκαν και δεν απηχούν κατ' ανάγκη τη γνώμη του εισηγητή εκπαιδευτικού, ή του Εκπαιδευτικού Προσωπικού του Τμήματος Διοίκησης Τουρισμού (του πρώην Λογιστικής & Χρηματοοικονομικής του Α.Τ.Ε.Ι. Δυτ. Ελλάδας) του Πανεπιστημίου Πατρών.

ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Το θέμα της παρούσης πτυχιακής εργασίας είναι: «Οι επιδράσεις στο βιοτικό επίπεδο και την οικονομία της χώρας βάσει της υπουργικής απόφασης οικ. 4241/127/2019 - ΦΕΚ 173/13/30-01-2019» και αναλύεται ως εξής:

Στο 1^ο κεφάλαιο οι: «εισαγωγικές έννοιες» παρατίθενται το βιοτικό επίπεδο (μέτρηση), ο συντελεστής GINI, ο δείκτης ανθρώπινης ανάπτυξης, ο δείκτης οικονομικής ελευθέριας και ο δείκτης καλύτερης ζωής του ΟΟΣΑ.

Στο 2^ο κεφάλαιο: «η έννοια του μισθού» επισημαίνονται γενικά στοιχεία, η ιστορική αναδρομή, η διαπραγμάτευση μισθού (επιδράσεις της προοπτικής, διαφορές φύλου), ο καθορισμός κατωτάτου μισθού (νόμιμος κατώτατος μισθός, ημερομίσθιο εργατοτεχνιτών, ατομικές συμβάσεις εργασίας) και ο τρόπος υπολογισμού μισθού.

Στο 3^ο κεφάλαιο οι: «εργασιακές σχέσεις» προ εκβάλλονται γενικά στοιχεία, η έννοια και τα είδη των συμβάσεων (σύμβαση παροχής ανεξαρτήτων υπηρεσιών, σύμβαση ορισμένου ή αορίστου χρόνου, πλήρης απασχόληση, μερική απασχόληση), το καθεστώς των εργασιακών σχέσεων στην Ελλάδα, το εργατικό δίκαιο και οι συλλογικές διαπραγματεύσεις / συμβάσεις εργασίας (μισθοί κατά την περίοδο της κρίσης, μεταβολές στο εθνικό σύστημα συλλογικών διαπραγματεύσεων, πολιτικές απασχόλησης).

Στο 4^ο κεφάλαιο η: «ελληνική οικονομία» προτάσσονται η ανάπτυξη και η πολιτική, τα εγγενή αναπτυξιακά προβλήματα, το οικονομικό κλίμα στην Ελλάδα και η οικονομική ζωή στην Ελλάδα σύμφωνα με τον ΟΟΣΑ (στέγαση, εισόδημα, εργασία, κοινωνικότητα, εκπαίδευση, περιβάλλον, πολιτική εμπλοκή, υγεία, ικανοποίηση ζωής, ασφάλεια, την ισορροπία οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής).

Στο 5^ο κεφάλαιο η: «διαμόρφωση του κατωτάτου μισθού βάση της Υ.Α. Οικ. 4241/127/2019 - ΦΕΚ 173/13/30-01-2019» αναλύεται η εφαρμογή της ΥΑ 4241/127/30.1.2019, τα συγκεντρωτικά στοιχεία των αλλαγών, ερωτήματα και απαντήσεις για την ΥΑ 4241/127/30.1.2019, τα πλεονεκτήματα και τα μειονεκτήματα του κατωτάτου μισθού, η επίδραση κατωτάτου μισθού στην οικονομική ανάπτυξη, η επίδραση του κατώτατου μισθού στην απασχόληση και τέλος η συσχέτιση του κατώτατου μισθού και της φτώχειας.

Οι επιδράσεις στο βιοτικό επίπεδο και την οικονομία της χώρας βάσει της υπουργικής απόφασης οικ. 4241/127/2019 - ΦΕΚ 173/13/30-01-2019

Στο 6^ο κεφάλαιο οι: «μισθοί και κόστος εργασίας - ευρωπαϊκά στοιχεία» παρουσιάζονται γενικά στοιχεία, οι συνιστώσες του κόστους εργασίας, το κόστος εργασίας, οι ακαθάριστοι μισθοί / αποδοχές (διάμεσες αποδοχές, χαμηλόμισθοι), το μισθολογικό χάσμα μεταξύ των δυο φύλων, οι καθαρές αποδοχές και η φορολογική επιβάρυνση.

Στο 7^ο και τελευταίο κεφάλαιο τα: «συμπεράσματα», ανακύπτουν και καταγράφονται επιγραμματικοί συσχετισμοί των επιδράσεων στο βιοτικό επίπεδο και την οικονομία της χώρας βάσει της υπουργικής απόφασης οικ. 4241/127/2019 - ΦΕΚ 173/13/30-01-2019.

ABSTRACT

The topic of this thesis is: «The impacts on the standard of living and the economy of the country according to the Ministerial Decree no. 4241/127/2019 - Government Gazette 173/13 / 30-01-2019» and it is analyzed as follows:

The Chapter 1, the «Introductory concepts» lists the standard of living (measurement), the GINI coefficient, the human development index, the economic freedom index and the OECD better life index.

The Chapter 2: «The concept of salary» provides general backgrounds, historical background, salary negotiation (perspective effects, gender differences), minimum wage determination (legal minimum wage, workman's salary and workman's salary) salary.

The Chapter 3: «Labor relations» gives general details, the meaning and types of contracts (contract for independent services, fixed-term or part-time contract, full-time, part-time), the status of employment relations in Greece, labor law and collective bargaining / employment contracts (wages in times of crisis, changes in the national collective bargaining system, employment policies).

The Chapter 4: «The Greek economy» discusses development and politics, inherent development problems, the economic climate in Greece and the economic life in Greece according to the OECD (housing, income, work, social, education, environment, politics engagement, health, life satisfaction, safety, balance of family and work life).

In Chapter 5: «Formulation of the minimum wage based on the HE». No. 4241/127/2019 - Government Gazette 173/13 / 30-01-2019» it is analyzed the implementation of HR 4241/127 / 30.1.2019, the aggregate elements of changes, questions and answers for HR 4241/127 / 30.1. 2019, the advantages and disadvantages of the minimum wage, the effect of the minimum wage on economic growth, the impact of the minimum wage on employment and finally the correlation between the minimum wage and poverty.

The Chapter 6: «Wages and Labor Costs - European Data» presents general data, labor cost components, labor costs, gross wages / salaries (median wages, low wages), the gender pay gap, the net earnings and tax burden.

Οι επιδράσεις στο βιοτικό επίπεδο και την οικονομία της χώρας βάσει της υπουργικής απόφασης οικ. 4241/127/2019 - ΦΕΚ 173/13/30-01-2019

The 7th and final chapter: «Conclusions», emerge and record concise correlations of impacts on the standard of living and the economy of the country according to Ministerial Decree 4241/127/2019 - Government Gazette 173/13 / 30-01-2019.

ΠΙΝΑΚΑΣ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΩΝ

ΠΕΡΙΛΗΨΗ	iii
ABSTRACT	v
ΠΙΝΑΚΑΣ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΩΝ	vii
ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΠΙΝΑΚΩΝ – ΔΙΑΓΡΑΜΜΑΤΩΝ	xi
ΠΙΝΑΚΕΣ.....	xi
ΔΙΑΓΡΑΜΜΑΤΑ.....	xi
ΣΥΝΤΟΜΟΓΡΑΦΙΕΣ - ΑΠΟΔΟΣΗ ΟΡΩΝ.....	xiii
1 ΚΕΦΑΛΑΙΟ: «ΕΙΣΑΓΩΓΙΚΕΣ ΕΝΝΟΙΕΣ»	1
1.1 ΒΙΟΤΙΚΟ ΕΠΙΠΕΔΟ	1
1.1.1 Μέτρηση.....	1
1.2 ΣΥΝΤΕΛΕΣΤΗΣ GINI	2
1.3 ΔΕΙΚΤΗΣ ΑΝΘΡΩΠΙΝΗΣ ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ	3
1.4 ΔΕΙΚΤΗΣ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗΣ ΕΛΕΥΘΕΡΙΑΣ	5
1.5 ΔΕΙΚΤΗΣ ΚΑΛΥΤΕΡΗΣ ΖΩΗΣ ΤΟΥ ΟΟΣΑ	5
2 ΚΕΦΑΛΑΙΟ: «Η ΕΝΝΟΙΑ ΤΟΥ ΜΙΣΘΟΥ»	8
2.1 ΓΕΝΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ.....	8
2.2 ΙΣΤΟΡΙΚΗ ΑΝΑΔΡΟΜΗ	8
2.3 ΔΙΑΠΡΑΓΜΑΤΕΥΣΗ ΜΙΣΘΟΥ	9
2.3.1 Επιδράσεις της προοπτικής	10
2.3.2 Διαφορές φύλου	10
2.4 ΚΑΘΟΡΙΣΜΟΣ ΚΑΤΩΤΑΤΟΥ ΜΙΣΘΟΥ	10
2.4.1 Νόμιμος κατώτατος μισθός.....	11
2.4.2 Ημερομίσθιο εργατοτεχνιτών.....	11
2.4.3 Ατομικές συμβάσεις εργασίας.....	12

Οι επιδράσεις στο βιοτικό επίπεδο και την οικονομία της χώρας βάσει της υπουργικής απόφασης οικ. 4241/127/2019 - ΦΕΚ 173/13/30-01-2019

2.5	ΤΡΟΠΟΣ ΥΠΟΛΟΓΙΣΜΟΥ ΜΙΣΘΟΥ.....	15
3	ΚΕΦΑΛΑΙΟ: «ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ»	17
3.1	ΓΕΝΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ.....	17
3.2	Η ΕΝΝΟΙΑ ΚΑΙ ΤΑ ΕΙΔΗ ΤΩΝ ΣΥΜΒΑΣΕΩΝ.....	17
3.2.1	Σύμβαση παροχής ανεξαρτήτων υπηρεσιών	18
3.2.2	Σύμβαση ορισμένου ή αορίστου χρόνου.....	18
3.2.3	Πλήρης απασχόληση.....	18
3.2.4	Μερική απασχόληση	18
3.3	ΚΑΘΕΣΤΩΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΩΝ ΣΧΕΣΕΩΝ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ	19
3.4	ΕΡΓΑΤΙΚΟ ΔΙΚΑΙΟ.....	20
3.5	ΣΥΛΛΟΓΙΚΕΣ ΔΙΑΠΡΑΓΜΑΤΕΥΣΕΙΣ / ΣΥΜΒΑΣΕΙΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	20
3.5.1	Μισθοί κατά την περίοδο της κρίσης.....	21
3.5.2	Μεταβολές στο εθνικό σύστημα συλλογικών διαπραγματεύσεων	22
3.5.3	Πολιτικές απασχόλησης	22
4	ΚΕΦΑΛΑΙΟ: «ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑ».....	25
4.1	ΑΝΑΠΤΥΞΗ ΚΑΙ ΠΟΛΙΤΙΚΗ.....	25
4.2	ΕΓΓΕΝΗ ΑΝΑΠΤΥΞΙΑΚΑ ΠΡΟΒΛΗΜΑΤΑ.....	26
4.3	ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΟ ΚΛΙΜΑ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ.....	29
4.4	Η ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗ ΖΩΗ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ ΣΥΜΦΩΝΑ ΜΕ ΤΟΝ ΟΟΣΑ	31
4.4.1	Στέγαση	33
4.4.2	Εισόδημα	34
4.4.3	Εργασία	35
4.4.4	Κοινωνικότητα	36
4.4.5	Εκπαίδευση	37
4.4.6	Περιβάλλον	38
4.4.7	Πολιτική εμπλοκή	40

Οι επιδράσεις στο βιοτικό επίπεδο και την οικονομία της χώρας βάσει της υπουργικής απόφασης οικ. 4241/127/2019 - ΦΕΚ 173/13/30-01-2019

4.4.8	Υγεία	41
4.4.9	Ικανοποίηση ζωής	41
4.4.10	Ασφάλεια.....	42
4.4.11	Την ισορροπία οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής	42
5	ΚΕΦΑΛΑΙΟ: «ΔΙΑΜΟΡΦΩΣΗ ΤΟΥ ΚΑΤΩΤΑΤΟΥ ΜΙΣΘΟΥ ΒΑΣΗ ΤΗΣ Υ.Α. ΟΙΚ. 4241/127/2019 - ΦΕΚ 173/13/30-01-2019»	44
5.1	ΕΦΑΡΜΟΓΗ ΤΗΣ ΥΑ 4241/127/30.1.2019	44
5.2	ΣΥΓΚΕΝΤΡΩΤΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΤΩΝ ΑΛΛΑΓΩΝ	46
5.3	ΕΡΩΤΗΜΑΤΑ / ΑΠΑΝΤΗΣΕΙΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΥΑ 4241/127/30.1.2019.....	49
5.4	ΤΑ ΠΛΕΟΝΕΚΤΗΜΑΤΑ ΚΑΙ ΤΑ ΜΕΙΟΝΕΚΤΗΜΑΤΑ ΤΟΥ ΚΑΤΩΤΑΤΟΥ ΜΙΣΘΟΥ	54
5.5	ΕΠΙΔΡΑΣΗ ΚΑΤΩΤΑΤΟΥ ΜΙΣΘΟΥ ΣΤΗΝ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗ ΑΝΑΠΤΥΞΗ	55
5.6	ΕΠΙΔΡΑΣΗ ΚΑΤΩΤΑΤΟΥ ΜΙΣΘΟΥ ΣΤΗΝ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ	56
5.7	ΚΑΤΩΤΑΤΟΣ ΜΙΣΘΟΣ ΚΑΙ ΦΤΩΧΕΙΑ	58
6	ΚΕΦΑΛΑΙΟ: «ΜΙΣΘΟΙ ΚΑΙ ΚΟΣΤΟΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ - ΕΥΡΩΠΑΪΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ»	61
6.1	ΓΕΝΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ.....	61
6.2	ΣΥΝΙΣΤΩΣΕΣ ΤΟΥ ΚΟΣΤΟΥΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ.....	61
6.3	ΚΟΣΤΟΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	62
6.4	ΑΚΑΘΑΡΙΣΤΟΙ ΜΙΣΘΟΙ / ΑΠΟΔΟΧΕΣ.....	63
6.4.1	Διάμεσες αποδοχές.....	63
6.4.2	Χαμηλόμισθοι	65
6.5	ΜΙΣΘΟΛΟΓΙΚΟ ΧΑΣΜΑ ΜΕΤΑΞΥ ΤΩΝ ΔΥΟ ΦΥΛΩΝ	66
6.6	ΚΑΘΑΡΕΣ ΑΠΟΔΟΧΕΣ ΚΑΙ ΦΟΡΟΛΟΓΙΚΗ ΕΠΙΒΑΡΥΝΣΗ.....	67
6.6.1	Καθαρές αποδοχές.....	67
6.6.2	Φορολογική επιβάρυνση	68
7	ΚΕΦΑΛΑΙΟ: «ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ»	72
	ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ.....	75

Οι επιδράσεις στο βιοτικό επίπεδο και την οικονομία της χώρας βάσει της υπουργικής απόφασης οικ. 4241/127/2019 - ΦΕΚ 173/13/30-01-2019

Πνευματικά δικαιώματα..... 79

ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΠΙΝΑΚΩΝ – ΔΙΑΓΡΑΜΜΑΤΩΝ

ΠΙΝΑΚΕΣ

Πίνακας 1.1: Δείκτης Ανθρώπινης Ανάπτυξης (έκθεση 2018).....	4
Πίνακας 1.2: Δείκτης Οικονομικής Ελευθερίας.	5
Πίνακας 1.3: Κατάταξη της Ελλάδας στον «Δείκτη Καλύτερης Ζωής» (Better Life Index / BLI).	7
Πίνακας 3.1: Μέτρα για τη μείωση του εργασιακού κόστους.	23
Πίνακας 3.2: Επιπτώσεις της οικονομικής κρίσης στις επιχειρήσεις.....	23
Πίνακας 4.1: Δείκτες Στέγασης με στοιχεία του ΟΟΣΑ για το 2018.	34
Πίνακας 4.2: Δείκτες Εισοδήματος με στοιχεία του ΟΟΣΑ για το 2018.	35
Πίνακας 4.3: Δείκτες Εργασίας με στοιχεία του ΟΟΣΑ για το 2018.	36
Πίνακας 4.4: Δείκτες Κοινωνικότητας με στοιχεία του ΟΟΣΑ για το 2018.	37
Πίνακας 4.5: Δείκτες Εκπαίδευση με στοιχεία του ΟΟΣΑ για το 2018.	38
Πίνακας 4.6: Δείκτες Περιβάλλοντος με στοιχεία του ΟΟΣΑ για το 2018.	40
Πίνακας 4.7: Δείκτες Πολιτικής εμπλοκής με στοιχεία του ΟΟΣΑ για το 2018.....	40
Πίνακας 4.8: Δείκτες Υγείας με στοιχεία του ΟΟΣΑ για το 2018.	41
Πίνακας 4.9: Δείκτες Ικανοποίησης ζωής με στοιχεία του ΟΟΣΑ για το 2018.	42
Πίνακας 4.10: Δείκτες Ασφάλεια με στοιχεία του ΟΟΣΑ για το 2018.	42
Πίνακας 4.11: Δείκτες ισορροπίας οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής με στοιχεία του ΟΟΣΑ για το 2018.	43
Πίνακας 5.1: Ο νόμιμος κατώτατος μισθός και το νόμιμο κατώτατο ημερομίσθιο για τους υπαλλήλους.	45
Πίνακας 5.2: Ο νόμιμος κατώτατος μισθός και το νόμιμο κατώτατο ημερομίσθιο για τους εργατοτεχνίτες.	45
Πίνακας 6.1: Δείκτες φορολογικού συντελεστή για τους χαμηλόμισθους - άγαμο άτομο χωρίς παιδιά, 2018 (%).	69

ΔΙΑΓΡΑΜΜΑΤΑ

Διάγραμμα 1.1: Δείκτη άνισης κατανομής εισοδήματος (συντελεστής Gini).	3
Διάγραμμα 4.1: Ο Δείκτης Οικονομικού Κλίματος στην Ελλάδα.	29

Οι επιδράσεις στο βιοτικό επίπεδο και την οικονομία της χώρας βάσει της υπουργικής απόφασης οικ. 4241/127/2019 - ΦΕΚ 173/13/30-01-2019

Διάγραμμα 4.2: Ο Δείκτης Καταναλωτικής Εμπιστοσύνης στην Ελλάδα.....	30
Διάγραμμα 4.3: Ποσοστό ανεργίας στην Ελλάδα τα τελευταία χρόνια 2010-2018.	31
Διάγραμμα 5.1: Επίδραση κατώτατου μισθού σε ανταγωνιστική αγορά.	56
Διάγραμμα 5.2: Επίδραση κατώτατου μισθού σε μονοψωνιακή αγορά.	57
Διάγραμμα 6.1: Εκτιμώμενο ωριαίο κόστος εργασίας (Ημερομίσθια μισθοί και άλλες δαπάνες εργασίας), 2019.	63
Διάγραμμα 6.2: Διάμεσες ακαθάριστες ωριαίες αποδοχές, σύνολο μισθωτών (εκτός των μαθητευομένων), 2014.	64
Διάγραμμα 6.3: Χαμηλόμισθοι — μισθωτοί (εκτός των μαθητευομένων) με αποδοχές έως και τα δύο τρίτα των διάμεσων ακαθάριστων ωριαίων αποδοχών, 2014 (% των μισθωτών).	65
Διάγραμμα 6.4: Μισθολογικό χάσμα μεταξύ των δύο φύλων, σε μη διορθωμένη μορφή, 2017 (διαφορά μεταξύ των μέσων ακαθάριστων ωριαίων αποδοχών ανδρών και γυναικών μισθωτών, ως ποσοστό % των ακαθάριστων αποδοχών των ανδρών).	66
Διάγραμμα 6.5: Ετήσιες καθαρές αποδοχές, 2018.	68

ΣΥΝΤΟΜΟΓΡΑΦΙΕΣ - ΑΠΟΔΟΣΗ ΟΡΩΝ

- ΑΕγχΠ: Ακαθάριστο Εγχώριο Προϊόν
 - ΑΕΠ: Ακαθάριστο Εθνικό Εισόδημα
 - Γ.Σ.Ε.Ε.: Γενική Συνομοσπονδία Εργατών Ελλάδος
 - Γ.Σ.Ε.Β.Ε.Ε.: Γενική Συνομοσπονδία Επαγγελματιών, Βιοτεχνών, Εμπόρων Ελλάδος
 - ΔΝΤ: Διεθνές Νομισματικό Ταμείο
 - ΕΓΣΣΕ: Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασία
 - ΕΕ: Ευρωπαϊκή Ένωση
 - ΕΚΤ: Ευρωπαϊκή Κεντρική Τράπεζα
 - ΕΛΣΤΑΤ: Ελληνική Στατιστική Αρχή
 - Ε.Σ.Ε.Ε.: Εθνική Συνομοσπονδία Ελληνικού Εμπορίου
 - ΙΝΕ: Ινστιτούτο Εργασίας
 - ΙΟΒΕ: Ινστιτούτο Βιομηχανικών και Οικονομικών Ερευνών
 - ΙΝ. ΕΜ.Υ. – ΕΣΕΕ: Ινστιτούτο Εμπορίου και Υπηρεσιών της Εθνικής Συνομοσπονδίας Ελληνικού Εμπορίου
 - ΚΕΠΕ: Κέντρο Προγραμματισμού και Οικονομικών Ερευνών
 - ΚΕ.Π.Ε.Α.: Κέντρο Πληροφόρησης Εργαζομένων & Ανέργων
 - ΟΜΕΔ: Οργανισμός Μεσολάβησης και Διαιτησίας
 - Σ.Ε.Β.: Σύνδεσμος Επιχειρήσεων και Βιομηχανιών
 - Σ.Ε.Τ.Ε.: Σύνδεσμος Ελληνικών Τουριστικών Επιχειρήσεων
 - ΦΠΑ: Φόρος Προστιθέμενης Αξίας
-
- BLI: Better Life Index (Δείκτης Καλύτερης Ζωής)
 - NACE: Nomenclature statistique des activités économiques dans la Communauté européenne (Στατιστική ταξινόμηση των οικονομικών δραστηριοτήτων στην Ευρωπαϊκή Κοινότητα)
 - KfW: Kreditanstalt für den Wiederaufbau (Δάνειο ανασυγκρότησης)
 - OECD: Organisation for Economic Co-operation and Development (Οργανισμός Οικονομικής Συνεργασίας και Ανάπτυξης)
 - PISA: Programme for International Student Assessment (Πρόγραμμα Διεθνούς Αξιολόγησης Φοιτητών)

Οι επιδράσεις στο βιοτικό επίπεδο και την οικονομία της χώρας βάσει της υπουργικής απόφασης οικ. 4241/127/2019 - ΦΕΚ 173/13/30-01-2019

- PM: Particulate matter / ΑΣ: αιωρούμενα σωματίδια
- SILC: Household Income and Living Conditions (Εισοδήματος και Συνθηκών Διαβίωσης των Νοικοκυριών)
- HDI: Human Development Index (Δείκτης Ανθρώπινης Ανάπτυξης)
- IHDI: Inequality-adjusted Human Development Index (δείκτης Ανθρώπινης Ανάπτυξης προσαρμοσμένο στη Ανισότητα)
- USD: Δολλάριο ΗΠΑ

1 ΚΕΦΑΛΑΙΟ: «ΕΙΣΑΓΩΓΙΚΕΣ ΕΝΝΟΙΕΣ»

1.1 ΒΙΟΤΙΚΟ ΕΠΙΠΕΔΟ

Το βιοτικό επίπεδο σε ένα άτομο ή μια κοινωνικοοικονομική τάξη είναι το επίπεδο του πλούτου, της άνεση, των υλικών αγαθών, και των αναγκαιών που έχουν στη διάθεσή τους σε μια συγκεκριμένη γεωγραφική περιοχή, συνήθως μια χώρα. Το βιοτικό επίπεδο περιλαμβάνει παράγοντες όπως το εισόδημα, την ποιότητα ζωής και την διαθεσιμότητα απασχόλησης, την ταξική ανισότητα, το ποσοστό φτώχειας, την οικονομική προσιτότητα των κατοικιών, τις ώρες εργασίας που απαιτούνται για την αγορά αναγκαίων υλικών αγαθών, το ακαθάριστο εγχώριο προϊόν της χώρας, τον πληθωρισμό, την προσιτή (ή δωρεάν) πρόσβαση σε ποιοτική υγειονομική περίθαλψη, την ποιότητα και διαθεσιμότητα της εκπαίδευσης, το προσδόκιμο ζωής, τη συχνότητα εμφάνισης ασθενειών, το κόστος αγαθών και υπηρεσιών, την υποδομή, την εθνική οικονομική ανάπτυξη, την οικονομική και πολιτική σταθερότητα, την ελευθερία, την ποιότητα του περιβάλλοντος, το κλίμα και την ασφάλεια. Το βιοτικό επίπεδο συνδέεται στενά με την ποιότητα ζωής (Encyclopaedia Britannica / Standard of living, 2019).

1.1.1 Μέτρηση

Σύμφωνα με τα παραπάνω στοιχεία, το βιοτικό επίπεδο μετράται γενικά με πρότυπα όπως το πραγματικό εισόδημα (προσαρμοσμένο στον πληθωρισμό) ανά άτομο και το ποσοστό φτώχειας. Εφαρμόζονται επίσης πολλά άλλα μέτρα όπως η πρόσβαση και η ποιότητα της υγειονομικής περίθαλψης, η ανισότητα της αύξησης των εισοδημάτων και τα εκπαιδευτικά πρότυπα. Αποτελεί παραδείγματα διάφοροι δείκτες υγείας, όπως το προσδόκιμο ζωής (Encyclopaedia Britannica / Standard of living, 2019).

Η βασική ιδέα ενός «προτύπου» μπορεί να συγκριθεί με την ποιότητα ζωή , η οποία λαμβάνει υπόψη όχι μόνο τα υλικά αγαθά που συνθέτουν το επίπεδο ζωής αλλά και άλλες πιο άυλες πτυχές που συνθέτουν την ανθρώπινη ζωή, όπως ο ελεύθερος χρόνος, η ασφάλεια, οι πολιτιστικοί πόροι, η κοινωνική ζωή, η σωματική υγεία, τα ζητήματα περιβαλλοντικής ποιότητας κλπ. Άρα πρέπει να χρησιμοποιηθούν πιο περίπλοκα μέσα μέτρησης της ευημερίας για να γίνουν συγκρίσεις, και αυτές είναι πολύ συχνά πολιτικές (όπως στην περίπτωση μας: οι επιδράσεις της υπουργικής απόφασης οικ. 4241/127/2019 - ΦΕΚ 173/13/30-01-2019, στο βιοτικό επίπεδο των Ελλήνων) και, συνεπώς, αμφιλεγόμενες. Ακόμη και ανάμεσα σε δύο

Οι επιδράσεις στο βιοτικό επίπεδο και την οικονομία της χώρας βάσει της υπουργικής απόφασης οικ. 4241/127/2019 - ΦΕΚ 173/13/30-01-2019

έθνη ή κοινωνίες που έχουν παρόμοια υλικοτεχνικά πρότυπα, οι παράγοντες ποιότητας ζωής / βιοτικό επίπεδο μπορούν να διαφέρουν για ένα συγκεκριμένο άτομο ή ομάδα (Madzík, Piteková, & Daňková, 2015).

1.2 ΣΥΝΤΕΛΕΣΤΗΣ GINI

Στην οικονομία, ο συντελεστής Gini (Gini Factor), είναι ένα μέτρο της στατιστικής διασποράς και προορίζεται / αντιπροσωπεύει το εισόδημα ή τον διανεμημένο πλούτο των κατοίκων μιας χώρας, μάλιστα είναι η πιο συχνά χρησιμοποιούμενη μέτρηση της οικονομικής ανισότητας. Αναπτύχθηκε από τον ιταλικό στατιστικολόγο και κοινωνιολόγο Corrado Gini και δημοσιεύθηκε στο βιβλίο του: «Μεταβλητότητα» το 1912 (Zhanga, Wang, Chen, Chu, & Chen, 2018).

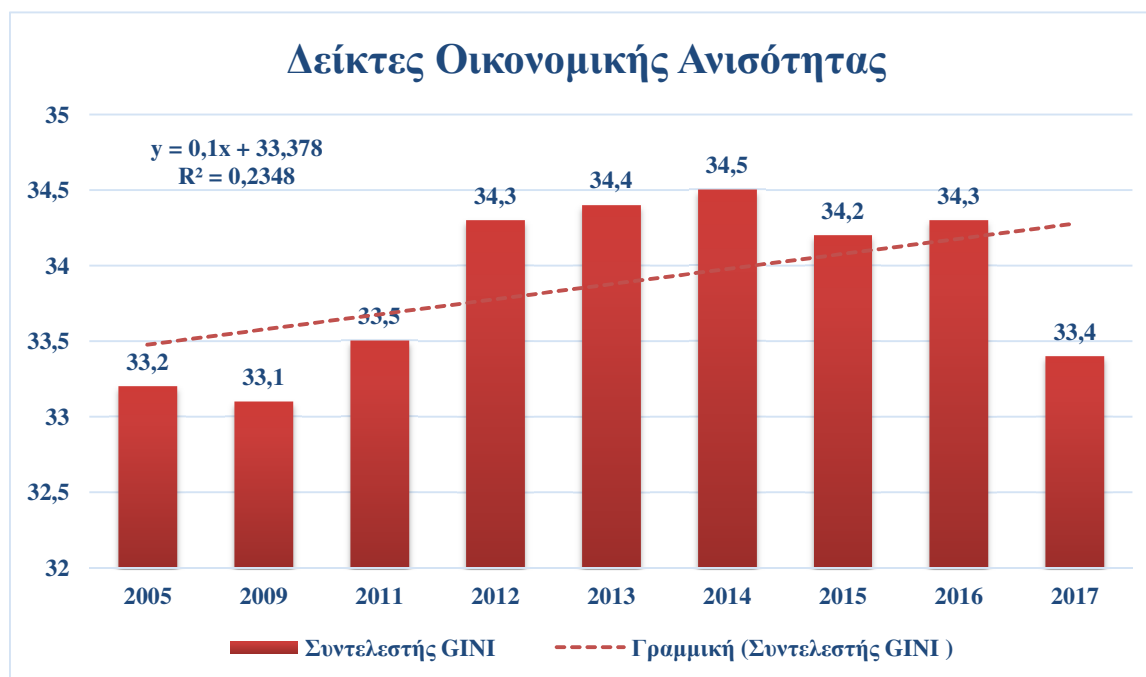
Ο συντελεστής Gini μετρά την ανισότητα μεταξύ των αξιών μιας κατανομής συχνοτήτων (για παράδειγμα, επίπεδα εισοδήματος). Ένας μηδενικός συντελεστής Gini εκφράζει την τέλεια ισότητα, όπου όλες οι αξίες είναι ίδιες (για παράδειγμα, όπου όλοι έχουν το ίδιο εισόδημα). Ένας συντελεστής Gini 1 (ή 100%) εκφράζει τη μέγιστη ανισότητα μεταξύ των αξιών (για παράδειγμα, για ένα μεγάλο αριθμό ατόμων, όπου μόνο ένα άτομο έχει όλο το εισόδημα και όλοι οι άλλοι δεν έχουν) (Eisenberg, 2015).

Ωστόσο, μπορεί να προκύψει τιμή μεγαλύτερη από την μονάδα, εάν ορισμένα άτομα αντιπροσωπεύουν μία «αρνητική» συμβολή στο σύνολο (για παράδειγμα, έχοντας αρνητικό εισόδημα ή πλούτο). Για μεγαλύτερες ομάδες, οι τιμές κοντά ή πάνω από 1 είναι πολύ απίθανες στην πράξη. Δεδομένης της εξομάλυνσης τόσο του σωρευτικού πληθυσμού όσο και του σωρευτικού μεριδίου του εισοδήματος που χρησιμοποιείται για τον υπολογισμό του συντελεστή Gini, το μέτρο δεν είναι υπερβολικά ευαίσθητο στις ιδιαιτερότητες της κατανομής του εισοδήματος, αλλά μόνο στο πώς τα εισοδήματα ποικίλλουν σε σχέση με τα άλλα μέλη ενός πληθυσμού. Η εξαίρεση από αυτό είναι στην ανακατανομή του εισοδήματος, με αποτέλεσμα να υπάρχει ένα ελάχιστο εισόδημα για όλους τους ανθρώπους (Eisenberg, 2015).

Η Ελληνική Στατιστική Αρχή (ΕΛΣΤΑΤ) έπειτα από δειγματοληπτική Έρευνα «Εισοδήματος και Συνθηκών Διαβίωσης των Νοικοκυριών (SILC)», κατέγραψε δεδομένα / στοιχεία για την «ανισότητα στην κατανομή του εισοδήματος» (συντελεστής Gini), τα οποία προέρχονται από τα αποτελέσματα του έτους 2017 με περίοδο σύνδεσης εισοδήματος το έτος 2016.

Οι επιδράσεις στο βιοτικό επίπεδο και την οικονομία της χώρας βάσει της υπουργικής απόφασης οικ. 4241/127/2019 - ΦΕΚ 173/13/30-01-2019

Η «ανισότητα» μετριέται, βασικά, με το δείκτη «άνισης κατανομής εισοδήματος» (συντελεστής Gini). Επιπλέον η «Ερευνα Εισοδήματος και Συνθηκών Διαβίωσης των Νοικοκυριών» απαρτίζει τη στοιχειώδη πληροφορία των συγκριτικών στατιστικών για την δίκαιη κατανομή του εισοδήματος και τον κοινωνικό αποκλεισμό (Ελληνική Στατιστική Αρχή/Οικονομική ανισότητα, 2018).



Διάγραμμα 1.1: Δείκτης άνισης κατανομής εισοδήματος (συντελεστής Gini).

Πηγή: (Ελληνική Στατιστική Αρχή/Οικονομική ανισότητα, 2018).

Η γραμμική γραμμή τάσης του δείκτη άνισης κατανομής εισοδήματος (συντελεστής Gini), στην Ελλάδα της χρονικής περιόδου 2005-2017, έχει εξίσωση: $y = 0,1x + 33,378$ και δείχνει ότι η εξέλιξη του εν λόγω δείκτη παρουσιάζει αύξηση (με θετική κλίση της τάξης: 0,1) σε διάστημα 12 ετών. Σημειώνεται ότι η τιμή R-τετράγωνο (R^2) είναι 0,2348 που σημαίνει ότι η προσαρμογή της γραμμής στα δεδομένα δεν είναι καλή και μπορεί να αλλάξει στο μέλλον (θετική προοπτική).

1.3 ΔΕΙΚΤΗΣ ΑΝΘΡΩΠΙΝΗΣ ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ

Ο Δείκτης Ανθρώπινης Ανάπτυξης (Human Development Index / HDI) είναι ένας στατιστικός σύνθετος δείκτης του δείκτη προσδόκιμου ζωής, εκπαίδευσης και κατά κεφαλήν εισοδήματος, ο οποίος χρησιμοποιείται για να κατατάξει τις χώρες σε τέσσερα επίπεδα ανθρώπινης ανάπτυξης. Μια χώρα σημειώνει υψηλότερο δείκτη HDI όταν είναι υψηλότερη η διάρκεια ζωής, το επίπεδο εκπαίδευσης και το κατά κεφαλήν ακαθάριστο εθνικό εισόδημα (ΑΕΠ) ανά κάτοικο. Αναπτύχθηκε από τον πακιστανό οικονομολόγο Mahbub ul Haq, με τη

Οι επιδράσεις στο βιοτικό επίπεδο και την οικονομία της χώρας βάσει της υπουργικής απόφασης οικ. 4241/127/2019 - ΦΕΚ 173/13/30-01-2019




βοήθεια του Gustav Ranis του Πανεπιστημίου Yale και του Meghnad Desai της Σχολής Οικονομικών του Λονδίνου και χρησιμοποιήθηκε περαιτέρω για τη μέτρηση της ανάπτυξης μιας χώρας από το Γραφείο Ανθρώπινης Ανάπτυξης του Οργανισμού Ηνωμένων Εθνών (UNDP) (Biggeri & Mauro, 2018).

Η Έκθεση για την Ανθρώπινη Ανάπτυξη του 2010 εισήγαγε έναν νέο δείκτη Ανθρώπινης Ανάπτυξης προσαρμοσμένο στη Ανισότητα (Inequality-adjusted Human Development Index / IHDI). Ενώ ο απλός HDI παραμένει χρήσιμος, ο IHDI καταγράφει το πραγματικό επίπεδο ανθρώπινης ανάπτυξης (που αντιστοιχεί στην ανισότητα), ενώ ο HDI μπορεί να θεωρηθεί ως δείκτης της «δυναμικής» ανθρώπινης ανάπτυξης. Ο δείκτης HDI δεν λαμβάνει υπόψη αρκετούς παράγοντες, όπως τον καθαρό κατά κεφαλήν πλούτο ή τη σχετική ποιότητα των αγαθών σε μια χώρα (Πίνακας 1.1). Αυτή η κατάσταση τείνει να μειώσει την κατάταξη για ορισμένες από τις πιο προηγμένες χώρες, όπως τα μέλη της G7 και άλλα (Yue, Shen, & Yuan, 2019).

Ο δείκτης HDI βασίζεται στην προσέγγιση της ανθρώπινης ανάπτυξης, που αναπτύχθηκε από τον Amartya Sen (οικονομολόγος και φιλόσοφος), συχνά πλαισιωμένη από το: αν οι άνθρωποι είναι σε θέση να «είναι» και «να κάνουν» επιθυμητά πράγματα στη ζωή.

Η Έκθεση για την Ανθρώπινη Ανάπτυξη του 2018 από το Πρόγραμμα Ανάπτυξης των Ηνωμένων Εθνών, όπως καταγράφηκε στις 14 Σεπτεμβρίου 2018 και υπολογίζει τις τιμές HDI για την Ελλάδα (31^η σειρά), την Νορβηγία (1^η σειρά) και το Καζακστάν (58^η σειρά) φαίνονται στον παρακάτω πίνακα 1.1 (OECD / Inclusive growth is economic, 2019):

Πίνακας 1.1: Δείκτης Ανθρώπινης Ανάπτυξης (έκθεση 2018).




Τάξη		Χώρα	HDI	
2017 βαθμολογίες	Αλλαγή στην κατάταξη από το προηγούμενο έτος		2017 βαθμολογίες	Αλλαγή από το προηγούμενο έτος
1	-	 Νορβηγία	0,953	-
31	↓ (1)	 Ελλάδα	0.870	↑ 0,002
58	↑ (2)	 Καζακστάν	0.800	↑ 0,003

Πηγή: (OECD / Inclusive growth is economic, 2019).

1.4 ΔΕΙΚΤΗΣ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗΣ ΕΛΕΥΘΕΡΙΑΣ

Ο Δείκτης Οικονομικής Ελευθερίας είναι ένας ετήσιος δείκτης κατάταξης που δημιουργήθηκε το 1995 από τα επιστημονικά περιοδικά: «The Heritage Foundation» και «The Wall Street Journal» για να μετρήσουν τον βαθμό της οικονομικής ελευθερίας στα έθνη / χώρες του κόσμου (Πίνακας 1.2). Οι δημιουργοί του δείκτη υιοθέτησαν μια προσέγγιση παρόμοια με αυτή του Adam Smith στο «The Wealth of Nations», σύμφωνα με την οποία «οι βασικοί θεσμοί που προστατεύουν την ελευθερία των ατόμων και επιδιώκουν τα δικά τους οικονομικά συμφέροντα, οδηγούν σε μεγαλύτερη ευημερία για το μεγαλύτερο κομμάτι της κοινωνίας».

Πίνακας 1.2: Δείκτης Οικονομικής Ελευθερίας.

α/α (Κατάταξη)	Χώρα	Δείκτης Οικονομικής Ελευθερίας	Αλλαγή
1	 Χονγκ Κονγκ	90.2	↑ 0.4
115	 Ελλάδα	57.3	↑ 2.3
180	 Βενεζουέλα	25.2	↓ 1.8

Πηγή: (OECD / Inclusive growth is economic, 2019).

Δεδομένου ότι ο δείκτης Οικονομικής Ελευθερίας δημιουργήθηκε το 1995, η βαθμολογία για την παγκόσμια οικονομική ελευθερία αυξήθηκε, σημειώνοντας άνοδο 2,6 μονάδων μέχρι το 2008. Το 2011 η βαθμολογία είχε μειωθεί από τα επίπεδα του 2008 σε 59,7 από 60,2 μονάδες. Η βαθμολογία για την οικονομική ελευθερία βελτιώθηκε για 117 χώρες, η πλειοψηφία των χωρών που περιλαμβάνονται στον δείκτη, οι οποίες ήταν κυρίως αναπτυσσόμενες και αναδυόμενες οικονομίες της αγοράς. Με εξαίρεση την Ευρώπη και τη Βόρεια Αμερική, σημειώθηκαν αυξημένα επίπεδα ελευθερίας σε όλες τις Ηπείρους / περιφέρειες, με τη μεγαλύτερη βελτίωση στις χώρες της Αφρική νοτίως της Σαχάρας (OECD / Inclusive growth is economic, 2019).

1.5 ΔΕΙΚΤΗΣ ΚΑΛΥΤΕΡΗΣ ΖΩΗΣ ΤΟΥ ΟΟΣΑ

Ο «Δείκτης Καλύτερης Ζωής» του ΟΟΣΑ / Οργανισμός Οικονομικής Συνεργασίας και Ανάπτυξης (OECD / Better Life Index), από τον Μάιο του 2011 και έπειτα από μια δεκαετία εργασίας επί του θέματος αυτού, αποτελεί μια πρώτη προσπάθεια να συγκεντρωθούν διεθνώς συγκρίσιμα μέτρα ευημερίας σύμφωνα με τις συστάσεις της Επιτροπής σχετικά με τη μέτρηση της οικονομικής απόδοσης και της κοινωνικής προόδου, γνωστή και ως επιτροπή Stiglitz-Sen-Fitoussi. Τα αποτελέσματα που διατύπωσε αυτή η

Οι επιδράσεις στο βιοτικό επίπεδο και την οικονομία της χώρας βάσει της υπουργικής απόφασης οικ. 4241/127/2019 - ΦΕΚ 173/13/30-01-2019

Επιτροπή, προσπάθησαν να αντιμετωπίσουν τις ανησυχίες ότι οι τυποποιημένες μακροοικονομικές στατιστικές, όπως το ΑΕγχΠ, δεν μπόρεσαν να δώσουν πραγματικό απολογισμό για την τρέχουσα και μελλοντική ευημερία των πολιτών. Ο δείκτης του ΟΟΣΑ «Καλύτερη Ζωή» περιλαμβάνει δύο βασικά στοιχεία: τον «Δείκτη Καλύτερης Ζωής» και «Πώς είναι η Ζωή» (OECD / Better Life Index, 2019).

Ο «Δείκτης Καλύτερης Ζωής» (Better Life Index / BLI), είναι ένα διαδραστικό εργαλείο που επιτρέπει στους ανθρώπους να συγκρίνουν τις επιδόσεις των χωρών σύμφωνα με τις δικές τους προτιμήσεις όσον αφορά το τι πρέπει να γίνει για να έχουν μια καλύτερη ζωή. Σχεδιάστηκε από το πρακτορείο Raureif με έδρα το Βερολίνο σε συνεργασία με τον Moritz Stefaner. Δημοσιεύθηκε για πρώτη φορά στις 24 Μαΐου 2011, και περιλαμβάνει 11 «διαστάσεις» ευημερίας (Πίνακας 1.3):

1. **Στέγαση:** συνθήκες στέγασης και δαπάνες (για παράδειγμα τιμολόγηση ακινήτων).
2. **Έσοδα:** έσοδα νοικοκυριού (μετά από φόρους και μεταβιβάσεις) και καθαρός χρηματοοικονομικός πλούτος.
3. **Θέσεις εργασίας:** κέρδη, ασφάλεια εργασίας και ανεργία.
4. **Κοινότητα:** ποιότητα του δικτύου κοινωνικής υποστήριξης.
5. **Εκπαίδευση:** ποιότητα εκπαίδευσης, παροχές, κλπ..
6. **Περιβάλλον:** ποιότητα του περιβάλλοντος (για παράδειγμα περιβαλλοντική υγεία).
7. **Διακυβέρνηση:** συμμετοχή στην Δημοκρατία.
8. **Υγεία:** ποιότητα Υγείας, παροχές, κλπ..
9. **Ικανοποίηση ζωής:** επίπεδο ευτυχίας.
10. **Ασφάλεια:** επίπεδα κλοπών, δολοφονιών και επιθέσεων κατά της ζωής,.
11. **Ισορροπία οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής.**

Ο δείκτης «Πώς είναι η ζωή;» προσφέρει μια ολοκληρωμένη εικόνα «του τι κάνει τη ζωή των ανθρώπων όμορφη» σε 40 χώρες παγκοσμίως. Η έκθεση αξιολογεί τις παραπάνω 11 συγκεκριμένες πτυχές της ζωής, ως μέρος της συνεχιζόμενης προσπάθειας του ΟΟΣΑ για την εκπόνηση νέων μέτρων για την αξιολόγηση της ευημερίας των ανθρώπων.

Βέβαια προβλέπονται νέοι δείκτες και διαστάσεις στο Δείκτη Καλύτερης Ζωής στο μέλλον. Για παράδειγμα, ο «Δείκτης Καλύτερης Ζωής» κατηγορήθηκε ότι δεν εμφάνισε τις κοινωνικές ανισότητες. Οι μελλοντικές εκδόσεις του δείκτη προγραμματίζονται να λαμβάνουν υπόψη αυτές τις ανισότητες, εστιάζοντας στα επιτεύγματα ευημερίας

Οι επιδράσεις στο βιοτικό επίπεδο και την οικονομία της χώρας βάσει της υπουργικής απόφασης οικ. 4241/127/2019 - ΦΕΚ 173/13/30-01-2019

συγκεκριμένων ομάδων του πληθυσμού (γυναίκες και άνδρες, χαμηλή και υψηλή κοινωνικοοικονομική κατάσταση) (Koronakos, Smirlis, Sotiros, & Despotis, 2019).

Πίνακας 1.3: Κατάταξη της Ελλάδας στον «Δείκτη Καλύτερης Ζωής» (Better Life Index / BLI).

α/α (Κατάταξη)	Χώρα
1	 Νορβηγία
36	 Ελλάδα
38	 Νότια Αφρική

Πηγή: (OECD / Better Life Index, 2019).

Από οικονομετρικής άποψης, ο Δείκτης «Καλύτερης Ζωής» φαίνεται παρόμοιος με άλλες προσπάθειες, που αποσκοπούν στην αντικατάσταση ή συμπλήρωση του μέτρου του ακαθάριστου εγχώριου προϊόντος (ΑΕΠ) από ένα οικονομετρικό μοντέλο μέτρησης της ευτυχίας και της ευημερίας του πληθυσμού. Ο Δείκτης Καλύτερης Ζωής χρησιμοποιεί ένα περιορισμένο υποσύνολο των δεικτών που χρησιμοποιούνται από άλλα οικονομετρικά μοντέλα, όπως ο Δείκτης ευημερίας Ακαθάριστου Εθνικού προϊόντος του 2005, ο Δείκτης Βιώσιμης Κοινωνίας του 2008, και ο Δείκτης Ακαθάριστης Εθνικής Ευτυχίας του 2012 και ο Δείκτης Κοινωνικής προόδου του 2013. Οι παρατηρητές υποστηρίζουν ότι οι 11 διαστάσεις δεν μπορούν ακόμα να συλλάβουν πλήρως αυτό που είναι πραγματικά σημαντικό για έναν πληθυσμό, όπως τις σχέσεις των κοινωνικών δικτύων και την ελευθερία του λόγου. Διάφοροι επικριτές επεσήμαναν ότι ο Δείκτης «Καλύτερης Ζωής» του ΟΟΣΑ δεν περιλαμβάνει διαστάσεις όπως η φτώχεια, η οικονομική ανισότητα, η πρόσβαση στην ασφάλιση υγείας ή την ρύπανση (Greco, Ishizaka, Resce, & Torrisi, 2019).

2 ΚΕΦΑΛΑΙΟ: «Η ΕΝΝΟΙΑ ΤΟΥ ΜΙΣΘΟΥ»

2.1 ΓΕΝΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ

Ο μισθός είναι ένας τρόπος πληρωμής από έναν εργοδότη σε έναν εργαζόμενο, ο οποίος μπορεί να καθορίζεται με σύμβαση εργασίας. Από την άποψη της λειτουργίας μιας επιχείρησης, ο μισθός μπορεί επίσης να θεωρηθεί ως το κόστος απόκτησης και διατήρησης του ανθρώπινου δυναμικού για τρέχουσες δραστηριότητες, και στη συνέχεια ονομάζεται δαπάνη προσωπικού ή έξοδα μισθοδοσίας. Στη λογιστική, οι μισθοί καταγράφονται σε λογαριασμούς μισθοδοσίας (Βλαστός, 2015).

Ο μισθός είναι ένα σταθερό χρηματικό ποσό ή μια αποζημίωση που καταβάλλεται σε έναν εργαζόμενο από τον εργοδότη σε αντάλλαγμα για την εργασία που εκτελεί. Ο μισθός καταβάλλεται συνήθως σε καθορισμένα χρονικά διαστήματα, για παράδειγμα, μηνιαίες πληρωμές ενός δωδέκατου του ετήσιου μισθού.

Ο μισθός καθορίζεται συνήθως με τη σύγκριση των ποσοστών αμοιβής στην αγορά για άτομα που εκτελούν παρόμοια εργασία σε παρόμοιες βιομηχανίες στην ίδια περιοχή. Ο μισθός επηρεάζεται επίσης από τον αριθμό των διαθέσιμων ατόμων για την εκτέλεση της συγκεκριμένης εργασίας στο τοπικό κέντρο απασχόλησης του εργοδότη.

2.2 ΙΣΤΟΡΙΚΗ ΑΝΑΔΡΟΜΗ

Παρόλο που δεν υπάρχει αμοιβή για την πρώτη ανταλλαγή εργασίας, η πρώτη μισθωτή εργασία θα απαιτούσε μια κοινωνία αρκετά προχωρημένη ώστε να έχει ένα σύστημα ανταλλαγής που θα επέτρεπε την ομαλή ανταλλαγή αγαθών ή υπηρεσιών μεταξύ εμπόρων. Δηλαδή, προϋποθέτει την ύπαρξη οργανωμένων εργοδοτών - ίσως μιας κυβέρνησης - που θα διευκόλυναν τις ανταλλαγές εργασίας για μίσθωση σε τακτική βάση ώστε να αποτελούν μισθωτό έργο. Από αυτό, οι περισσότεροι συμπεραίνουν ότι ο πρώτος μισθός θα είχε καταβληθεί σε ένα χωριό ή πόλη κατά τη Νεολιθική Επανάσταση, μεταξύ 40.000 π.Χ. και 20.000 π.Χ. (Λαμπροπούλου, 2011).

Ένα δισκοειδές δισκίο σφηνοειδούς που χρονολογείται γύρω στο 3100 π.Χ., παρέχει ένα αρχείο των καθημερινών μερίδων μπίρας για τους εργαζόμενους στη Μεσοποταμία. Η μπίρα αντιπροσωπεύεται από ένα όρθιο βάζο με μια μυτερή βάση. Το σύμβολο για τις

Οι επιδράσεις στο βιοτικό επίπεδο και την οικονομία της χώρας βάσει της υπουργικής απόφασης οικ. 4241/127/2019 - ΦΕΚ 173/13/30-01-2019

μερίδες είναι ένα ανθρώπινο κεφάλι που τρώει από ένα μπουλ. Οι μετρήσεις παρουσιάζουν στρογγυλές και ημικυκλικές εντυπώσεις.

Μέχρι την εποχή του Εβραϊκού Βιβλίου της Εζρά (550-450 π.Χ.), η ποσότητα αλατιού για ένα άτομο ήταν συνώνυμο με τον σχεδιασμό τροφής, την αμοιβή ή την υπηρεσία του ατόμου. Την εποχή εκείνη, η παραγωγή αλατιού ελέγχονταν αυστηρά από τη μοναρχία ή την κυρίαρχη ελίτ. Σύμφωνα με τη μετάφραση του Εβραϊκού Βιβλίου Ezra 4:14, οι υπηρέτες του βασιλιά Αρταξέρξης Ι της Περσίας εξηγούν την πίστη τους ποικιλοτρόπως, με εκφράσεις όπως «επειδή είμαστε αλατισμένοι με το άλας του παλατιού» ή «γιατί έχουμε συντήρηση από τον βασιλιά» ή «γιατί είμαστε υπεύθυνοι απέναντι στον βασιλιά» (Λαμπροπούλου, 2011).

2.3 ΔΙΑΠΡΑΓΜΑΤΕΥΣΗ ΜΙΣΘΟΥ

Πριν από την αποδοχή μιας προσφοράς εργασίας, ο υποψήφιος εργαζόμενος έχει συνήθως την ευκαιρία να διαπραγματευτεί τους όρους της προσφοράς. Αυτό επικεντρώνεται κυρίως στον μισθό, αλλά επεκτείνεται και στα οφέλη, τις ρυθμίσεις εργασίας και άλλες παροχές. Η διαπραγμάτευση του μισθού μπορεί ενδεχομένως να οδηγήσει τον μελλοντικό υπάλληλο σε υψηλότερο μισθό. Στην πραγματικότητα, μια μελέτη του 2009 ανέφερε ότι οι υπάλληλοι που διαπραγματεύτηκαν μισθό είδαν μια μέση αύξηση των \$ 4.913 από την αρχική προσφορά. Επιπλέον, ο εργοδότης είναι σε θέση να αισθάνεται πιο σίγουρος ότι έχει προσλάβει έναν εργαζόμενο με ισχυρές διαπροσωπικές δεξιότητες και την ικανότητα αντιμετώπισης των συγκρούσεων. Συνεπώς, η διαπραγμάτευση του μισθού οδηγεί σε συνολική θετική έκβαση και για τις δύο πλευρές.

Ίσως η πιο σημαντική πτυχή της διαπραγμάτευσης μισθών είναι το επίπεδο προετοιμασίας που θέτει ο υποψήφιος υπάλληλος. Η βασική έρευνα σχετικά με συγκρίσιμους μισθούς θα βοηθήσει τον υποψήφιο υπάλληλο να κατανοήσει το κατάλληλο εύρος για αυτή τη θέση. Η αξιολόγηση των εναλλακτικών προσφορών που έχει ήδη λάβει ο υποψήφιος υπάλληλος μπορεί να βοηθήσει στη διαδικασία των διαπραγματεύσεων. Η έρευνα σχετικά με την ίδια την εταιρεία θα βοηθήσει στον εντοπισμό των παραχωρήσεων που μπορεί να κάνει η εταιρεία και τι μπορεί ενδεχομένως να θεωρηθεί εκτός ορίων. Αυτά τα στοιχεία και πολλά άλλα μπορούν να οργανωθούν σε ένα έγγραφο σχεδιασμού των διαπραγματεύσεων που μπορεί να χρησιμοποιηθεί στην αξιολόγηση των προσφορών που έλαβε από τον εργοδότη (Λύτρας, 2016).

2.3.1 Επιδράσεις της προοπτικής

Η ίδια μελέτη του 2009 υπογράμμισε τις διαφορές προσωπικότητας και τις διαπραγματευτικές νοοτροπίες που συνέβαλαν στην επιτυχή έκβαση. Συνολικά, τα άτομα που αντιμετωπίζουν κινδύνους (δηλαδή, ανησυχούν αν φαίνονται αγάριστα για την προσφορά εργασίας) τείνουν να αποφεύγουν τις μισθολογικές διαπραγματεύσεις ή χρησιμοποιούν πολύ αδύναμες προσεγγίσεις στη διαδικασία των διαπραγματεύσεων. Αντίθετα, όσοι ήταν πιο επιφυλακτικοί συμμετείχαν σε διαπραγματεύσεις πιο συχνά και επέδειξαν καλύτερα αποτελέσματα. Τα άτομα που προσέγγισαν τη διαπραγμάτευση ως διανεμητικό πρόβλημα (δηλαδή βλέποντας υψηλότερο μισθό ως νίκη γι' αυτόν και απώλεια για τον εργοδότη) κατέληξαν σε αυξημένο μισθό αλλά χαμηλότερο ποσοστό ικανοποίησης μετά την ολοκλήρωσή του (Λύτρας, 2016).

2.3.2 Διαφορές φύλου

Οι μισθολογικές ανισότητες μεταξύ ανδρών και γυναικών μπορούν εν μέρει να εξηγηθούν από τις διαφορές στις τακτικές διαπραγμάτευσης που χρησιμοποιούν οι άνδρες και οι γυναίκες. Αν και οι άνδρες και οι γυναίκες είναι εξίσου πιθανό να ξεκινήσουν μια μισθολογική διαπραγμάτευση με τους εργοδότες, οι άνδρες θα επιτύχουν υψηλότερα αποτελέσματα από τις γυναίκες κατά περίπου 2% του αρχικού μισθού. Οι μελέτες έχουν δείξει ότι οι άνδρες τείνουν να χρησιμοποιούν ενεργό τακτική διαπραγμάτευσης ζητώντας απευθείας υψηλότερο μισθό ενώ οι γυναίκες τείνουν να χρησιμοποιούν περισσότερο έμμεση προσέγγιση δίνοντας έμφαση στις τακτικές αυτοπροβολής (δηλαδή, εξηγώντας το κίνητρο να είναι καλές υπάλληλοι). Οι άνδρες και οι γυναίκες τείνουν να βλέπουν τον μισθό διαφορετικά όσον αφορά τη σχετική σημασία. Το συνολικό επίπεδο εμπιστοσύνης σε μια διαπραγμάτευση μπορεί επίσης να είναι ένας καθοριστικός παράγοντας γιατί οι άνδρες τείνουν να επιτύχουν υψηλότερα αποτελέσματα στις διαπραγματεύσεις μισθών. Τέλος, η συνειδητοποίηση αυτού του στερεότυπου μπορεί να προκαλέσει τις γυναίκες να πετύχουν χαμηλότερα αποτελέσματα όπως δείχνει μία μελέτη. Ανεξάρτητα από την αιτία, το αποτέλεσμα οδηγεί σε ανισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών που συμβάλλει στο συνολικό μισθολογικό χάσμα που παρατηρείται σε πολλά έθνη (Λύτρας, 2016).

2.4 ΚΑΘΟΡΙΣΜΟΣ ΚΑΤΩΤΑΤΟΥ ΜΙΣΘΟΥ

Για τον καθορισμό του κατώτατου μισθού πρέπει να προϋπάρχουν τα εξής (Σχήμα 2.4) (Λύτρας, 2016):



Σχήμα 2.1: Πεδία καθορισμού του κατώτατου μισθού.

Πηγή: (Λύτρας, 2016).

2.4.1 Νόμιμος κατώτατος μισθός

Σύμφωνα με το άρθρο 1 του Νόμου 4093/2012 «Έγκριση Μεσοπρόθεσμου Πλαισίου Δημοσιονομικής Στρατηγικής 2013-2016 - Επείγοντα Μέτρα Εφαρμογής του Ν. 4046/2012 και του Μεσοπρόθεσμου Πλαισίου Δημοσιονομικής Στρατηγικής 2013-2016» αλλάζει ολοκληρωτικά το σύστημα καθορισμού του κατώτατου μισθού, εφόσον εισάγεται το λεγόμενο «μοντέλο της νομοθετικής ρύθμισης» του νόμιμου κατώτατου μισθού και κατώτατου ημερομισθίου για τους εργαζόμενους ιδιωτικού δικαίου όλης της χώρας.

Από τις 14.2.2012 και μέχρι το ποσοστό της ανεργίας να διαμορφωθεί σε ποσοστό χαμηλότερο του 10%, προβλέπεται η αναβολή της ισχύος διατάξεων νόμων, κανονιστικών πράξεων, Συλλογικών Συμβάσεων ή Διαιτητικών Αποφάσεων. Αυτές προβλέπουν αυξήσεις μισθών ή ημερομισθίων, περιλαμβανομένων και εκείνων περί υπηρεσιακών ωριμάνσεων, με την προϋπόθεση να έχει παρέλθει συγκεκριμένος χρόνος εργασίας, όπως για παράδειγμα το επίδομα πολυετίας, το επίδομα χρόνου υπηρεσίας, το επίδομα τριετίας και το επίδομα πενταετίας (Βλαστός, 2015).

2.4.2 Ημερομίσθιο εργατοτεχνιτών

Στην περίπτωση 3 της υποπαραγράφου ΙΑ.11 του άρθρου 1 του Νόμου 4093/2012 «Έγκριση Μεσοπρόθεσμου Πλαισίου Δημοσιονομικής Στρατηγικής 2013-2016 - Επείγοντα Μέτρα Εφαρμογής του Ν. 4046/2012 και του Μεσοπρόθεσμου Πλαισίου Δημοσιονομικής Στρατηγικής 2013-2016» προβλέπεται ότι από την 12.11.2012 (ημερομηνία δημοσίευσης του Ν.4093/2012) μέχρι τη λήξη της περιόδου οικονομικής προσαρμογής σύμφωνα με τα Μνημόνια που προσαρτώνται στο Ν. 4046/2012 και τις επακόλουθες τροποποιήσεις τους

Οι επιδράσεις στο βιοτικό επίπεδο και την οικονομία της χώρας βάσει της υπουργικής απόφασης οικ. 4241/127/2019 - ΦΕΚ 173/13/30-01-2019

(31.12.2016), ο νόμιμος κατώτατος μισθός υπαλλήλων και το ημερομίσθιο των εργατοτεχνιτών καθορίζονται όπως σημειώνονται παρακάτω (Βλαστός, 2015):

- 1ο.** Οι υπάλληλοι ηλικίας 25 ετών και άνω, δικαιούνται κατώτατο μισθό στα 586,08€ και οι εργατοτεχνίτες ηλικίας 25 ετών και άνω, κατώτατο ημερομίσθιο στα 26,18€. Ο συγκεκριμένος κατώτατος μισθός των υπαλλήλων ηλικίας 25 ετών και άνω, έχει προσαυξήσεις με ποσοστό 10% για κάθε τριετία προϋπηρεσίας και έως τρεις τριετίες και συνολικά 30% για προϋπηρεσία 9 ετών και άνω, ενώ το κατώτατο ημερομίσθιο των εργατοτεχνιτών ηλικίας 25 ετών και άνω, έχει προσαυξήσεις με ποσοστό 5% για κάθε τριετία προϋπηρεσίας και έως έξι τριετίες και συνολικά 30% για προϋπηρεσία 18 ετών και άνω.
- 2ο.** Οι υπάλληλοι ηλικίας κάτω των 25 ετών, δικαιούνται κατώτατο μισθό στα 510,95€, και οι εργατοτεχνίτες ηλικίας κάτω των 25 ετών κατώτατο ημερομίσθιο στα 22,83€. Ο συγκεκριμένος κατώτατος μισθός των υπαλλήλων ηλικίας κάτω των 25 ετών έχει προσαυξήσεις με ποσοστό 10% για μια τριετία προϋπηρεσίας και για προϋπηρεσία 3 ετών και άνω, ενώ το κατώτατο ημερομίσθιο των εργατοτεχνιτών ηλικίας κάτω των 25 ετών έχει προσαυξήσεις με ποσοστό 5% για κάθε τριετία προϋπηρεσίας και έως δύο τριετίες συνολικά 10% για προϋπηρεσία 6 ετών και άνω.

Οι παραπάνω προσαυξήσεις προϋπηρεσίας λαμβάνονται από εργαζόμενο με προϋπηρεσία σε οποιονδήποτε εργοδότη και με οποιαδήποτε ειδικότητα. Δηλαδή για μεν τους εργατοτεχνίτες μετά τη συμπλήρωση του 18^{ου} έτους της ηλικίας τους, για δε τους υπαλλήλους μετά τη συμπλήρωση του 19^{ου} έτους της ηλικίας τους και ισχύουν για την προϋπηρεσία που έχει συμπληρωθεί / αποκτηθεί μέχρι την 14.2.2012. Στο καθορισμένο κατώτατο μισθό και ημερομίσθιο που έχουν καθοριστεί νομοθετικά δεν περιλαμβάνεται καμία άλλη προσαύξηση εκτός της μηνιαίας τακτικής προσαύξησης λόγω προϋπηρεσίας.

2.4.3 Ατομικές συμβάσεις εργασίας

Το άρθρο 103 του Ν. 4172/2013 «Φορολογία εισοδήματος, επείγοντα μέτρα εφαρμογής του ν. 4046/2012, του ν. 4093/2012 και του ν. 4127/2013 και άλλες διατάξεις» εξειδίκευσε το σύστημα καθορισμού του κατώτατου μισθού και το οποίο προβλέπει (Βλαστός, 2015):

- 1ο.** Ο νομοθετημένος κατώτατος μισθός και το νομοθετημένο κατώτατο ημερομίσθιο μετά από διαβούλευση, που διεξάγεται σύμφωνα με τα οριζόμενα στην παρούσα, ορίζεται, για

Οι επιδράσεις στο βιοτικό επίπεδο και την οικονομία της χώρας βάσει της υπουργικής απόφασης οικ. 4241/127/2019 - ΦΕΚ 173/13/30-01-2019

πλήρη απασχόληση, για τους υπαλλήλους και εργατοτεχνίτες όλης της χώρας, η αμοιβή των οποίων δεν ρυθμίζεται από συλλογική σύμβαση εργασίας¹.

- 2ο.** Η καινούρια διαδικασία - μηχανισμός διαμόρφωσης νομοθετικώς καθορισμένου νόμιμου κατώτατου μισθού και κατώτατου ημερομισθίου για τους εργαζόμενους ιδιωτικού δικαίου όλης της χώρας, ισχύει μετά τα προγράμματα Δημοσιονομικής Προσαρμογής, δηλαδή όχι πριν από την 1/1/2017.
- 3ο.** Το ύψος του νομοθετημένου κατώτατου μισθού και νομοθετημένου ημερομισθίου θα πρέπει να καθορίζεται εξετάζοντας την κατάσταση της ελληνικής οικονομίας και τις δυνατότητές της για ανάπτυξη από την άποψη της παραγωγικότητας, των τιμών και της ανταγωνιστικότητας, της απασχόλησης, του ποσοστού της ανεργίας, των εισοδημάτων και μισθών.
- 4ο.** Για τον καθορισμό του νομοθετημένου κατώτατου μισθού και νομοθετημένου κατώτατου ημερομισθίου διεξάγεται διαβούλευση μεταξύ των κοινωνικών εταίρων και της Κυβέρνησης με την τεχνική και επιστημονική υποστήριξη, εξειδικευμένων επιστημονικών, ερευνητικών και συναφών φορέων και εμπειρογνομόνων, σε θέματα οικονομίας και ιδίως οικονομίας της εργασίας, κοινωνικής πολιτικής καθώς και εργασιακών σχέσεων και το συντονισμό από επιτροπή, που ορίζεται στην παράγραφο 5 του παρόντος άρθρου².
- 5ο.** Ο συντονισμός της διαβούλευσης υλοποιείται από τριμελή Επιτροπή η οποία από τον Πρόεδρο του Ο.ΜΕ.Δ., ως Πρόεδρο, ένα πρόσωπο κύρους ως εκπρόσωπο του Υπουργού Οικονομικών και ένα πρόσωπο κύρους ως εκπρόσωπο του Υπουργού Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Πρόνοιας, με τη γραμματειακή υποστήριξη των υπηρεσιών του Ο.ΜΕ.Δ.. Στόχος της Επιτροπής Συντονισμού της διαβούλευσης είναι:
- a. Η αποστολή έγγραφης πρόσκλησης εντός του τελευταίου δεκαημέρου του Φεβρουαρίου κάθε έτους προς εξειδικευμένους επιστημονικούς ερευνητικούς και

¹Ατομικές συμβάσεις εργασίας και συλλογικές συμβάσεις εργασίας κάθε είδους δεν επιτρέπεται να ορίζουν μηνιαίες τακτικές αποδοχές ή ημερομίσθιο πλήρους απασχόλησης, υπολειπόμενες από το νομοθετικώς καθορισμένο κατώτατο μισθό και ημερομίσθιο ή της αντίστοιχης αναλογίας που προκύπτει για τις συμβάσεις μερικής απασχόλησης.

²Οι κοινωνικοί εταίροι που μετέχουν στη διαβούλευση είναι:

- εκ μέρους των εργαζομένων όλης της χώρας η Γενική Συνομοσπονδία Εργατών Ελλάδος (Γ.Σ.Ε.Ε.) και λοιπές δευτεροβάθμιες συνδικαλιστικές οργανώσεις κλαδικές ή ομοιοεπαγγελματικές που εκπροσωπούν εργαζομένους του ιδιωτικού τομέα σε εθνικό επίπεδο που προτείνονται από τη Γ.Σ.Ε.Ε. και καλούνται από την Επιτροπή Συντονισμού της διαβούλευσης,
- εκ μέρους των οργανώσεων των εργοδοτών ευρείας εκπροσώπησης εργοδοτικές οργανώσεις, μεταξύ των οποίων, ο Σύνδεσμος Επιχειρήσεων και Βιομηχανιών (Σ.Ε.Β.), η Γενική Συνομοσπονδία Επαγγελματιών, Βιοτεχνών, Εμπόρων Ελλάδος (Γ.Σ.Ε.Β.Ε.Ε.), η Εθνική Συνομοσπονδία Ελληνικού Εμπορίου (Ε.Σ.Ε.Ε.), ο Σύνδεσμος Ελληνικών Τουριστικών Επιχειρήσεων (Σ.Ε.Τ.Ε.) και λοιπές εργοδοτικές οργανώσεις που προτείνονται από αυτούς και καλούνται από την Επιτροπή Συντονισμού της διαβούλευσης.

Οι επιδράσεις στο βιοτικό επίπεδο και την οικονομία της χώρας βάσει της υπουργικής απόφασης οικ. 4241/127/2019 - ΦΕΚ 173/13/30-01-2019

λοιπούς φορείς, μεταξύ των οποίων, η Τράπεζα της Ελλάδος, η Εθνική Στατιστική Υπηρεσία, ο Οργανισμός Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού (ΟΑΕΔ), το Ινστιτούτο Εργασίας της Γ.Σ.Ε.Ε./ΑΔΕΔΥ (ΙΝΕ-Γ.Σ.Ε.Ε.), το Ινστιτούτο ΙΜΕ-Γ.Σ.Ε.Β.Ε.Ε., το Ινστιτούτο Βιομηχανικών και Οικονομικών Ερευνών (ΙΟΒΕ), το Ινστιτούτο του ΣΕΤΕ (ΙΝΣΕΤΕ), το Κέντρο Προγραμματισμού και Οικονομικών Ερευνών (ΚΕΠΕ), ο Οργανισμός Μεσολάβησης και Διαιτησίας (ΟΜΕΔ), το Ινστιτούτο Εμπορίου και Υπηρεσιών της Εθνικής Συνομοσπονδίας Ελληνικού Εμπορίου (ΙΝ. ΕΜ.Υ. - ΕΣΕΕ) να συντάξουν έκθεση προς υποβολή έως την 31^η Μαρτίου κάθε έτους, για την αξιολόγηση του ισχύοντος νομοθετημένου κατώτατου μισθού και ημερομισθίου με εκτιμήσεις για την προσαρμογή τους στις επίκαιρες οικονομικές συνθήκες εξετάζοντας τα οριζόμενα στην παράγραφο 3 του παρόντος.

- b. Η δημιουργία φακέλου με τις παραπάνω εκθέσεις των εξειδικευμένων επιστημονικών και ερευνητικών φορέων και των παραγόντων διαφοροποίησης του κατώτατου μισθού και ημερομισθίου και αποστολή αυτού προς τους εκπροσώπους των κοινωνικών εταίρων της παραγράφου 4 του παρόντος, προκειμένου να εκφράσουν τη γνώμη τους, με υποβολή υπομνήματος και της κατά την κρίση τους τεκμηρίωσης για την αναπροσαρμογή του ισχύοντος νομοθετημένου κατώτατου μισθού και ημερομισθίου.
- c. Η διαβίβαση του υπομνήματος και της τεκμηρίωσης κάθε διαβουλευόμενου προς τους λοιπούς εκπροσώπους των κοινωνικών εταίρων της παραγράφου 4 του παρόντος, με πρόσκληση για προφορική διαβούλευση, το αργότερο μέχρι τη 15^η Απριλίου κάθε έτους σε σχέση με την τυχόν αναπροσαρμογή του εκάστοτε ισχύοντος νομοθετημένου κατώτατου μισθού και ημερομισθίου.
- d. Η διαβίβαση όλων των υπομνημάτων και της τεκμηρίωσης των διαβουλευομένων της παραγράφου 4 του παρόντος, καθώς και η έκθεση των εξειδικευμένων επιστημονικών, ερευνητικών φορέων υπό του α' ανωτέρω εδαφίου, το αργότερο μέχρι την 30^η Απριλίου κάθε έτους, στο Κέντρο Προγραμματισμού και Οικονομικών Ερευνών (ΚΕΠΕ), προς σύνταξη από αυτό του Σχεδίου Πορίσματος Διαβούλευσης, σε συνεργασία με επιτροπή αποτελούμενη από πέντε (5) ανεξάρτητους εμπειρογνώμονες σε θέματα οικονομίας και κυρίως οικονομίας της εργασίας, κοινωνικής πολιτικής καθώς και εργασιακών σχέσεων, που ορίζονται δύο (2) από αυτούς από τον Υπουργό Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Πρόνοιας, δύο (2) από τον Υπουργό Οικονομικών και ένας (1) από τον Υπουργό

Οι επιδράσεις στο βιοτικό επίπεδο και την οικονομία της χώρας βάσει της υπουργικής απόφασης οικ. 4241/127/2019 - ΦΕΚ 173/13/30-01-2019

Ανάπτυξης και Ανταγωνιστικότητας, με κοινή απόφασή τους. Ο ορισμός τους έχει διάρκεια τρία (3) έτη³.

- e. Το Σχέδιο του Πορίσματος Διαβούλευσης περατώνεται το αργότερο μέχρι την 31^η Μαΐου εκάστου έτους και διαβιβάζεται αμελλητί στην Επιτροπή Συντονισμού της διαβούλευσης, που ορίζεται ανωτέρω στην παράγραφο 5α του παρόντος, προκειμένου να διαπιστωθεί η ολοκλήρωση της διαδικασίας.
- f. Το Σχέδιο του Πορίσματος Διαβούλευσης υποβάλλεται στον Υπουργό Οικονομικών και τον Υπουργό Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Πρόνοιας.

6ο. Στην ιστοσελίδα του Υπουργείου Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Πρόνοιας δημοσιεύεται το Σχέδιο του Πορίσματος Διαβούλευσης καθώς και όλες οι εκθέσεις, τα υπομνήματα και κάθε άλλο σχετικό έγγραφο τεκμηρίωσης που αφορά την ανωτέρω διαδικασία.

7ο. Ο Υπουργός Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Πρόνοιας μέσα στο τελευταίο δεκαπενθήμερο του μηνός Ιουνίου κάθε έτους εισηγείται στο Υπουργικό Συμβούλιο, τον κατώτατο μισθό υπαλλήλων και το κατώτατο ημερομίσθιο των εργατοτεχνιτών, αφού εξετάσει το Πόρισμα Διαβούλευσης, όπως αυτό υποβλήθηκε και συντάχθηκε κατά την ανωτέρω διαδικασία⁴.

2.5 ΤΡΟΠΟΣ ΥΠΟΛΟΓΙΣΜΟΥ ΜΙΣΘΟΥ

Για τους εργαζόμενους που αμείβονται με ημερομίσθιο, πολλαπλασιάζεται το ημερομίσθιο επί 6 και διαιρείται με το ισχύον συμβατικό εβδομαδιαίο ωράριο, δηλαδή 40 ή λιγότερο, σε περίπτωση ωραρίου μικρότερου του 40ωρου (Κουζής, και συν., 2011), (ΚΕ.Π.Ε.Α./Γ.Σ.Ε.Ε.-Σύμβαση Εργασίας, 2017).

$$\text{Υπολογισμός ωρομισθίου} = \frac{\text{ημερομίσθιο} \times 6}{\text{συμβατικό εβδομαδιαίο ωράριο (40 ή λιγότερο)}}$$

Παράδειγμα:

³Το Σχέδιο Πορίσματος Διαβούλευσης σχετικά με τις δυνατότητες προσαρμογής του νομοθετημένου κατώτατου μισθού και νομοθετημένου ημερομισθίου θα πρέπει να περιέχει ιδίως τη συστηματική καταγραφή των προτάσεων των διαβουλευομένων κοινωνικών εταίρων, τα σημεία συμφωνίας τους, τεκμηρίωση ως προς την κατάσταση της ελληνικής οικονομίας και της αγοράς εργασίας και τους παράγοντες που επιδρούν στον καθορισμό του προτεινόμενου νομοθετημένου κατώτατου μισθού και ημερομισθίου. Η γνώμη που θα διατυπώνεται στο Σχέδιο Πορίσματος Διαβούλευσης, μπορεί να αποκλίνει ή/και να διαφοροποιείται από τις εκθέσεις που υποβάλλονται από τους λοιπούς φορείς του εδαφίου αα) της παρούσας παραγράφου.

⁴Ο Υπουργός Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Πρόνοιας εκδίδει απόφαση καθορισμού του κατώτατου μισθού για τους υπαλλήλους και του κατώτατου ημερομισθίου για τους εργατοτεχνίτες, μετά από τη σύμφωνη γνώμη του Υπουργικού Συμβουλίου».

Οι επιδράσεις στο βιοτικό επίπεδο και την οικονομία της χώρας βάσει της υπουργικής απόφασης οικ. 4241/127/2019 - ΦΕΚ 173/13/30-01-2019

Για τον υπολογισμό του ωρομισθίου του εργάτη που παίρνει ημερομίσθιο 30 ευρώ, πολλαπλασιάζονται τα 30 ευρώ επί 6 για να βρεθούν οι εβδομαδιαίες αποδοχές, $30 \times 6 = 180$ ευρώ και στη συνέχεια το ποσό αυτό διαιρείται με τον αριθμό 40, δηλαδή όσες είναι οι ώρες της εβδομαδιαίας εργασίας, οπότε $180 : 40 = 4,5$ ευρώ ωρομίσθιο.

Για τους εργαζόμενους που αμείβονται με μισθό, διαιρούνται τα 6/25 του μηνιαίου μισθού με τις 40 ώρες του ισχύοντος συμβατικού ωραρίου ή λιγότερες, εφόσον ισχύει μικρότερο ωράριο.

$$\text{Υπολογισμός μισθίου} = \frac{(\text{μισθός: } 25) \times 6}{\text{ώρες εβδομαδιαίου ωραρίου (40 ή λιγότερες)}}$$

Παράδειγμα:

Για να υπολογιστεί το ωρομίσθιο του υπαλλήλου που αμείβεται με μισθό 1000 ευρώ, διαιρείται κατ' αρχή ο μισθός με τον αριθμό 25, που είναι οι εργάσιμες μέρες του μήνα για να υπολογιστεί το ημερομίσθιο, δηλαδή: $1000 \text{ ευρώ} : 25 = 40 \text{ ευρώ}$. Στη συνέχεια πολλαπλασιάζόμενο επί 6 δίνει τον εβδομαδιαίο μισθό, που ανέρχεται σε: $40 \text{ ευρώ} \times 6 = 240 \text{ ευρώ}$. Το ποσό αυτό τελικά διαιρείται με τον αριθμό 40 για να υπολογιστεί το ωρομίσθιο, το οποίο ανέρχεται σε: $240 \text{ ευρώ} / 40 = 6 \text{ ευρώ}$.

3 ΚΕΦΑΛΑΙΟ: «ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ»

3.1 ΓΕΝΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ

Οι σχέσεις μεταξύ των εργοδοτών και των εργαζομένων χαρακτηρίζονται γενικά με τον όρο εργασιακές σχέσεις ή εργατικές σχέσεις. Πρόκειται για σχέσεις είτε απευθείας επί προσωπικού επιπέδου, δηλαδή μεταξύ διευθυντών και των προσώπων που προσφέρουν την εργασία τους, είτε συλλογικά, μεταξύ των εργοδοτών ή εργοδοτικών οργανώσεων και των εργατικών ενώσεων ή σωματείων.

Αν και οι εργασιακές σχέσεις αποτελούν κύριο αντικείμενο του Εργατικού Δικαίου, ωστόσο πρόκειται για ένα πολυεπιστημονικό πεδίο μελέτης της εργατικής απασχόλησης, όπως των πολιτικών επιστημών, της οικονομίας, της κοινωνιολογίας ακόμα και της «ηθικής τάξης».

Ο διαχωρισμός των εργασιακών σχέσεων γίνεται, είτε ανάλογα με το είδος της εργασίας και της μερικής διαφορετικότητας αυτών, σε βιομηχανικές, βιοτεχνικές, ναυτικές κ.λπ., ή με την εκπροσώπηση των εργαζομένων που συμμετέχουν σε εργατικές ενώσεις, δηλαδή σε εργασιακές σχέσεις συνδικαλισμένων και μη συνδικαλισμένων.

Διεθνώς έχει υπερισχύσει ο όρος «βιομηχανικές σχέσεις» (εργατικές) καθώς αυτές άρχισαν να παρακολουθούνται από τη λεγόμενη βιομηχανική επανάσταση.

Οι διατάξεις του Εργατικού Δικαίου επιμελούνται τις εργασιακές σχέσεις και προσδιορίζονται από τις συλλογικές συμβάσεις εργασίας.

Στην Ελλάδα, το Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας με τα κατά τόπους κλιμάκιά του ασκεί την καθ' ύλη αρμοδιότητα ελέγχου της σωστής τήρησης των εργατικών διατάξεων και των συμβάσεων εργασίας όπως και τους όρους υγιεινής και ασφάλειας στους χώρους εργασίας και με δυνατότητα κολασμού κάθε βεβαιωμένης παρεκτροπής ή έλλειψης (Κουζής, και συν., 2011).

3.2 Η ΕΝΝΟΙΑ ΚΑΙ ΤΑ ΕΙΔΗ ΤΩΝ ΣΥΜΒΑΣΕΩΝ

Μια σύμβαση έργου ισχύει όταν ένα πρόσωπο (εργολάβος) επιλαμβάνεται έναντι ενός άλλου προσώπου (εργοδότη / κυρίου του έργου) το χρέος εκτέλεσης ορισμένου έργου έναντι αμοιβής. Η σύμβαση εργασίας διακρίνεται από τη σύμβαση έργου καθώς στην περίπτωση της σύμβασης εργασίας σημασία έχει η παροχή της εργασίας ανεξαρτήτως συγκεκριμένου

Οι επιδράσεις στο βιοτικό επίπεδο και την οικονομία της χώρας βάσει της υπουργικής απόφασης οικ. 4241/127/2019 - ΦΕΚ 173/13/30-01-2019

αποτελέσματος, αντίθετα από τη σύμβαση έργου όπου υπάρχει ενδιαφέρον για το αποτέλεσμα της εκτέλεσης ορισμένου έργου (ΚΕ.Π.Ε.Α./Γ.Σ.Ε.Ε.-Σύμβαση Εργασίας, 2017).

3.2.1 Σύμβαση παροχής ανεξαρτήτων υπηρεσιών

Σύμβαση παροχής ανεξαρτήτων υπηρεσιών πραγματοποιείται, στην περίπτωση που ο παρέχων ανεξάρτητες υπηρεσίες έχει την υποχρέωση έναντι ενός προσώπου, για να παρέχει εργασίας χωρίς ωστόσο να υπόκειται στην εποπτεία και τον έλεγχο του αντισυμβαλλομένου του. Επομένως, το κύριο χαρακτηριστικό της σύμβασης παροχής ανεξαρτήτων υπηρεσιών είναι η ανάπτυξη πρωτοβουλίας και η ανεξαρτησία ως προς τον καθορισμό του τόπου, του χρόνου και του τρόπου παροχής της εργασίας, γεγονός που δεν συμβαίνει στην περίπτωση της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας (ΚΕ.Π.Ε.Α./Γ.Σ.Ε.Ε.-Σύμβαση Εργασίας, 2017).

3.2.2 Σύμβαση ορισμένου ή αορίστου χρόνου

Στη σύμβαση εξαρτημένης εργασίας υπάρχει συμφωνία για ορισμένο ή αόριστο χρόνο. Η σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου δεν καθορίζει τη διάρκειά της. Αντίθετα, στη σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου η λύση της είναι ημερολογιακά καθορισμένη ή συνδέεται με την εκτέλεση ορισμένου έργου ή την επέλευση ορισμένου γεγονότος (ΚΕ.Π.Ε.Α./Γ.Σ.Ε.Ε.-Σύμβαση Εργασίας, 2017).

3.2.3 Πλήρης απασχόληση

Στην πλήρη / κανονική απασχόληση υπάρχει συμφωνία παροχής εργασίας η οποία καλύπτει το ωράριο πλήρους απασχόλησης που ισχύει στην επιχείρηση. Το ωράριο προκύπτει από τη σχετική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας, τον Κανονισμό Εργασίας, τις ατομικές συμβάσεις εργασίας, την επιχειρησιακή συνήθεια κ.ο.κ. (ΚΕ.Π.Ε.Α./Γ.Σ.Ε.Ε.-Σύμβαση Εργασίας, 2017).

3.2.4 Μερική απασχόληση

Ο εργοδότης και ο μισθωτός κατά την κατάρτιση της σύμβασης εργασίας ή κατά τη διάρκειά της έχουν τη δυνατότητα με έγγραφη ατομική σύμβαση να συμφωνήσουν, ημερήσια ή εβδομαδιαία ή δεκαπενθήμερη ή μηνιαία εργασία, για ορισμένο ή αόριστο χρόνο, η οποία θα είναι μικρότερης διάρκειας από την κανονική, δηλαδή την πλήρη απασχόληση (μερική απασχόληση). Στην περίπτωση που η συμφωνία αυτή, εφόσον μέσα σε οκτώ (8) ημέρες από την κατάρτισή της δεν γνωστοποιηθεί στην οικεία Επιθεώρηση Εργασίας, τότε τεκμαίρεται (μαχητό τεκμήριο) ότι καλύπτει σχέση εργασίας με πλήρη απασχόληση. Επίσης, στην περίπτωση που η μερική απασχόληση έχει καθοριστεί με ημερήσιο ωράριο μικρότερης

Οι επιδράσεις στο βιοτικό επίπεδο και την οικονομία της χώρας βάσει της υπουργικής απόφασης οικ. 4241/127/2019 - ΦΕΚ 173/13/30-01-2019

διάρκειας από το κανονικό, τότε η παροχή της συμφωνημένης εργασίας των μερικώς απασχολούμενων πρέπει να είναι συνεχόμενη και να παρέχεται μία φορά την ημέρα (ΚΕ.Π.Ε.Α./Γ.Σ.Ε.Ε.-Σύμβαση Εργασίας, 2017).

3.3 ΚΑΘΕΣΤΩΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΩΝ ΣΧΕΣΕΩΝ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ

Στην Ελλάδα η οικονομική κρίση σχετίζεται με τη λήψη μέτρων όσον αφορά την αγορά εργασίας και των εργασιακών σχέσεων, επινοώντας ένα νέο τοπίο το οποίο αλλάζει το πλαίσιο της εργασίας και των δικαιωμάτων της, όπως αυτά είναι διαμορφωμένα από τις πρώτες δεκαετίες του προηγούμενου αιώνα.

Εξαιτίας της οικονομικής κρίσης είναι πλέον εμφανείς οι συνέπειες στην πραγματική οικονομία. Οι κοινωνικοί συνομιλητές και η κυβέρνηση δεν μπορούν να συμφωνήσουν σε μια κοινή στρατηγική εξόδου από την κρίση, καθώς η διετία 2009 και 2010 φαίνεται να αφήνει στην Ελλάδα σημάδια οικονομικής ύφεσης, εργασιακής ανασφάλειας, ανεργίας και συρρίκνωσης της επιχειρηματική δραστηριότητας.

Οι εκτιμήσεις από εθνικούς και διεθνείς οργανισμούς όσον αφορά την πορεία βασικών δεικτών της ελληνικής οικονομίας το 2009 ήταν εξαιρετικά δυσοίωνες, χωρίς να τροποποιούνται προς το καλύτερο το 2010.

Ωστόσο, οι σημαντικότερες εξελίξεις στις εργασιακές σχέσεις στην Ελλάδα, κατά το 2009 επικεντρώθηκαν στα εξής ζητήματα (Κουζής, και συν., 2011):

- 1) Στην παρέμβαση του Ν. 3846/10 με τίτλο «Εγγυήσεις για την ασφάλεια στην εργασία», μια πρωτοβουλία, δηλαδή που προηγείται των μέτρων στήριξης, ανεξάρτητα από το γεγονός ότι ψηφίζεται κατά την περίοδο ψήφισης στη Βουλή του σχετικού μνημονίου μεταξύ της Ελλάδας και των διεθνών οργανισμών που συμμετέχουν στη δανειοδότηση της ελληνικής οικονομίας.
- 2) Στις ρυθμίσεις του Ν. 3833/10 σχετικά με τα μέτρα περικοπών για τους εργαζομένους του δημόσιου τομέα ως μέτρα που βασίζονται στο επιχείρημα της μείωσης των δημόσιων ελλειμμάτων και με αφορμή την υποστήριξη της ελληνικής οικονομίας από τους διεθνείς οργανισμούς.
- 3) Στις ρυθμίσεις του Ν. 3845/10 οι οποίες άπτονται των αλλαγών στις εργασιακές σχέσεις που προέρχονται από τις δεσμεύσεις στο πλαίσιο του σχετικού μνημονίου.

Οι επιδράσεις στο βιοτικό επίπεδο και την οικονομία της χώρας βάσει της υπουργικής απόφασης οικ. 4241/127/2019 - ΦΕΚ 173/13/30-01-2019

- 4) Στις ρυθμίσεις που πραγματοποιούνται λόγω του μνημονίου, ρυθμίσεις που επιχειρήθηκε να εισαχθούν με προεδρικό διάταγμα και που τελικά λαμβάνουν το χαρακτήρα νόμου ως τροπολογία στον ασφαλιστικό νόμο (Ν. 3863/2010).
- 5) Στις ρυθμίσεις του Ν. 3899/2010, ο οποίος εκτιμάει σημαντικές αλλαγές στις συλλογικές διαπραγματεύσεις και τις συλλογικές συμβάσεις εργασίας.

3.4 ΕΡΓΑΤΙΚΟ ΔΙΚΑΙΟ

Ως οι σημαντικότερες των τελευταίων δεκαετιών χαρακτηρίζονται οι αλλαγές που σημειώνονται στην Ελλάδα με αφετηρία την εφαρμογή του μνημονίου. Οι αλλαγές αυτές οδηγούν σε σημαντική επιπλέον ανατροπή των κεκτημένων εργασιακών και ασφαλιστικών δικαιωμάτων.

Αρχικά, ο Ν. 3846/10 υιοθετείται για τις «εγγυήσεις για την ασφάλεια των εργαζομένων». Ταυτόχρονα, ψηφίζεται ο Νόμος 3833/2010, με τίτλο «Για την προστασία της οικονομίας: επείγοντα μέτρα για την αντιμετώπιση της δημοσιονομικής κρίσης», μέσω του οποίου επιχειρούνται σημαντικότερες περικοπές στους μισθούς των εργαζομένων του δημόσιου τομέα σε συνδυασμό με σημαντική μείωση του αριθμού των εργαζομένων σε αυτόν, με επιχείρημα των περιορισμό των δημόσιων ελλειμμάτων.

Ο Ν. 3845/10 με τίτλο «Μέτρα για την εφαρμογή του μηχανισμού στήριξης της ελληνικής οικονομίας από τα κράτη-μέλη της Ζώνης του ευρώ και το Διεθνές Νομισματικό Ταμείο» υιοθετεί ρυθμίσεις για την εφαρμογή του μνημονίου με παρεμβάσεις στις οποίες, μεταξύ άλλων, συμπεριλαμβάνονται μέτρα τα οποία αλλοιώνουν σοβαρά το περιεχόμενο των εργασιακών σχέσεων στον δημόσιο και στον ιδιωτικό τομέα με συνθήκες που απορρυθμίζουν βίαια πρωταρχικούς πυλώνες του ατομικού και συλλογικού εργατικού δικαίου. Επίσης, θεμελιώδεις αλλαγές στις εργασιακές σχέσεις εισάγει μια ακόμη νομοθετική παρέμβαση (Ν. 3863/2010) σε εφαρμογή του μηχανισμού δανειοδότησης ΔΝΤ-ΕΕ-ΕΚΤ.

Τέλος, στα τέλη του 2010 ψηφίστηκε ο Ν. 3899/2010, ο οποίος θεσπίζει σημαντικές αλλαγές στις συλλογικές διαπραγματεύσεις και στις συλλογικές συμβάσεις εργασίας (Κουζής, και συν., 2011).

3.5 ΣΥΛΛΟΓΙΚΕΣ ΔΙΑΠΡΑΓΜΑΤΕΥΣΕΙΣ / ΣΥΜΒΑΣΕΙΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Η Γενική Συνομοσπονδία Εργατών Ελλάδας (ΓΣΕΕ) στα τέλη Δεκεμβρίου του 2009 έκανε γνωστό στις εργοδοτικές οργανώσεις τα αιτήματα των εργαζομένων για τη νέα Εθνική

Οι επιδράσεις στο βιοτικό επίπεδο και την οικονομία της χώρας βάσει της υπουργικής απόφασης οικ. 4241/127/2019 - ΦΕΚ 173/13/30-01-2019

Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας (ΕΓΣΣΕ) με κυριότερη την εφάπαξ αύξηση του κατώτατου μισθού.

Όσον αφορά τα αιτήματα και τις διεκδικήσεις της ΓΣΕΕ συμπεριλαμβάνονται οικονομικά, εργασιακά και θεσμικά αιτήματα των εργαζομένων, τα οποία απευθύνονται στην κυβέρνηση και τις εργοδοτικές οργανώσεις.

Για τη νέα ΕΓΣΣΕ οι συλλογικές διαπραγματεύσεις πραγματοποιούνται σε περιβάλλον έκτακτων συνθηκών, λόγω του δημοσιονομικού προβλήματος το οποίο οδήγησε την Ελλάδα στην ενεργοποίηση του μηχανισμού στήριξης ΔΝΤ-ΕΕ-ΕΚΤ και στη λήψη μέτρων που προβλέπονται στο σχετικό μνημόνιο και το Ν. 3845/2010 (Κουζής, και συν., 2011).

3.5.1 Μισθοί κατά την περίοδο της κρίσης

Κατά την περίοδο της κρίσης οι μισθολογικές πολιτικές που εφαρμόζονται στην Ευρώπη περιλαμβάνουν περιορισμούς οι οποίοι παρουσιάζονται κυρίως με τη μορφή της μείωσης και της συγκράτησης των αμοιβών των εργαζομένων. Στον δημόσιο τομέα καταγράφονται οι μεγαλύτερες περικοπές λόγω της πίεσης της μείωσης των δημόσιων ελλειμμάτων. Οι χώρες που παρουσιάζουν τους αρνητικότερους οικονομικούς δείκτες σε αυτό το πλαίσιο καταγράφουν τις πιο περιοριστικές πολιτικές. Αυτό ισχύει κυρίως για εκείνες τις χώρες που βρίσκονται υπό διεθνή δανεισμό και οικονομική στήριξη από διεθνείς οργανισμούς (ΔΝΤ, ΕΕ, ΕΚΤ), όπως η Ελλάδα, η Λετονία, η Ρουμανία, η Ουγγαρία. Αντίθετα, οι πολιτικές αυξήσεων των μισθών συγκροτούν μειωηφούσα πρακτική, με τις αυξήσεις, τις περισσότερες φορές, να είναι συγκρατημένες και πολλές φορές να οδηγούν σε μειώσεις των πραγματικών αποδοχών.

Συγκεκριμένα (Κουζής, και συν., 2011):

1. Η μείωση των πραγματικών μισθών αποτελεί φαινόμενο που σχετίζεται άμεσα και με την κρίση που έχει εκδηλωθεί. Αυτές οι μειώσεις δεν αφορούν μόνο χώρες που εμφανίζουν τα μεγαλύτερα προβλήματα και επιδέχονται διεθνή στήριξη της οικονομίας τους, αλλά εξαπλώνονται και σε ένα ευρύτερο φάσμα χωρών. Αυτό σημαίνει ότι το φαινόμενο της ολοσχερούς μείωσης των μισθών συναντάται ευρύτερα σε επιχειρησιακό κλαδικό περιφερειακό επίπεδο χωρίς να εξαρτάται από τη γενικότερη εικόνα την οποία παρουσιάζει η συνολική εξέλιξη των μισθών.
2. Ιδιαίτερα συνηθισμένη πρακτική αποτελεί το ονομαστικό πάγωμα των μισθών. Μάλιστα, στην περίπτωση της Ελλάδας το πάγωμα των μισθών μέχρι τον Ιούλιο του 2011 για τον

Οι επιδράσεις στο βιοτικό επίπεδο και την οικονομία της χώρας βάσει της υπουργικής απόφασης οικ. 4241/127/2019 - ΦΕΚ 173/13/30-01-2019

ιδιωτικό τομέα, αποτελούσε πρακτική που μεταφράζεται σε σοβαρή μείωση των πραγματικών αμοιβών των εργαζομένων όταν ο πληθωρισμός υπερβαίνει το 5%. Κάτι αντίστοιχο συνέβη και στη Ρουμανία με το πάγωμα των μισθών από τον Δεκέμβριο του 2009.

3. Οι καθαρές αυξήσεις στους μισθούς δεν εμφανίζουν τη συχνότητα προηγούμενων χρόνων και στην πλειοψηφία των περιπτώσεων συνοδεύονται από πολιτικές συγκράτησής τους με αφορμή την οικονομική κρίση.

3.5.2 Μεταβολές στο εθνικό σύστημα συλλογικών διαπραγματεύσεων

Κατά την περίοδο της κρίσης μια ιδιαίτερος διαδεδομένη πρακτική που οξύνθηκε σε μεγάλο βαθμό ήταν η αποκέντρωση των συλλογικών διαπραγματεύσεων και των συλλογικών συμβάσεων εργασίας. Πρόκειται για υποβάθμιση του ρόλου και του κύρους των κεντρικών συλλογικών συμβάσεων (διατομεακών, κλαδικών) υπέρ της επιχειρησιακής και της συλλογικής σύμβασης τοπικού χαρακτήρα. Αυτό συμβαίνει διότι, πέρα από το γεγονός της άμβλυνσης του ρόλου των κεντρικών συλλογικών διαπραγματεύσεων προς όφελος των αποκεντρωμένων συλλογικών συμβάσεων με αποτέλεσμα την ενίσχυση της σημασίας τους, πληθαίνουν οι πρακτικές για τη νόμιμη δυνατότητα αλλοίωσης των κατώτατων ορίων των κεντρικών (κλαδικών και διακλαδικών) συλλογικών συμβάσεων με ειδικότερες συμβάσεις δυσμενέστερου περιεχομένου. Αυτά τα φαινόμενα παρουσιάζονται σε ένα ευρωπαϊκό τοπίο με μεγάλη ποικιλία σχετικά με το ρόλο των συλλογικών συμβάσεων στις χώρες που το συνθέτουν (Κουζής, και συν., 2011).

3.5.3 Πολιτικές απασχόλησης

Η παγκόσμια οικονομική κρίση από τον Σεπτέμβριο του 2008 έγινε εμφανής στη γερμανική οικονομία. Ύστερα το πρώτο πακέτο μέτρων (Konjunkturpaket I) ύψους 50 δις ευρώ που υιοθετήθηκε το φθινόπωρο του 2008, στις 27 Ιανουαρίου 2009 υιοθετήθηκε δεύτερο πακέτο μέτρων (Konjunkturpaket II) ύψους επίσης 50 δις ευρώ.

Το πρώτο πακέτο στόχευε στην ενίσχυση της ρευστότητας των τραπεζών. Επίσης, προβλεπόταν μία σειρά μέτρων, όπως φορολογικές απαλλαγές υπέρ των επιχειρήσεων και της τοπικής αυτοδιοίκησης προκειμένου να ενθαρρυνθούν οι επενδύσεις, αύξηση των δημοτικών τελών, επενδύσεις ύψους 32 εκατομμυρίων ευρώ το 2009 και το 2010 για την δημιουργία οδικών αρτηριών, τις συγκοινωνίες και για έργα υποδομής, παροχή 15 δις. ευρώ στην κρατική «Τράπεζα Δανείων για την Ανοικοδόμηση» (Kreditanstalt für den Wiederaufbau-KfW) για την χορήγηση δανείων για αναμορφώσεις και δημιουργία «πράσινων κτιρίων»,

Οι επιδράσεις στο βιοτικό επίπεδο και την οικονομία της χώρας βάσει της υπουργικής απόφασης οικ. 4241/127/2019 - ΦΕΚ 173/13/30-01-2019

βοήθεια ύψους μέχρι 1.200 ευρώ για την αναστύλωση ιδιωτικής κατοικίας, φορολογικές ελαφρύνσεις για την αγορά «πράσινων αυτοκινήτων», αύξηση του μηνιαίου επιδόματος τέκνου, αύξηση του εφάπαξ επιδόματος τέκνου από 5.808 ευρώ σε 6.024 ευρώ, επιστροφή φόρου 20% και μέχρι του ποσού των 4.000 ευρώ επί των ασφαλιστικών εισφορών που καταβάλλονται για το οικιακό προσωπικό.

Όσον αφορά τις εργασιακές σχέσεις υποστηρίχθηκε το μέτρο της επιδοτούμενης διαθεσιμότητας (Kurzarbeit) ως τρόπος προστασίας από την απόλυση. Αν και υπήρξαν αντιρρήσεις και επιφυλάξεις, ωστόσο τα συνδικάτα τάχθηκαν γενικά υπέρ του μέτρου, παρατηρώντας ότι στο πλαίσιο της οικονομικής κρίσης συνιστά τρόπος προστασία από την απόλυση (Κουζής, και συν., 2011).

Πίνακας 3.1: Μέτρα για τη μείωση του εργασιακού κόστους.

Μέτρο	Επιχειρήσεις που εφάρμοσαν μέτρα μείωσης του κόστους (%)
Διευθέτηση του χρόνου εργασίας	30
Διαθεσιμότητα εργαζομένων (Kurzarbeit)	20
Απόσπαση εργαζομένων	14
Άδεια με αποδοχές	13
Μείωση αποδοχών	11
Άλλες αλλαγές στο χρόνο εργασίας	8
Περικοπή παροχών	5

Πηγή: (Κουζής, και συν., 2011).

Πίνακας 3.2: Επιπτώσεις της οικονομικής κρίσης στις επιχειρήσεις.

Μέτρα που εφάρμοσαν οι επιχειρήσεις	Σύνολο των επιχειρήσεων τις οποίες έπληξε η οικονομική κρίση (%)	Επιχειρήσεις τις οποίες έπληξε η οικονομική κρίση σε σημείο να αγωνίζονται για την επιβίωσή τους (%)
Μέτρα μείωσης εξόδων	56	56
Επενδύσεις	76	71
Πάγωμα προσλήψεων	83	85
Διαθεσιμότητα εργαζομένων	17	19

Οι επιδράσεις στο βιοτικό επίπεδο και την οικονομία της χώρας βάσει της υπουργικής απόφασης οικ. 4241/127/2019 - ΦΕΚ 173/13/30-01-2019

(Kurzarbeit)		
Μείωση μισθών ή μείωση ωρών εργασίας	20	29
Απολύσεις	11	24

Πηγή: (Κουζής, και συν., 2011).

4 ΚΕΦΑΛΑΙΟ: «ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑ»

4.1 ΑΝΑΠΤΥΞΗ ΚΑΙ ΠΟΛΙΤΙΚΗ

Μετά την πολύχρονη ύφεση η ελληνική οικονομία διατελεί σε περίοδο ανάκαμψης. Για το τρέχον έτος ο ρυθμός πραγματικής αύξησης επίκειται γύρω στο 2%, παραπλήσιος δηλαδή και με του περασμένου έτους. Οι εξαγωγές καταγράφουν ισχυρή δυναμική, η οποία, ενώ έγκειται στη διεθνή συγκυρία η οποία συνεχίζει να είναι συμφέρουσα, ωστόσο αντανακλά και τη στροφή κλάδων και επιχειρήσεων προς τις εξαγωγές, η οποία συντελέστηκε βαθμιαία κατά την τελευταία δεκαετία (Τσουμάνη, και συν., 2019).

Δημοσιονομικά παρουσιάζεται εξισορρόπηση, με δεδομένο βέβαια το γεγονός των περιορισμών και των υποχρεώσεων της οικονομίας, ενώ στις τιμές καταγράφεται συνέπεια. Ωστόσο, με καθυστέρηση και αργούς ρυθμούς, γίνονται προσπάθειες για την ανάκτηση της πρόσβασης της χώρας στις παγκόσμιες αγορές κεφαλαίου και τη προοδευτική διευθέτηση της χρηματοδότησής της, γεγονός που θα ενισχύσει και τη μεσοπρόθεσμη πορεία του τραπεζικού συστήματος στη χώρα (Τσουμάνη, και συν., 2019).

Ταυτόχρονα, όμως, υπάρχουν σημαντικοί λόγοι για προβληματισμό και επαγρύπνηση. Ένα από τα βασικά προβλήματα είναι το ιδιαίτερος χαμηλό επενδυτικό επίπεδο, το οποίο δεν είναι ξεκάθαρο πόσο γρήγορα θα μπορούσε να ανέβει στο απαιτούμενο ύψος προκειμένου να βασιστούν μεθοδικά μεγάλοι ρυθμοί αύξησης μεσοπρόθεσμα. Έπειτα στην ελληνική οικονομία το μερίδιο των εταιρικών επενδύσεων ήταν χαμηλό και πριν την κρίση, με την κατοικία και τις λοιπές κατασκευές να αντανακλούν ένα ιδιαίτερος σημαντικό τμήμα των επενδύσεων. Αν και η ενίσχυση της αγοράς ακινήτων και των κατασκευών είναι αναγκαίο μέρος της επιούσης αναπτυξιακής πορείας της χώρας, ωστόσο οπωσδήποτε δεν θα καταφέρουν να κρατήσουν το ίδιο ποσοστό συμμετοχής όπως πριν από την κρίση. Ως εκ τούτου, η ενδυνάμωση των επενδύσεων είναι συγγενής και με την επιπλέον στροφή του παραγωγικού πρότυπου της χώρας προς τις εξαγωγές και τον προοδευτισμό (Ελληνική Στατιστική Αρχή - Ελληνική Οικονομία, 2019).

Επίσης, πρέπει να προκαλεί προβληματισμό το ποσοστό και η δυναμική της ανεργίας, η οποία πιθανόν να σταθεροποιηθεί σε πολύ υψηλά επίπεδα μεσοπρόθεσμα με απορριπτικές οικονομικές και κοινωνικές επιρροές. Την ίδια στιγμή, η ελληνική οικονομία χαρακτηρίζεται από ιδιαίτερος χαμηλά ποσοστά συμμετοχής στο δυναμικό εργασίας τα οποία αν δεν ανέλθουν σταδιακά, τότε θα ναρκοθετούν τους ρυθμούς μεγέθυνσης.

Οι επιδράσεις στο βιοτικό επίπεδο και την οικονομία της χώρας βάσει της υπουργικής απόφασης οικ. 4241/127/2019 - ΦΕΚ 173/13/30-01-2019

Η ελληνική οικονομία βγαίνει από μια περίπου δεκαετή ύφεση, ολοκληρώνοντας τρία προγράμματα και έχοντας αποκαταστήσει σε μεγάλο βαθμό τις ανισορροπίες στα δίδυμα ελλείμματα, το δημοσιονομικό και του ισοζυγίου πληρωμών. Βέβαια, σημειώθηκε και βελτίωση σε επιμέρους τομείς. Ωστόσο, βρίσκεται σε μια επισφαλή σταθεροποίηση και με ανίσχυρη αναπτυξιακή δυναμική. Αυτό συμβαίνει διότι η προσαρμογή έγινε κυρίως μέσω της ύφεσης και όχι στον επιθυμητό βαθμό με μετατροπές στη δομή της οικονομίας. Δηλαδή, η ελληνική οικονομία περισσότερο μειώθηκε παρά βελτιώθηκε δομικά (Ελληνική Στατιστική Αρχή - Ελληνική Οικονομία, 2019).

Παρόλα αυτά, υπάρχει ένα διευρυμένο σύνολο επιπλοκών το οποίο συνδέεται με την άρνηση ή την αδυναμία να εξελιχθεί ο δομικός μετασχηματισμός της οικονομίας. Για τα επόμενα χρόνια αυτός είναι ο μεγαλύτερος κίνδυνος, που σχετίζεται και με τη διαδικασία διαμόρφωσης και εκτέλεσης της οικονομικής πολιτικής. Στην περίπτωση που η ελληνική οικονομία δεν αποδεσμεύσει και ξεσηκώσει ισχυρές παραγωγικές δυνάμεις μέσα από αρμόζουσες διαθρωτικές τομές, τότε θα υπάρξει γρήγορα επάνοδος στην ύφεση, η οποία θα κωλυσιεργήσει και την εκδούλευση του χρέους στα επόμενα χρόνια. Πρόκειται, λοιπόν, για επείγουσα ανάγκη να μην χαθούν σχετικός χρόνος και ευκαιρίες προκειμένου να δρομολογηθεί η εκτέλεση ενός δραστικού σχεδίου τομών, με αναπτυξιακό πρόσημο.

4.2 ΕΓΓΕΝΗ ΑΝΑΠΤΥΞΙΑΚΑ ΠΡΟΒΛΗΜΑΤΑ

Το τελευταίο διάστημα το IOBE έχει ασχοληθεί με μία σειρά αναλυτικών μελετών οι οποίες συνδυαστικά απεικονίζουν ένα πλαίσιο για τις προοπτικές ανάπτυξης της ελληνικής οικονομίας μεσοπρόθεσμα. Κινούνται σε τρεις κύριους άξονες, όπου είναι αναγκαίες οι κατάλληλες μεταρρυθμιστικές τομές, οι μέθοδοι συντάξεων, φορολογίας και εκπαίδευσης. Σε κάθε ένα από αυτά για τη διαμόρφωση προτάσεων, αλλά και στο πώς συνδυάζονται μεταξύ τους, είναι βασικό να περιληφθεί η θετική και η αρνητική εμπειρία των τελευταίων ετών στην Ελλάδα αλλά και η πρακτική από άλλες χώρες που με μεγαλύτερη ή μικρότερη επιτυχία προσπάθησαν να ανανεώσουν και να αναβαθμίσουν αυτά τα συστήματα (Τσουμάνη, και συν., 2019).

Σχετικά με το σύστημα συντάξεων, αυτό είναι ιδιαίτερης σημασίας για την πρόοδο και την οικονομία ευρύτερα, τόσο εξαιτίας του μεγάλου οικονομικού βάρους του, όσο και λόγω των κινήτρων ή αντικινήτρων τα οποία δημιουργεί στην εργασία και την αποταμίευση. Κατά τη διάρκεια των προγραμμάτων παρουσιάστηκαν ικανοποιητικά βήματα ως προς τον εξορθολογισμό της δαπάνης αλλά και ως προς την σύνθεση των ταμείων. Ωστόσο, το

Οι επιδράσεις στο βιοτικό επίπεδο και την οικονομία της χώρας βάσει της υπουργικής απόφασης οικ. 4241/127/2019 - ΦΕΚ 173/13/30-01-2019

σημερινό σύστημα δημιουργεί συνολικά εσφαλμένα και ανίσχυρα κίνητρα για εργασία επιδεινώνοντας την ανταποδοτικότητα, δεν δημιουργεί αποθεματικά στην οικονομία με στόχο την επένδυση και συγχρόνως δεν εκπέμπει εμπιστοσύνη, κυρίως στους νέους εργαζόμενους, για τη πολυετή βιωσιμότητα που μπορεί να έχει. Κρίνεται λοιπόν απαραίτητο να βρεθούν άμεσα τομές με στόχο την ουσιαστική ενίσχυση των κεφαλαιοποιητικών πυλώνων του. Τέλος, ιδιαίτερα υψηλά είναι τα οφέλη που προκύπτουν από την ενίσχυση της εργασίας και τη δημιουργία αποθεματικών που θα τονώσουν σημαντικά τις επενδύσεις στη χώρα (Τσουμάνη, και συν., 2019).

Όσον αφορά το φορολογικό σύστημα και τη βάση αναλυτικών μελετών για τη φορολογία εισοδήματος, τη φορολογία ακινήτων και τις ηλεκτρονικές πληρωμές, ανακύπτει συνδυαστική πρόταση η οποία χωρίς να εκθέτει σε κίνδυνο τη δημοσιονομική εδραίωση ενισχύει σημαντικά τις προοπτικές ανοίγματος. Μια μεταρρυθμιστική τομή πρέπει να συνταιριάζει ένα πιο απλό σύστημα φορολογίας εισοδήματος, με ευρύτερη βάση και χαμηλότερους συντελεστές, μαζί με εξορθολογισμό των υπερβολικών επιβαρύνσεων στην ακίνητη περιουσία. Η ικανότητα σημαντικής μεγέθυνσης τον εσόδων ΦΠΑ και φόρου εισοδήματος μέσω στοχευμένων κινήτρων για τόνωση των ηλεκτρονικών πληρωμών είναι ιδιαίτερα σημαντική και θα πρέπει να συνθέσει κρίσιμο στοιχείο του μείγματος της φορολογικής πολιτικής (Πετράκης, 2019).

Τέλος, όσον αφορά το εκπαιδευτικό σύστημα παρουσιάζεται κατανομή της δαπάνης με αναποτελεσματικό τρόπο και ιδιαίτερα χαλαρή διασύνδεση του συστήματος με την οικονομία. Εντούτοις, οι δημογραφικές εξελίξεις στην Ελλάδα, μαζί με τις τεχνολογικές εξελίξεις διεθνώς, καθιστούν τη μεταρρύθμιση του συστήματος απόλυτη προτεραιότητα. Στην πρωτοβάθμια και δευτεροβάθμια εκπαίδευση ο αριθμός των μαθητών πρόκειται να συρρικνωθεί κατά το 1/3 τα επόμενα χρόνια, με επακόλουθο συνεπαγόμενες μεγάλες αλλαγές και στις αναγκαίες εισροές και στις επικείμενες εξόδους του εκπαιδευτικού συστήματος (Πετράκης, 2019).

Για τουλάχιστον τέσσερις λόγους είναι άμεση η ανάγκη μεταρρύθμισης της ελληνικής οικονομίας προς την κατεύθυνση της ενδυνάμωσης της παραγωγικής δομής.

Οι ρυθμοί ουσιαστικής μεγέθυνσης της οικονομίας είναι αποφασιστικής σημασίας να κινηθούν κατά την επόμενη πενταετία σε υψηλό επίπεδο το οποίο θα υπερβαίνει συστηματικά το 2%, προκειμένου να διευκολύνεται η διαχείριση των ιδιωτικών και δημόσιων χρεών, αλλά και να δρομολογείται μία σταδιακή σύγκλιση με άλλες οικονομίες της ευρωζώνης.

Οι επιδράσεις στο βιοτικό επίπεδο και την οικονομία της χώρας βάσει της υπουργικής απόφασης οικ. 4241/127/2019 - ΦΕΚ 173/13/30-01-2019

Επίσης σημαίνουν όμως είναι να τεθούν οι βάσεις για αύξηση των ρυθμών μεγέθυνσης μεσοπρόθεσμα και μακροπρόθεσμα ψηλότερα από το προβλεπόμενο επίπεδο της περιοχής του 1%. Πρόκειται για μια εξέλιξη που προϋποθέτει αύξηση της παραγωγικότητας και του ποσοστού των επενδύσεων στην οικονομία (Τσουμάνη, και συν., 2019).

Μια θετική δυναμική της ελληνικής οικονομίας θα δώσει επίσης τη δυνατότητα για καλύτερη διασύνδεση με τις εξελίξεις στην Ευρώπη, οι οποίες δεν προβλέπεται τα επόμενα χρόνια να κινηθούν ευθύγραμμα. Επίσης, θα δώσει τη δυνατότητα μεγαλύτερης επιρροής προκειμένου να απομακρυνθεί η οικονομία της χώρας από το περιθώριο των εξελίξεων και να διεκδικήσει ουσιαστικά το μερίδιο στην επενδυτική δυναμική που της είναι απαραίτητο. Έχει αποδειχθεί ότι η εκτέλεση δομικών μεταρρυθμίσεων σε μια οικονομία της δίνω την άδεια να κερδίσει και από τις εξελίξεις στη νομισματική και δημοσιονομική πολιτική. Βέβαια, μια κατοπινή κρίση παγκόσμιας ή και μόνο ευρωπαϊκής απήχησης δεν μπορεί να αποκλειστεί και οι κλυδωνισμοί που ενδεχομένως να επιφέρει δεν θα πρέπει να βρουν την ελληνική οικονομία επισφαλή (Τσουμάνη, και συν., 2019).

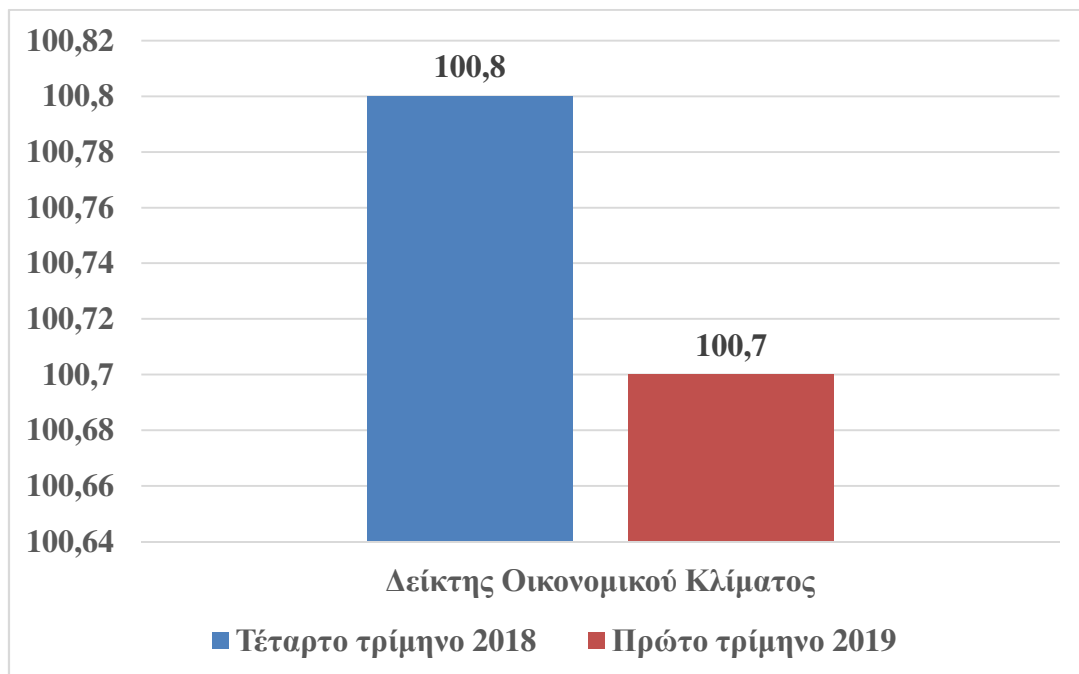
Ο τελευταίος και εξίσου σημαντικός λόγος για την τόνωση της παραγωγικής βάσης αφορά στην κοινωνική συνοχή. Σχετικά πρέπει να υπάρχει έγνοια, μετά την περίπου δεκαετή κρίση και εν όψει των οικονομικών εξελίξεων αλλά και των εντάσεων που αναμένεται ότι θα επιφέρει σε αξιόλογα τμήματα της εργασίας η τεχνολογία. Είναι χαρακτηριστικό ότι σημαντικό τμήμα των νοικοκυριών δεν έχει συστηματικά πρόσβαση σε θέσεις εργασίας υψηλής αξίας αλλά ούτε και σε υπηρεσίες υγείας και εκπαίδευσης υψηλής ποιότητας με επακόλουθο ο κίνδυνος παγίδευσής τους σε χαμηλή ευημερία να είναι ιδιαίτερα υψηλός (Τσουμάνη, και συν., 2019).

Τα τελευταία χρόνια, η ελληνική οικονομία ανταποκρίθηκε στην κρίση, μειώνοντας τα δίδυμα ελλείμματα που εξέφρασαν τις παλαιές ανισορροπίες. Ωστόσο, σε πολύ μικρό βαθμό έχει πραγματοποιηθεί η στροφή της προς ένα πρότυπο ανάπτυξης το οποίο θα επιτυγχάνει ευδαιμονία μεσοπρόθεσμα. Για τη διαμόρφωση της πορείας της Ελλάδας μεσοπρόθεσμα θα έχουν κρίσεις που θα ληφθούν τους επόμενους μήνες, καθώς θα διαμορφώνεται πιο καθαρά το πώς θα κινηθεί η ελληνική οικονομία εκτός των προγραμμάτων (Τσουμάνη, και συν., 2019).

4.3 ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΟ ΚΛΙΜΑ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ

Ο Δείκτης Οικονομικού Κλίματος το πρώτο τρίμηνο του 2019 δεν μεταβλήθηκε συγκριτικά με το αμέσως προηγούμενο. Συνεπώς, η ελληνική οικονομία γενικά εμφανίζεται να εντοπίζεται στο πρόσφατο διάστημα σε περίοδο αναμονής. Στην αρχή του 2019 η στασιμότητα θεωρείται ως η συνισταμένη αντίρροπων προσεγγίσεων στις τρέχουσες εξελίξεις. Αφενός οι προσδοκίες των νοικοκυριών αναπτερώθηκαν, για δεύτερο συνεχόμενο τρίμηνο, ίσως λόγω των αλλαγών στα δημοσιονομικά μέτρα για το 2019, με κυριότερη τη μη περικοπή των συντάξεων. Αφετέρου, όσον αφορά τις επιχειρήσεις, οι εκλογές κατά κανόνα αποτελούν ανασταλτικό παράγοντα στη λήψη αποφάσεων, διότι επηρεάζουν σε μεγάλο βαθμό την περίπτωση να ανακύψουν μεταβολές στην οικονομική πολιτική από μια νέα κυβέρνηση (Τσουμάνη, και συν., 2019).

Στην Ελλάδα το τρίμηνο Ιανουαρίου-Μαρτίου 2019 ο Δείκτης Οικονομικού Κλίματος κινήθηκε οριακά χαμηλότερα συγκρινόμενος με το τέταρτο τρίμηνο του 2018 και προσέγγισε κατά μέσο όρο τις 100,7 μονάδες, από 100,8 μονάδες το προηγούμενο τρίμηνο, επίπεδο χαμηλότερο σχετικά με το μέσο αντίστοιχο περσινό (101,4 μονάδες) (Ελληνική Στατιστική Αρχή-Η Ελλάς με Αριθμούς, 2019).



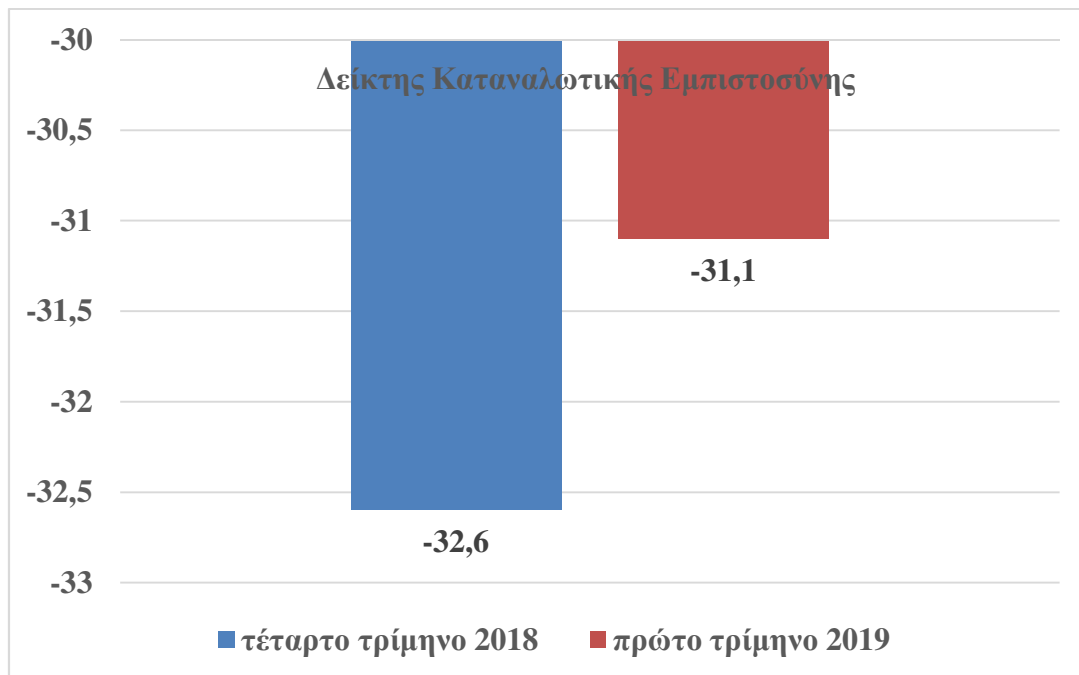
Διάγραμμα 4.1: Ο Δείκτης Οικονομικού Κλίματος στην Ελλάδα.

Πηγή: (Ελληνική Στατιστική Αρχή-Η Ελλάς με Αριθμούς, 2019).

Το τρίμηνο Ιανουαρίου – Μαρτίου ο Δείκτης Καταναλωτικής Εμπιστοσύνης στην Ελλάδα σημείωσε ελαφρώς αύξηση κατά μέσο όρο, στις -31,1 (από -32,6 το δ' τρίμηνο του

Οι επιδράσεις στο βιοτικό επίπεδο και την οικονομία της χώρας βάσει της υπουργικής απόφασης οικ. 4241/127/2019 - ΦΕΚ 173/13/30-01-2019

2018), απόδοση σαφώς καλύτερη και από την αντίστοιχη περσινή (-49,8 μονάδες). Επίσης, επρόκειτο για το υψηλότερο επίπεδο από το τρίτο τρίμηνο του 2007. Οι Έλληνες πανευρωπαϊκά, σε επίπεδο χωρών, τοποθετούνται σταθερά πρώτοι σε απαισιοδοξία.



Διάγραμμα 4.2: Ο Δείκτης Καταναλωτικής Εμπιστοσύνης στην Ελλάδα.

Πηγή: (Ελληνική Στατιστική Αρχή-Η Ελλάς με Αριθμούς, 2019).

Στην Ευρωζώνη ο αντίστοιχος μέσος δείκτης χειροτέρευσε σημαντικά, στις -7,5 (από -6,9), αλλά και στην ΕΕ (-7,4 από -6,4).

Τάσεις οικονομικών μεγεθών (Ελληνική Στατιστική Αρχή-Η Ελλάς με Αριθμούς, 2019):

- **Βιομηχανία:** παρουσίασε μικρή αύξηση βιομηχανικής παραγωγής το 2018, σαφώς μικρότερη από την προηγούμενη χρονιά (+1,1% αντί +4,1%).
- **Κατασκευές:** παρουσιάστηκε οριακή ενίσχυση στις Κατασκευές κατά 1,0%, από οικοδομική δραστηριότητα, όχι δημόσια έργα, αντί μείωσης 15,1% το 2017. Σταθερές οι άδειες, αυξάνεται ο όγκος 22,8% (αντί 18,4% το 2017) και η επιφάνεια 21,4% (αντί 19,5%).
- **Τουριστικός τομέας:** εμφανίστηκε αύξηση στο 9,0% στο 2018 αντί 8,2% την προηγούμενη χρονιά. Σημαντική ενίσχυση εισπράξεων στην αρχή του έτους (+53,2% τον Ιανουάριο).
- **Λιανικό Εμπόριο:** ενίσχυση του Λιανικού Εμπορίου την προηγούμενη χρονιά, με ρυθμό ελαφρά υψηλότερο σε σχέση με το 2017 (1,5% αντί 1,2%)

Οι επιδράσεις στο βιοτικό επίπεδο και την οικονομία της χώρας βάσει της υπουργικής απόφασης οικ. 4241/127/2019 - ΦΕΚ 173/13/30-01-2019

Επίσης, σημειώθηκε μείωση του ποσοστού ανεργίας για πέμπτο συνεχόμενο έτος:



Διάγραμμα 4.3: Ποσοστό ανεργίας στην Ελλάδα τα τελευταία χρόνια 2010-2018.

Πηγή: (Ελληνική Στατιστική Αρχή-Η Ελλάς με Αριθμούς, 2019).

Το 2018 το ποσοστό ανεργίας έφτασε στο 19,3% από 21,5% ένα έτος πριν. Στο 19,6% μειώθηκε το μη εποχικά προσαρμοσμένο ποσοστό ανεργίας τον Ιανουάριο του 2019 από 20,9% τον Ιανουάριο του 2018. Επίσης, σημειώθηκε αύξηση απασχόλησης σε 13 κλάδους. Ενδεικτικά αναφέρονται οι εξής τομείς: Πρωτογενής τομέας +16,3 χιλιάδες, Τουρισμός +11,0 χιλιάδες, Δραστηριότητες υγείας και κοινωνικής μέριμνας +11,0 χιλιάδες. Αντιθέτως πτώση παρουσιάστηκε στην απασχόληση σε 8 κλάδους. Ενδεικτικά μειώθηκαν οι Δραστηριότητες νοικοκυριών ως εργοδοτών -5,2 χιλιάδες, οι Χρηματοπιστωτικές και ασφαλιστικές δραστηριότητες -5,1 χιλιάδες (Ελληνική Στατιστική Αρχή-Η Ελλάς με Αριθμούς, 2019).

4.4 Η ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗ ΖΩΗ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ ΣΥΜΦΩΝΑ ΜΕ ΤΟΝ ΟΟΣΑ

Η Ελλάδα αποδίδει καλά σε λίγα μόνο μέτρα ευημερίας σε σχέση με τις περισσότερες άλλες χώρες του Δείκτη Καλύτερης Ζωής. Η Ελλάδα βρίσκεται πάνω από τον μέσο όρο στην ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής, την κατάσταση υγείας, αλλά κάτω από το μέσο όρο όσον αφορά το εισόδημα και τον πλούτο, τη στέγαση, την περιβαλλοντική ποιότητα, την υποκειμενική ευημερία, τις κοινωνικές συνδέσεις, την προσωπική ασφάλεια, την εκπαίδευση και τις δεξιότητες, τις θέσεις εργασίας και τα κέρδη.

Οι επιδράσεις στο βιοτικό επίπεδο και την οικονομία της χώρας βάσει της υπουργικής απόφασης οικ. 4241/127/2019 - ΦΕΚ 173/13/30-01-2019

Αυτές οι ταξινομήσεις βασίζονται σε διαθέσιμα επιλεγμένα δεδομένα (OECD-better life index, 2019).

Τα χρήματα, ενώ δεν μπορούν να αγοράσουν την ευτυχία, αποτελούν σημαντικό μέσο για την επίτευξη υψηλότερου βιοτικού επιπέδου. Στην Ελλάδα, το μέσο κατά κεφαλήν καθαρό προσαρμοσμένο διαθέσιμο εισόδημα των νοικοκυριών είναι 17.700 δολάρια ΗΠΑ ετησίως, πολύ χαμηλότερο από τον μέσο όρο του ΟΟΣΑ με 33.604 USD ετησίως. Υπάρχει ένα σημαντικό χάσμα μεταξύ των πλουσιότερων και των φτωχότερων - το 20% του πληθυσμού κερδίζει περισσότερο από έξι φορές όσο το 20% (OECD-better life index, 2019).

Από την άποψη της απασχόλησης, περίπου το 54% των ατόμων ηλικίας 15 έως 64 ετών στην Ελλάδα έχουν αμειβόμενη εργασία, κάτω από τον μέσο όρο απασχόλησης του ΟΟΣΑ με 68% και είναι το χαμηλότερο ποσοστό στον ΟΟΣΑ. Περίπου το 63% των ανδρών είναι σε αμειβόμενη εργασία, σε σύγκριση με το 44% των γυναικών. Περίπου 6% των εργαζομένων εργάζονται πολλές ώρες, λιγότερο από τον μέσο όρο του ΟΟΣΑ με 11%, με το 8% των ανδρών να εργάζεται πολλές ώρες, σε σύγκριση με το 4% των γυναικών.

Η καλή εκπαίδευση και οι δεξιότητες αποτελούν σημαντικές προϋποθέσεις για την εύρεση εργασίας. Στην Ελλάδα, το 73% των ενηλίκων ηλικίας 25-64 ετών έχει ολοκληρώσει την ανώτερη δευτεροβάθμια εκπαίδευση, μικρότερο ποσοστό από τον μέσο όρο του ΟΟΣΑ στο 78%. Αυτό ισχύει περισσότερο για τις γυναίκες παρά για τους άνδρες, καθώς το 72% των ανδρών έχουν ολοκληρώσει επιτυχώς το γυμνάσιο σε σχέση με το 74% των γυναικών. Από την άποψη της ποιότητας του εκπαιδευτικού συστήματος, ο μέσος φοιτητής βαθμολογήθηκε με 458 σε μαθήματα ανάγνωσης, μαθηματικών και επιστήμης στο Πρόγραμμα Διεθνούς Αξιολόγησης Φοιτητών (PISA) του ΟΟΣΑ. Το ποσοστό αυτό είναι χαμηλότερο από τον μέσο όρο του ΟΟΣΑ με 486. Κατά μέσο όρο στην Ελλάδα, τα κορίτσια υπερέβησαν τα αγόρια κατά 15 μονάδες, πολύ περισσότερο από τον μέσο όρο του ΟΟΣΑ κατά 2 μονάδες (OECD-better life index, 2019).

Όσον αφορά την υγεία, το προσδόκιμο ζωής στην Ελλάδα είναι σχεδόν 82 χρόνια, δύο χρόνια υψηλότερο από τον μέσο όρο του ΟΟΣΑ με προσδόκιμο ζωής τα 80 έτη. Το προσδόκιμο ζωής για τις γυναίκες είναι 84 έτη, έναντι 79 για τους άνδρες. Το επίπεδο ατμοσφαιρικών σωματιδίων ΑΣ 2,5 (μικροσκοπικά σωματίδια ρύπων αέρα τα οποία είναι αρκετά μικρά ώστε να εισέλθουν και να προκαλέσουν βλάβη στους πνεύμονες) είναι 17,5 μικρογραμμάρια ανά κυβικό μέτρο, υψηλότερο από τον μέσο όρο του ΟΟΣΑ με 13,9 μικρογραμμάρια ανά κυβικό μέτρο. Επίσης, η Ελλάδα λειτουργεί κάτω από τον μέσο όρο του

Οι επιδράσεις στο βιοτικό επίπεδο και την οικονομία της χώρας βάσει της υπουργικής απόφασης οικ. 4241/127/2019 - ΦΕΚ 173/13/30-01-2019

ΟΟΣΑ όσον αφορά την ποιότητα των υδάτων, καθώς το 68% των ανθρώπων λένε ότι είναι ικανοποιημένοι από την ποιότητα του νερού τους κάτω από το μέσο όρο του ΟΟΣΑ με 81%.

Όσον αφορά τη δημόσια ζωή, υπάρχει μέτρια αίσθηση κοινοτικών και μέτριων επιπέδων συμμετοχής των πολιτών στην Ελλάδα, όπου το 80% των ανθρώπων πιστεύει ότι γνωρίζουν κάποιον στον οποίο θα μπορούσαν να βασιστούν σε κατάσταση ανάγκης, λιγότερο από τον μέσο όρο του ΟΟΣΑ (89%). Η προσέλευση των ψηφοφόρων, κριτήριο συμμετοχής των πολιτών στην πολιτική διαδικασία, είναι 64%, χαμηλότερη από τον μέσο όρο του ΟΟΣΑ με 68%. Η κοινωνική και οικονομική κατάσταση μπορεί να επηρεάσει τα ποσοστά ψηφοφορίας. Η συμμετοχή των ψηφοφόρων για το 20% του πληθυσμού εκτιμάται ότι είναι 67% και για κάτω από 20% εκτιμάται ότι είναι 55%, ελαφρώς μικρότερο από τον μέσο όρο του ΟΟΣΑ με 13 ποσοστιαίες μονάδες.

Γενικά, οι Έλληνες είναι λιγότερο ικανοποιημένοι από τη ζωή τους από ό, τι ο μέσος όρος του ΟΟΣΑ. Όταν τους ζητήθηκε να αξιολογήσουν γενικά κατά πόσο είναι ικανοποιημένοι με τη ζωή τους σε μια κλίμακα από το 0 έως το 10, οι Έλληνες έδωσαν κατά μέσο όρο 5,4 βαθμούς, μία από τις χαμηλότερες βαθμολογίες στον ΟΟΣΑ, όπου η μέση ικανοποίηση από τη ζωή είναι 6,5 (OECD-better life index, 2019).

4.4.1 Στέγαση

Η διαβίωση σε ικανοποιητικές συνθήκες στέγασης είναι μία από τις σημαντικότερες πτυχές της ζωής των ανθρώπων. Η στέγαση είναι απαραίτητη για την κάλυψη των βασικών αναγκών, αλλά δεν πρόκειται μόνο για τέσσερις τοίχους και μια στέγη. Η στέγαση πρέπει να προσφέρει ένα μέρος για ύπνο και ξεκούραση όπου οι άνθρωποι θα αισθάνονται ασφαλείς και θα έχουν ιδιωτικότητα και προσωπικό χώρο, κάπου που θα μπορούν να δημιουργήσουν μια οικογένεια. Και φυσικά υπάρχει το ερώτημα αν οι άνθρωποι μπορούν να αντέξουν οικονομικά την κατάλληλη στέγη (OECD-Housing, 2019).

Τα έξοδα στέγασης καλύπτουν ένα μεγάλο μέρος του προϋπολογισμού του νοικοκυριού και αντιπροσωπεύουν τη μεγαλύτερη δαπάνη για πολλά άτομα και οικογένειες, από τη στιγμή που υπάρχουν τα έξοδα για ενοικίαση, φυσικό αέριο, ηλεκτρικό ρεύμα, νερό, έπιπλα ή επισκευές. Στην Ελλάδα, τα νοικοκυριά κατά μέσον όρο ξοδεύουν το 23% του ακαθάριστου προσαρμοσμένου διαθέσιμου εισοδήματός τους για τη στέγασή τους, πάνω από τον μέσο όρο του ΟΟΣΑ με 20%.

Εκτός από το κόστος στέγασης, είναι επίσης σημαντικό να εξεταστούν οι συνθήκες διαβίωσης, όπως ο μέσος όρος των δωματίων που μοιράζονται ανά άτομο και το αν τα

Οι επιδράσεις στο βιοτικό επίπεδο και την οικονομία της χώρας βάσει της υπουργικής απόφασης οικ. 4241/127/2019 - ΦΕΚ 173/13/30-01-2019

νοικοκυριά έχουν πρόσβαση σε βασικές εγκαταστάσεις. Ο αριθμός των δωματίων σε μια κατοικία, διαιρούμενος με τον αριθμό των ατόμων που ζουν εκεί, δείχνει εάν οι κάτοικοι ζουν σε συνωστισμένες συνθήκες. Η υπερπλήρωση των κατοικιών ενδέχεται να έχει αρνητικές επιπτώσεις στη σωματική και ψυχική υγεία, στις σχέσεις με τους άλλους και στην ανάπτυξη των παιδιών. Επιπλέον, οι πυκνές συνθήκες διαβίωσης αποτελούν συχνά ένδειξη ανεπαρκούς παροχής νερού και λυμάτων. Στην Ελλάδα, το μέσο σπίτι περιέχει 1,2 δωμάτια ανά άτομο, λιγότερο από τον μέσο όρο του ΟΟΣΑ με 1,8 δωμάτια ανά άτομο. Όσον αφορά τις βασικές εγκαταστάσεις, το 99,5% των κατοικιών στην Ελλάδα διαθέτει ιδιωτική πρόσβαση σε μια εσωτερική τουαλέτα, περισσότερο από τον μέσο όρο του ΟΟΣΑ με 95,6%. (OECD-Housing, 2019).

Πίνακας 4.1: Δείκτες Στέγασης με στοιχεία του ΟΟΣΑ για το 2018.

Δείκτες Εισοδήματος	Τιμή	Κατάταξη
Δωμάτια ανά άτομο ⁵	1,2 δωμάτια	30 /40
Δαπάνες στέγασης ⁶	23%	33 /40
Κατοικίες με βασικές εγκαταστάσεις ⁷	0,5%	13 /40

Πηγή: (OECD-Housing, 2019).

4.4.2 Εισόδημα

Ενώ τα χρήματα δεν μπορούν να αγοράσουν την ευτυχία, είναι ένα σημαντικό μέσο για την επίτευξη υψηλότερου βιοτικού επιπέδου και επομένως μεγαλύτερης ευημερίας. Ο υψηλότερος οικονομικός πλούτος μπορεί επίσης να βελτιώσει την πρόσβαση σε ποιοτική εκπαίδευση, υγειονομική περίθαλψη και στέγαση (OECD-Income, 2019).

Το καθαρό προσαρμοσμένο διαθέσιμο εισόδημα του νοικοκυριού είναι το χρηματικό ποσό που κάθε νοικοκυριό κερδίζει κάθε χρόνο μετά από φόρους και μεταβιβάσεις. Αντιπροσωπεύει τα χρήματα που διατίθενται σε ένα νοικοκυριό για δαπάνες, για αγαθά ή υπηρεσίες. Στην Ελλάδα, το μέσο κατά κεφαλήν ακαθάριστο προσαρμοσμένο διαθέσιμο εισόδημα των νοικοκυριών είναι 17.700 δολάρια ΗΠΑ ετησίως, χαμηλότερο από τον μέσο όρο του ΟΟΣΑ με 33.604 USD.

Ο καθαρός πλούτος των νοικοκυριών είναι η συνολική αξία της χρηματοοικονομικής και μη χρηματοοικονομικής αξίας ενός νοικοκυριού, όπως τα χρήματα ή οι μετοχές που

⁵ Μέσος αριθμός δωματίων που μοιράζονται ανά άτομο σε μια κατοικία.

⁶ Σε σχέση με το κόστος στέγασης στο ακαθάριστο προσαρμοσμένο διαθέσιμο εισόδημα των νοικοκυριών.

⁷ Το ποσοστό των ατόμων με εσωτερική πλύση τουαλετών στο σπίτι τους.

Οι επιδράσεις στο βιοτικό επίπεδο και την οικονομία της χώρας βάσει της υπουργικής απόφασης οικ. 4241/127/2019 - ΦΕΚ 173/13/30-01-2019

κατέχονται σε τραπεζικούς λογαριασμούς, η κύρια κατοικία, άλλα ακίνητα, οχήματα, τιμαλή και άλλα μη χρηματοοικονομικά περιουσιακά στοιχεία. Στην Ελλάδα, ο μέσος καθαρός πλούτος των νοικοκυριών εκτιμάται σε 150 134 USD και είναι χαμηλότερος από τον μέσο όρο του ΟΟΣΑ με 409 880 USD (OECD-Income, 2019).

Πίνακας 4.2: Δείκτες Εισοδήματος με στοιχεία του ΟΟΣΑ για το 2018.

Δείκτες Εισοδήματος	Τιμή	Κατάταξη
Το καθαρό προσαρμοσμένο διαθέσιμο εισόδημα του νοικοκυριού ⁸	17.700 USD	34 /40
Κοινωνική ανισότητα ⁹	6.37	28 /40
Οικονομικός πλούτος των νοικοκυριών ¹⁰	15.0134 USD	29 /40

Πηγή: (OECD-Income, 2019).

4.4.3 Εργασία

Η απασχόληση φέρνει πολλά σημαντικά οφέλη, όπως: παροχή εισοδήματος, βελτίωση της κοινωνικής ένταξης, εκπλήρωση προσδοκιών, αυτοεκτίμηση και ανάπτυξη δεξιοτήτων και ικανοτήτων. Στην Ελλάδα, περίπου το 53,5% του πληθυσμού εργασιμής ηλικίας από 15 έως 64 ετών έχει αμειβόμενη εργασία. Ο αριθμός αυτός είναι πολύ χαμηλότερος από τον μέσο όρο απασχόλησης του ΟΟΣΑ που ανέρχεται σε 68% και είναι ένας από τους χαμηλότερους αριθμούς στον ΟΟΣΑ (Jobs-OECD, 2019).

Οι άνεργοι ορίζονται ως αυτοί που δεν εργάζονται επί του παρόντος αλλά είναι πρόθυμοι να το κάνουν και αναζητούν ενεργά εργασία. Η μακροχρόνια ανεργία μπορεί να έχει μεγάλες αρνητικές επιπτώσεις στην ευημερία και στην αυτοεκτίμηση και μπορεί να οδηγήσει σε απώλεια δεξιοτήτων, μειώνοντας περαιτέρω την απασχολησιμότητα. Στην Ελλάδα, το ποσοστό του εργατικού δυναμικού που ήταν άνεργο για ένα έτος ή περισσότερο είναι σήμερα σχεδόν 15,7% και είναι το υψηλότερο ποσοστό στον ΟΟΣΑ, όπου η μέση ανεργία είναι 1,8%.

⁸ Το μέσο ποσό που κερδίζει ένα νοικοκυριό ανά έτος, μετά από φόρους, το τελευταίο διαθέσιμο έτος (2018).

⁹ Συγκρίνοντας τα αποτελέσματα της χώρας σε σχέση με τις κοινωνικές ανισότητες. Όσο υψηλότερη είναι η βαθμολογία, τόσο μεγαλύτερο είναι το κενό. Η βαθμολογία 1 σημαίνει ότι υπάρχουν ίδιες συνθήκες ανεξάρτητα από την οικονομική ή κοινωνική θέση.

¹⁰ Το ποσοστό των ατόμων με εσωτερική τουαλέτα στο σπίτι τους.

Οι επιδράσεις στο βιοτικό επίπεδο και την οικονομία της χώρας βάσει της υπουργικής απόφασης οικ. 4241/127/2019 - ΦΕΚ 173/13/30-01-2019

Οι μισθοί και τα άλλα χρηματικά οφέλη που συνδέονται με την απασχόληση αποτελούν σημαντική πτυχή της ποιότητας της εργασίας. Οι Έλληνες κερδίζουν 26.064 δολάρια ΗΠΑ ετησίως κατά μέσο όρο, λιγότερο από τον μέσο όρο του ΟΟΣΑ ύψους 43.241 USD.

Ένας άλλος σημαντικός παράγοντας της ποιότητας της απασχόλησης είναι η ασφάλεια της απασχόλησης, όσον αφορά την αναμενόμενη απώλεια εισοδήματος όταν κάποιος καταστεί άνεργος. Αυτό σημαίνει το πόσο πιθανό είναι να χάσει κάποιος τη δουλειά του, πόσο καιρό είναι πιθανό να παραμείνει άνεργος και πόση οικονομική βοήθεια μπορεί να περιμένει από την κυβέρνηση. Οι εργαζόμενοι που αντιμετωπίζουν υψηλό κίνδυνο απώλειας θέσεων εργασίας είναι πιο ευάλωτοι, ιδίως σε χώρες με μικρότερα δίκτυα κοινωνικής προστασίας. Στην Ελλάδα, οι εργαζόμενοι αντιμετωπίζουν αναμενόμενη απώλεια αποδοχών 29,8% εάν καταστούν άνεργοι, ποσοστό πολύ υψηλότερο από τον μέσο όρο του ΟΟΣΑ κατά 7% και το υψηλότερο στον ΟΟΣΑ (Jobs-OECD, 2019).

Πίνακας 4.3: Δείκτες Εργασίας με στοιχεία του ΟΟΣΑ για το 2018.

Δείκτες Εργασίας	Τιμή	Κατάταξη
Ποσοστό απασχόλησης ¹¹	53,5%	38 /40
Η ανισότητα των φύλων ¹²	1.40 ¹³	35 /40
Κοινωνική ανισότητα ¹⁴	1.45	18 /40
Ποσοστό μακροχρόνιας ανεργίας	15,6%	39 /40
Ασφάλεια εργασίας	29,8%	39 /40

Πηγή: (Jobs-OECD, 2019).

4.4.4 Κοινωνικότητα

Οι άνθρωποι είναι κοινωνικά πλάσματα. Η συχνότητα της επαφής με τους άλλους και η ποιότητα των προσωπικών σχέσεων είναι επομένως καθοριστικοί παράγοντες της ευημερίας.

¹¹Ποσοστό ατόμων ηλικίας 15 ετών έως 64 ετών, επί του παρόντος σε αμειβόμενη εργασία, το τελευταίο διαθέσιμο έτος (2018).

¹²Συγκρίνοντας τα αποτελέσματα της Ελλάδας σε σχέση με το φύλο. Όσο υψηλότερη είναι η βαθμολογία, τόσο μεγαλύτερο είναι το κενό. Η βαθμολογία 1 σημαίνει ότι υπάρχουν ίσες συνθήκες ανεξάρτητα από το φύλο.

¹³Συγκρίνοντας τα αποτελέσματα της Ελλάδας σε σχέση με τις Κοινωνικές Ανισότητες. Όσο υψηλότερη είναι η βαθμολογία, τόσο μεγαλύτερο είναι το κενό. Η βαθμολογία 1 σημαίνει ότι υπάρχουν ίσες συνθήκες ανεξάρτητα από την οικονομική ή κοινωνική θέση.

¹⁴ Αναμενόμενη απώλεια αποδοχών όταν κάποιος καταστεί άνεργος, το τελευταίο διαθέσιμο έτος (2018).

Οι επιδράσεις στο βιοτικό επίπεδο και την οικονομία της χώρας βάσει της υπουργικής απόφασης οικ. 4241/127/2019 - ΦΕΚ 173/13/30-01-2019

Ένα ισχυρό κοινωνικό δίκτυο ή μια κοινότητα μπορεί να προσφέρει συναισθηματική υποστήριξη τόσο σε καλές όσο και σε δύσκολες στιγμές καθώς και να παρέχει πρόσβαση σε θέσεις εργασίας, υπηρεσίες και άλλες ευκαιρίες υλικού. Στην Ελλάδα, το 80% των ανθρώπων πιστεύουν ότι γνωρίζουν κάποιον στον οποίο θα μπορούσαν να βασίζονται σε μια εποχή ανάγκης, ποσοστό μικρότερο από τον μέσο όρο του ΟΟΣΑ του 89%.

Ένα αδύναμο κοινωνικό δίκτυο μπορεί να έχει ως αποτέλεσμα περιορισμένες οικονομικές ευκαιρίες, έλλειψη επαφής με άλλους και, τελικά, αισθήματα απομόνωσης. Τα κοινωνικά απομονωμένα άτομα αντιμετωπίζουν δυσκολίες ενσωμάτωσης στην κοινωνία ως μέλος που συνεισφέρει και εκπληρώνει προσωπικές προσδοκίες (Community-OECD, 2019).

Πίνακας 4.4: Δείκτες Κοινωνικότητας με στοιχεία του ΟΟΣΑ για το 2018.

Δείκτες Εργασίας	Τιμή	Κατάταξη
Ποιότητα δικτύου υποστήριξης¹⁵	79,6%	39 /40

Πηγή: (Community-OECD, 2019).

4.4.5 Εκπαίδευση

Ένας καλά μορφωμένος και καλά εκπαιδευμένος πληθυσμός είναι απαραίτητος για την κοινωνική και οικονομική ευημερία μιας χώρας. Η εκπαίδευση διαδραματίζει βασικό ρόλο στην παροχή γνώσεων στους ανθρώπους, δεξιοτήτων και ικανοτήτων που απαιτούνται για την αποτελεσματική συμμετοχή τους στην κοινωνία και στην οικονομία. Η καλή εκπαίδευση βελτιώνει σημαντικά την πιθανότητα εύρεσης εργασίας και απόκτησης αρκετών χρημάτων. Οι Έλληνες περνούν 19 χρόνια εκπαίδευσης μεταξύ των ηλικιών 5 και 39, περισσότερο από τον μέσο όρο του ΟΟΣΑ με 17,2 έτη (Education-OECD, 2019).

Η αποφοίτηση από την ανώτερη δευτεροβάθμια εκπαίδευση έχει αποκτήσει όλο και μεγαλύτερη σημασία σε όλες τις χώρες, καθώς οι δεξιότητες που απαιτούνται στην αγορά εργασίας είναι όλο και περισσότερο βασισμένες στη γνώση. Τα ποσοστά αποφοίτησης από τα σχολεία παρέχουν επομένως μια καλή ένδειξη για το εάν μια χώρα προετοιμάζει τους σπουδαστές της για να καλύψουν τις ελάχιστες απαιτήσεις της αγοράς εργασίας. Στην Ελλάδα, σχεδόν το 73% των ενηλίκων ηλικίας 25-64 ετών έχουν ολοκληρώσει την ανώτερη δευτεροβάθμια εκπαίδευση, χαμηλότερο ποσοστό από τον μέσο όρο του ΟΟΣΑ με 78%.

¹⁵Ποσοστό των ατόμων που πιστεύουν ότι μπορούν να βασίζονται στους φίλους τους σε περίπτωση ανάγκης.

Οι επιδράσεις στο βιοτικό επίπεδο και την οικονομία της χώρας βάσει της υπουργικής απόφασης οικ. 4241/127/2019 - ΦΕΚ 173/13/30-01-2019

Όμως, τα ποσοστά αποφοίτησης, αν και σημαντικά, μιλούν ελάχιστα για την ποιότητα της εκπαίδευσης που λαμβάνουν. Το Πρόγραμμα Διεθνούς Αξιολόγησης Φοιτητών (Programme for International Student Assessment / PISA) του ΟΟΣΑ εξετάζει τον βαθμό στον οποίο οι μαθητές έχουν αποκτήσει μερικές από τις γνώσεις και τις δεξιότητες που είναι απαραίτητες για την πλήρη συμμετοχή στις σύγχρονες κοινωνίες. Το 2015, η PISA επικεντρώθηκε στην εξέταση της ικανότητας ανάγνωσης των μαθητών, των δεξιοτήτων στα μαθηματικά και του επιπέδου των επιστημών, καθώς η έρευνα δείχνει ότι αυτές οι δεξιότητες είναι πιο αξιόπιστοι παράγοντες πρόβλεψης της οικονομικής και κοινωνικής ευημερίας από τον αριθμό των ετών που φοιτούν στο σχολείο (Education-OECD, 2019).

Ο μέσος φοιτητής στην Ελλάδα σημείωσε 458 σε γραφήματα ανάγνωσης, μαθηματικών και επιστημών, κάτω από τον μέσο όρο του ΟΟΣΑ με 486. Τα καλύτερα εκπαιδευτικά συστήματα καταφέρνουν να παρέχουν υψηλής ποιότητας εκπαίδευση σε όλους τους μαθητές.

Πίνακας 4.5: Δείκτες Εκπαίδευση με στοιχεία του ΟΟΣΑ για το 2018.

Δείκτες Εκπαίδευσης	Τιμή	Κατάταξη
Μορφωτικό επίπεδο ¹⁶	72,7%	32 /40
Δεξιότητες σπουδαστών ¹⁷	458 σκορ	34 /40
Έτη στην εκπαίδευση ¹⁸	19,0 χρόνια	7 /40

Πηγή: (Education-OECD, 2019).

4.4.6 Περιβάλλον

Η ποιότητα του τοπικού περιβάλλοντος έχει άμεσο αντίκτυπο στην υγεία και την ευημερία. Η ατμοσφαιρική ρύπανση είναι ένα σημαντικό περιβαλλοντικό ζήτημα που επηρεάζει άμεσα την ποιότητα ζωής των ανθρώπων. Παρά τις εθνικές και διεθνείς παρεμβάσεις και τις μειώσεις των εκπομπών ρύπων, οι επιπτώσεις της ατμοσφαιρικής ρύπανσης στην υγεία εξακολουθούν να επιδεινώνονται, με την ατμοσφαιρική ρύπανση να καθίσταται η κορυφαία περιβαλλοντική αιτία πρόωρης θνησιμότητας παγκοσμίως μέχρι το 2050. Η ατμοσφαιρική ρύπανση στα αστικά κέντρα, που συχνά προκαλείται από τα μέσα μεταφοράς και τη χρήση καύσης ξύλου ή άνθρακα μικρής κλίμακας, συνδέεται με μια σειρά

¹⁶ Ποσοστό των ατόμων ηλικίας 25 έως 64 ετών, που έχουν τουλάχιστον ανώτερο δευτεροβάθμιο (ανώτατο σχολείο) βαθμό, το τελευταίο διαθέσιμο έτος (2018).

¹⁷ Η μέση απόδοση των μαθητών, σύμφωνα με το πρόγραμμα PISA (Πρόγραμμα Διεθνούς Αξιολόγησης Φοιτητών)

¹⁸ Μέση διάρκεια επίσημης εκπαίδευσης την οποία έχει ένα παιδί πενταετούς ηλικίας έως 39 ετών.

Οι επιδράσεις στο βιοτικό επίπεδο και την οικονομία της χώρας βάσει της υπουργικής απόφασης οικ. 4241/127/2019 - ΦΕΚ 173/13/30-01-2019

προβλημάτων υγείας, από ελάσσονα ερεθισμό των ματιών στα συμπτώματα του ανώτερου αναπνευστικού συστήματος στις βραχυπρόθεσμες και χρόνιες αναπνευστικές ασθένειες όπως το άσθμα, οι καρδιαγγειακές παθήσεις και ο καρκίνος του πνεύμονα μακροπρόθεσμα. Τα παιδιά και οι ηλικιωμένοι μπορεί να είναι ιδιαίτερα ευάλωτοι (Environment-OECD, 2019).

Τα PM_{2.5} (μικροσκοπικά σωματίδια αρκετά μικρά για να εισπνευσθούν στο βαθύτερο μέρος του πνεύμονα / PM: Particulate matter / ΑΣ: αιωρούμενα σωματίδια) παρακολουθούνται στις χώρες του ΟΟΣΑ επειδή μπορούν να βλάψουν την ανθρώπινη υγεία και να μειώσουν το προσδόκιμο ζωής. Στην Ελλάδα, τα επίπεδα ΑΣ 2,5 είναι 17,5 μικρογραμμάρια ανά κυβικό μέτρο, υψηλότερα από τον μέσο όρο του ΟΟΣΑ με 13,9 μικρογραμμάριων ανά κυβικό μέτρο και πολύ υψηλότερα από το ετήσιο όριο κατευθυντήριων γραμμών των 10 μικρογραμμάριων ανά κυβικό μέτρο που ορίζει η Παγκόσμια Οργάνωση Υγείας. Η καύση ορυκτών καυσίμων για την παραγωγή ηλεκτρικής ενέργειας, καθώς και στους βιομηχανικούς και οικιακούς τομείς, παραμένει η κύρια πηγή εκπομπών PM.

Η πρόσβαση σε καθαρό νερό είναι θεμελιώδης για την ανθρώπινη ευημερία. Παρά την σημαντική πρόοδο στις χώρες του ΟΟΣΑ όσον αφορά τη μείωση της ρύπανσης των υδάτων, οι βελτιώσεις στην ποιότητα των γλυκών υδάτων δεν είναι πάντα εύκολο να εντοπιστούν. Στην Ελλάδα, το 69% των ανθρώπων λένε ότι είναι ικανοποιημένοι με την ποιότητα του νερού, χαμηλότερο από το μέσο όρο του ΟΟΣΑ του 81%.

Η Ελλάδα εισήγαγε ένα σύνολο μέτρων για την καλύτερη ευθυγράμμιση της περιβαλλοντικής και ενεργειακής πολιτικής με την εγχώρια τεχνολογική ανάπτυξη. Πράσινα έργα υποδομής περιλαμβάνουν το έργο για την ανάπτυξη του Αϊ-Στράτη¹⁹ ως «πράσινο νησί» - ένα καλό παράδειγμα ανάπτυξης ώριμων ανανεώσιμων πηγών ενέργειας και τεχνολογιών εξοικονόμησης ενέργειας.

Ο Αϊ-Στράτης είναι ένα μικρό νησί περίπου 300 κατοίκων στο βορειοανατολικό Αιγαίο. Στόχος είναι η κάλυψη των ενεργειακών αναγκών του νησιού με βιώσιμο τρόπο, χρησιμοποιώντας υδροηλεκτρική και γεωθερμική ενέργεια, φωτοβολταϊκά κύτταρα, αιολική ενέργεια και μονάδες παραγωγής ενέργειας από βιομάζα. Σε μια πανελλαδική κλίμακα, η πρωτοβουλία Ενεργειακής Απόδοσης στην Οικοδόμηση Οικιακής Χρήσης στοχεύει στη βελτίωση της ενεργειακής απόδοσης των υφιστάμενων κατοικιών και στην επίτευξη μείωσης της κατανάλωσης ενέργειας κατά 20% (Environment-OECD, 2019).

¹⁹ Το έργο «Πράσινο νησί» του Άη Στράτη / Ai Stratis.

Οι επιδράσεις στο βιοτικό επίπεδο και την οικονομία της χώρας βάσει της υπουργικής απόφασης οικ. 4241/127/2019 - ΦΕΚ 173/13/30-01-2019

Πίνακας 4.6: Δείκτες Περιβάλλοντος με στοιχεία του ΟΟΣΑ για το 2018.

Δείκτες Περιβάλλοντος	Τιμή	Κατάταξη
Μόλυνση του αέρα ²⁰	17,5 μικρογραμμάρια	31 /40
Ποιότητα νερού ²¹	69,3%	35 /40

Πηγή: (Environment-OECD, 2019).

4.4.7 Πολιτική εμπλοκή

Η εμπιστοσύνη στην κυβέρνηση είναι απαραίτητη για την κοινωνική συνοχή και την ευημερία. Η υψηλή προσέλευση των ψηφοφόρων αποτελεί μέτρο συμμετοχής των πολιτών στην πολιτική διαδικασία. Στις πιο πρόσφατες εκλογές για τις οποίες υπάρχουν διαθέσιμα στοιχεία, η προσέλευση ψηφοφόρων στην Ελλάδα ήταν 64% των εγγεγραμμένων. Το ποσοστό αυτό είναι χαμηλότερο από το μέσο όρο του ΟΟΣΑ με 68%.

Η ευρύτερη συμμετοχή του κοινού στη διαδικασία λήψης αποφάσεων είναι επίσης σημαντική για τη διατήρηση της εμπιστοσύνης προς τους δημόσιους οργανισμούς. Η επίσημη διαδικασία για τη συμμετοχή του κοινού στην ανάπτυξη νόμων και κανονισμών είναι ένας τρόπος μέτρησης του βαθμού στον οποίο οι άνθρωποι μπορούν να συμμετέχουν στις κυβερνητικές αποφάσεις σε βασικά ζητήματα που επηρεάζουν τη ζωή τους. Στην Ελλάδα, το επίπεδο εμπλοκής των ενδιαφερομένων μερών στην ανάπτυξη κανονισμών είναι 1,8 (σε κλίμακα μεταξύ 0 και 4) χαμηλότερο από τον μέσο όρο του ΟΟΣΑ με 2,4 (Civic Engagement-OECD, 2019).

Πίνακας 4.7: Δείκτες Πολιτικής εμπλοκής με στοιχεία του ΟΟΣΑ για το 2018.

Δείκτες Πολιτικής εμπλοκής	Τιμή	Κατάταξη
Συμμετοχή ψηφοφόρων ²²	64%	28 /40
Συμμετοχή ενδιαφερομένων μερών για την ανάπτυξη κανονισμών ²³	69,3%	26 /40

Πηγή: (Civic Engagement-OECD, 2019).

²⁰ Μέση συγκέντρωση σωματιδίων (PM 2,5) το τελευταίο διαθέσιμο έτος (2018).

²¹ Ποσοστό των ατόμων που αναφέρουν ότι είναι ικανοποιημένα με την ποιότητα των τοπικών υδάτων.

²² Ποσοστό των εγγεγραμμένων που ψήφισαν κατά τις πρόσφατες εκλογές.

²³ Επίπεδο επίσημης συμμετοχής των εμπλεκόμενων φορέων που ενσωματώνεται στην ανάπτυξη πρωτογενών νόμων και υπαρχόντων κανονισμών το τελευταίο διαθέσιμο έτος (2018).

4.4.8 Υγεία

Οι περισσότερες χώρες του ΟΟΣΑ έχουν αποφέρει σημαντικά οφέλη στο προσδόκιμο ζωής τις τελευταίες δεκαετίες, χάρη στη βελτίωση των συνθηκών διαβίωσης, των παρεμβάσεων δημόσιας υγείας και της προόδου στην ιατρική περίθαλψη. Το προσδόκιμο ζωής κατά την γέννηση στην Ελλάδα είναι σχεδόν 82 χρόνια, δύο χρόνια πάνω από το μέσο όρο του ΟΟΣΑ των 80 ετών. Το υψηλότερο προσδόκιμο ζωής συνδέεται γενικά με υψηλότερες δαπάνες υγειονομικής περίθαλψης ανά άτομο, αν και πολλοί άλλοι παράγοντες έχουν αντίκτυπο στο προσδόκιμο ζωής (όπως το βιοτικό επίπεδο, ο τρόπος ζωής, οι εκπαιδευτικοί και οι περιβαλλοντικοί παράγοντες) (Health-OECD, 2019).

Όταν ρωτήθηκε: «Πώς είναι η υγεία σου γενικά;» το 74% των ανθρώπων στην Ελλάδα ανέφεραν ότι βρίσκονται σε καλή κατάσταση υγείας, περισσότερο από το μέσο όρο του ΟΟΣΑ με ποσοστό 69%. Παρά την υποκειμενική φύση αυτής της ερώτησης, οι απαντήσεις έχουν βρεθεί ότι αποτελούν έναν καλό προγνωστικό παράγοντα για τη μελλοντική χρήση της υγειονομικής περίθαλψης των ανθρώπων. Το φύλο, η ηλικία και η κοινωνική κατάσταση ενδέχεται να επηρεάσουν τις απαντήσεις σε αυτή την ερώτηση (Health-OECD, 2019).

Πίνακας 4.8: Δείκτες Υγείας με στοιχεία του ΟΟΣΑ για το 2018.

Δείκτες Υγείας	Τιμή	Κατάταξη
Προσδόκιμο ζωής ²⁴	81,5 έτη	18 /40
Αυτοαναφερόμενη υγεία ²⁵	73,9%	13 /40

Πηγή: (Health-OECD, 2019).

4.4.9 Ικανοποίηση ζωής

Η ευτυχία ή η υποκειμενική ευημερία μπορούν να μετρηθούν από την άποψη της ικανοποίησης από τη ζωή, της παρουσίας θετικών εμπειριών και συναισθημάτων και της απουσίας αρνητικών εμπειριών και συναισθημάτων. Τα μέτρα αυτά, μολονότι είναι υποκειμενικά, αποτελούν χρήσιμο συμπλήρωμα των αντικειμενικών δεδομένων για τη σύγκριση της ποιότητας ζωής μεταξύ των χωρών.

Η ικανοποίηση από τη ζωή μετρά τον τρόπο με τον οποίο οι άνθρωποι εκτιμούν τη ζωή τους στο σύνολό τους και όχι τα τρέχοντα συναισθήματά τους. Όταν τους ζητήθηκε να βαθμολογήσουν τη γενική τους ικανοποίηση με τη ζωή σε μια κλίμακα από το 0 έως το 10, οι

²⁴Ο μέσος αριθμός ετών που αναμένεται να ζήσει κάποιος.

²⁵ Το ποσοστό των ατόμων που αναφέρουν ότι η υγεία τους είναι «Καλή» ή «Πολύ καλή», το τελευταίο διαθέσιμο έτος (2018).

Οι επιδράσεις στο βιοτικό επίπεδο και την οικονομία της χώρας βάσει της υπουργικής απόφασης οικ. 4241/127/2019 - ΦΕΚ 173/13/30-01-2019

Έλληνες έδωσαν κατά μέσο όρο 5,4 βαθμού, μία από τις χαμηλότερες βαθμολογίες στον ΟΟΣΑ, όπου η μέση ικανοποίηση ζωής είναι 6,5 (Life Satisfaction-OECD, 2019).

Πίνακας 4.9: Δείκτες Ικανοποίησης ζωής με στοιχεία του ΟΟΣΑ για το 2018.

Δείκτες Ικανοποίησης ζωής	Τιμή	Κατάταξη
Ικανοποίηση ζωής ²⁶	5.4	39 /40

Πηγή: (Life Satisfaction-OECD, 2019).

4.4.10 Ασφάλεια

Η προσωπική ασφάλεια αποτελεί βασικό στοιχείο για την ευημερία των ατόμων. Στην Ελλάδα, περίπου το 60% των ανθρώπων λένε ότι αισθάνονται ασφαλείς να κυκλοφορούν με τα πόδια το βράδυ, λιγότερο από το μέσο όρο του ΟΟΣΑ με 68%.

Το ποσοστό ανθρωποκτονίας (ο αριθμός των δολοφονιών ανά 100 000 κατοίκους) αποτελεί πιο αξιόπιστο μέτρο για το επίπεδο ασφαλείας μιας χώρας, διότι, σε αντίθεση με άλλα εγκλήματα, οι δολοφονίες συνήθως αναφέρονται πάντα στην αστυνομία. Σύμφωνα με τα τελευταία στοιχεία του ΟΟΣΑ, το ποσοστό ανθρωποκτονίας στην Ελλάδα είναι 0,8, χαμηλότερο από τον μέσο όρο του ΟΟΣΑ των 3,7 (Safety-OECD, 2019).

Πίνακας 4.10: Δείκτες Ασφάλεια με στοιχεία του ΟΟΣΑ για το 2018.

Δείκτες Ασφάλειας	Τιμή	Κατάταξη
Αίσθημα ασφαλούς περπατήματος μόνο το βράδυ ²⁷	60,0%	30 /40
Ποσοστό ανθρωποκτονίας ²⁸	0.8 ανθρωποκτονίες	19 /40

Πηγή: (Safety-OECD, 2019).

4.4.11 Την ισορροπία οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής

Η εξεύρεση κατάλληλης ισορροπίας μεταξύ εργασίας και ζωής αποτελεί πρόκληση για όλους τους εργαζόμενους, ιδιαίτερα τους γονείς που εργάζονται. Η ικανότητα να συνδυάζεται επιτυχώς η εργασία, οι οικογενειακές δεσμεύσεις και η προσωπική ζωή είναι σημαντική για την ευημερία όλων των μελών του νοικοκυριού. Οι κυβερνήσεις μπορούν να βοηθήσουν στην αντιμετώπιση του ζητήματος, ενθαρρύνοντας τις υποστηρικτικές και ευέλικτες εργασιακές πρακτικές, διευκολύνοντας τους γονείς να επιτύχουν καλύτερη ισορροπία μεταξύ εργασίας και εγχώριας ζωής (Work-Life Balance-OECD, 2019).

²⁶Μέση αυτοαξιολόγηση της ικανοποίησης από την ζωή, σε κλίμακα από το 0 έως το 10..

²⁷Ποσοστό ατόμων που αναφέρουν ότι αισθάνονται ασφαλείς να κυκλοφορούν με τα πόδια μόνοι το βράδυ.

²⁸Ο μέσος αριθμός των αναφερόμενων ανθρωποκτονιών ανά 100.000 άτομα, το τελευταίο διαθέσιμο έτος (2018).

Οι επιδράσεις στο βιοτικό επίπεδο και την οικονομία της χώρας βάσει της υπουργικής απόφασης οικ. 4241/127/2019 - ΦΕΚ 173/13/30-01-2019

Μια σημαντική πτυχή της ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής είναι ο χρόνος που ένα άτομο ξοδεύει στη δουλειά. Τα στοιχεία δείχνουν ότι οι πολλές ώρες εργασίας ενδέχεται να βλάψουν την προσωπική υγεία, να θέσουν σε κίνδυνο την ασφάλεια και να αυξήσουν το άγχος. Στην Ελλάδα, περίπου το 6% των εργαζομένων εργάζονται πολύ ώρες, λιγότερο από το μέσο όρο του ΟΟΣΑ με 11%.

Όσο περισσότεροι άνθρωποι εργάζονται, τόσο λιγότερος χρόνος πρέπει να δαπανήσουν για άλλες δραστηριότητες, όπως ο χρόνος με άλλους, δραστηριότητες αναψυχής, φαγητό ή ύπνο. Η ποσότητα και η ποιότητα του ελεύθερου χρόνου είναι σημαντική για τη γενική ευημερία των ανθρώπων και μπορεί να αποφέρει οφέλη για τη σωματική και ψυχική υγεία. Στην Κολομβία, οι εργαζόμενοι με πλήρη απασχόληση αφιερώνουν λιγότερο από την ημέρα τους κατά μέσο όρο στην προσωπική φροντίδα (φαγητό, ύπνο κλπ.), στην αναψυχή (κοινωνικοποίηση με τους φίλους και την οικογένεια, χόμπι, παιχνίδια, χρήση ηλεκτρονικών υπολογιστών και τηλεόρασης κλπ.) από τον ΟΟΣΑ με μέσο όρο τις 15 ώρες (Work-Life Balance-OECD, 2019).

Πίνακας 4.11: Δείκτες ισορροπίας οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής με στοιχεία του ΟΟΣΑ για το 2018.

Δείκτες ισορροπίας οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής	Τιμή	Κατάταξη
Οι εργαζόμενοι που εργάζονται πολύ ώρες ²⁹	6,4%	23 /40
Χρόνος αφιερωμένος στην αναψυχή και την προσωπική φροντίδα ³⁰	~ 14,7 ώρες	26 /40

Πηγή: (Work-Life Balance-OECD, 2019).

²⁹Ποσοστό ατόμων / εργαζομένων που εργάζονται τουλάχιστον 50 ώρες την εβδομάδα κατά μέσο όρο, το τελευταίο διαθέσιμο έτος (2018).

³⁰ Ο μέσος αριθμός ωρών ανά ημέρα που διατέθηκε για αναψυχή και προσωπική φροντίδα, συμπεριλαμβανομένου του ύπνου και του φαγητού.

5 ΚΕΦΑΛΑΙΟ: «ΔΙΑΜΟΡΦΩΣΗ ΤΟΥ ΚΑΤΩΤΑΤΟΥ ΜΙΣΘΟΥ ΒΑΣΗ ΤΗΣ Υ.Α. ΟΙΚ. 4241/127/2019 - ΦΕΚ 173/13/30-01-2019»

Μετά την Υ.Α. ΦΕΚ Β 173/2019 η Υπουργός Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Κοινωνικής Αλληλεγγύης, Ευτυχία Αχτσιόγλου εξέδωσε Εγκύκλιο «Καθορισμός κατώτατου μισθού και κατώτατου ημερομισθίου για τους υπαλλήλους & τους εργατοτεχνίτες όλης της χώρας» με θέμα: «Οδηγίες για την εφαρμογή του κατώτατου μισθού και του κατώτατου ημερομισθίου για τους υπαλλήλους και τους εργατοτεχνίτες όλης της χώρας».

5.1 ΕΦΑΡΜΟΓΗ ΤΗΣ ΥΑ 4241/127/30.1.2019

Η Εγκύκλιος γνωστοποιεί (Αχτσιόγλου, 2019):

1. Με την υπ' αριθμ. οικ. 4241 /127/30.1.2019 απόφαση της Υπουργού Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Κοινωνικής Αλληλεγγύης (Β' 173) καθορίζεται, σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 103 του ν. 4172/2013 (Α' 167), όπως ισχύει, ο νόμιμος κατώτατος μισθός και το νόμιμο κατώτατο ημερομίσθιο, για πλήρη απασχόληση, για τους υπαλλήλους και τους εργατοτεχνίτες όλης της χώρας, ως εξής (Αχτσιόγλου, 2019):
 - a) Ο κατώτατος μισθός για τους υπαλλήλους ορίζεται στα εξακόσια πενήντα ευρώ (650,00€).
 - b) Το κατώτατο ημερομίσθιο για τους εργατοτεχνίτες ορίζεται στα είκοσι εννέα ευρώ τέσσερα λεπτά (29,04€).

Οι παραπάνω αλλαγές ισχύουν από 1^η Φεβρουαρίου 2019 για τους υπαλλήλους και τους εργατοτεχνίτες όλης της χώρας, χωρίς ηλικιακή διάκριση.

2. Από την έναρξη ισχύος του παρόντος, οποιαδήποτε αναφορά της ισχύουσας νομοθεσίας στον κατώτατο μισθό και στο κατώτατο ημερομίσθιο, κατά το μέρος που αφορά/εισάγει ηλικιακή διάκριση, λογίζεται κατηρημένη.

Ως εκ τούτου, ως προς τις ήδη διαμορφωθείσες προσαυξήσεις λόγω προϋπηρεσίας, βρίσκουν εφαρμογή οι διατάξεις των στοιχείων i και iii της περ. γ', χωρίς τις ηλικιακές αναφορές, και των περ. δ' έως στ' της υποπαρ. ΙΑ.11.3 της παρ. ΙΑ του άρθρου πρώτου του ν. 4093/2012 (Α' 222), όπως ισχύει.

Οι επιδράσεις στο βιοτικό επίπεδο και την οικονομία της χώρας βάσει της υπουργικής απόφασης οικ. 4241/127/2019 - ΦΕΚ 173/13/30-01-2019

3. Με βάση τα παραπάνω, ο νόμιμος κατώτατος μισθός και το νόμιμο κατώτατο ημερομίσθιο για τους υπαλλήλους και τους εργατοτεχνίτες όλης της χώρας, χωρίς ηλικιακή διάκριση, διαμορφώνονται από 1 Φεβρουαρίου 2019 σύμφωνα με τους κάτωθι πίνακες:

Πίνακας 5.1: Ο νόμιμος κατώτατος μισθός και το νόμιμο κατώτατο ημερομίσθιο για τους υπαλλήλους.

ΥΠΑΛΛΗΛΟΙ			
Έτη Προϋπηρεσίας	Βασικός Μισθός	Προσαύξηση Προϋπηρεσίας	Σύνολο
0-3	650,00	-	650,00
3-6	650,00	65,00	715,00
6-9	650,00	130,00	780,00
9 και άνω	650,00	195,00	845,00

Πηγή: (Αχτσιόγλου, 2019).

Πίνακας 5.2: Ο νόμιμος κατώτατος μισθός και το νόμιμο κατώτατο ημερομίσθιο για τους εργατοτεχνίτες.

ΕΡΓΑΤΟΤΕΧΝΙΤΕΣ			
Έτη Προϋπηρεσίας	Βασικό Ημερομίσθιο	Προσαύξηση Προϋπηρεσίας	Σύνολο
0-3	29,04	-	29,04
3-6	29,04	1,45	30,49
6-9	29,04	2,90	31,94
9-12	29,04	4,36	33,40
12-15	29,04	5,81	34,85
15-18	29,04	7,26	36,30
18 και άνω	29,04	8,71	37,75

Πηγή: (Αχτσιόγλου, 2019).

4. Ατομικές συμβάσεις εργασίας και συλλογικές συμβάσεις εργασίας κάθε είδους δεν έχουν τη δυνατότητα να ορίζουν μηνιαίες τακτικές αποδοχές ή ημερομίσθιο πλήρους απασχόλησης κατώτερο από τον κατά τα ανωτέρω νόμιμο κατώτατο μισθό και νόμιμο κατώτατο ημερομίσθιο.

Οποιοσδήποτε όρος ατομικής ή συλλογικής συμφωνίας υπολείπεται αυτών είναι αυτοδικαίως άκυρος και στους παραβάτες εργοδότες επιβάλλονται οι κυρώσεις των άρθρων 24 και 28 του ν. 3996/2011 (Α' 170), όπως ισχύει.

Οι επιδράσεις στο βιοτικό επίπεδο και την οικονομία της χώρας βάσει της υπουργικής απόφασης οικ. 4241/127/2019 - ΦΕΚ 173/13/30-01-2019

5. Ο εργοδότης σε περίπτωση μεταβολής των αποδοχών των εργαζομένων, έχει την υποχρέωση να υποβάλει στο πληροφοριακό σύστημα «ΕΡΓΑΝΗ» το έντυπο Ε4 (Πίνακας Προσωπικού), συμπληρωμένο μόνο με τα στοιχεία της μεταβολής των αποδοχών, όπως ορίζεται στην παρ. 5.17 του άρθρου 5 της υπ' αριθμ. οικ. 32143/Δ1.11288/11.6.2018 απόφασης της Υπουργού Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Κοινωνικής Αλληλεγγύης (Β' 2401).

Η προβλεπόμενη προθεσμία υποβολής του εντύπου Ε4 (Πίνακας Προσωπικού), συμπληρωμένου μόνο με τα στοιχεία της μεταβολής των αποδοχών, παρατάθηκε έως τις 28 Φεβρουαρίου 2019, με την υπ' αριθμ. οικ. 4595/Δ1.1613/31.1.2019 απόφαση της Υπουργού Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Κοινωνικής Αλληλεγγύης (Β' 234). Εάν παρέλθει η παραπάνω προθεσμία, τότε η ηλεκτρονική υποβολή δεν είναι δυνατή και πρέπει να ακολουθηθεί η διαδικασία της κατάθεσης με προσέλευση στην αρμόδια Υπηρεσία του ΣΕΠΕ, με ανάλογη εφαρμογή των προβλεπόμενων κυρώσεων περί εκπρόθεσμης υποβολής εντύπων, 313 σύμφωνα με την παρ. 5.21 του άρθρου 5 της υπ' αριθμ. οικ. 32143/ Δ1.11288/11.6.2018 απόφασης.

6. Κάθε αναφορά της ισχύουσας νομοθεσίας γενικά στον ελάχιστο μισθό ή στο ελάχιστο ημερομίσθιο της Εθνικής Γενικής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας (ΕΓΣΣΕ) νοείται ως αναφορά στον νόμιμο κατώτατο μισθό και το νόμιμο κατώτατο ημερομίσθιο που καθορίζεται κατά τα ανωτέρω.

5.2 ΣΥΓΚΕΝΤΡΩΤΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΤΩΝ ΑΛΛΑΓΩΝ

Συγκεντρωτικά στοιχεία των αλλαγών:

Από 01/02/2019 η αύξηση του κατώτατου μισθού και η κατάργηση του υποκατώτατου μισθού διαμορφώνεται ως εξής (Οδηγός του Πολίτη-Η υπουργική απόφαση για τον κατώτατο μισθό και ημερομίσθιο, 2019):

- ✓ Από την 1^η Φεβρουαρίου ο κατώτατος μισθός αυξάνεται στα 650€/μήνα μεικτά, από τα 586,08€ (αύξηση 11%).
- ✓ Από την 1^η Φεβρουαρίου το κατώτατο ημερομίσθιο αυξάνεται στα 29,04€/ημέρα μεικτά, από τα 26,18€ (αύξηση 11%).
- ✓ Ο υποκατώτατος μισθός καταργείται. Ο κατώτατος μισθός και για τους νέους έως 25 ετών αυξάνεται στα 650€/μήνα μεικτά, από τα 510,95€ (αύξηση 27%).

Οι επιδράσεις στο βιοτικό επίπεδο και την οικονομία της χώρας βάσει της υπουργικής απόφασης οικ. 4241/127/2019 - ΦΕΚ 173/13/30-01-2019

- ✓ Το υποκατώτατο ημερομίσθιο καταργείται. Το κατώτατο ημερομίσθιο και για τους νέους έως 25 ετών αυξάνεται στα 29,04€/ημέρα μεικτά, από τα 22,83€ (αύξηση 27%).
- ✓ Βάσει της αύξησης του κατώτατου μισθού αναπροσαρμόζονται αναλογικά και οι διαμορφωμένες τριετίες.
- ✓ Το επίδομα ανεργίας αυξάνεται από τα 360€ στα 400€.
- ✓ Η ειδική παροχή προστασίας της μητρότητας αυξάνεται από τα 586,08€ στα 650€.
- ✓ Αυξάνονται συνολικά 24 επιδόματα που συνδέονται με τον κατώτατο μισθό.

Στη συνέχεια ακολουθούν τα 24 συνολικά επιδόματα που αυξάνονται και συνδέονται με τον κατώτατο μισθό:

- Επίδομα τακτικής επιδότησης ανεργίας,
- Επίδομα επίσχεσης εργασίας,
- Επίδομα μακροχρόνια ανέργων,
- Ειδικό επίδομα εποχικό,
- Ειδικό βοήθημα μετά τη λήξη επιδότησης λόγω ανεργίας,
- Ειδικό βοήθημα μετά από τρίμηνη παραμονή στα μητρώα του ΟΑΕΔ,
- Ειδικό βοήθημα σε όσους εξέτισαν ποινή στερητική της ελευθερίας,
- Επίδομα αφερεγγυότητας του εργοδότη,
- Επίδομα διαθεσιμότητας,
- Παροχή προστασίας της μητρότητας,
- Επίδομα μαθητείας,
- Επίδομα ασκούμενων σπουδαστών ΤΕΙ,
- Επίδομα πρακτικής άσκησης φοιτητών σχολών τουριστικής εκπαίδευσης,
- Ειδική επιδότηση εκδοροσφαγέων,
- Ειδική συμπληρωματική παροχή ανεργίας φορτοεκφορτωτών,
- Επιδότηση λόγω ανεργίας των ξεναγών,
- Επιδότηση λόγω ανεργίας αδελφών νοσοκόμων,
- Επιδότηση λόγω ανεργίας δασεργατών,
- Επιδότηση λόγω ανεργίας ρητινοσυλλεκτών,
- Βοήθημα ανεργίας ασφαλισμένων τ. ΕΤΑΠ-ΜΜΕ,
- Βοήθημα ανεργίας ασφαλισμένων τ. ΟΑΕΕ,
- Βοήθημα ανεργίας ασφαλισμένων τ. ΕΤΑΑ,
- Επίδομα άδειας συμμετοχής σε εξετάσεις για σπουδαστές, φοιτητές, μαθητές που είναι εργαζόμενοι,

Οι επιδράσεις στο βιοτικό επίπεδο και την οικονομία της χώρας βάσει της υπουργικής απόφασης οικ. 4241/127/2019 - ΦΕΚ 173/13/30-01-2019

➤ Προγράμματα απασχόλησης.

Με την παρ. 2 της Εγκυκλίου 7613/395/2019 γίνεται παραπομπή στις υποπεριπτώσεις γ, δ, ε και στ της περ. 3 ΥΠΟΠΑΡ ΙΑ.11 του Ν. 4093/12 (Δελτίο Εργατικής Νομοθεσίας-Θέματα σχετικά με την Εγκύκλιο 7613/95/2019, 2019).

- ❖ Στην υποπερίπτωση γ' στοιχ. i άπτονται οι τριετίες των υπαλλήλων και των εργατοτεχνιτών 25 ετών και άνω, οι οποίες ισχύουν από 1/2/2019 και για τους κάτω των 25 ετών, εξαιλειφόμενης της σχετικής διακρίσεως³¹.
- ❖ Στην υποπερίπτωση γ' στοιχ. iii ορίζεται ότι οι μακροχρόνια άνεργοι που προσλαμβάνονται ως υπάλληλοι, δικαιούνται τρεις (3) τριετίες ποσοστού 5% η κάθε μία (σύνολο 15% αντί 30% για 9 και πλέον έτη).
- ❖ Στην υποπερίπτωση δ' αναφέρεται ότι οι ανωτέρω τριετίες καταβάλλονται για υπηρεσία ή προϋπηρεσία σε οποιονδήποτε εργοδότη (εξηρημένη εργασία) και με οποιαδήποτε ειδικότητα, εφ' όσον έχουν διανυθεί για μεν τους υπαλλήλους, μετά από την συμπλήρωση του 19ου έτους της ηλικίας τους, για δε τους εργατοτεχνίτες, μετά από την συμπλήρωση του 18ου έτους της ηλικίας τους. Πρόκειται για υπηρεσία ή προϋπηρεσία που έχει συμπληρωθεί την 14/2/2012, όπως ορίζεται ρητώς στο τελευταίο εδάφιο της περ. δ'.
- ❖ Στην υποπερίπτωση ε', τονίζεται ότι εκτός από τη προσαύξηση λόγω υπηρεσίας-προϋπηρεσίας, καμία άλλη προσαύξηση δεν περιλαμβάνεται στο νομοθετικώς καθορισμένο κατώτατο όριο μισθού-ημερομισθίου³².
- ❖ Στην υποπερίπτωση στ' ορίζεται ότι δεν συνυπολογίζεται υπηρεσία ή προϋπηρεσία που έχει διανυθεί μετά από την 14/2/2012. Ο μη συνυπολογισμός θα ισχύσει μέχρι να διαμορφωθεί η ανεργία κάτω του 10%.

Η παράγραφος 6 της Εγκυκλίου αναφέρει ότι κάθε αναφορά στον ελάχιστο μισθό ή στο ελάχιστο ημερομίσθιο της ΕΓΣΣΕ, εννοείται ως αναφορά στον νόμιμο νομοθετημένο κατώτατο μισθό και στο κατώτατο ημερομίσθιο.

Εν κατακλείδει:

- Το μόνο κατώτατο όριο μισθού και ημερομισθίου που ισχύει είναι το νομοθετημένο ποσόν των 650 € για υπαλλήλους και των 29,04 € για τους εργατοτεχνίτες.

³¹ Ορίζεται ότι οι μεν υπάλληλοι δικαιούνται τρεις (3) τριετίες ποσοστού 10% η κάθε μία, οι δε εργατοτεχνίτες δικαιούνται έξη (6) τριετίες ποσοστού 5% η κάθε μία.

³² Δεν υπάρχει δηλαδή ζήτημα χορηγήσεως επιδόματος γάμου, το οποίο θα αποτελούσε προσαύξηση του μισθού-ημερομισθίου.

Οι επιδράσεις στο βιοτικό επίπεδο και την οικονομία της χώρας βάσει της υπουργικής απόφασης οικ. 4241/127/2019 - ΦΕΚ 173/13/30-01-2019

- Για όσους έχουν προσληφθεί ή προσλαμβάνονται μετά την 14/2/2012, χωρίς να έχουν προϋπηρεσία, τα ποσά αυτά ισχύουν χωρίς καμία προσαύξηση, ενώ
- Για όσους έχουν υπηρεσία ή προϋπηρεσία που έχει διανυθεί σε οποιονδήποτε εργοδότη και οποιαδήποτε καθήκοντα μέχρι 14/2/2012, στα ποσά αυτά προστίθενται μέχρι 3 τριετίες από 10% για τους υπαλλήλους και μέχρι 6 τριετίες από 5% για τους εργατοτεχνίτες. Ειδικά για τους μακροχρόνια άνεργους υπαλλήλους, μέχρι 3 τριετίες από 5%.
- Δεν οφείλεται επίδομα γάμου.
- Η υποχρέωση καταβολής των νέων μισθών-ημερομισθίων μετά τριετιών ή μη, αρχίζει από 1/2/2019 (ΥΑ 4241/19).
- Απαιτείται η υποβολή Ε4 με την στήλη των νέων αποδοχών μέχρι 28/2/2019 (ΥΑ 4595/19).
- Απαιτείται κατά το ΠΔ 156/94 Γνωστοποίηση όρων, ολόκληρη ή τροποποιητική, αν δε αντί Γνωστοποίησης έχει συνταχθεί σύμβαση εργασίας που περιλαμβάνει όλους τους όρους του ΠΔ 156/94, απαιτείται τροποποιητική ως προς τις αποδοχές σύμβαση.
- Σε περίπτωση Μερικής απασχόλησεως δεν απαιτείται για την μεταβολή των αποδοχών επανυποβολή του Ε9.

5.3 ΕΡΩΤΗΜΑΤΑ / ΑΠΑΝΤΗΣΕΙΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΥΑ 4241/127/30.1.2019

Στη συνέχεια ακολουθούν εύλογα ερωτήματα τα οποία δημιουργούνται για την ΥΑ 4241/127/30.1.2019 και δίνονται οι ανάλογες απαντήσεις των επιστημονικών συνεργατών του Τομέα Απασχόλησης & Αγοράς Εργασίας του ΣΕΒ Ιωάννου, Γαβαλάκη, Δασκαλάκη και Σιδηρόπουλο στα πλαίσια έκθεσής τους στο περιοδικό Οικονομία και Επιχειρήσεις (Ιωάννου, Γαβαλάκης, Δασκαλάκη, & Σιδηρόπουλος, 2019):

1ο. Ερώτημα: Με κριτήριο ποιο νόμο ορίζεται ο νομοθετημένος κατώτατος μισθός και το κατώτατο ημερομίσθιο;

Στην εγκύκλιο «Οδηγίες για την εφαρμογή του κατώτατου μισθού και του κατώτατου ημερομισθίου για τους υπαλλήλους και τους εργατοτεχνίτες όλης της χώρας» της 18/2/2019, με την υπ' αριθμ. οικ. 4241/127/30.1.2019 απόφαση της Υπουργού Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Κοινωνικής Αλληλεγγύης (Β' 173) ορίζεται, στο πλαίσιο των διατάξεων του άρθρου 103 του ν. 4172/2013 (Α' 167), όπως ισχύει, ο νόμιμος κατώτατος μισθός και το

Οι επιδράσεις στο βιοτικό επίπεδο και την οικονομία της χώρας βάσει της υπουργικής απόφασης οικ. 4241/127/2019 - ΦΕΚ 173/13/30-01-2019

νόμιμο κατώτατο ημερομίσθιο, για πλήρη απασχόληση, που αφορά τους υπαλλήλους και τους εργατοτεχνίτες όλης της χώρας³³.

2ο. Ερώτημα: Τι προβλέπει το άρθρο 103 του ν. 4172/2013, όπως ισχύει, για τις τριετίες;

Κατά την παράγραφο 1 περ. α' του άρθρου 103 του Ν. 4172/2013, καθορίζεται ότι μετά από διαβούλευση, που διεξάγεται σύμφωνα με τα οριζόμενα στην παρούσα, ορίζεται ο νομοθετημένος κατώτατος μισθός και το νομοθετημένο κατώτατο ημερομίσθιο, για πλήρη απασχόληση, που αφορά τους υπαλλήλους και εργατοτεχνίτες όλης της χώρας, των οποίων η αμοιβή δεν καθορίζεται από συλλογική σύμβαση εργασίας «και ως τέτοιος νοείται μία μοναδική αξία (ποσό) αναφοράς». Η τελευταία φράση της περ. α' προστέθηκε με το άρθρο πρώτο υποπαρ.ΙΑ.6 περ.2 του Ν.4254/2014.

3ο. Ερώτημα: Προκύπτει από το άρθρο 103 του ν. 4172/2013, όπως ισχύει, η διατήρηση ή η κατάργηση των τριετιών στον κατώτατο μισθό και το κατώτατο ημερομίσθιο που νοούνται ως «μοναδική αξία (ποσό) αναφοράς»;

Η Εισηγητική Έκθεση του Ν. 4254/2014³⁴, επί του άρθρου πρώτου, υποπαράγραφος ΙΑ.6 του Ν. 4254/2014 αναφέρει μεταξύ άλλων: «Με την περίπτωση 2 της προς ψήφιση υποπαραγράφου προστίθεται στη ρύθμιση του εδαφίου α της παραγράφου 1 του άρθρου 103 του ν. 4172/2013 η φράση «και ως τέτοιος νοείται μια μοναδική αξία (ποσό) αναφοράς», με σκοπό ο νομοθετημένος κατώτατος μισθός και το νομοθετημένο κατώτατο ημερομίσθιο, όταν αυτά ορισθούν, να μην περιλαμβάνουν παρά ένα ενιαίο ποσόν, το οποίο δεν θα είναι συνάρτηση άλλων παραγόντων (π.χ., προϋπηρεσίας, πρβλ. υποπαραγράφο ΙΑ.11 περιπτ. 3 εδ. γ) στοιχ. i) του Ν. 4093/2012)».

Από αυτό φαίνεται ότι ο νομοθετημένος κατώτατος μισθός / κατώτατο ημερομίσθιο θεωρούνται ως «μοναδιαίες αξίες» (ποσά αναφοράς), δηλαδή οι ωριμάνσεις λόγω προϋπηρεσίας (τριετίες) με την πρώτη εφαρμογή του άρθρου 103 του ν. 4172/2013 καταργούνται και αντικαθίστανται από ένα μοναδικό ποσό κατώτατου μισθού και ημερομισθίου για όλους, ανεξαρτήτως προϋπηρεσίας.

³³ Δηλαδή, η ισχύουσα ρύθμιση είναι αυτή του άρθρου 103 του ν. 4172/2013 «Διατάξεις για τον κατώτατο μισθό».

³⁴ ...στο σχέδιο νόμου «Μέτρα στήριξης και ανάπτυξης της ελληνικής οικονομίας στο πλαίσιο εφαρμογής του ν. 4046/2012 και άλλες διατάξεις»: <https://www.hellenicparliament.gr/UserFiles/2f026f42-950c-4efc-b950-340c4fb76a24/m-oikplai-eis.pdf>

Οι επιδράσεις στο βιοτικό επίπεδο και την οικονομία της χώρας βάσει της υπουργικής απόφασης οικ. 4241/127/2019 - ΦΕΚ 173/13/30-01-2019

Το ίδιο συμπεραίνεται και από το περιεχόμενο της Έκθεσης του σχεδίου νόμου της Επιστημονικής Υπηρεσίας της Βουλής των Ελλήνων³⁵ και μάλιστα στις παρατηρήσεις επί των άρθρων αναφέρεται στην προσθήκη «μοναδική αξία (ποσό) αναφοράς» και επαναλαμβάνει ότι αναφέρεται και στην Εισηγητική Έκθεση του νόμου.

4ο. Ερώτημα: Αν οι τριετίες δεν προβλέπονται στο άρθρο 103 του ν. 4172/2013, όπως ισχύει, και μετά την προσθήκη με το άρθρο πρώτο υποπαρ.ΙΑ.6 περ.2 του Ν.4254/2014, τότε γιατί η εγκύκλιος αναφέρεται σε τήρηση των τριετιών στον κατώτατο μισθό και το κατώτατο ημερομίσθιο, που κατά τον νόμο θεωρούνται ως «μοναδική αξία (ποσό) αναφοράς»;

Η εγκύκλιος με αφορμή την κατάργηση του υποκατώτατου μισθού ορίζει ότι «οποιαδήποτε αναφορά της κείμενης νομοθεσίας στον κατώτατο μισθό και στο κατώτατο ημερομίσθιο, κατά το μέρος που αφορά/εισάγει ηλικιακή διάκριση, θεωρείται κατηρημένη». Από αυτό συμπεραίνεται ότι «Συνεπώς, ως προς τις ήδη διαμορφωθείσες προσαυξήσεις λόγω προϋπηρεσίας, εφαρμόζονται οι διατάξεις των στοιχείων i και iii της περ. γ', χωρίς τις ηλικιακές αναφορές, και των περ. δ' έως στ' της υποπαρ. ΙΑ.11.3 της παρ. ΙΑ του άρθρου πρώτου του ν. 4093/2012 (Α' 222), όπως ισχύει». Αυτό σημαίνει ότι παραπέμπει στην εφαρμογή διατάξεων, οι οποίες καταργούνται μετά την πρώτη εφαρμογή του άρθρου 103 του ν. 4172/2013, όπως ισχύει. Και παραλείπει την αναφορά της ρύθμισης του Ν. 4254/2014.

5ο. Ερώτημα: Από πού προκύπτει η κατάργηση και η μη εφαρμογή των διατάξεων στις οποίες αναφέρεται η υπουργική εγκύκλιος;

Πρώτον, προκύπτει από τα προβλεπόμενα στο άρθρο 103 του ν. 4172/2013, όπως ισχύει, και μετά την προσθήκη με το άρθρο πρώτο υποπαρ.ΙΑ.6 περ.2 του ν.4254/2014, αλλά και από την Εισηγητική Έκθεση του ν.4254/2014, όπου αναφέρεται ρητώς και ευθέως στις ρυθμίσεις τις οποίες επικαλείται η υπουργική εγκύκλιος ότι δηλαδή, στον νέο νομοθετημένο κατώτατο μισθό και ημερομίσθιο «να μην περιλαμβάνουν παρά ένα ενιαίο ποσόν, το οποίο δεν θα είναι συνάρτηση άλλων παραγόντων (για παράδειγμα: προϋπηρεσίας, προβλέπεται υποπαραγράφο ΙΑ.11 περιπτ. 3 εδ. γ) στοιχ. i) του Ν. 4093/2012)».

Δεύτερον, προκύπτει από το ότι οι ρυθμίσεις της υποπαραγράφου ΙΑ.11 ίσχυαν «μέχρι τη λήξη της περιόδου οικονομικής προσαρμογής που προβλέπουν τα Μνημόνια» (περ 3 της υποπαραγράφου ΙΑ.11).

³⁵ «Μέτρα στήριξης και ανάπτυξης της ελληνικής οικονομίας στο πλαίσιο εφαρμογής του ν. 4046/2012 και άλλες διατάξεις»: <https://www.hellenicparliament.gr/UserFiles/7b24652e-78eb-4807-9d68-e9a5d4576eff/m-oikplai-epist.pdf>

Οι επιδράσεις στο βιοτικό επίπεδο και την οικονομία της χώρας βάσει της υπουργικής απόφασης οικ. 4241/127/2019 - ΦΕΚ 173/13/30-01-2019

6ο. Ερώτημα: Δηλαδή έχουν καταργηθεί οι τριετίες;

Οι τριετίες έχουν καταργηθεί σχετικά με τον νομοθετημένο κατώτατο μισθό και το κατώτατο ημερομίσθιο με κριτήριο το άρθρο 103 του ν.4172/2013 όπως ισχύει, και μετά την προσθήκη με το άρθρο πρώτο υποπαρ.ΙΑ.6 περ.2 του Ν.4254/2014.

Ωστόσο, ίσχυαν με αναστολή, για τους δικαιούχους μέχρι το 2012 (βέβαια, έως ότου η ανεργία διαμορφωθεί σε ποσοστό κάτω του 10% αναστέλλεται η προσαύξηση του νομοθετικώς καθορισμένου νόμιμου κατώτατου μισθού και ημερομισθίου για προϋπηρεσία, που συμπληρώνεται μετά την 14/2/2012). Ίσχυαν με αναστολή και έως ότου να τεθεί σε εφαρμογή το άρθρο 103 του ν.4172/2013, όπως είχε τροποποιηθεί και ισχύει.

Όσον αφορά τους μισθούς και τα ημερομίσθια που ορίζονται από συλλογικές συμβάσεις εργασίας οι τριετίες δεν έχουν καταργηθεί. Ωστόσο, έχει ανασταλεί η προσαύξηση μισθών και ημερομισθίων λόγω προϋπηρεσίας που συμπληρώνεται μετά την 14/2/2012 μέχρι η ανεργία φτάσει σε ποσοστό κάτω του 10%.

7ο. Ερώτημα: Ποια είναι η θέση του ΣΕΒ;

Συμπεραίνεται, λοιπόν, ότι ο νομοθετημένος κατώτατος μισθός / κατώτατο ημερομίσθιο θεωρούνται ως «μοναδιαίες αξίες» (ποσά αναφοράς). Αυτό πρακτικά σημαίνει ότι οι ωριμάνσεις λόγω προϋπηρεσίας (τριετίες) καταργούνται και αντικαθίστανται από ένα μοναδικό ποσό κατώτατου μισθού και ημερομισθίου για όλους, ανεξάρτητα από την προϋπηρεσία του καθένα.

Η θέση του ΣΕΒ είναι καταγεγραμμένη στο πλαίσιο της διαβούλευσης για τον καθορισμό του νομοθετημένου κατώτατου μισθού και ημερομισθίου.

8ο. Ερώτημα: Υποστηρίζετε ότι η εγκύκλιος της Υπουργού είναι αντίθετη προς τον νόμο;

Δεν είναι η πρώτη φορά που συμβαίνει Αυτό. Οι πολίτες και μεταξύ αυτών και οι επιχειρήσεις σε ολόκληρο το εύρος της διοικητικής δράσης, προσκρούουν σε διάφορες μεθόδους με τις οποίες η διοίκηση τροποποιεί ή αποδυναμώνει συστηματικά τις επιλογές του νομοθέτη και τη νομοθεσία που ήδη ισχύει.

Για τέτοιες πρακτικές το συνηθέστερο μέσο είναι η εγκύκλιος, η οποία, αν και αδιαμφισβήτητα δεν εισάγει δίκαιο, στην πράξη, στο πλαίσιο του αναλυτικού και εκλαϊκευτικού της χαρακτήρα, θεωρείται από τα κατώτερα διοικητικά κλιμάκια ως ο όντως ισχύων κανόνας.

Οι επιδράσεις στο βιοτικό επίπεδο και την οικονομία της χώρας βάσει της υπουργικής απόφασης οικ. 4241/127/2019 - ΦΕΚ 173/13/30-01-2019

Σε ποικίλα πεδία πολιτικής συναντώνται τέτοιου είδους πρακτικές, με το πλέον πρόσφατο παράδειγμα να είναι η εγκύκλιος της Υπουργού Εργασίας που αφορά στην προσθήκη τριετιών στον νομοθετημένο και αναπροσαρμοσμένο από 1/2/2019 κατώτατο μισθό.

9ο. Ερώτημα: Χωρεί ένδικο μέσο κατά της συγκεκριμένης εγκυκλίου;

Στην περίπτωση που υποστηριχθεί αποτελεσματικά, και γίνει δεκτό, ότι πρόκειται για «ψευδοερμηνευτική» εγκύκλιο και ότι ουσιαστικά καθιερώνει νέα ρύθμιση, αντίθετη προς τα οριζόμενα στο νόμο, δηλαδή αν θεωρηθεί για εγκύκλιο κανονιστικού χαρακτήρα η οποία προκαλεί οικονομική βλάβη, τότε μπορεί να προσβληθεί με αίτηση ακύρωσης³⁶.

10ο. Ερώτημα: Τι σημαίνει η αναφορά τις εγκυκλίου ότι «...στους παραβάτες εργοδότες επιβάλλονται οι κυρώσεις των άρθρων 24 και 28 του ν. 3996/2011 (Α' 170), όπως ισχύει».

Οι διοικητικές κυρώσεις για παραβάσεις της εργατικής νομοθεσίας, οι οποίες θα διαπιστωθούν ύστερα από έλεγχο του ΣΕΠΕ, περιγράφονται στο άρθρο 24 του ν. 3996/2011. Πρόκειται για:

- a) Οικονομικές κυρώσεις, με πρόστιμο από 300€ έως και 50.000€, με κριτήριο τη σοβαρότητα της παράβασης και της υποτροπής ή μη του παραβάτη.
- b) Διακοπή για καθορισμένο χρονικό διάστημα ή οριστικά της λειτουργίας της επιχείρησης ή τμήματος αυτής.

Οι κυρώσεις που επισύρουν ποινή για παραβάσεις της εργατικής νομοθεσίας (ποινή φυλάκισης τουλάχιστον 6 μηνών και / ή με χρηματική ποινή τουλάχιστον 900€) περιγράφονται στο άρθρο 28 του ν. 3996/2011.

11ο. Ερώτηση: Πώς αντιμετωπίζεται το ενδεχόμενο των κυρώσεων από τους εργοδότες;

Στην περίπτωση επιβολής προστίμου οι επιλογές του εργοδότη είναι:

- c) Βάσει του άρθρου 26, «εάν ο εργοδότης, μέσα σε προθεσμία εξήντα ημερών από την κοινοποίηση της απόφασης επιβολής του προστίμου, συμμορφωθεί με τις υποδείξεις του Επιθεωρητή Εργασίας που διενήργησε τον έλεγχο, αποδεικνύει ότι συμμορφώθηκε και εφαρμόζει εφεξής τις διατάξεις της κείμενης εργατικής νομοθεσίας που αναφέρονται στην παρούσα παράγραφο, εξαιτίας της παράβασης των οποίων του επεβλήθη το πρόστιμο, καθώς και ότι έχει εξοφλήσει πλήρως και ολοσχερώς τον

³⁶ Η σκοπιμότητα και η αποτελεσματικότητα αυτής της επιλογής εξετάζεται.

Οι επιδράσεις στο βιοτικό επίπεδο και την οικονομία της χώρας βάσει της υπουργικής απόφασης οικ. 4241/127/2019 - ΦΕΚ 173/13/30-01-2019

εργαζόμενο, τότε το διοικητικό πρόστιμο που επιβλήθηκε αρχικώς μειώνεται κατά ογδόντα τοις εκατό (80%) με αιτιολογημένη πράξη του οργάνου που το επέβαλε».

- d) Πληρωμή του προστίμου εντός 15 ημερών από την κοινοποίησή του, προκειμένου να τύχει έκπτωσης 30%, όπως ορίζει η παρ. 1β του άρθρου 26 του ως άνω νόμου.
- e) Προσφυγή κατά της πράξης επιβολής του προστίμου μέσα σε εξήντα ημέρες από την κοινοποίησή της ενώπιον του Διοικητικού Πρωτοδικείου. Ωστόσο, η προθεσμία για την άσκηση της προσφυγής και η άσκηση αυτής δεν αναστέλλουν την εκτέλεση της πράξης επιβολής προστίμου.

Όπως συμβαίνει και σε άλλες περιπτώσεις (π.χ. αντίστοιχης εγκυκλίου που είχε εκδώσει το ΙΚΑ για το Ειδικό Βιβλίο Καταχώρησης Νεοπροσλαμβανόμενου Προσωπικού (ΕΒΚΝΠ), με την οποία, ουσιαστικά, νομοθετούσε και επέβαλλε πρόστιμα τα οποία ύστερα ακυρώνονταν με διοικητικές προσφυγές), οι εργοδότες μπορούν να επιζητούν την ακύρωσή τους ενώπιον των διοικητικών δικαστηρίων.

12ο. Ερώτημα: Συνεπώς, τι προτείνετε;

Την έκδοση νέας εγκυκλίου, απολύτως εναρμονισμένης με τις ρυθμίσεις του άρθρου 103 του ν.4172/2013 όπως ισχύει, κατόπιν της προσθήκης του άρθρου πρώτου υποπαρ.ΙΑ.6 περ.2 του Ν.4254/2014.

Με τη συγκεκριμένη εγκύκλιο αν και εμφανίζεται να διευκρινίζονται ή να ερμηνεύονται νομοθετικές διατάξεις, ουσιαστικά ανατρέπονται. Η αιτία αυτή οδηγεί είτε σε ευθεία ανατροπή της ρύθμισης του νόμου, όπως συμβαίνει με την συγκριμένη εγκύκλιο, είτε σε ασάφειες και αδυναμίες των μη κωδικοποιημένων νομικών ρυθμίσεων ή και των εγκυκλίων που καταλήγουν στο ίδιο αποτέλεσμα.

Τέλος, σε κάθε περίπτωση, μια εγκύκλιος δεν δύναται να παράγει αντίθετο δίκαιο από αυτό που ορίζεται από τον σχετικό νόμο με σαφήνεια, εν προκειμένω το άρθρο 103 του ν.4172/2013 όπως ισχύει, μετά την προσθήκη του άρθρου πρώτου υποπαρ.ΙΑ.6 περ.2 του Ν.4254/2014.

5.4 ΤΑ ΠΛΕΟΝΕΚΤΗΜΑΤΑ ΚΑΙ ΤΑ ΜΕΙΟΝΕΚΤΗΜΑΤΑ ΤΟΥ ΚΑΤΩΤΑΤΟΥ ΜΙΣΘΟΥ

Ο κατώτατος μισθός έχει πλεονεκτήματα και μειονεκτήματα (Δεμιρτζόγλου, 2018):

Τα πλεονεκτήματα του κατώτατου μισθού είναι τα εξής:

Οι επιδράσεις στο βιοτικό επίπεδο και την οικονομία της χώρας βάσει της υπουργικής απόφασης οικ. 4241/127/2019 - ΦΕΚ 173/13/30-01-2019

- 1ο. Οι αυξήσεις του κατώτατου μισθού είναι πιο πιθανό να αφήνουν εισοδηματικά οφέλη στους ανειδίκευτους εργαζόμενους κατά τη διάρκεια της κορυφής του επαγγελματικού κύκλου, παρά στο κάτω άκρο του.
- 2ο. Οι αυξήσεις του κατώτατου μισθού είναι πιθανόν να ενισχύσουν τη μακροοικονομική ανάπτυξη, στην περίπτωση που η παραγωγικότητα μετατραπεί σε τομείς με πιο υψηλή εξειδίκευση, ίσως παρακινώντας τους ανειδίκευτους εργαζομένους σε περαιτέρω εκπαίδευση.
- 3ο. Οι επιπτώσεις στην απασχόληση είναι ίδιες είτε οι αυξήσεις του κατώτατου μισθού οφείλονται στον πληθωρισμό είτε όχι.

Τα μειονεκτήματα του κατώτατου μισθού είναι τα εξής:

- 1ο. Οι αυξήσεις του κατώτατου μισθού ανακατανέμουν τη σύνθεση της παραγωγικότητας, ανά κλάδο, έτσι ώστε να βλάπτει μερικούς ανειδίκευτους εργαζόμενους πιο πολύ από όσο παράγει καθαρή οικονομική ανάπτυξη.
- 2ο. Οι αυξήσεις του κατώτατου μισθού ελαττώνουν την ασχολία των ανειδίκευτων ατόμων πιο πολύ σε φάσεις μακροοικονομικής κάμψης, παρά έξαρσης.
- 3ο. Οι κατώτατοι μισθοί δεν προορίζονται σε φτωχούς ή σχεδόν φτωχούς μέσα στον επιχειρηματικό κύκλο.
- 4ο. Οι αυξήσεις του κατώτατου μισθού δεν είναι αποτελεσματικές ως προς την ελάττωση της φτώχειας, είτε στην κορυφή του επιχειρηματικού κύκλου είτε στο κάτω άκρο.

5.5 ΕΠΙΔΡΑΣΗ ΚΑΤΩΤΑΤΟΥ ΜΙΣΘΟΥ ΣΤΗΝ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗ ΑΝΑΠΤΥΞΗ

Κατά την οικονομική θεωρία, η κατεύθυνση της επίδρασης είτε είναι θετική είτε αρνητική ποικίλει ανάλογα με την προσέγγιση.

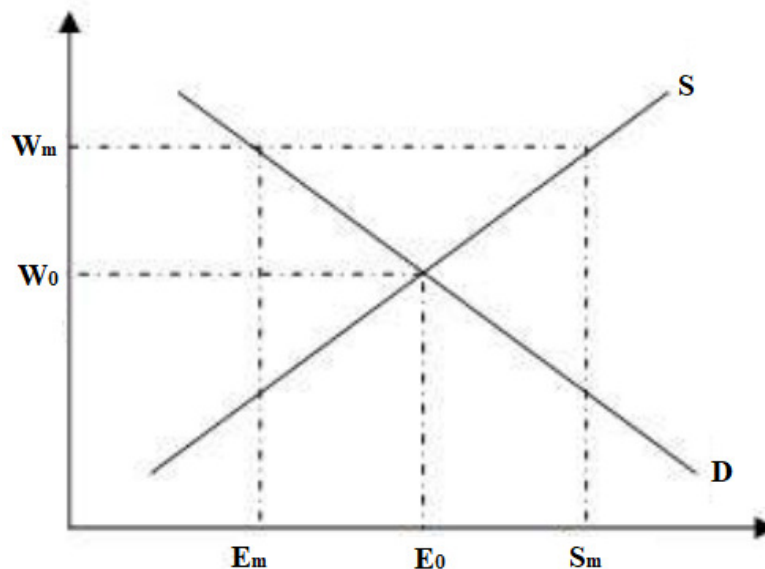
Αφενός, η αύξηση του κατώτατου μισθού πολλαπλασιάζει τα εργασιακά κέρδη και τις τιμές, ελαττώνει τα οφέλη και την επαγγελματική εκπαίδευση και προξενεί αρνητικές επιδράσεις στην εργασία και τις ώρες εργασίας, προκαλώντας τελικά σε μείωση του ΑΕΠ. Αφετέρου, η αύξηση του κατώτατου μισθού έχει τη δυνατότητα να πολλαπλασιάσει τα κέρδη των ανειδίκευτων οι οποίοι εξακολουθούν να εργάζονται. Και στην περίπτωση που αυτοί δαπανούν περισσότερο από τους ιδιοκτήτες ή τους ανειδίκευτους που έμειναν άνεργοι, τότε το ΑΕΠ αυξάνεται.

Οι επιδράσεις στο βιοτικό επίπεδο και την οικονομία της χώρας βάσει της υπουργικής απόφασης οικ. 4241/127/2019 - ΦΕΚ 173/13/30-01-2019

Παρόλα αυτά, οι αρνητικές συνέπειες στην απασχόληση μπορεί να φέρουν αύξηση της παραγωγικότητας. Το αποτέλεσμα των παραπάνω είναι ότι η μειωμένη ζήτηση για ανειδίκευτη εργασία, εξαιτίας του κατώτατου μισθού, ενθαρρύνει τα άτομα να αποθηκεύσουν ανθρώπινο κεφάλαιο αυξάνοντας την εκπαίδευσή τους. Ως εκ τούτου, τα άτομα γίνονται πιο αποτελεσματικά και ανταγωνιστικά, πολλαπλασιάζοντας την παραγωγικότητά τους και φέρνοντας την οικονομία, στο σύνολό της σε ανάπτυξη (Δεμιρτζόγλου, 2018).

5.6 ΕΠΙΔΡΑΣΗ ΚΑΤΩΤΑΤΟΥ ΜΙΣΘΟΥ ΣΤΗΝ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ

Σε μία πλήρως ανταγωνιστική αγορά, θεωρητικά, το αρχικό επίπεδο απασχόλησης-μισθού οφείλεται στις δυνάμεις προσφοράς και ζήτησης εργασίας. Στο Διάγραμμα 5.1, φαίνεται ότι το σημείο τομής των $D - S$ ορίζει ένα επίπεδο μισθού W_0 και απασχόληση L_0 . Όταν ορίζεται ένα κατώτατο επίπεδο μισθού πάνω από το όριο του W_0 έστω W_m , τότε το επίπεδο απασχόλησης ελαττώνεται και παράγεται πλεόνασμα εργασίας, άρα ανεργία, εφόσον η προσφορά εργασίας είναι πιο μεγάλη από την ζήτηση. Το πλεόνασμα εργασίας ισούται με τη διαφορά S_m και E_m (Βολιανάκη, 2011).



Διάγραμμα 5.1: Επίδραση κατώτατου μισθού σε ανταγωνιστική αγορά.

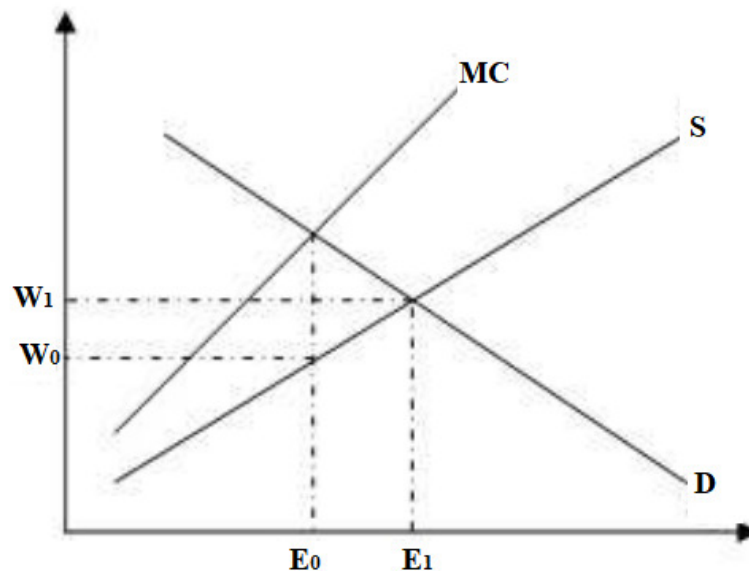
Πηγή: (Βολιανάκη, 2011).

Η επιβολή του κατώτατου μισθού είναι κρατική παρέμβαση που προκαλεί ανισορροπία στην αγορά εργασίας και επιδρώντας αρνητικά στην απασχόληση. Ως εκ τούτου, λοιπόν, δημιουργείται απώλεια κοινωνικής ευημερίας. Μάλιστα, κατά τη νεοκλασική θεωρία οι εργαζόμενοι που κατέχουν τα χαμηλότερα επίπεδα μισθών και ειδίκευσης, δέχονται τις πιο επιζήμιες επιρροές της θέσπισης των ορίων των κατώτατων μισθών.

Οι επιδράσεις στο βιοτικό επίπεδο και την οικονομία της χώρας βάσει της υπουργικής απόφασης οικ. 4241/127/2019 - ΦΕΚ 173/13/30-01-2019

Στη διεθνή βιβλιογραφία οι επιρροές του κατώτατου μισθού στην εργασία έχουν ερευνηθεί εκτενώς. Ωστόσο, τα αποτελέσματα διαφέρουν όταν γίνεται λόγος για διαφορετικές οικονομίες. Παραδείγματος χάριν, μελέτες για τις επιδράσεις των κατώτατων μισθών στις ΗΠΑ καταγράφουν δείγματα ότι οι κατώτατοι μισθοί επιδρούν λίγο στην απασχόληση, με τα στοιχεία να εστιάζουν στη μείωση της απασχόλησης των νέων.

Οι συνθήκες στην αγορά εργασίας, στην πραγματικότητα, έχουν τη δυνατότητα να είναι πολύ διαφορετικές. Δηλαδή, μια άλλη προσέγγιση του κατώτατου μισθού είναι απαραίτητη όταν η αγορά διέπεται από καθεστώς μονοψωνίου. Στο Διάγραμμα 5.2 φαίνεται η σχέση μισθών και επιπέδου απασχόλησης της μονοψωνιακής αγοράς σε σύγκριση με την πλήρως ανταγωνιστική (Βολιανάκη, 2011).



Διάγραμμα 5.2: Επίδραση κατώτατου μισθού σε μονοψωνιακή αγορά.

Πηγή: (Βολιανάκη, 2011).

Στο σημείο τομής των $D - S$ ισοδυναμούν τα επίπεδα μισθού εργασίας όταν πρόκειται για πλήρη ανταγωνισμό. Ο μισθός στην αγορά όπου επικρατεί καθεστώς μονοψωνίου ανακύπτει από την τομή του οριακού κόστους με την καμπύλη ζήτησης. Δηλαδή, προκύπτει επίπεδο απασχόλησης E_0 χαμηλότερο από το E_1 του πλήρους ανταγωνισμού. Αυτό σημαίνει ότι ένας κατώτατος μισθός ανάμεσα στους W_0 και W_1 θα έφερνε αύξηση της απασχόλησης, σε αντίθεση με την περίπτωση όπου το επίπεδο του κατώτατου μισθού υπερέβαινε τον W_1 με αποτέλεσμα η απασχόληση να μειωθεί. Παρόλα αυτά, έχουν εκφραστεί γνώμες οι οποίες προσπαθούν να καταρρίψουν τη θεωρία της αρνητικής σχέσης κατώτατου μισθού και απασχόλησης. Οι κατώτατοι μισθοί σύμφωνα με πολλούς μελετητές δεν παρακωλύουν την ομαλή λειτουργία της αγοράς εργασίας. Μάλιστα η Κεϋνσιανή θεωρία διαπιστώνει ότι η

Οι επιδράσεις στο βιοτικό επίπεδο και την οικονομία της χώρας βάσει της υπουργικής απόφασης οικ. 4241/127/2019 - ΦΕΚ 173/13/30-01-2019

θεσμοθέτηση των ορίων των κατώτατων μισθών πιθανόν να επιδρά θετικά στην απασχόληση και την ανάπτυξη. Επίσης, έρευνες έχουν αναδείξει ότι σε μια ατελή αγορά όπου οι εργαζόμενοι αμείβονται με μισθό κάτω από το οριακό προϊόν, τότε μια πιθανή αύξηση στον κατώτατο μισθό μπορεί να μην προκαλέσει μείωση της απασχόλησης (Βολιανάκη, 2011).

5.7 ΚΑΤΩΤΑΤΟΣ ΜΙΣΘΟΣ ΚΑΙ ΦΤΩΧΕΙΑ

Ο κατώτατος μισθός πρόκειται για ένα μέτρο πολιτικής κατά της φτώχειας, το οποίο οφείλεται σε δύο λόγους. Κατά πρώτον, η αύξηση του κατώτατου μισθού μεγαλώνει το εισόδημα των φτωχών οικογενειών και κατά δεύτερον, ο κατώτατος μισθός υποχρεώνει σε λιγότερα ή καθόλου δημόσια ή κοινωνικά κέρδη.

Ο κατώτατος μισθός επικεντρώνεται στις ομάδες με το χαμηλότερο εισόδημα. Σε αυτές τις ομάδες περιλαμβάνονται κυρίως αστικοί και αγροτικοί εργάτες χωρίς κανονική εργασία, φτωχοί αυτοαπασχολούμενοι, επιχειρηματίες και ιδιοκτήτες με πολύ χαμηλό εισόδημα, οικιακοί υπάλληλοι, νέοι και άλλα γκρουπ των οποίων το εισόδημα δεν καλύπτεται από τη νομοθεσία του κατώτατου μισθού (Δεμιρτζόγλου, 2018).

Την ίδια στιγμή, η αύξηση του κατώτατου μισθού παραχωρεί τρεις επιλογές στις επιχειρήσεις:

- a) μείωση της απασχόλησης (απολύσεις) ή των bonus,
- b) μείωση των κερδών τους,
- c) αύξηση των τιμών των αγαθών

Αυτό σημαίνει ότι αυτή η πολιτική επηρεάζει την οικονομία, και κατ' επέκταση τη φτώχεια ποικιλοτρόπως. Οι τρόποι αυτοί είναι οι εξής:

- Μπορεί να υπάρχει θετική επίδραση, καθώς η μεγέθυνση του κατώτατου μισθού των φτωχών εργαζόμενων φέρνει αύξηση του εισοδήματός τους και συνεπώς υποχώρηση της φτώχειας.
- Η επίδραση της νομοθεσίας του κατώτατου μισθού μπορεί να είναι αρνητική, καθώς η αύξηση του κατώτατου μισθού φέρνει μείωση των ευκαιριών εργασίας για τους φτωχούς, αλλά και μείωση των ωρών εργασίας για τους φτωχούς εργαζόμενους.
- Επίσης, υπάρχουν οι μακροχρόνιες επιδράσεις σε job-training και εκπαίδευση. Αν και για το job-training είναι δεδομένο το αποτέλεσμα της μείωσης, λόγω της αύξησης του κατώτατου μισθού, ωστόσο για την εκπαίδευση το αποτέλεσμα είναι διφορούμενο. Αφενός, η εκπαίδευση θα αυξηθεί, διότι οι νέοι προτιμούν να μείνουν στο σχολείο, καθώς

Οι επιδράσεις στο βιοτικό επίπεδο και την οικονομία της χώρας βάσει της υπουργικής απόφασης οικ. 4241/127/2019 - ΦΕΚ 173/13/30-01-2019

οι ευκαιρίες για εργασία έχουν λιγοστεύσει. Αφετέρου, η αγορά εργασίας παρακινεί πιο πολλούς νέους, λόγω του αυξημένου μισθού, με επακόλουθο να αποφασίσουν να παρατήσουν το σχολείο, ελαττώνοντας την εκπαίδευσή τους.

- Τέλος, οι φτωχοί είναι πιθανόν να επιβαρύνονται την αύξηση του κατώτατου μισθού, μέσω αυξήσεων των τιμών στα προϊόντα που οι ίδιοι αγοράζουν.

Ως εκ τούτου, δεν γίνεται σαφές εάν ο κατώτατος μισθός είναι ορθή πολιτική προκειμένου να μειωθεί και εξαλειφθεί η φτώχεια. Συνεπώς, για να είναι δραστικό εργαλείο, θα πρέπει οι «κερδισμένοι» να είναι περισσότεροι από τους «χαμένους». Με άλλα λόγια, αυτοί που κερδίζουν θα πρέπει να είναι πιο πολλοί από εκείνους που χάνουν μια αύξηση του κατώτατου μισθού.

Σχετικά με τις αναδιανεμητικές επιδράσεις της αύξησης του κατώτατου μισθού, αυτές σχετίζονται από το ποιος πληρώνει το κόστος αυτής της πολιτικής. Οι κύριες κατηγορίες, λοιπόν, είναι τρεις (Δεμιρτζόγλου, 2018):

1ο. Οι (χαμηλόμισθοι) εργαζόμενοι:

Με την προϋπόθεση ότι ο κατώτατος μισθός αυξήθηκε, οι εργοδότες ελαττώνουν τους εργαζόμενους με απολύσεις ή τις ώρες εργασίας. Παρόλα αυτά, από τις τελευταίες έρευνες διαπιστώνεται ότι τελικά ο κατώτατος μισθός δε μειώνει την απασχόληση, αντίθετα σε ορισμένες περιπτώσεις την αυξάνει (Δεμιρτζόγλου, 2018).

2ο. Οι καταναλωτές:

Με την προϋπόθεση ότι ο μισθός αυξάνεται όπως και τα κόστη εργασίας. Αυτό σημαίνει ότι για να καλυφθεί αυτό το κόστος, θα πρέπει να αυξηθούν τελικά και οι τιμές των αγαθών. Στην περίπτωση που αυτά τα προϊόντα τα αγοράσουν οι πλούσιοι, τότε εκείνοι θα πληρώσουν για την αναδιανομή. Αντίθετα αν τα αγοράσουν οι φτωχοί, τότε θα πληρώσουν αυτοί. Όταν συμβαίνει κάτι τέτοιο, οι περισσότεροι οικονομολόγοι ισχυρίζονται ότι πράγματι η αύξηση του κατώτατου μισθού φέρνει αυξήσεις των τιμών των αγαθών (Δεμιρτζόγλου, 2018).

3ο. Οι εργοδότες:

Οι εργοδότες λόγω της αύξησης των μισθών, επιβαρύνονται διότι τα κέρδη τους μειώνονται, με αποτέλεσμα να πληρώνουν οι ίδιοι την αναδιανομή. Παρόλα αυτά, οι αποδείξεις για την περίπτωση αυτή είναι λιγοστές.

Οι επιδράσεις στο βιοτικό επίπεδο και την οικονομία της χώρας βάσει της υπουργικής απόφασης οικ. 4241/127/2019 - ΦΕΚ 173/13/30-01-2019

Σύμφωνα με τις νέες μελέτες, εφόσον η απασχόληση δεν επηρεάζεται όπως ούτε και τα κέρδη, συνεπώς η αύξηση του κατώτατου μισθού αντικατοπτρίζεται σε αυξήσεις των τιμών. Βέβαια, είναι πολύ πιθανό κάποιοι εργοδότες να παραβούν τη νομοθεσία περί κατώτατου μισθού. Αυτό μπορεί να συμβεί, είτε ανταμείβοντας με μισθούς χαμηλότερους από τον κατώτατο, είτε κρατώντας περισσότερες ώρες τους εργαζόμενους. Για την αποφυγή αυτής της παρανομίας υπάρχουν δύο λύσεις. Το κράτος μπορεί να ορίσει ελεγκτές οι οποίοι θα πηγαίνουν στις διάφορες επιχειρήσεις, αλλά και οι ίδιοι οι εργαζόμενοι μπορούν να κάνουν καταγγελίες. Ωστόσο, πολλές φορές, μπορεί να συμφωνήσουν εργοδότης και εργαζόμενος σε ένα χαμηλότερο μισθό. Κάτι τέτοιο είναι συμφέρον για τον εργαζόμενο γιατί δε μένει άνεργος, για τον εργοδότη διότι δεν κλείνει η επιχείρησή του, αλλά και για το κράτος γιατί δεν πληρώνει ένα επιπλέον επίδομα ανεργίας. Παρόλα αυτά, μία τέτοια συμφωνία δεν είναι δίκαιη για τους υπόλοιπους εργοδότες και επιχειρήσεις που έχουν συμμορφωθεί κανονικά με το νόμο (Δεμιρτζόγλου, 2018).

6 ΚΕΦΑΛΑΙΟ: «ΜΙΣΘΟΙ ΚΑΙ ΚΟΣΤΟΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ - ΕΥΡΩΠΑΪΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ»

6.1 ΓΕΝΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ

Το μέσο ωριαίο κόστος εργασίας το 2018 ήταν 27,4 € στην ΕΕ και στην ευρωζώνη ήταν 30,6 €. Επίσης, στην ΕΕ το 2018 το μέσο ωριαίο κόστος εργασίας κυμάνθηκε μεταξύ 5,4 € στη Βουλγαρία και 43,5 € στη Δανία (europa.eu/eurostat/statistics- κατώτατος μισθός, 2019).

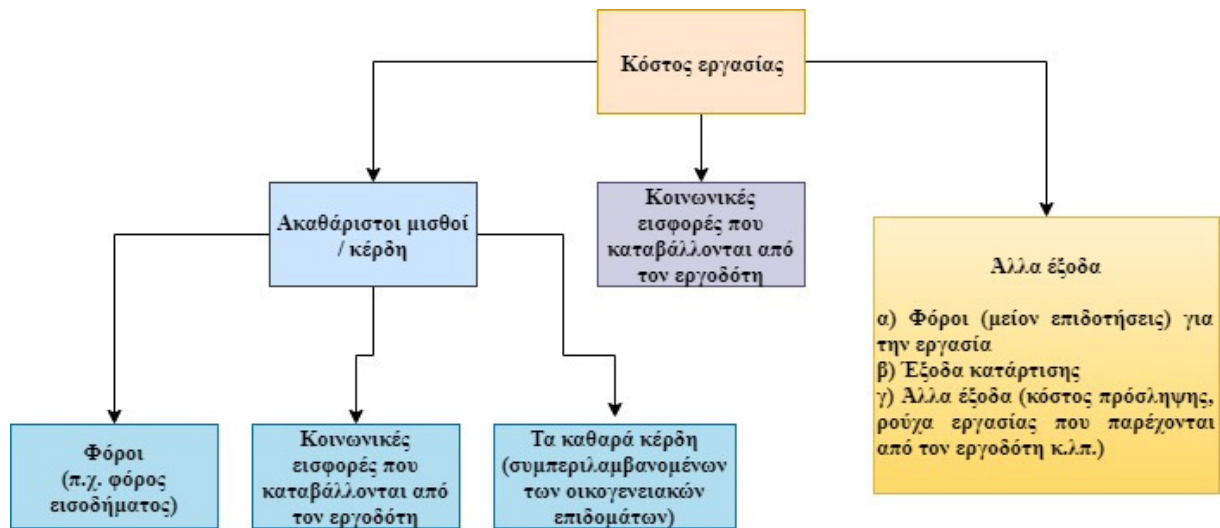
Στη λειτουργία μιας οικονομίας η εργασία διαδραματίζει καθοριστικό ρόλο. Όσον αφορά τις επιχειρήσεις, η εργασία εκπροσωπεί το κόστος (κόστος εργασίας) το οποίο περιέχει, εκτός από τους μισθούς και τα ημερομίσθια των εργαζομένων, και το μη μισθολογικό κόστος, περισσότερο τις εισφορές κοινωνικής ασφάλισης οι οποίες καταβάλλονται από τον εργοδότη. Ως εκ τούτου, πρόκειται για καθοριστικό παράγοντα της επιχειρηματικής ανταγωνιστικότητας, η οποία επηρεάζεται τόσο από το κόστος κεφαλαίου, όπως τους τόκους των δανείων και τα μερίσματα των μετοχών όσο και από μη τιμολογιακά στοιχεία, όπως την επιχειρηματικότητα, τις δεξιότητες και την παραγωγικότητα της εργασίας, την καινοτομία και την τοποθέτηση μάρκας / προϊόντων στην αγορά (europa.eu/eurostat/statistics-Μισθοί και κόστος εργασίας, 2019).

6.2 ΣΥΝΙΣΤΩΣΕΣ ΤΟΥ ΚΟΣΤΟΥΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Αναφορικά με τους εργαζομένους, η αμοιβή που παίρνουν για την εργασία τους, δηλαδή ο μισθός ή αποδοχές, είναι το βασικό τους εισόδημα και επηρεάζει σημαντικά την ικανότητά τους να ξοδεύουν και/ή να αποταμιεύουν. Αν και στον ακαθάριστο μισθό / στις ακαθάριστες αποδοχές συνυπολογίζονται οι εισφορές κοινωνικής ασφάλισης οι οποίες πληρώνονται από τον εργαζόμενο, παρόλα αυτά οι καθαρές αποδοχές υπολογίζονται αφού αφαιρεθούν οι εισφορές και τυχόν ποσά που οφείλονται στο κράτος, όπως οι φόροι εισοδήματος. Με δεδομένο το γεγονός ότι το ύψος των φόρων συναρτάται σε γενικές γραμμές από την κατάσταση του νοικοκυριού σχετικά με το εισόδημα και τη σύνθεσή του, παρόλα αυτά οι καθαρές αποδοχές υπολογίζονται για διάφορες χαρακτηριστικές περιπτώσεις νοικοκυριών (europa.eu/eurostat/statistics-Μισθοί και κόστος εργασίας, 2019).

Οι επιδράσεις στο βιοτικό επίπεδο και την οικονομία της χώρας βάσει της υπουργικής απόφασης οικ. 4241/127/2019 - ΦΕΚ 173/13/30-01-2019

Στο Σχήμα 6.1 συνοψίζεται η σχέση μεταξύ καθαρών αποδοχών, ακαθάριστων αποδοχών / μισθών και κόστους εργασίας.



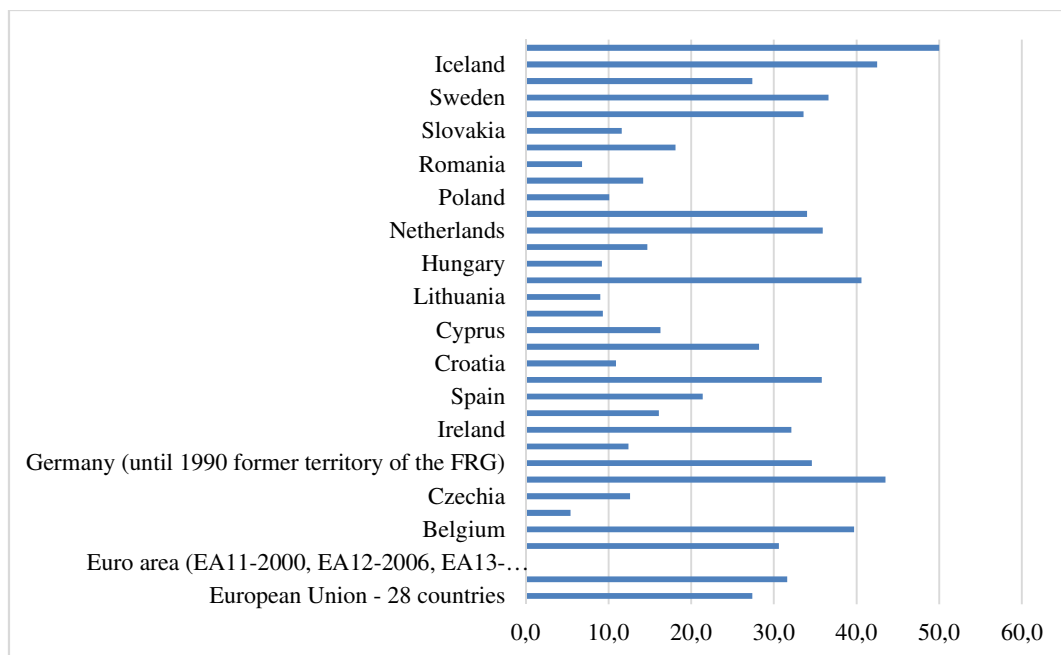
Σχήμα 6.1: Συναρτήσεις του κόστους εργασίας.

Πηγή: (europa.eu/eurostat/statistics-Μισθοί και κόστος εργασίας, 2019).

6.3 ΚΟΣΤΟΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Στην Ευρωπαϊκή Ένωση των 28 το μέσο ωριαίο κόστος εργασίας υπολογίστηκε σε 27,4 € το 2018 και σε 30,6 € στην ευρωζώνη των 19. Παρόλα αυτά, σε αυτό το μέσο κόστος συγκαλύπτονται σημαντικές διαφορές μεταξύ των κρατών μελών της ΕΕ, καθώς το ωριαίο κόστος εργασίας αυξομειώνεται από 5,4 € στη Βουλγαρία ως 43,5 € στη Δανία (Διάγραμμα 6.1), ενώ το μέσο ωριαίο κόστος ήταν ακόμη υψηλότερο στη Νορβηγία (50,0 €) (europa.eu/eurostat/statistics-Μισθοί και κόστος εργασίας, 2019).

Οι επιδράσεις στο βιοτικό επίπεδο και την οικονομία της χώρας βάσει της υπουργικής απόφασης οικ. 4241/127/2019 - ΦΕΚ 173/13/30-01-2019



Διάγραμμα 6.1: Εκτιμώμενο ωριαίο κόστος εργασίας (Ημερομίσθια μισθοί και άλλες δαπάνες εργασίας), 2019.

Πηγή: (europa.eu/eurostat/statistics-Μισθοί και κόστος εργασίας, 2019).

Το κόστος εργασίας αποτελείται από το κόστος μισθών και ημερομισθίων σε συνδυασμό με το μη μισθολογικό κόστος, όπως είναι οι εισφορές κοινωνικής ασφάλισης τις οποίες καταβάλλουν οι εργοδότες. Η αναλογία του μη μισθολογικού κόστους στο συνολικό κόστος εργασίας το 2018, για ολόκληρη την οικονομία, ήταν 23,7 % στην ΕΕ των 28 και 25,6 % στην ευρωζώνη των 19. Επίσης, η αναλογία του μη μισθολογικού κόστους ήταν σημαντικά διαφορετικό μεταξύ των κρατών μελών της ΕΕ. Πιο συγκεκριμένα, η πιο υψηλή αναλογία μη μισθολογικού κόστους σημειώθηκε στη Γαλλία (32,6 %), στη Σουηδία (32,3 %), στη Λιθουανία (29,2 %) και στην Ιταλία (28,4 %), ενώ η χαμηλότερη αναλογία παρουσιάστηκε στη Μάλτα (6,1 %), στο Λουξεμβούργο (11,1 %), στη Δανία (14,1 %), στην Κροατία (15,3 %) και στην Ιρλανδία (15,4 %) (europa.eu/eurostat/statistics-Μισθοί και κόστος εργασίας, 2019).

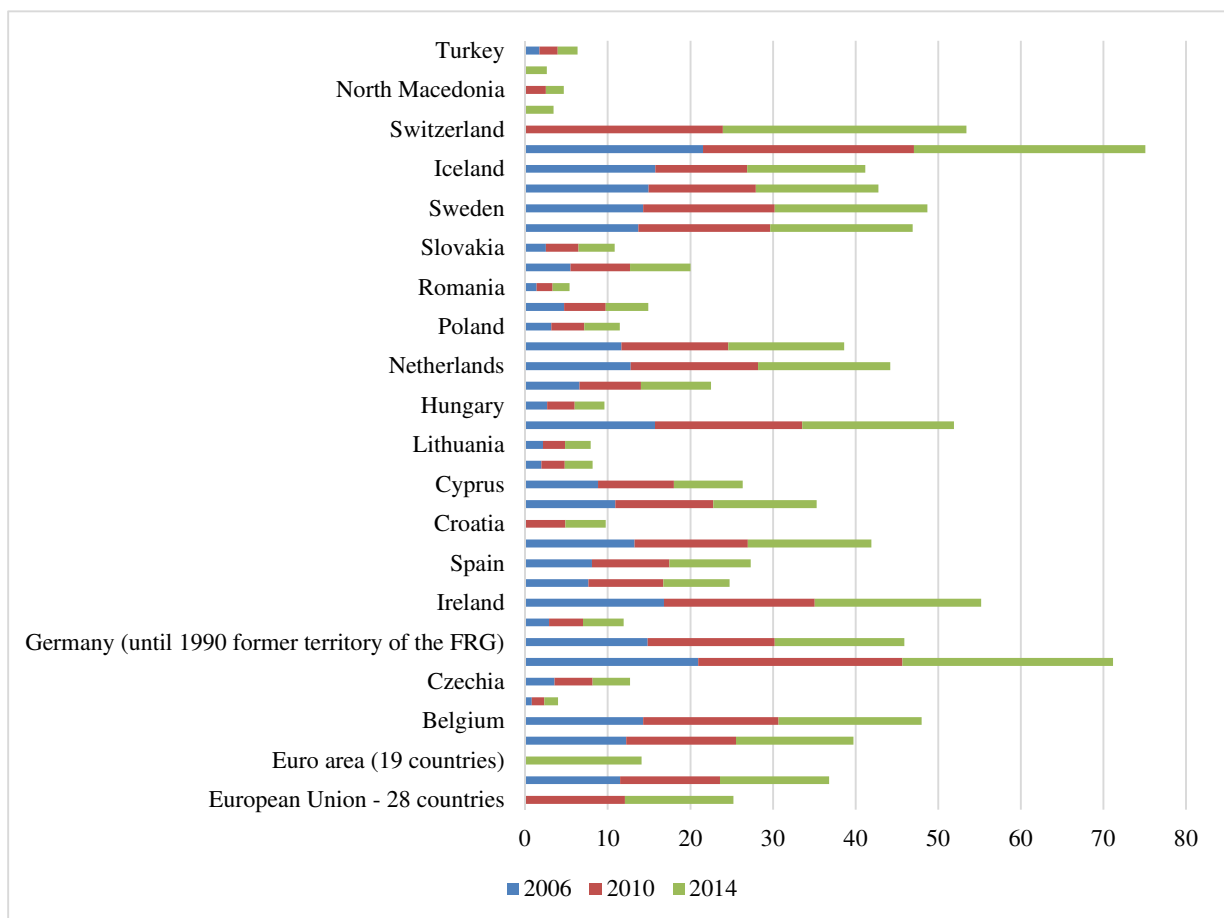
6.4 ΑΚΑΘΑΡΙΣΤΟΙ ΜΙΣΘΟΙ / ΑΠΟΔΟΧΕΣ

6.4.1 Διάμεσες αποδοχές

Οι ακαθάριστες αποδοχές είναι το μεγαλύτερο μέρος του κόστους εργασίας. Οι υψηλότερες διάμεσες ακαθάριστες ωριαίες αποδοχές σε ευρώ το 2014 σημειώθηκαν στη

Οι επιδράσεις στο βιοτικό επίπεδο και την οικονομία της χώρας βάσει της υπουργικής απόφασης οικ. 4241/127/2019 - ΦΕΚ 173/13/30-01-2019

Δανία (25,52 €) και κατόπιν στην Ιρλανδία (20,16 €), στη Σουηδία (18,46 €), στο Λουξεμβούργο (18,38 €), στο Βέλγιο (17,32 €) και στη Φινλανδία (17,24 €). Αντίθετα, οι πιο χαμηλές διάμεσες ακαθάριστες ωριαίες αποδοχές σε ευρώ σημειώθηκαν στη Βουλγαρία (1,67 €) και στη Ρουμανία (2,03 €) ενώ ακολουθούσαν η Λιθουανία (3,11 €), η Λετονία (3,35 €) και η Ουγγαρία (3,59 €). Το παραπάνω μεταφράζεται ως εξής: σε όλα τα κράτη μέλη της ΕΕ, οι υψηλότερες εθνικές διάμεσες ακαθάριστες ωριαίες αποδοχές εκφραζόμενες σε ευρώ ήταν 15 φορές υψηλότερες από τις χαμηλότερες. Όταν όμως προσαρμόζονταν βάσει των επιπέδων των τιμών δηλαδή μετατρέπονταν σε μονάδες αγοραστικής δύναμης (ΜΑΔ), τότε η υψηλότερη μέση τιμή ήταν πέντε φορές υψηλότερη από τη χαμηλότερη μέση τιμή, οι δε Δανία και Βουλγαρία αντιπροσώπευαν και πάλι τα δύο άκρα του φάσματος.

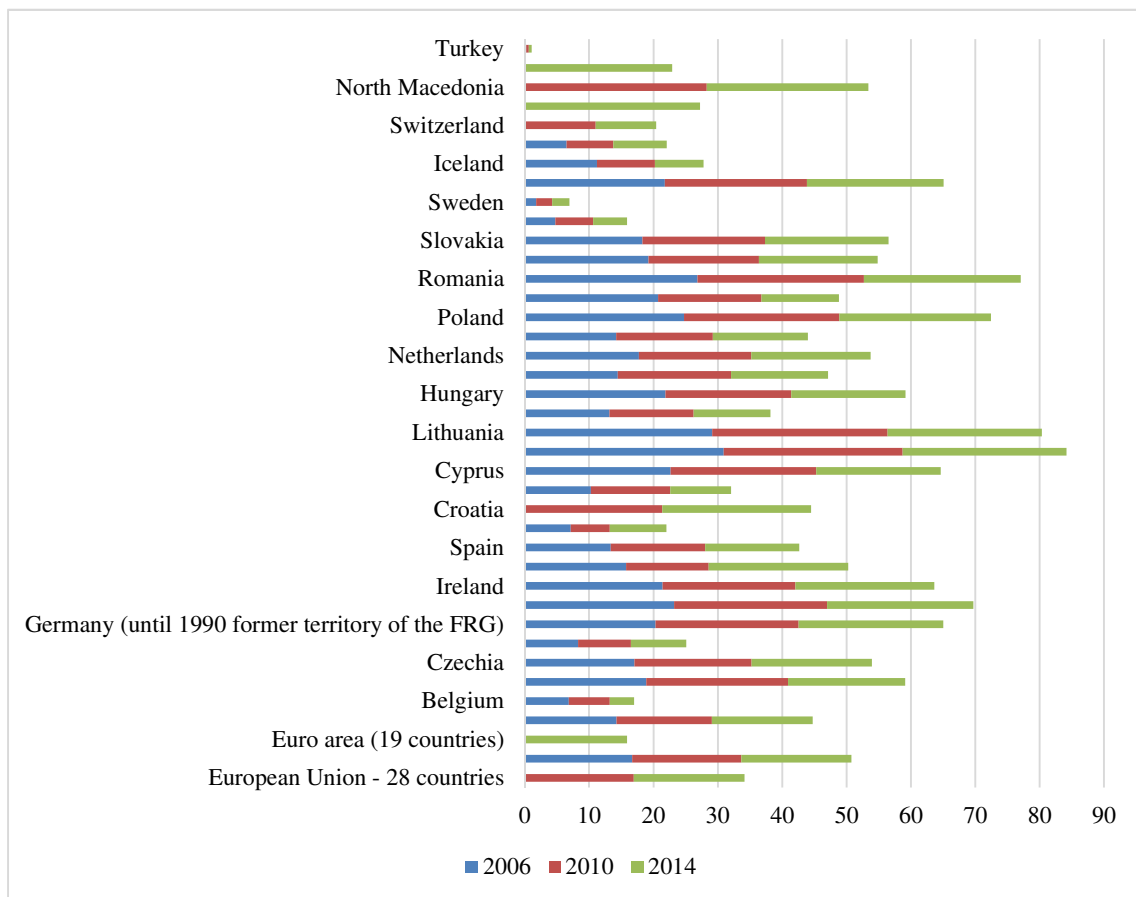


Διάγραμμα 6.2: Διάμεσες ακαθάριστες ωριαίες αποδοχές, σύνολο μισθωτών (εκτός των μαθητευομένων), 2014.

Πηγή: (europa.eu/eurostat/statistics-Μισθοί και κόστος εργασίας, 2019).

6.4.2 Χαμηλόμισθοι

Οι εργαζόμενοι που κερδίζουν τα δύο τρίτα ή λιγότερο των εθνικών διάμεσων ακαθάριστων ωριαίων αποδοχών ορίζονται ως χαμηλόμισθοι. Στην ΕΕ των 28 το 2014 ένα ποσοστό 17,2 % των εργαζομένων ήταν χαμηλόμισθοι, ενώ στην ευρωζώνη το αντίστοιχο ποσοστό ήταν 15,9 %. Επίσης, μεταξύ των κρατών μελών της ΕΕ το ποσοστό των χαμηλόμισθων εργαζομένων ποικίλλει σημαντικά. Ενδεικτικά, αναφέρεται ότι τα υψηλότερα ποσοστά καταγράφηκαν στη Λετονία (25,5 %), στη Ρουμανία (24,4 %), στη Λιθουανία (24,0 %) και στην Πολωνία (23,6 %), ενώ ακολούθησαν η Κροατία (23,1 %), η Εσθονία (22,8 %), η Γερμανία (22,5 %) και η Ελλάδα (21,7 %). Αντίθετα, λιγότεροι από το 10 % των εργαζομένων ήταν χαμηλόμισθοι στη Σουηδία (2,6 %), στο Βέλγιο (3,8 %), στη Φινλανδία (5,3 %), στη Δανία (8,6 %), στη Γαλλία (8,8 %) και στην Ιταλία (9,4 %).

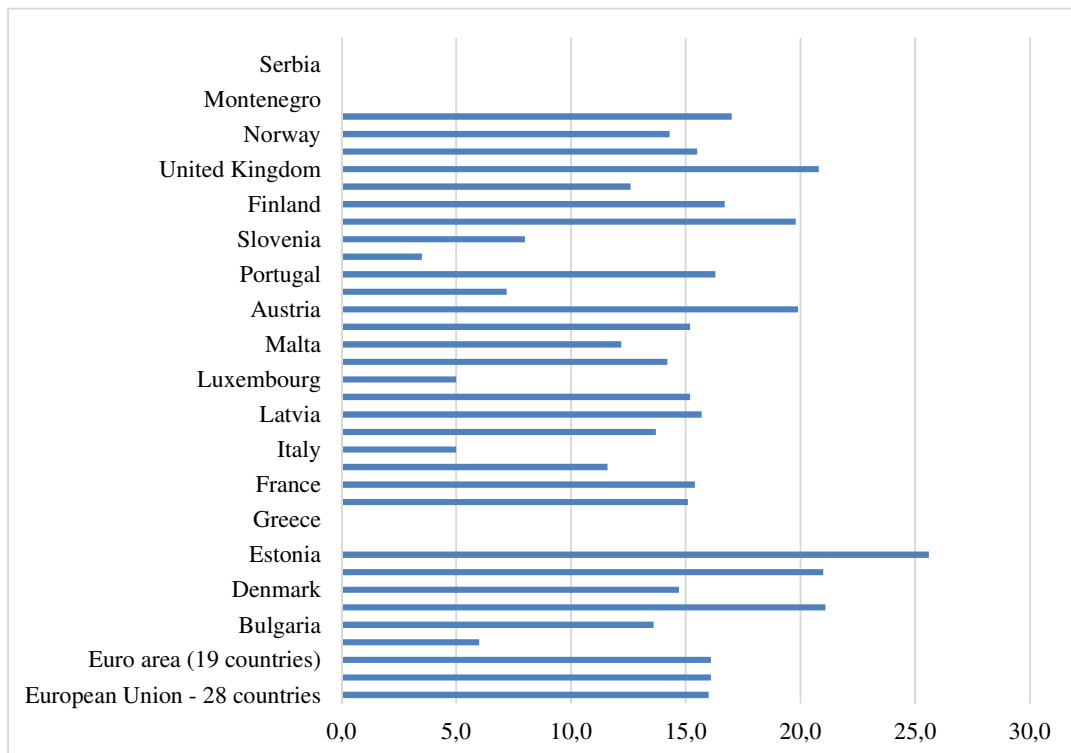


Διάγραμμα 6.3: Χαμηλόμισθοι — μισθωτοί (εκτός των μαθητευομένων) με αποδοχές έως και τα δύο τρίτα των διάμεσων ακαθάριστων ωριαίων αποδοχών, 2014 (% των μισθωτών).

Πηγή: (europa.eu/eurostat/statistics-Μισθοί και κόστος εργασίας, 2019).

6.5 ΜΙΣΘΟΛΟΓΙΚΟ ΧΑΣΜΑ ΜΕΤΑΞΥ ΤΩΝ ΔΥΟ ΦΥΛΩΝ

Μεταξύ των δύο φύλων το μισθολογικό χάσμα σε μη διορθωμένη μορφή αποτελεί σημαντικό δείκτη για τη μέτρηση των διαφορών στις μέσες αποδοχές μεταξύ ανδρών και γυναικών στην ΕΕ. Στο σύνολο της ΕΕ των 28 το 2017 οι γυναίκες αμείβονταν, κατά μέσο όρο, 16,0 % λιγότερο από τους άνδρες, ενώ στην ευρωζώνη η διαφορά αυτή ανήλθε στο 16,1 %. Ως προς τη μέση αμοιβή μεταξύ των δύο φύλων οι μικρότερες διαφορές διαπιστώθηκαν στη Ρουμανία, την Ιταλία, το Λουξεμβούργο, το Βέλγιο, την Πολωνία και τη Σλοβενία (διαφορά μικρότερη από 10,0 % στην κάθε χώρα). Τέλος, το μεγαλύτερο μισθολογικό χάσμα μεταξύ των δύο φύλων εντοπίστηκε στην Εσθονία (25,6 %), στην Τσεχία (21,1 %), στη Γερμανία (21,0 %) και στο Ηνωμένο Βασίλειο (20,8 %) (Διάγραμμα 6.4).



Διάγραμμα 6.4: Μισθολογικό χάσμα μεταξύ των δύο φύλων, σε μη διορθωμένη μορφή, 2017 (διαφορά μεταξύ των μέσων ακαθάριστων ωριαίων αποδοχών ανδρών και γυναικών μισθωτών, ως ποσοστό % των ακαθάριστων αποδοχών των ανδρών).

Πηγή: (europa.eu/eurostat/statistics-Μισθοί και κόστος εργασίας, 2019).

Σε αυτό το μισθολογικό χάσμα μεταξύ των δύο φύλων συμβάλλουν διάφορα θέματα. Τέτοια θέματα είναι οι διαφορές ως προς τον βαθμό συμμετοχής στο εργατικό δυναμικό, οι διαφορές σχετικά με τις δραστηριότητες και τα επαγγέλματα που τείνουν να είναι

Οι επιδράσεις στο βιοτικό επίπεδο και την οικονομία της χώρας βάσει της υπουργικής απόφασης οικ. 4241/127/2019 - ΦΕΚ 173/13/30-01-2019

ανδροκρατούμενα ή γυναικοκρατούμενα, οι διαφορές σχετικά με τον βαθμό στον οποίο άνδρες και γυναίκες εργάζονται με μερική απασχόληση, καθώς και η νοοτροπία των τμημάτων προσωπικού στο πλαίσιο ιδιωτικών και δημόσιων φορέων αναλογικά με την εξέλιξη της σταδιοδρομίας και της άδειας άνευ αποδοχών και/ή της άδειας μητρότητας/γονικής άδειας. Κάποιοι από τους υποκείμενους παράγοντες που μπορούν, κάπως, να εξηγήσουν το μισθολογικό χάσμα μεταξύ των δύο φύλων είναι ο τομεακός και επαγγελματικός διαχωρισμός, η εκπαίδευση και κατάρτιση, η ενημέρωση και η διαφάνεια, όπως και οι άμεσες διακρίσεις. Μεταξύ των φύλων το μισθολογικό χάσμα αντικατοπτρίζει και άλλου είδους ανισότητες, όπως την ασύμμετρη συμμετοχή των γυναικών στις οικογενειακές υποχρεώσεις και τις επακόλουθες δυσκολίες σχετικά με τον συνδυασμό επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής. Πλήθος γυναικών απασχολούνται με μερική απασχόληση ή με άτυπες συμβάσεις. Από τη μια πλευρά αυτό το καθεστώς τους επιτρέπει να παραμένουν στην αγορά εργασίας ενώ ανταποκρίνονται και στις οικογενειακές τους υποχρεώσεις, από την άλλη όμως πιθανόν να έχει αρνητικό αντίκτυπο στην αμοιβή, την εξέλιξη της σταδιοδρομίας, τις προοπτικές προαγωγής και τις συντάξεις τους.

6.6 ΚΑΘΑΡΕΣ ΑΠΟΔΟΧΕΣ ΚΑΙ ΦΟΡΟΛΟΓΙΚΗ ΕΠΙΒΑΡΥΝΣΗ

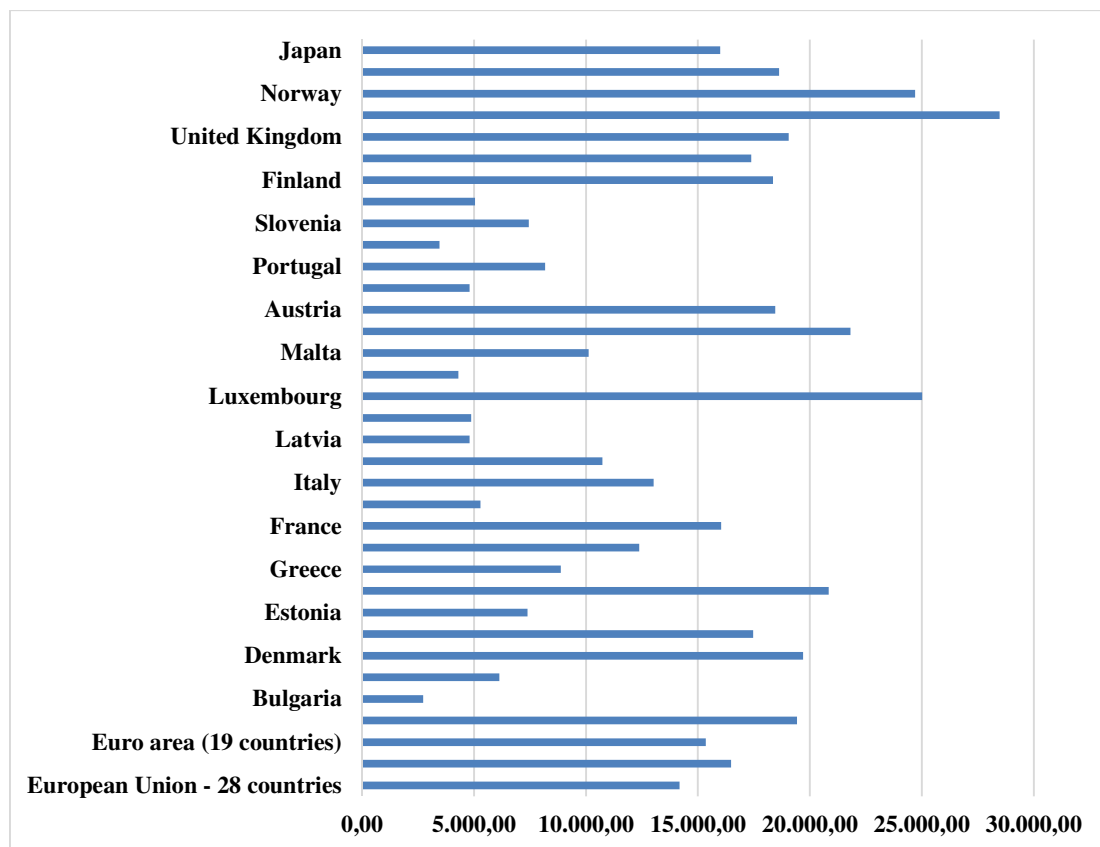
Τα στοιχεία που ακολουθούν βασίζονται σε ένα ευρέως αναγνωρισμένο μοντέλο το οποίο ανέπτυξε ο ΟΟΣΑ, όπου τα αριθμητικά στοιχεία λαμβάνονται από εθνικές πηγές (περισσότερες λεπτομέρειες υπάρχουν στον ιστότοπο OECD - Benefits and wages).

6.6.1 Καθαρές αποδοχές

Οι πληροφορίες για τις καθαρές αποδοχές λειτουργούν συμπληρωματικά για τα στοιχεία των ακαθάριστων αποδοχών όσον αφορά το διαθέσιμο εισόδημα. Αυτό σημαίνει ότι αφαιρείται ο φόρος εισοδήματος και οι εισφορές κοινωνικής ασφάλισης των εργαζομένων από τα ακαθάριστα ποσά και την προσθήκη των οικογενειακών επιδομάτων (χρηματικά ποσά που καταβάλλονται για τα συντηρούμενα τέκνα), όταν πρόκειται για νοικοκυριά με παιδιά.

Οι καθαρές αποδοχές το 2018 άγαμου χωρίς παιδιά, ο οποίος κέρδιζε ποσοστό 100 % των μέσων αποδοχών ενός εργαζομένου στην επιχειρηματική οικονομία, κυμάνθηκαν από 5 500 € στη Βουλγαρία ως 41.900 € στο Λουξεμβούργο. Στα ίδια δύο κράτη μέλη της ΕΕ σημειώθηκαν, αντίστοιχα, οι πιο χαμηλές (6.100 €) και οι πιο υψηλές (56.300 €) μέσες καθαρές αποδοχές για έγγαμο ζευγάρι με δύο παιδιά και ένα μόνο εισόδημα (Διάγραμμα 6.5).

Οι επιδράσεις στο βιοτικό επίπεδο και την οικονομία της χώρας βάσει της υπουργικής απόφασης οικ. 4241/127/2019 - ΦΕΚ 173/13/30-01-2019



Διάγραμμα 6.5: Ετήσιες καθαρές αποδοχές, 2018.

Πηγή: (europa.eu/eurostat/statistics-Μισθοί και κόστος εργασίας, 2019).

Στην περίπτωση που εργάζονται και τα δύο μέλη ενός έγγαμου ζευγαριού, στο Λουξεμβούργο καταγράφηκαν οι υψηλότερες ετήσιες καθαρές αποδοχές, ύψους 93.400 € για ζευγάρι με δύο παιδιά και 85.800 € για ζευγάρι χωρίς παιδιά. Αντίθετα, στη Βουλγαρία καταγράφηκαν οι χαμηλότερες καθαρές αποδοχές, ύψους 11.100 €, για ζευγάρι με δύο παιδιά και 11 000 € για ζευγάρι χωρίς παιδιά.

6.6.2 Φορολογική επιβάρυνση

Οι δείκτες φορολογικού συντελεστή (φορολογική επιβάρυνση επί του κόστους εργασίας, παγίδα ανεργίας και παγίδα εργασίας με χαμηλές αποδοχές) έχουν ως στόχο την παρακολούθηση της ελκυστικότητας της εργασίας. Στον πίνακα 6.1 παρουσιάζονται οι δείκτες που αφορούν έναν χαμηλόμισθο ο οποίος κερδίζει τα δύο τρίτα (το 67 %, ακριβέστερα) των μέσων αποδοχών ενός εργαζομένου στην επιχειρηματική οικονομία (NACE αναθ. 2, τομείς Β έως Ν) και είναι άγαμος χωρίς παιδιά.

Οι επιδράσεις στο βιοτικό επίπεδο και την οικονομία της χώρας βάσει της υπουργικής απόφασης οικ. 4241/127/2019 - ΦΕΚ 173/13/30-01-2019

Ο πρώτος δείκτης, δηλαδή η φορολογική επιβάρυνση επί του κόστους εργασίας, υπολογίζει την επιβάρυνση των φόρων και των εισφορών κοινωνικής ασφάλισης αναφορικά με το κόστος εργασίας. Πρόκειται για φόρος εισοδήματος επί των ακαθάριστων μισθολογικών αποδοχών μαζί με τις εισφορές κοινωνικής ασφάλισης τις οποίες καταβάλλουν εργαζόμενοι και εργοδότες και εκφράζεται ως ποσοστό του συνολικού κόστους εργασίας. Στην ΕΕ των 28 η φορολογική επιβάρυνση ανέβηκε σε ποσοστό 38,2 % (40,9 % στην ευρωζώνη) το 2018. Επίσης, την ίδια χρονιά καταγράφηκαν οι υψηλότερες φορολογικές επιβαρύνσεις για τους χαμηλόμισθους στο Βέλγιο, στην Τσεχία, στη Γερμανία, στη Γαλλία, στην Ιταλία, στην Ουγγαρία, στην Αυστρία και στη Σουηδία (σε κάθε χώρα άνω του 40,0 %). Αντίθετα, η χαμηλότερη φορολογική επιβάρυνση για τους χαμηλόμισθους σημειώθηκε στην Ιρλανδία, στην Κύπρο, στη Μάλτα και στο Ηνωμένο Βασίλειο (και στις τρεις χώρες κάτω του 30,0 %).

Πίνακας 6.1: Δείκτες φορολογικού συντελεστή για τους χαμηλόμισθους - άγαμο άτομο χωρίς παιδιά, 2018 (%)

GEO/TIME	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
European Union - 28 countries	:	:	:	:	39,4	39,0	38,4	38,3	38,2	38,2
European Union - 15 countries (1995-2004)	39,8	39,9	40,1	40,1	39,7	39,1	38,5	38,4	38,3	38,3
€o area (19 countries)	41,9	42,1	42,6	42,8	42,5	41,9	41,3	41,0	41,0	40,9
Belgium	50,0	50,4	50,6	50,5	50,0	49,9	49,4	47,5	47,3	46,1
Bulgaria	33,8	32,5	33,6	33,6	33,6	33,6	33,6	33,6	34,3	34,9
Czechia	38,8	39,0	39,7	39,4	39,4	39,7	40,0	40,3	40,8	41,4
Denmark	34,8	33,5	33,7	33,8	33,3	33,1	33,4	33,4	33,3	32,6
Germany (until 1990 former territory of the FRG)	45,9	44,9	45,6	45,5	45,1	45,2	45,3	45,4	45,4	45,4
Estonia	37,8	38,7	39,0	39,2	38,8	39,0	38,0	37,9	38,0	32,7
Ireland	23,2	24,2	24,0	24,2	25,2	25,3	24,9	24,3	24,0	24,3
Greece	36,6	35,8	39,5	39,5	37,3	36,3	35,0	36,4	36,8	37,0
Spain	34,4	36,5	36,8	37,2	37,2	37,3	35,9	35,8	35,8	35,9
France	46,6	46,8	47,0	46,9	45,5	45,0	43,3	42,9	42,8	43,0
Croatia	:	:	:	:	34,7	35,8	35,0	35,1	33,4	34,3
Italy	43,5	44,0	44,5	44,7	44,9	41,9	40,8	40,8	40,7	40,8
Cyprus	:	:	:	:	:	17,3	:	:	17,3	17,3

Οι επιδράσεις στο βιοτικό επίπεδο και την οικονομία της χώρας βάσει της υπουργικής απόφασης οικ. 4241/127/2019 - ΦΕΚ 173/13/30-01-2019

Latvia	39,6	43,2	43,2	43,3	42,8	42,1	41,7	41,8	41,9	38,7
Lithuania	38,9	38,8	38,9	39,2	39,5	39,0	39,3	39,0	37,8	37,2
Luxembourg	28,6	28,8	30,6	30,4	31,2	31,6	32,4	32,5	30,2	30,5
Hungary	46,2	43,8	45,2	47,9	49,0	49,0	49,0	48,3	46,2	45,0
Malta	21,7	22,2	23,0	23,4	23,6	23,4	23,6	23,4	23,9	24,5
Netherlands	33,3	33,6	33,5	33,3	32,7	31,9	32,0	30,4	30,4	31,0
Austria	43,3	43,5	43,9	44,2	44,6	44,9	45,1	43,0	43,1	43,3
Poland	33,1	33,3	33,4	34,7	34,8	34,9	35,0	34,9	35,0	35,1
Portugal	31,9	32,2	32,3	32,6	35,2	34,9	36,3	36,5	36,6	36,5
Romania	43,1	43,4	43,3	43,4	40,8	41,0	38,3	37,9	38,3	37,3
Slovenia	39,7	38,6	38,7	38,6	38,5	38,6	38,6	38,7	40,0	39,8
Slovakia	34,4	34,7	36,1	36,9	38,5	38,7	38,8	39,0	39,3	39,5
Finland	37,2	36,8	36,8	36,8	37,6	38,0	37,9	38,3	36,9	36,4
Sweden	41,3	40,7	40,7	40,8	40,9	40,5	40,6	40,8	40,9	41,0
United Kingdom	29,2	29,4	28,5	27,9	26,8	26,2	26,0	26,1	26,3	26,2
Iceland	26,1	28,4	29,5	29,3	29,8	29,7	30,3	30,3	29,9	30,3
Norway	34,1	34,1	34,3	34,2	34,1	33,8	33,7	33,2	32,9	32,7
United States	28,0	28,3	27,8	27,8	29,4	29,5	29,2	29,2	29,2	27,5
Japan	27,8	28,9	29,5	29,9	30,3	30,6	30,9	31,0	31,1	31,2

Πηγή: (europa.eu/eurostat/statistics-Μισθοί και κόστος εργασίας, 2019).

Ο δεύτερος δείκτης, δηλαδή η παγίδα της ανεργίας, υπολογίζει την αναλογία (ως ποσοστό) της αύξησης των ακαθάριστων αποδοχών που «χάνεται» εξαιτίας της φορολόγησης με υψηλότερο φορολογικό συντελεστή και καταβολή υψηλότερων εισφορών κοινωνικής ασφάλισης από τους εργαζομένους και εξαιτίας της κατάργησης του επιδόματος ανεργίας και άλλων επιδομάτων όταν ένας άνεργος βρίσκει εργασία. Η παγίδα της ανεργίας το 2018 ανήλθε στο 73,1 % στην ΕΕ των 28 (75,7 % στην ευρωζώνη). Το υψηλότερο ποσοστό καταγραφόταν στο Λουξεμβούργο (90,8 %) ενώ το χαμηλότερο στην Εσθονία (32,2 %).

Ο τρίτος δείκτης, δηλαδή η παγίδα της εργασίας με χαμηλές αποδοχές, υπολογίζει την αναλογία (ως ποσοστό) της αύξησης των ακαθάριστων αποδοχών που «εξαφανίζεται» λόγω φορολόγησης, μέσω των συνδυασμένων επιπτώσεων του φόρου εισοδήματος, των εισφορών κοινωνικής ασφάλισης που καταβάλλουν οι εργαζόμενοι, και πιθανής κατάργησης επιδομάτων σε περίπτωση που οι ακαθάριστες αποδοχές αυξηθούν από 33 % σε 67 % των μέσων αποδοχών ενός εργαζομένου. Το 2018 η παγίδα εργασίας με χαμηλές αποδοχές

Οι επιδράσεις στο βιοτικό επίπεδο και την οικονομία της χώρας βάσει της υπουργικής απόφασης οικ. 4241/127/2019 - ΦΕΚ 173/13/30-01-2019

καταγράφηκε σε ποσοστό 39,0 % στην ΕΕ των 28 (42,2 % στην ευρωζώνη), ενώ το χαμηλότερο ποσοστό σημειώθηκε στην Κύπρο (10,3 %) ενώ το υψηλότερο στο Βέλγιο (59,7 %) (europa.eu/eurostat/statistics-Μισθοί και κόστος εργασίας, 2019).

7 ΚΕΦΑΛΑΙΟ: «ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ»

Το βιοτικό επίπεδο σε ένα άτομο ή μια κοινωνικοοικονομική τάξη είναι το επίπεδο του πλούτου, της άνεση, των υλικών αγαθών, και των αναγκαίων που έχουν στη διάθεσή τους σε μια συγκεκριμένη γεωγραφική περιοχή, συνήθως μια χώρα.

Το βιοτικό επίπεδο μετράται γενικά με πρότυπα όπως το πραγματικό εισόδημα (προσαρμοσμένο στον πληθωρισμό) ανά άτομο και το ποσοστό φτώχειας. Εφαρμόζονται επίσης πολλά άλλα μέτρα όπως η πρόσβαση και η ποιότητα της υγειονομικής περίθαλψης, η ανισότητα της αύξησης των εισοδημάτων και τα εκπαιδευτικά πρότυπα, αλλά και διάφορους δείκτες του Οργανισμού Οικονομικής Συνεργασίας και Ανάπτυξης.

Σύμφωνα με έκθεση για την Ανθρώπινη Ανάπτυξη του 2018 από το Πρόγραμμα Ανάπτυξης των Ηνωμένων Εθνών, όπως καταγράφηκε στις 14 Σεπτεμβρίου 2018 και υπολογίζει τις τιμές HDI, η Ελλάδα κατέχει την 31^η θέση.

Ο Δείκτης Οικονομικής Ελευθερίας είναι ένας ετήσιος δείκτης κατάταξης που δημιουργήθηκε το 1995 και μετρά τον βαθμό της οικονομικής ελευθερίας στα έθνη / χώρες του κόσμου, η Ελλάδα κατέχει την 115^η θέση.

Ο «Δείκτης Καλύτερης Ζωής» του ΟΟΣΑ / Οργανισμός Οικονομικής Συνεργασίας και Ανάπτυξης (OECD / Better Life Index), από τον Μάιο του 2011 αποτελεί μια πρώτη προσπάθεια να συγκεντρωθούν διεθνώς συγκρίσιμα μέτρα ευημερίας σύμφωνα με τις συστάσεις της Επιτροπής σχετικά με τη μέτρηση της οικονομικής απόδοσης και της κοινωνικής προόδου, γνωστή και ως επιτροπή Stiglitz-Sen-Fitoussi. Η Ελλάδα κατέχει την 36^η θέση.

Μετά την πολύχρονη ύφεση η ελληνική οικονομία διατελεί σε περίοδο ανάκαμψης. Για το τρέχον έτος ο ρυθμός πραγματικής αύξησης επίκειται γύρω στο 2%, παραπλήσιος δηλαδή και με του περασμένου έτους. Οι εξαγωγές καταγράφουν ισχυρή δυναμική, η οποία, ενώ έγκειται στη διεθνή συγκυρία η οποία συνεχίζει να είναι συμφέρουσα, ωστόσο αντανακλά και τη στροφή κλάδων και επιχειρήσεων προς τις εξαγωγές, η οποία συντελέστηκε βαθμιαία κατά την τελευταία δεκαετία.

Ο Δείκτης Οικονομικού Κλίματος το πρώτο τρίμηνο του 2019 δεν μεταβλήθηκε συγκριτικά με το αμέσως προηγούμενο. Συνεπώς, η ελληνική οικονομία γενικά εμφανίζεται να εντοπίζεται στο πρόσφατο διάστημα σε περίοδο αναμονής.

Οι επιδράσεις στο βιοτικό επίπεδο και την οικονομία της χώρας βάσει της υπουργικής απόφασης οικ. 4241/127/2019 - ΦΕΚ 173/13/30-01-2019

Τάσεις οικονομικών μεγεθών:

- **Βιομηχανία:** παρουσίασε μικρή αύξηση βιομηχανικής παραγωγής το 2018, σαφώς μικρότερη από την προηγούμενη χρονιά (+1,1% αντί + 4,1%).
- **Κατασκευές:** παρουσιάστηκε οριακή ενίσχυση στις Κατασκευές κατά 1,0%, από οικοδομική δραστηριότητα, όχι δημόσια έργα, αντί μείωσης 15,1% το 2017. Σταθερές οι άδειες, αυξάνεται ο όγκος 22,8% (αντί 18,4% το 2017) και η επιφάνεια 21,4% (αντί 19,5%).
- **Τουριστικός τομέας:** εμφανίστηκε αύξηση στο 9,0% στο 2018 αντί 8,2% την προηγούμενη χρονιά. Σημαντική ενίσχυση εισπράξεων στην αρχή του έτους (+53,2% τον Ιανουάριο).
- **Λιανικό Εμπόριο:** ενίσχυση του Λιανικού Εμπορίου την προηγούμενη χρονιά, με ρυθμό ελαφρά υψηλότερο σε σχέση με το 2017 (1,5% αντί 1,2%)

Το 2018 το ποσοστό ανεργίας έφτασε στο 19,3% από 21,5% ένα έτος πριν. Στο 19,6% μειώθηκε το μη εποχικά προσαρμοσμένο ποσοστό ανεργίας τον Ιανουάριο του 2019 από 20,9% τον Ιανουάριο του 2018.

Η Ελλάδα αποδίδει καλά σε λίγα μόνο μέτρα ευημερίας σε σχέση με τις περισσότερες άλλες χώρες του Δείκτη Καλύτερης Ζωής.

Σε αυτό προσπαθεί να συμβάλει και η υπουργική απόφαση οικ. 4241/127/2019 - ΦΕΚ 173/13/30-01-2019 «Καθορισμός κατώτατου μισθού και κατώτατου ημερομισθίου για τους υπαλλήλους & τους εργατοτεχνίτες όλης της χώρας».

Στην εγκύκλιο «Οδηγίες για την εφαρμογή του κατώτατου μισθού και του κατώτατου ημερομισθίου για τους υπαλλήλους και τους εργατοτεχνίτες όλης της χώρας» της 18/2/2019, με την υπ' αριθμ. οικ. 4241/127/30.1.2019 απόφαση της Υπουργού Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Κοινωνικής Αλληλεγγύης (Β' 173) ορίζεται, στο πλαίσιο των διατάξεων του άρθρου 103 του ν. 4172/2013 (Α' 167), όπως ισχύει, ο νόμιμος κατώτατος μισθός και το νόμιμο κατώτατο ημερομίσθιο, για πλήρη απασχόληση, που αφορά τους υπαλλήλους και τους εργατοτεχνίτες όλης της χώρας.

Τα πλεονεκτήματα του κατώτατου μισθού είναι τα εξής:

- 1ο. Οι αυξήσεις του κατώτατου μισθού είναι πιο πιθανό να αφήνουν εισοδηματικά οφέλη στους ανειδίκευτους εργαζόμενους κατά τη διάρκεια της κορυφής του επαγγελματικού κύκλου, παρά στο κάτω άκρο του.

Οι επιδράσεις στο βιοτικό επίπεδο και την οικονομία της χώρας βάσει της υπουργικής απόφασης οικ. 4241/127/2019 - ΦΕΚ 173/13/30-01-2019

- 2ο. Οι αυξήσεις του κατώτατου μισθού είναι πιθανόν να ενισχύσουν τη μακροοικονομική ανάπτυξη, στην περίπτωση που η παραγωγικότητα μετατραπεί σε τομείς με πιο υψηλή εξειδίκευση, ίσως παρακινώντας τους ανειδίκευτους εργαζομένους σε περαιτέρω εκπαίδευση.
- 3ο. Οι επιπτώσεις στην απασχόληση είναι ίδιες είτε οι αυξήσεις του κατώτατου μισθού οφείλονται στον πληθωρισμό είτε όχι.

Η αύξηση του κατώτατου μισθού πολλαπλασιάζει τα εργασιακά κέρδη και τις τιμές, ελαττώνει τα οφέλη και την επαγγελματική εκπαίδευση και προξενεί αρνητικές επιδράσεις στην εργασία και τις ώρες εργασίας, προκαλώντας τελικά σε μείωση του ΑΕΠ. Αφετέρου, η αύξηση του κατώτατου μισθού έχει τη δυνατότητα να πολλαπλασιάσει τα κέρδη των ανειδίκευτων οι οποίοι εξακολουθούν να εργάζονται. Και στην περίπτωση που αυτοί δαπανούν περισσότερο από τους ιδιοκτήτες ή τους ανειδίκευτους που έμειναν άνεργοι, τότε το ΑΕΠ αυξάνεται.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

- Biggeri, M., & Mauro, V. (2018, 8). Towards a more 'Sustainable' Human Development Index: Integrating the environment and freedom. *Ecological Indicators*, 91, σσ. 220-231.
- Civic Engagement-OECD. (2019, 7). *Civic Engagement*. Ανάκτηση από OECD: <http://www.oecdbetterlifeindex.org/topics/civic-engagement/>
- Community-OECD. (2019, 7). *Community*. Ανάκτηση από OECD: <http://www.oecdbetterlifeindex.org/topics/community/>
- Education-OECD. (2019, 7). *Education*. Ανάκτηση από OECD: <http://www.oecdbetterlifeindex.org/topics/education/>
- Eisenberg, B. (2015, 1). The multivariate Gini ratio. *Statistics & Probability Letters*, 96, σσ. 292-298.
- Encyclopaedia Britannica / Standard of living. (2019). *Standard of living*. Ανάκτηση από Encyclopaedia Britannica: <https://www.britannica.com/topic/standard-of-living#accordion-article-history>
- Environment-OECD. (2019, 7). *Environment*. Ανάκτηση από OECD: <http://www.oecdbetterlifeindex.org/topics/environment/>
- europa.eu/eurostat/statistics- κατώτατος μισθός. (2019, 12). *Στατιστικά στοιχεία για τους κατώτατους μισθούς*. Ανάκτηση από europa.eu/eurostat/statistics: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Minimum_wage_statistics/el&oldid=294094
- europa.eu/eurostat/statistics-Μισθοί και κόστος εργασίας. (2019, 12). *Μισθοί και κόστος εργασίας*. Ανάκτηση από europa.eu/eurostat/statistics: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Wages_and_labour_costs/el#CE.A3.CF.85.CE.BD.CE.B9.CF.83.CF.84.CF.8E.CF.83.CE.B5.CF.82_.CF.84.CE.BF.CF.85_.CE.BA.CF.8C.CF.83_.CF.84.CE.BF.CF.85.CF.82_.CE.B5.CF.81.CE.B3.CE.B1.CF.83.CE.AF.CE
- Greco, S., Ishizaka, A., Resce, G., & Torrìsi, G. (2019, 2 4). Measuring well-being by a multidimensional spatial model in OECD Better Life Index framework. *Socio-Economic Planning Sciences*.

Οι επιδράσεις στο βιοτικό επίπεδο και την οικονομία της χώρας βάσει της υπουργικής απόφασης οικ. 4241/127/2019 - ΦΕΚ 173/13/30-01-2019

- Health-OECD. (2019, 7). *Health*. Ανάκτηση από OECD: <http://www.oecdbetterlifeindex.org/topics/health/>
- Jobs-OECD. (2019, 7). *Jobs*. Ανάκτηση από OECD: <http://www.oecdbetterlifeindex.org/topics/jobs/>
- Koronakos, G., Smirlis, Y., Sotiros, D., & Despotis, D. (2019, 3 16). Assessment of OECD Better Life Index by incorporating public opinion. *Socio-Economic Planning Sciences*.
- Life Satisfaction-OECD. (2019, 7). *Life Satisfaction*. Ανάκτηση από OECD: <http://www.oecdbetterlifeindex.org/topics/life-satisfaction/>
- Madzík, P., Piteková, J., & Daňková, A. (2015). Standard of Living as a Factor of Countries' Competitiveness. *Procedia Economics and Finance*, 34, σσ. 500-507.
- OECD / Better Life Index. (2019, 6). *Better Life Index*. Ανάκτηση από oecd.org: <http://www.oecdbetterlifeindex.org/#/1111111111>
- OECD / Inclusive growth is economic. (2019, 6). *Inclusive growth is economic*. Ανάκτηση από OECD: <https://www.oecd.org/inclusive-growth/#introduction>
- OECD-better life index. (2019, 6). *better life index*. Ανάκτηση από OECD: <http://www.oecdbetterlifeindex.org/countries/greece/>
- OECD-Housing. (2019, 6). *Housing*. Ανάκτηση από OECD: <http://www.oecdbetterlifeindex.org/topics/housing/>
- OECD-Income. (2019, 7). *Income*. Ανάκτηση από OECD: <http://www.oecdbetterlifeindex.org/topics/income/>
- Safety-OECD. (2019, 7). *Safety*. Ανάκτηση από OECD: <http://www.oecdbetterlifeindex.org/topics/safety/>
- Work-Life Balance-OECD. (2019, 7). *Work-Life Balance*. Ανάκτηση από OECD: <http://www.oecdbetterlifeindex.org/topics/work-life-balance/>
- Yue, S., Shen, Y., & Yuan, J. (2019, 7). Sustainable total factor productivity growth for 55 states: An application of the new malmquist index considering ecological footprint and human development index. *Resources, Conservation and Recycling*, 146, σσ. 475-483.

Οι επιδράσεις στο βιοτικό επίπεδο και την οικονομία της χώρας βάσει της υπουργικής απόφασης οικ. 4241/127/2019 - ΦΕΚ 173/13/30-01-2019

- Zhanga, X.-X., Wang, Y.-M., Chen, S.-Q., Chu, J.-F., & Chen, L. (2018, 10). Gini coefficient-based evidential reasoning approach with unknown evidence weights. *Computers & Industrial Engineering*, 124, σσ. 157-166.
- Αχτσιόγλου, Ε. (2019). *Οδηγίες για την εφαρμογή του κατώτατου μισθού και του κατώτατου ημερομισθίου για τους υπαλλήλους και τους εργατοτεχνίτες όλης της χώρας*. Αθήνα: Υπουργείο Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Κοινωνικής Αλληλεγγύης.
- Βλαστός, Σ. (2015). *Πρακτικά θέματα ατομικού εργατικού δικαίου*. Αθήνα: Π. Ν. Σάκουλας.
- Βολιανάκη, Ε. (2011). *Κλαδικές διαπραγματεύσεις και κατώτατος μισθός στην Ελλάδα*. Πάτρα: Πανεπιστήμιο Πατρών-Μεταπτυχιακό πρόγραμμα ειδίκευσης στην Οικονομική Επιστήμη .
- Δελτίο Εργατικής Νομοθεσίας-Θέματα σχετικά με την Εγκύκλιο 7613/95/2019. (2019, 2 18). *Θέματα σχετικά με την Εγκύκλιο 7613/95/2019*. Ανάκτηση από Δελτίο Εργατικής Νομοθεσίας: <http://www.den.gr/Post/242/782/el/Themata-sxetika-me-tin-Egkuklio-7613-95-2019/>
- Δεμιρτζόγλου, Χ. (2018). *Οι επιπτώσεις του κατώτατου μισθού στην κοινωνικο-οικονομική ανάπτυξη: Panel χωρών ΟΟΣΑ*. Ιωάννινα: Πανεπιστήμιο Ιωαννίνων.
- Ελληνική Στατιστική Αρχή - Ελληνική Οικονομία. (2019). *Ελληνική Οικονομία*. Ελληνική Στατιστική Αρχή. Αθήνα: Ελληνική Στατιστική Αρχή (ΕΛΣΤΑΤ). Ανάκτηση από http://www.statistics.gr/documents/20181/14477706/greek_economy_05_07_2019.pdf/5d86d02f-da85-73b5-f3ea-3fb2dffc72fe?t=1562340449473
- Ελληνική Στατιστική Αρχή/Οικονομική ανισότητα. (2018, 6 22). *Ερευνα Εισοδήματος και Συνθηκών Διαβίωσης των Νοικοκυριών: Έτος 2017 (Περίοδος αναφοράς εισοδήματος 2016)*. Ανάκτηση από Ελληνική Στατιστική Αρχή: <http://www.statistics.gr/documents/20181/3392100/%CE%9F%CE%B9%CE%BA%CE%BF%CE%BD%CE%BF%CE%BC%CE%B9%CE%BA%CE%AE+%CE%B1%CE%BD%CE%B9%CF%83%CF%8C%CF%84%CE%B7%CF%84%CE%B1+%28+2017+%29.pdf/f925863c-8396-4f7a-a9dc-d4ef77883f73?t=1529660861221>
- Ελληνική Στατιστική Αρχή-Η Ελλάς με Αριθμούς. (2019, 7). *Η Ελλάς με Αριθμούς*. Ανάκτηση από Ελληνική Στατιστική Αρχή: <http://www.statistics.gr/greece-in-figures>
- Ιωάννου, Χ., Γαβαλάκης, Ν., Δασκαλάκη, Κ., & Σιδηρόπουλος, Γ. (2019, 2 25). Ο νομοθετημένος κατώτατος μισθός από 1.2.2019 δεν έχει τριετίες: Η ισχύουσα

Οι επιδράσεις στο βιοτικό επίπεδο και την οικονομία της χώρας βάσει της υπουργικής απόφασης οικ. 4241/127/2019 - ΦΕΚ 173/13/30-01-2019

νομοθεσία τροποποιείται μέσω «ψευδοερμηνευτικής» υπουργικής εγκυκλίου. *Οικονομία και Επιχειρήσεις*(4), σσ. 1-6.

ΚΕ.Π.Ε.Α./Γ.Σ.Ε.Ε.-Σύμβαση Εργασίας. (2017). *Σύμβαση Εργασίας*. Αθήνα: Κέντρο Πληροφόρησης Εργαζομένων και Ανέργων-Γενική Συνομοσπονδία Εργατών Ελλάδος.

Κουζής, Γ., Καψάλης, Α., Κούστα, Έ., Λαμπουσάκη, Σ., Σταμάτη, Α., Τήκος, Σ., & Τσακαμή, Ε. (2011). *Οι εργασιακές σχέσεις στην Ευρώπη και στην Ελλάδα*. Αθήνα: Ινστιτούτο Εργασίας της ΓΣΕΕ.

Λαμπροπούλου, Δ. (2011, 5 15). *Ιστορία της εργασίας: νέες προσεγγίσεις σε ένα διαρκές ζήτημα*. Ανάκτηση 2019, από ΑΡΧΕΙΟ ΕΝΘΕΜΑΤΩΝ: <https://enthemata.wordpress.com/2011/05/15/labropoulou/>

Λύτρας, Α. (2016). *Η Μισθωτή Εργασία στην Κοινωνική Οργάνωση - Οι πραγματικότητες στην Απασχόληση και η εδραίωση της Εργασιακής Αυτονομίας*. Αθήνα: ΠΑΠΑΖΗΣΗΣ.

Οδηγός του Πολίτη-Η υπουργική απόφαση για τον κατώτατο μισθό και ημερομίσθιο. (2019, 2 1). *Η υπουργική απόφαση για τον κατώτατο μισθό και ημερομίσθιο*. Ανάκτηση από Οδηγός του Πολίτη: <http://www.odigostoupoliti.eu/ypourgiki-apofasi-gia-ton-katotato-mistho-kai-imeromisthio/>

Πετράκης, Π. (2019). *Η Ελληνική Οικονομία μέχρι το 2021*. Αθήνα: In(telligent) Deep Analysis. Ανάκτηση από <http://www.indeepanalysis.gr/oikonomia/h-ellhnikh-oikonomia-mechri-to-2021-maios-2017>

Τσουμάνη, Τ., Ανδρικόπουλος, Α., Γούναρης, Β., Σκαλαίος, Δ., Θεοδωρίδης, Σ., Βοβολίνη, Α., & Σταμπουλής, Μ. (2019). *Η Ελληνική Οικονομία*. Αθήνα: Ίδρυμα Οικονομικών και Βιομηχανικών Ερευνών. Ανάκτηση από http://iobe.gr/docs/economy/ECO_Q1_2019_REP_GR.pdf

Πνευματικά δικαιώματα

Copyright © ΤΕΙ Δυτικής Ελλάδας. Με επιφύλαξη παντός δικαιώματος. All rights reserved.

Δηλώνω ρητά ότι, σύμφωνα με το άρθρο 8 του Ν. 1599/1988 και τα άρθρα 2,4,6 παρ. 3 του Ν. 1256/1982, η παρούσα εργασία αποτελεί αποκλειστικά προϊόν προσωπικής εργασίας και δεν προσβάλλει κάθε μορφής πνευματικά δικαιώματα τρίτων και δεν είναι προϊόν μερικής ή ολικής αντιγραφής, οι πηγές δε που χρησιμοποιήθηκαν περιορίζονται στις βιβλιογραφικές αναφορές και μόνον.

Κρίσιλια Αγάθη, Μήτσας Αθανάσιος, Πέρρου Ιωάννα-Βαρβάρα, [2020]