



ΙΔΡΥΜΑ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ & ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΚΩΝ ΕΡΕΥΝΩΝ
FOUNDATION FOR ECONOMIC & INDUSTRIAL RESEARCH

Τσάμη Καρατάσου 11, 117 42 Αθήνα, Τηλ.: 210 92 11 20010, Fax: 210 92 33 977, www.iobe.gr
11 Tsami Karatassou, 117 42 Athens, Greece, Tel.: +30 2109211 20010, Fax: +302109233 977

Έκθεση Αξιολόγησης του Ισχύοντος Νομοθετημένου Κατώτατου Μισθού

Φεβρουάριος 2023

Οι κρίσεις επί θεμάτων πολιτικής και οι προτάσεις που περιέχονται στην παρούσα ανάλυση εκφράζουν τις απόψεις ομάδας ερευνητών, υπό τον συντονισμό του Γενικού Διευθυντή του IOBE, Καθηγητή Ν. Βέττα και δεν αντανakλούν, κατ' ανάγκη, τη γνώμη των μελών ή της Διοίκησης του IOBE.

Το Ίδρυμα Οικονομικών και Βιομηχανικών Ερευνών (Ι.Ο.Β.Ε.) είναι ιδιωτικός, μη κερδοσκοπικός, κοινωφελής, ερευνητικός οργανισμός. Ιδρύθηκε το 1975 με δύο σκοπούς: αφενός να προωθεί την επιστημονική έρευνα για τα τρέχοντα και αναδυόμενα προβλήματα της ελληνικής οικονομίας, αφετέρου να παρέχει αντικειμενική πληροφόρηση και να διατυπώνει προτάσεις, οι οποίες είναι χρήσιμες στη διαμόρφωση πολιτικής.

Copyright © 2023 Ίδρυμα Οικονομικών & Βιομηχανικών Ερευνών

Απαγορεύεται η με οιονδήποτε τρόπο ανατύπωση ή μετάφραση οποιουδήποτε μέρους της μελέτης, χωρίς την άδεια του εκδότη.

Ίδρυμα Οικονομικών και Βιομηχανικών Ερευνών (IOBE)

Τσάμη Καρατάσου 11, 117 42 Αθήνα

Τηλ.: (210 921120010), Fax: (210 9228130 & 210 9233977)

Email: iobe@iobe.gr URL: <http://www.iobe.gr>

Περιεχόμενα

1.	Εισαγωγή	5
1.1	Σκοπός της έκθεσης	5
1.2	Μακροοικονομικό πλαίσιο	5
2.	Θεσμικό πλαίσιο για τον κατώτατο μισθό	8
2.1	Ελλάδα	8
2.2	Ευρωπαϊκή Ένωση	10
3.	Ύψος κατώτατου μισθού στην Ελλάδα σε σχέση με χώρες της ΕΕ	13
4.	Περιγραφικά στοιχεία μισθωτής απασχόλησης στην Ελλάδα 2016-2021	19
5.	Επίδραση ύψους κατώτατου μισθού στην οικονομία	25
5.1	Ευρήματα από τη διεθνή βιβλιογραφία	25
5.2	Ευρήματα από την Ελλάδα	26
5.3	Κατώτατος μισθός και παραγωγικότητα της εργασίας	27
5.4	Κατώτατος μισθός και ανταγωνιστικότητα, επίπεδο τιμών	28
5.5	Κατώτατος μισθός και απασχόληση, ανεργία, κίνδυνος φτώχειας	30
5.6	Κατώτατος μισθός και φορολογία της εργασίας	31
5.7	Επιδράσεις σε αδήλωτη εργασία, κατανάλωση	34
6.	Αξιολόγηση και συμπεράσματα	35
7.	Βιβλιογραφία	38
8.	Παράρτημα	40

Κατάλογος Διαγραμμάτων

Διάγραμμα 3.1. Κατώτατος μισθός σε χώρες της ΕΕ το 2023 (σε €, 12μηνιαία βάση)	14
Διάγραμμα 3.2. Ύψος κατώτατου μισθού σε χώρες της ΕΕ το 2023, σε μονάδες αγοραστικής δύναμης (PPP)	15
Διάγραμμα 3.3. Ύψος κατώτατου μισθού προς κατά κεφαλήν ΑΕΠ 2021 σε χώρες μέλη της ΕΕ	16
Διάγραμμα 3.4. Κατώτατος μισθός ως ποσοστό του μέσου και διάμεσου ακαθάριστου μισθού στον ιδιωτικό τομέα ανά χώρα της ΕΕ, 2021	17
Διάγραμμα 3.5. Εξέλιξη ονομαστικού κατώτατου μισθού στην Ελλάδα 1990-2023 (σε €, 12-μηνιαία βάση)	18
Διάγραμμα 4.1. Ποσοστό αμειβόμενων με τον κατώτατο μισθό στο σύνολο των μισθωτών, 2016-2022	19
Διάγραμμα 4.2. Μέσος μισθός (€) για το σύνολο των πλήρως απασχολούμενων, 2016-2022	20
Διάγραμμα 4.3. Λόγος κατώτατου* προς μέσο μισθό για το σύνολο των πλήρως απασχολούμενων, 2016-2022	20
Διάγραμμα 4.4. Λόγος κατώτατου (χωρίς τις προσαυξήσεις)* προς μέσο μισθό για το σύνολο των πλήρως απασχολούμενων, 2016-2022	20
Διάγραμμα 4.5. Κατανομή μισθωτής απασχόλησης ανά μέγεθος επιχείρησης με βάση τον αριθμό απασχολούμενων, 2016-2022	21
Διάγραμμα 4.6. Ποσοστό αμειβόμενων με τον κατώτατο μισθό για το σύνολο των μισθωτών πλήρους απασχόλησης, ανά μέγεθος επιχείρησης με βάση τον αριθμό απασχολούμενων, 2016-2022	21
Διάγραμμα 4.7. Μέσος μισθός (€) για το σύνολο των μισθωτών πλήρους απασχόλησης, ανά μέγεθος επιχείρησης με βάση τον αριθμό απασχολούμενων, 2016-2022	22
Διάγραμμα 4.8. Λόγος κατώτατου προς μέσο μισθό μεταξύ μισθωτών πλήρους απασχόλησης, ανά μέγεθος επιχείρησης με βάση τον αριθμό απασχολούμενων, 2016-2022	22
Διάγραμμα 4.9. Λόγος κατώτατου προς μέσο μισθό μεταξύ μισθωτών πλήρους απασχόλησης, κλάδο οικονομικής δραστηριότητας, 2021	24
Διάγραμμα 5.1. Σύγκριση σωρευτικής μεταβολής παραγωγικότητας μισθωτής εργασίας μείον σωρευτικής μεταβολής στον κατώτατο μισθό, 3 περίοδοι	28
Διάγραμμα 5.2. Σύγκριση επιπέδου Πραγματικής Σταθμισμένης Συναλλαγματικής Ισοτιμίας (ΠΣΣΙ) με ύψος κατώτατου μισθού, 1990-2023	29
Διάγραμμα 5.3. Σύγκριση σωρευτικής μεταβολής γενικού επιπέδου των τιμών μείον σωρευτικής μεταβολής στον κατώτατο μισθό, 2 περίοδοι	30
Διάγραμμα 5.4. Ασφαλιστικές εισφορές εργαζόμενου με αμοιβή στο 67% του μέσου μισθού, ανά χώρα της ΕΕ, 2021	32
Διάγραμμα 5.5. Ασφαλιστικές εισφορές εργοδότη για εργαζόμενο με αμοιβή στο 67% του μέσου μισθού, ανά χώρα της ΕΕ, 2021	32
Διάγραμμα 5.6. Σύνολο ασφαλιστικών εισφορών (εργοδότη και εργαζόμενου) για εργαζόμενο με αμοιβή στο 67% του μέσου μισθού, ανά χώρα της ΕΕ, 2021	32

Κατάλογος Πινάκων

Πίνακας 1.1. Μακροοικονομικές προβλέψεις ελληνικής οικονομίας για το 2023	7
Πίνακας 2.1: Ο ρόλος των κοινωνικών εταίρων στη διαμόρφωση του κατώτατου μισθού σε χώρες της ΕΕ, 2022	11
Πίνακας 4.1. Αριθμός μισθωτών, μέσες ακαθάριστες αποδοχές και ποσοστό αμειβόμενων στον κατώτατο μισθό, ανά κλάδο οικονομικής δραστηριότητας, 2022	23
Πίνακας 5.1: Ποσοστό πληθυσμού 18-64 ετών σε κίνδυνο φτώχειας, 2009-2020	31
Πίνακας 5.2. Σύγκριση καθαρών απολαβών υπαλλήλου πλήρους απασχόλησης αμειβόμενου με τον κατώτατο μισθό, κάτω από διαφορετικά σενάρια πολιτικής	33
Πίνακας 8.1: Ακρωνύμια χωρών	40

1. Εισαγωγή

1.1 Σκοπός της έκθεσης

Σκοπός της έκθεσης είναι να αποτυπωθεί το υφιστάμενο πλαίσιο αναφορικά με τον κατώτατο μισθό στην Ελλάδα και να διερευνηθεί η σύνδεσή του με την απασχόληση, την παραγωγικότητα, την ανταγωνιστικότητα, την ανεργία, τις τιμές, τα εισοδήματα και το επίπεδο των μισθών.

Στο πλαίσιο της περιγραφικής ανάλυσης, αντιπαραβάλλονται στοιχεία από άλλες χώρες της ΕΕ, σχετικά με τον κατώτατο μισθό και εξετάζεται η κατανομή των μισθών στην Ελλάδα, ανάλογα με το μέγεθος των επιχειρήσεων, τον κλάδο οικονομικής δραστηριότητας καθώς και άλλα διαθρωτικά στοιχεία. Επίσης αναλύεται η σχέση του κατώτατου μισθού με τον μέσο μισθό, με μεταβολές στην παραγωγικότητα της εργασίας, το επίπεδο των τιμών, την ανταγωνιστικότητα, την απασχόληση, αλλά και το επίπεδο σχετικής φτώχειας.

Η αλληλεπίδραση μεταξύ κατώτατου μισθού και μακροοικονομικών μεγεθών όπως η απασχόληση και το επίπεδο των μέσων μισθών, αποτελεί πεδίο έντονου ερευνητικού ενδιαφέροντος, με σημαντικές διαφοροποιήσεις στα συμπεράσματα. Αφενός ο κατώτατος μισθός έχει ως σκοπό να διασφαλίσει ένα ελάχιστο επίπεδο διαθέσιμου εισοδήματος για τον εργαζόμενο. Παράλληλα όμως, η διαμόρφωση ενός κατώτατου μισθού υψηλότερα από τον μισθό ισορροπίας για εργασία με χαμηλή παραγωγικότητα, ενδέχεται να αυξήσει τις αδήλωτες μορφές απασχόλησης ή/και να δημιουργήσει υπερβάλλουσα προσφορά εργασίας, δηλαδή ανεργία.

Στην εισαγωγή της έκθεσης παρουσιάζονται συνοπτικά βασικά μακροοικονομικά μεγέθη της ελληνικής οικονομίας και οι βραχυχρόνιες μακροοικονομικές προβλέψεις του IOBE. Στη δεύτερη ενότητα αποτυπώνεται το θεσμικό πλαίσιο διαμόρφωσης του κατώτατου μισθού στην Ελλάδα και τις χώρες της ΕΕ. Στην τρίτη ενότητα παρουσιάζονται στοιχεία για το τρέχον ύψος του κατώτατου μισθού, σε αντιπαραβολή με άλλες Ευρωπαϊκές χώρες. Στην τέταρτη ενότητα, παρουσιάζονται περιγραφικά στοιχεία της μισθωτής απασχόλησης στην Ελλάδα την περίοδο 2016-2022. Στη συνέχεια, περιγράφονται κανάλια μακροοικονομικών επιπτώσεων από μια μεταβολή του κατώτατου μισθού, με βάση τη διεθνή και την ελληνική βιβλιογραφία. Τέλος, η έκθεση αξιολόγησης συνοψίζει με συμπεράσματα και προτάσεις περαιτέρω διερεύνησης, ενόψει των αποφάσεων που θα απασχολήσουν τους ασκούντες πολιτική.

1.2 Μακροοικονομικό πλαίσιο

Η ελληνική οικονομία, μέσα σε μια 15ετία διένυσε δύο εξαιρετικά μεγάλες σε μέγεθος οικονομικές κρίσεις, την κρίση χρέους με κυρίως ενδογενείς αιτίες και την κρίση πανδημίας με κυρίως εξωγενείς αιτίες. Σε συνέχεια της έντονης παγκόσμιας διαταραχής που προκάλεσε η πανδημία του κορωνοϊού στην οικονομική δραστηριότητα την περίοδο 2020-2021, το 2022 επικράτησε έντονη αβεβαιότητα λόγω της έναρξης του πολέμου στην Ουκρανία και της εκτίναξης των διεθνών τιμών ενέργειας.

Το ελληνικό ΑΕΠ ανέκτησε το επίπεδο του 2019 κατά τη διάρκεια του 2022, λόγω της σημαντικής μεγέθυνσής του στο πρώτο μισό του έτους. Ωστόσο, η γεωπολιτική αστάθεια και ο υψηλός πληθωρισμός επιβράδυναν σημαντικά τον ρυθμό ανάπτυξης στο δεύτερο μισό του

έτους. Ο ετήσιος ρυθμός πληθωρισμούς άγγιξε υψηλό 28ετίας το 2022, φτάνοντας στο 9,6%, υψηλότερος από τον μ.ό. της Ευρωζώνης (8,5%), με σημάδια σταδιακής αποκλιμάκωσης προς τα τέλη του έτους. Η υψηλή αβεβαιότητα ως προς την ένταση και διάρκεια των επιπτώσεων του πολέμου στην Ουκρανία, σε συνδυασμό με την περιοριστική πολιτική από την ΕΚΤ, και την επιβράδυνση της οικονομικής δραστηριότητας στην Ευρωζώνη, ενίσχυσαν τη μεταβλητότητα των αγορών και επιδείνωσαν το οικονομικό κλίμα και τις προσδοκίες.

Αναφορικά με την αγορά εργασίας, η μείωση της ανεργίας συνεχίστηκε μεν το 2022, ωστόσο επιβραδύνθηκε με το ποσοστό ανεργίας να παραμένει το δεύτερο υψηλότερο στην Ευρώπη 11,6% το γ' τρίμηνο) μετά την Ισπανία. Κατά τη διάρκεια της πανδημίας, εφαρμόστηκαν μέτρα στήριξης της απασχόλησης, του διαθέσιμου εισοδήματος και της ρευστότητας της οικονομίας, τα οποία έφθιναν το 2022. Ως αποτέλεσμα της υγειονομικής και ενεργειακής κρίσης, ανακόπηκαν οι θετικές τάσεις ανάκαμψης του ποσοστού απασχόλησης και συμμετοχής στην αγορά εργασίας. Η εξέλιξη των βασικών δεικτών της αγοράς εργασίας δεν ήταν χειρότερη από άλλες Ευρωπαϊκές χώρες, καθώς τα μέτρα πολιτικής που εφαρμόστηκαν για την αντιμετώπιση της πανδημίας βασίστηκαν στη στήριξη θέσεων εργασίας και αποθάρρυνση των απολύσεων.

Η ελληνική αγορά εργασίας παρουσιάζει διαχρονικά δομικές αδυναμίες, οι οποίες αποτυπώνονταν συστηματικά και πριν την περίοδο της ελληνικής κρίσης. Μεταξύ αυτών ξεχωρίζει διαχρονικά το υψηλότερο του ευρωπαϊκού μέσου όρου ποσοστό ανεργίας σε περιόδους οικονομικής μεγέθυνσης που υποδηλώνει υψηλή διαρθρωτική ανεργία. Ανάμεσα στις διαρθρωτικές προκλήσεις στην αγορά εργασίας, αρκετές συνδέονται με το εκπαιδευτικό σύστημα, όπως για παράδειγμα η αναντιστοιχία δεξιοτήτων και θέσεων καθώς και η ανεπαρκής επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση. Ταυτόχρονα, το ποσοστό συμμετοχής στην αγορά εργασίας ήταν και παραμένει συστηματικά χαμηλότερο του ευρωπαϊκού μέσου όρου. Η απόκλιση καταγράφεται κυρίως στον γυναικείο και νέο πληθυσμό, καθώς επίσης στην ηλικιακή ομάδα άνω των 50 ετών. Η συμμετοχή στην επίσημη εργασία, πέρα από τα κίνητρα που εξαρτώνται από τις αμοιβές, τη φορολογία της εργασίας και το επίπεδο παροχών σε καθεστώς ανεργίας, συνδέεται με ένα ευρύτερο πλαίσιο πολιτικών, όπως η επάρκεια των δομών προσχολικής αγωγής και περίθαλψης της τρίτης ηλικίας, καθώς και προγράμματα πρόωρης συνταξιοδότησης.

Στην Ελλάδα, το μη μισθολογικό κόστος της μισθωτής εργασίας είναι διαχρονικά υψηλό και σημαντικά υψηλότερο του μέσου όρου των χωρών του ΟΟΣΑ. Τόσο η υψηλή φορολογία της εργασίας όσο και το επίπεδο των ασφαλιστικών εισφορών, επιβαρύνουν την ανταγωνιστικότητα κόστους της ελληνικής παραγωγής, ενώ δρουν ως αντικίνητρο για επίσημη εργασία. Στον αντίποδα, το ποσοστό των άτυπων εργασιακών σχέσεων ήταν και παραμένει υψηλό. Παράλληλα, η Ελλάδα παρουσιάζει ένα από τα υψηλότερα ποσοστά αυτοαπασχολούμενων στην Ευρωπαϊκή Ένωση. Επίσης, η χρήση ευέλικτων μορφών απασχόλησης ήταν συστηματικά χαμηλότερη του μέσου ευρωπαϊκού όρου πριν από τη δημοσιονομική κρίση, ενώ μορφές της, όπως η μερική απασχόληση, καταγράφεται πως χρησιμοποιούνται εκουσίως σε πολύ μεγαλύτερη συχνότητα από ό,τι στις υπόλοιπες χώρες.

Πρόσφατα μέτρα πολιτικής που είχαν άμεση σχέση με τις αμοιβές εργασίας περιλαμβάνουν πρόσφατες μεταβολές του επιπέδου του κατώτατου μισθού και μειώσεις στο ύψος των

υποχρεωτικών εισφορών κοινωνικής ασφάλισης. Συγκεκριμένα, ο νομοθετημένος κατώτατος μισθός αυξήθηκε κατά 10,9% τον Φεβρουάριο του 2019 (από €586 σε €650), κατά 2% τον Ιανουάριο του 2022 (σε €663) και κατά 7,5% τον Μάιο του 2022 (σε €663). Παράλληλα, οι εισφορές κοινωνικής ασφάλισης μειώθηκαν κατά 0,9 π.μ. τον Ιούνιο του 2020 (0,42 π.μ. για τον εργαζόμενο και 0,48 π.μ. για τον εργοδότη), κατά 3,0 π.μ. τον Ιανουάριο του 2021 (1,21 π.μ. για τον εργαζόμενο και 1,79 π.μ. για τον εργοδότη), κατά 0,5 π.μ. από τον Ιούνιο του 2022 (0,25 π.μ. για τον εργαζόμενο και 0,25 π.μ. για τον εργοδότη, στο σκέλος της επικουρικής ασφάλισης). Επίσης, έχει ανακοινωθεί περαιτέρω μείωση κατά 0,6 π.μ. κατά τη διάρκεια του 2023, χωρίς ωστόσο να έχει νομοθετηθεί. Συνολικά, οι παραπάνω μεταβολές αντιστοιχούν σε σωρευτική αύξηση του ονομαστικού κατώτατου μισθού κατά 21,6% την περίοδο 2019-2022 και μείωση των υποχρεωτικών εισφορών κοινωνικής ασφάλισης της μισθωτής εργασίας κατά 4,4 π.μ. κατά την ίδια περίοδο.

Δύο από τους βασικούς στόχους για την ελληνική οικονομική ανάκαμψη είναι η μείωση της ανεργίας και η άνοδος συνολικά των μισθών και κατ' επέκταση του διαθέσιμου εισοδήματος και βιοτικού επιπέδου των εργαζομένων. Όμως, η αύξηση των μισθών συνολικά θα προκύψει μέσα από τις επενδύσεις σε πάγιο αλλά και ανθρώπινο κεφάλαιο (εκπαίδευση, επανακατάρτιση), οι οποίες και θα βελτιώσουν την επί σειράς ετών αδύναμη αύξηση της παραγωγικότητας της εργασίας. Ο Πίνακας 1.1 παρουσιάζει τις πρόσφατες βραχυχρόνιες προβλέψεις διεθνών οργανισμών, του Υπουργείου Οικονομικών και του IOBE για βασικά μακροοικονομικά μεγέθη της ελληνικής οικονομίας το 2023.

Πίνακας 1.1. Μακροοικονομικές προβλέψεις ελληνικής οικονομίας για το 2023

	ΥΠΟΙΚ	ΕΕ	IOBE	ΔΝΤ	ΟΟΣΑ
ΑΕΠ	1,8%	1,0%	1,4%	1,8%*	1,1%*
Ιδιωτική Κατανάλωση	1,0%	1,0%	0,8%	1,1%	0,5%*
Δημόσια Κατανάλωση	-1,5%	-3,7%	-0,2%	-3,1%	1,6%
Ακαθ. Επενδ. Παγίου Κεφαλαίου	15,5%	6,3%	7,4%	10,5%	2,5%*
Εξαγωγές	1,0%	3,9%	2,1%	5,7%	-0,5%*
Εισαγωγές	2,6%	3,1%	2,7%	2,5%	2,4%
Εναρμονισμένος Δείκτης Τιμών Καταναλωτή (%)	5,0%	6,0%	4,0%	3,2%*	3,7%*
Ανεργία (% εργατικού δυναμικού)*	12,6%	12,6%	11,5%	12,2%	11,8%
Πρωτογενές Ισοζύγιο Γενικής Κυβέρνησης (% ΑΕΠ)	0,7%	1,1%		-1,9%	0,5%*
Ισοζύγιο Τρεχουσών Συναλλαγών (% ΑΕΠ)		-8,6%		-6,3%	-8,9%*

Πηγές: Προσχέδιο Κρατικού Προϋπολογισμού, Υπουργείο Οικονομικών, Νοέμβριος 2022 - European Economic Forecast, autumn 2022, Ευρωπαϊκή Επιτροπή, Νοέμβριος 2022 - Η Ελληνική Οικονομία 04/22. IOBE, Ιανουάριος 2023 - IMF Country Report No. 22/173, ΔΝΤ, Ιούνιος 2022, *World Economic Outlook, Οκτώβριος 2022 – Economic Outlook 112, ΟΟΣΑ, Νοέμβριος 2022, *Αναθεώρηση, Ιανουάριος 2023

2. Θεσμικό πλαίσιο για τον κατώτατο μισθό

2.1 Ελλάδα

Ο κατώτατος μισθός στην Ελλάδα μέχρι το 2012 οριζόταν από την υπογραφή Εθνικής Γενικής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας (ΕΓΣΣΕ) που προέκυπτε μέσα από συλλογικές διαπραγματεύσεις μεταξύ εργαζομένων και εργοδοτών σε εθνικό επίπεδο. Το 2012 ο κατώτατος μισθός ορίστηκε από το κράτος νομοθετικά και θεσπίστηκε νέος μηχανισμός διαμόρφωσης του κατώτατου μισθού, ο οποίος εφεξής προκύπτει από κυβερνητική απόφαση έπειτα από διαβούλευση με τους κοινωνικούς εταίρους, και υποβολή υπομνημάτων εμπειρογνομόνων για την αξιολόγηση του ύψους του στη βάση κοινωνικο-οικονομικών κριτηρίων. Το ισχύον νομοθετικό πλαίσιο ως προς τον κατώτατο μισθό των εργαζομένων στην Ελλάδα περιγράφει το τρέχον ύψος, τη δομή αλλά και τον μηχανισμό καθορισμού του. Συγκεκριμένα:

- Ο νόμος 4093/2012 καθόρισε το ονομαστικό επίπεδο του κατώτατου μισθού σε €586,08 (σε 14μηνιαία βάση) για τους υπαλλήλους και €26,18 για τους εργατοτεχνίτες, κατά 22% χαμηλότερα σε σχέση με το προηγούμενο επίπεδο. Επίσης, μέχρι το ποσοστό ανεργίας να πέσει κάτω από 10%, «πάγωσε» τα κατώτατα επιδόματα προϋπηρεσίας («τριετίες»)¹ και τα μείωσε κατά 50% για τους μακροχρόνια ανέργους άνω των 12 μηνών. Επίσης εισήγαγε έναν υπο-κατώτατο μισθό για νέους έως 25 ετών ίσο με €510,95 για υπάλληλο και €22,83 για εργατοτεχνίτη, δηλαδή 13% χαμηλότερα από τον κατώτατο μισθό για εργαζόμενους ηλικίας άνω των 25 ετών. Οι μισθολογικοί όροι της ΕΓΣΣΕ δεσμεύουν πλέον μόνο τα μέλη των οργανώσεων που την υπογράφουν, ενώ ο νομοθετημένος κατώτατος μισθός ορίζει το κατώτατο όριο για όλους του εργαζόμενους.
- Ο νόμος 4172/2013 (άρθρο 103) εισήγαγε ένα νέο μηχανισμό καθορισμού του κατώτατου μισθού. Σύμφωνα με αυτόν, η κυβέρνηση ορίζει το επίπεδο του κατώτατου μισθού έπειτα από διαβούλευση με τους κοινωνικούς εταίρους και κατόπιν υποβολής υπομνημάτων αξιολόγησης από επιτροπή εμπειρογνομόνων. Σύμφωνα με τον νόμο, «το ύψος του νομοθετημένου κατώτατου μισθού και νομοθετημένου ημερομισθίου θα πρέπει να καθορίζεται λαμβάνοντας υπόψη την κατάσταση της ελληνικής οικονομίας και τις προοπτικές της για ανάπτυξη από την άποψη της παραγωγικότητας, των τιμών, και της ανταγωνιστικότητας, της απασχόλησης, του ποσοστού της ανεργίας, των εισοδημάτων και μισθών». Σύμφωνα με την Αιτιολογική Έκθεση, «το ισχύον πλέον σύστημα μισθών δομείται ιεραρχικά με ελάχιστο όριο το νομοθετημένο κατώτατο μισθό και ημερομίσθιο και στη συνέχεια οργανώνεται αποκεντρωμένα με βάση τις λοιπές συλλογικές συμβάσεις εργασίας (κλαδικές, ομοιεπαγγελματικές) που εφαρμόζονται μόνο για τους εργοδότες και εργαζόμενους των συμβαλλομένων εργοδοτικών και συνδικαλιστικών οργανώσεων εκπροσωπούμενους και τις επιχειρησιακές συλλογικές συμβάσεις».

¹ Οι «τριετίες» για υπαλλήλους και εργατοτεχνίτες όριζαν αύξηση κατά 10% και 5% αντίστοιχα του κατώτατου μισθού για κάθε 3 χρόνια προϋπηρεσίας ενός εργαζόμενου, με πλαφόν την συνολική αύξηση κατά 30%, για προϋπηρεσία τουλάχιστον 9 ετών στην περίπτωση υπαλλήλου γραφείου και προϋπηρεσία τουλάχιστον 18 ετών στην περίπτωση εργατοτεχνίτη.

- Ο νόμος 4254/2014 (άρθρο 1, υποπαράγραφος ΙΑ.6), προσδιόρισε ότι ο νομοθετημένος κατώτατος μισθός ορίζεται ως «μία μοναδική αξία (ποσό αναφοράς)». Συγκεκριμένα, αναφέρει ότι «έπειτα από διαβούλευση, [...] ορίζεται ο νομοθετημένος κατώτατος μισθός και το νομοθετημένο κατώτατο ημερομίσθιο, για πλήρη απασχόληση, για τους υπαλλήλους και εργατοτεχνίτες όλης της χώρας, των οποίων η αμοιβή δεν ρυθμίζεται από συλλογική σύμβαση εργασίας και ως τέτοιος νοείται μία μοναδική αξία (ποσό) αναφοράς». Έκτοτε, υπάρχει δημόσια διχογνωμία μεταξύ ενώσεων εργαζομένων και εργοδοτών ως προς την ερμηνεία της συγκεκριμένης διάταξης, για το κατά πόσο και εάν αφορά την κατάργηση των «τριετιών» ή όχι.² Με ερμηνευτική εγκύκλιο του Υπουργείου Εργασίας το 2019, οι «παγωμένες τριετίες» εξακολουθούν να ισχύουν. Σε συνέχεια προσφυγής από εργοδοτικές ενώσεις τον Ιούλιο του 2019, με αίτημα ακύρωσης της σχετικής εγκυκλίου, το Συμβούλιο της Επικρατείας έκρινε τον Φεβρουάριο του 2022, δηλαδή 30 μήνες αργότερα, ότι είναι αναρμόδιο να ακυρώσει ερμηνευτική εγκύκλιο. Στην πράξη η συνεχιζόμενη σχετική αβεβαιότητα ερμηνείας επισκιάζει την εφαρμογή των σχετικών εργασιακών διατάξεων. Διεθνείς φορείς που ασχολούνται με την παρακολούθηση εφαρμογής των εργασιακών νομοθεσιών ανά χώρα, όπως το Eurofound, θεωρούν πάντως ότι οι «παγωμένες τριετίες» παραμένουν σε ισχύ.

Με τον νόμο 4564/2018, άρθρο 2, προσδιορίστηκε χρονικά η πρώτη εφαρμογή του νέου μηχανισμού ορισμού του νομοθετημένου κατώτατου μισθού. Κατόπιν σχετικής διαβούλευσης και κατάθεσης υπομνημάτων μεταξύ επιστημονικών φορέων και κοινωνικών εταίρων, το Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων εξέδωσε απόφαση (Αρ. 4241/127/30-1-2019) με βάση την οποία ο κατώτατος μισθός αυξήθηκε κατά 11,1% ενώ καταργήθηκε ο υπο-κατώτατος μισθός για νέους έως 25 ετών, με εφαρμογή από 1/2/2019. Συγκεκριμένα, ο νέος κατώτατος μισθός για υπαλλήλους πλήρους απασχόλησης ορίστηκε στα €650, ενώ το κατώτατο ημερομίσθιο για εργατοτεχνίτες ορίστηκε στα €29,04. Σε 12μηνη βάση, ο ισχύον μηνιαίος κατώτατος μισθός για υπαλλήλους πλήρους απασχόλησης αντιστοιχεί €758,3.

Η δεύτερη εφαρμογή του νέου μηχανισμού ορισμού του νομοθετημένου κατώτατου μισθού έλαβε χώρα το 2021. Κατόπιν σχετικής διαβούλευσης και κατάθεσης υπομνημάτων μεταξύ επιστημονικών φορέων και κοινωνικών εταίρων, το Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων εξέδωσε απόφαση (Αρ. 107675/27-12-2021) με βάση την οποία ο κατώτατος μισθός αυξήθηκε κατά 2%, με εφαρμογή από 1/1/2022. Συγκεκριμένα, ο νέος κατώτατος μισθός για υπαλλήλους πλήρους απασχόλησης ορίστηκε στα €663, ενώ το κατώτατο ημερομίσθιο για εργατοτεχνίτες ορίστηκε στα €29,62. Σε 12μηνη βάση, ο ισχύον μηνιαίος κατώτατος μισθός για υπαλλήλους πλήρους απασχόλησης αντιστοιχεί €773,5.

Η τρίτη εφαρμογή του νέου μηχανισμού ορισμού του νομοθετημένου κατώτατου μισθού έλαβε χώρα το 2022. Κατόπιν σχετικής διαβούλευσης και κατάθεσης υπομνημάτων μεταξύ επιστημονικών φορέων και κοινωνικών εταίρων, το Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών

² Σημειώνεται ότι σύμφωνα με τη συνοδευτική έκθεση της Επιστημονικής Υπηρεσίας της Βουλής (Παρατήρηση 12α) για το νόμο 4524/2014, η διάταξη πρακτικά είχε «σκοπό ο νομοθετημένος κατώτατος μισθός και το νομοθετημένο κατώτατο ημερομίσθιο, όταν αυτά ορισθούν, να μην περιλαμβάνουν παρά ένα ενιαίο ποσό, το οποίο δεν θα είναι συνάρτηση άλλων παραγόντων (π.χ. προϋπηρεσίας)».

Υποθέσεων εξέδωσε απόφαση (Αρ. 38866/21-04-2022) με βάση την οποία ο κατώτατος μισθός αυξήθηκε κατά 7,5%, με εφαρμογή από 1/5/2022. Συγκεκριμένα, ο νέος κατώτατος μισθός για υπαλλήλους πλήρους απασχόλησης ορίστηκε στα €713, ενώ το κατώτατο ημερομίσθιο για εργατοτεχνίτες ορίστηκε στα €31,85. Σε 12μηνη βάση, ο ισχύον μηνιαίος κατώτατος μισθός για υπαλλήλους πλήρους απασχόλησης αντιστοιχεί €831,8.

2.2 Ευρωπαϊκή Ένωση

Το ρυθμιστικό πλαίσιο σχετικά με την επιβολή κατώτατου μισθού στις χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης ποικίλει. Αναλύοντας τα στοιχεία από τις 27 χώρες προκύπτουν τα εξής δεδομένα:

- Σε 5 χώρες δεν υπάρχει θεσμοθετημένος κατώτατος μισθός (Αυστρία, Δανία, Ιταλία, Σουηδία, Φινλανδία). Στις χώρες αυτές ισχύουν κλαδικοί ή ομοιοεπαγγελματικοί κατώτατοι μισθοί που προσδιορίζονται με συλλογικές διαπραγματεύσεις.
- Σε 22 χώρες ο κατώτατος μισθός καθορίζεται είτε από συλλογικές διαπραγματεύσεις, είτε με κυβερνητική ρύθμιση. Η κυβερνητική ρύθμιση μπορεί να πηγάζει έπειτα από διαβούλευση με τους κοινωνικούς εταίρους ή με σχετική εισήγηση από αρμόδια επιτροπή κατόπιν διαβουλεύσεων των κοινωνικών εταίρων.

Στις χώρες που θεσπίζεται κατώτατος μισθός υφίστανται διαφορετικοί μηχανισμοί για τη διαμόρφωσή του:

- I. *Αυτόματη τιμαριθμική αναπροσαρμογή του κατώτατου μισθού (Indexation)*
Καθορισμός του κατώτατου μισθού με βάση την εξέλιξη των βασικών οικονομικών μεγεθών (εισοδήματος, πληθωρισμού κ.ά.).
- II. *Συλλογικές διαπραγματεύσεις με κυβερνητική ρύθμιση (Bargaining)*
Οι κοινωνικοί εταίροι (εργατικά σωματεία και εργοδότες) συμμετέχουν σε διαπραγματεύσεις, ενώ η τελική ρύθμιση για τον μισθό θεσμοθετείται από την κυβέρνηση.
- III. *Συλλογικές διαβουλεύσεις με τελική κυβερνητική απόφαση (Consultation)*
Οι κοινωνικοί εταίροι και άλλες ομάδες, π.χ. ακαδημαϊκοί, εμπειρογνώμονες, συμμετέχουν σε διαβουλεύσεις, ενώ η τελική ευθύνη για τη διαμόρφωση του βασικού μισθού ανήκει στην κυβέρνηση.
- IV. *Κυβερνητική ρύθμιση (Unilateral decision making)*
Η απόφαση για τη διαμόρφωση του κατώτατου μισθού ανήκει στη κυβέρνηση.

Ο μηχανισμός που εφαρμόστηκε για πρώτη φορά στην Ελλάδα το 2019 ανήκει στην τρίτη από τις παραπάνω τέσσερις κατηγορίες μηχανισμών. Ένα στοιχείο που διαφοροποιείται μεταξύ των χωρών είναι και ο βαθμός του ενεργού ρόλου που έχουν οι κοινωνικοί εταίροι στη διαμόρφωση του επιπέδου του κατώτατου μισθού σε κάθε χώρα. Στον παρακάτω πίνακα παρουσιάζεται η κατανομή των 21 Ευρωπαϊκών χωρών με βάση το είδος συμμετοχής των κοινωνικών εταίρων στους διαφορετικούς μηχανισμούς διαμόρφωσης των κατώτατων μισθών, όπως αυτοί εφαρμόστηκαν το 2022 (Πίνακας 2.1). Η Κύπρος είναι η 22^η χώρα στην ΕΕ που εισήγαγε εθνικό κατώτατο μισθό από 1/1/2023, ο οποίος καθορίζεται με απόφαση του Υπουργικού Συμβουλίου.

Η Ελλάδα ανήκε στην κατηγορία I έως το 2012. Ο κοινωνικός διάλογος ήταν σε μεγάλο βαθμό διμερής, δηλαδή η απόφαση για τον κατώτατο μισθό ήταν αποτέλεσμα συμφωνίας των κοινωνικών εταίρων μέσα από την Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας (ΕΓΣΣΕ). Με

τη νομοθεσία του 2012, το κράτος έθεσε ουσιαστικά μονομερώς τον κατώτατο μισθό (κατηγορία III), ενώ με τον μηχανισμό διαμόρφωσης του κατώτατου μισθού που εφαρμόστηκε για πρώτη φορά το 2019 η Ελλάδα μετέβη στην κατηγορία II, δηλαδή εισαγάγει τον τριμερή κοινωνικό διάλογο, ο οποίος ακολουθείται στις περισσότερες Ευρωπαϊκές χώρες. Η γνωμοδότηση επιτροπής εμπειρογνομόνων αποτελεί γνώρισμα και άλλων Ευρωπαϊκών χωρών, όπως της Γαλλίας, Γερμανίας, Ιρλανδίας και Κροατίας.

Πίνακας 2.1: Ο ρόλος των κοινωνικών εταίρων στη διαμόρφωση του κατώτατου μισθού σε χώρες της ΕΕ, 2022

I. Άμεσος ρόλος, συμμετοχοί στην απόφαση	II. Έμμεσος ρόλος, συμμετοχοί στη διαβούλευση	III. Μικρός ρόλος, μονομερής κυβερνητική απόφαση
1. Εσθονία	1. Βουλγαρία 2. Γαλλία 3. Γερμανία 4. Ελλάδα 5. Κροατία 6. Ιρλανδία 7. Λετονία 8. Λουξεμβούργο 9. Μάλτα 10. Ολλανδία 11. Ουγγαρία 12. Πορτογαλία 13. Ρουμανία 14. Σλοβενία	1. Βέλγιο 2. Ισπανία 3. Λιθουανία 4. Πολωνία 5. Σλοβακία 6. Τσεχία

Πηγή: Eurofound, 2022

Μια διαφορετική προσέγγιση στα σχήματα καθορισμού του κατώτατου μισθού στην Ευρώπη είναι ο διαχωρισμός μεταξύ εθνικού και κλαδικού κατώτατου μισθού, ανάλογα με τον τρόπο προσδιορισμού του, δηλαδή αν θεσμοθετείται από το κράτος ή από συλλογικές διαπραγματεύσεις. Το πιο «ευέλικτο» σχήμα, δηλαδή κλαδικός κατώτατος μισθός με συλλογικές διαπραγματεύσεις συναντάται σε Σκανδιναβικές χώρες (Δανία, Φινλανδία, Σουηδία, Νορβηγία), την Αυστρία και την Ιταλία.

Το ύψος του κατώτατου μισθού δεν είναι μοναδικό σε όλες τις χώρες. Υπάρχουν διαφοροποιήσεις ανάλογα με την ηλικία του εργαζόμενου, αλλά και το είδος της εργασίας. Επομένως, προβλέπονται διαφοροποιήσεις στον κατώτατο μισθό, για παράδειγμα με τη μορφή ενός χαμηλότερου κατώτατου μισθού για τους νέους ή τους μαθητευόμενους. Πιο συγκεκριμένα, σύμφωνα με το Eurofound (2021) προβλέπεται χαμηλότερος κατώτατος μισθός για τους νέους, ή/και τους εργαζόμενους με χαμηλή προϋπηρεσία ή/και μαθητευόμενους σε 8 κράτη-μέλη της ΕΕ (Βέλγιο, Γαλλία, Γερμανία, Ιρλανδία, Λουξεμβούργο, Μάλτα, Ολλανδία και Πορτογαλία), για καταδικασμένους που εκτίουν ποινή φυλάκισης (Λετονία), ενώ το ηλικιακό όριο για πλήρη κάλυψη από τον κατώτατο μισθό κυμαίνεται συνήθως από τα 16 έως τα 22 έτη. Επιπλέον, προβλέπεται υψηλότερος κατώτατος μισθός ανάλογα με την προϋπηρεσία, όπως οι ελληνικές «τριετίες», σε άλλες τέσσερις Ευρωπαϊκές χώρες (Βέλγιο, Βουλγαρία, Μάλτα και Σλοβενία). Τέλος, σε ορισμένες χώρες προβλέπεται υψηλότερος κατώτατος μισθός ανάλογα με συγκεκριμένα προσόντα όπως το

επίπεδο εκπαίδευσης (Ουγγαρία και Ρουμανία), άλλα προσόντα (Λιθουανία και Λουξεμβούργο), ή το επίπεδο απαιτήσεων της θέσης (Λετονία και Σλοβακία).³

Σύμφωνα με τον Ευρωπαϊκό Πυλώνα Κοινωνικών Δικαιωμάτων (European Pillar of Social Rights, 2017), στόχος αποτελεί η διασφάλιση επάρκειας των μισθών των εργαζομένων. Αυτό συνεπάγεται ένα ελάχιστο επίπεδο μισθών το οποίο θα επιτρέπει ένα αξιοπρεπές επίπεδο διαβίωσης, δεν θα εμποδίζει τη δυνατότητα για εύρεση εργασίας σε ανειδίκευτο προσωπικό, ενώ θα καθιστά την απασχόληση οικονομικά ελκυστική. Στο πλαίσιο αυτό, η Ευρωπαϊκή Επιτροπή από τα τέλη του 2019 έχει ξεκινήσει μια πρωτοβουλία με στόχο την εναρμόνιση του κατώτατου μισθού σε Ευρωπαϊκό επίπεδο. Έτσι, τον Οκτώβριο του 2020, η Επιτροπή δημοσίευσε ένα σχέδιο πρότασης για μια νέα Ευρωπαϊκή Οδηγία για επαρκείς κατώτατους μισθούς. Ο στόχος είναι σταδιακά όλοι οι εργαζόμενοι στην ΕΕ να απολαμβάνουν ένα δίκαιο και επαρκή μισθό, ανεξάρτητα από τη χώρα όπου ζουν.

Σύμφωνα με το Διεθνές Γραφείο Εργασίας (Οδηγία για Κατώτατο Μισθό αρ.135, άρθρο 3), τα βασικά έξι κριτήρια που απαιτείται να λαμβάνονται υπόψη, μεταξύ άλλων για τη διαμόρφωση του επιπέδου του κατώτατου μισθού, είναι (α) οι ανάγκες των εργαζόμενων, (β) το γενικό επίπεδο των μισθών σε μια χώρα, (γ) το κόστος ζωής και η εξέλιξή του (δ) οι παροχές κοινωνικής πρόνοιας, (ε) το σχετικό επίπεδο διαβίωσης άλλων κοινωνικών ομάδων και (στ) οικονομικοί παράγοντες όπως οι ρυθμοί ανάπτυξης, αύξησης της παραγωγικότητας και της απασχόλησης.

³ Ετήσια Έκθεση Eurofound (2021) για τον Κατώτατο Μισθό στην Ευρώπη.
https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef21015en.pdf

3. Ύψος κατώτατου μισθού στην Ελλάδα σε σχέση με χώρες της ΕΕ

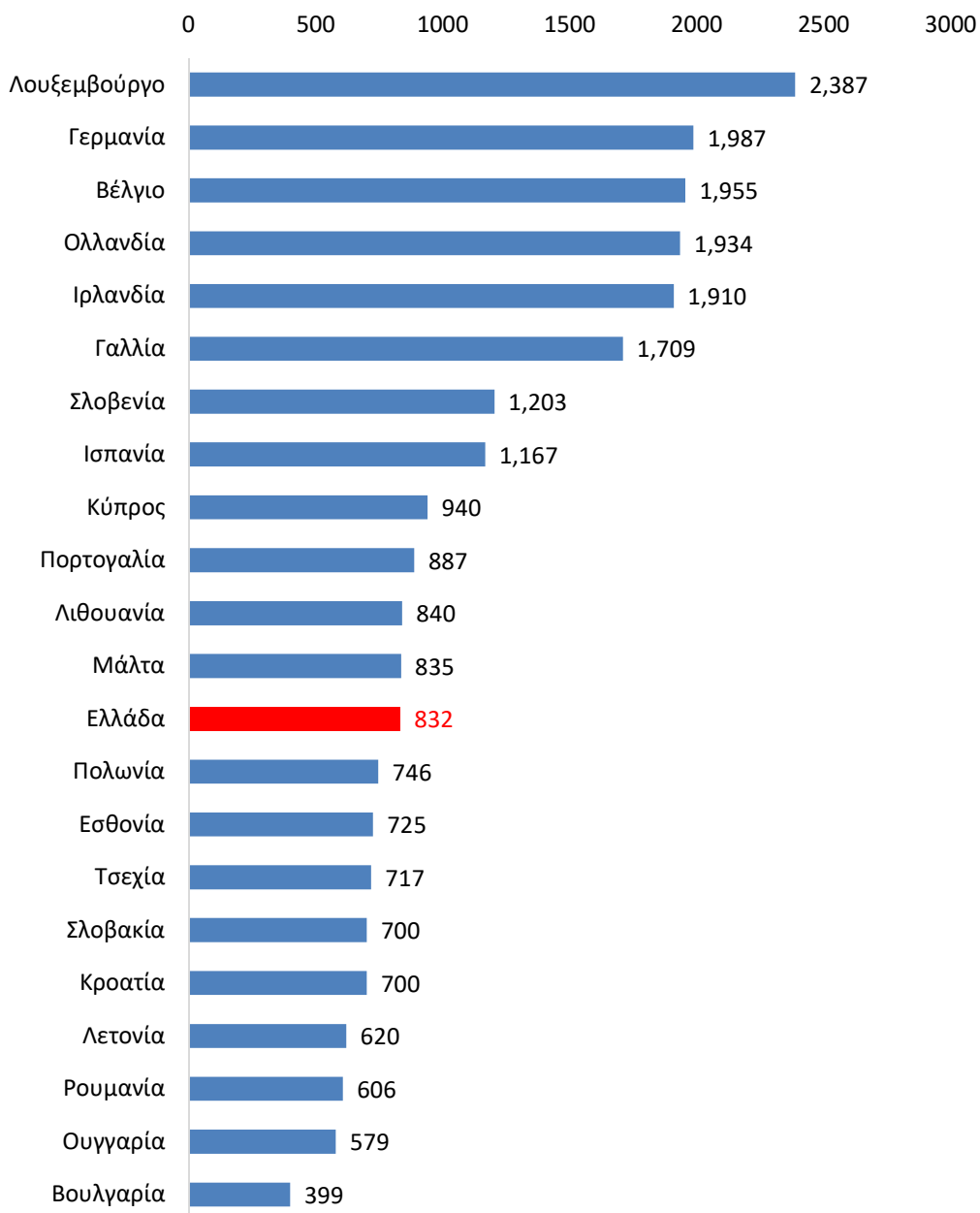
Στο τμήμα αυτό παρουσιάζονται τα στοιχεία για τον κατώτατο μισθό στην Ελλάδα, σε σύγκριση με άλλες Ευρωπαϊκές χώρες. Αρχικά, παρουσιάζονται τα στοιχεία για τον κατώτατο μισθό σε χώρες της Ευρώπης, στις αρχές του 2022, σε 12μηνη βάση (Διάγραμμα 3.1). Κατά τη διάρκεια του 2022 και έως τις αρχές του 2023, 12 χώρες της ΕΕ προέβησαν σε αύξηση του κατώτατου μισθού σε διψήφιο ποσοστό (από 10,1% στην Τσεχία έως 24% στην Λετονία), ενώ 10 χώρες προέβησαν σε μικρότερη αύξηση, εκ των οποίων και η Ελλάδα με αύξηση της τάξης του 9,7%. Η πρώτη ομάδα χωρών, με μηνιαίο μεικτό μισθό άνω των €1.500, αποτελείται από έξι χώρες, το Λουξεμβούργο, την Γερμανία, το Βέλγιο, την Ολλανδία, την Ιρλανδία, και τη Γαλλία. Στη συνέχεια, η Σλοβενία και η Ισπανία ξεχωρίζουν με κατώτατο μισθό άνω των €1.000. Στη συνέχεια, σε δεκατρείς χώρες, μεταξύ των οποίων και η Ελλάδα (€832), ο κατώτατος μισθός κυμαίνεται μεταξύ €579 (Ουγγαρία) και €940 (Κύπρος), ενώ στην χαμηλότερη θέση εμφανίζεται η Βουλγαρία με κατώτατο μισθό στα €399. Η Ελλάδα σήμερα κατέχει τη 13^η υψηλότερη θέση μεταξύ των 22 χωρών της Ευρωπαϊκής Ένωσης με θεσμοθετημένο κατώτατο μισθό σε εθνικό επίπεδο.

Η σύγκριση του απόλυτου ύψους των ονομαστικών κατώτατων μισθών μας δίνει πληροφορίες για διαφορές στο εργατικό κόστος που αντιμετωπίζουν οι επιχειρήσεις, και κατά επέκταση για την επίδραση στην ανταγωνιστικότητά τους στις διεθνείς αγορές. Όμως, αυτή η σύγκριση δεν αντανakλά τον βαθμό στον οποίο ο κατώτατος μισθός στηρίζει την πραγματική αγοραστική δύναμή των εργαζομένων. Για να ξεπεραστεί αυτός ο περιορισμός, πραγματοποιείται και σύγκριση του κατώτατου μισθού μεταξύ χωρών σε Μονάδες Αγοραστικής Δύναμης (ΜΑΔ).⁴ Με τον τρόπο αυτό, εξομαλύνονται οι διαφορές που παρατηρούνται στο κόστος διαβίωσης μεταξύ χωρών.

Η αναγωγή των απόλυτων μισθών σε Μονάδες Αγοραστικής Δύναμης δείχνει μια σχετικά πιο εξομαλυσμένη κατανομή μεταξύ των χωρών, (Διάγραμμα 3.2), γεγονός που υποδεικνύει ότι χώρες με πολύ υψηλό κατώτατο μισθό, συνήθως έχουν και ακριβό καλάθι αγαθών, ενώ αντίθετα χώρες με πολύ χαμηλό κατώτατο μισθό έχουν αρκετά χαμηλό επίπεδο τιμών. Επισημαίνεται ότι και σε αυτήν την περίπτωση, τα στοιχεία μισθών είναι προσαρμοσμένα σε 12μηνη βάση. Στην Ελλάδα ο κατώτατος μισθός σε μονάδες αγοραστικής δύναμης ήταν €947 τον Ιανουάριο του 2023, ενώ σε απόλυτους όρους ήταν €832. Στη σχετική κατάταξη, μετά την προσαρμογή για αγοραστική δύναμη, η Ελλάδα χάνει πέντε θέσεις και κατέχει τη 18^η υψηλότερη θέση μεταξύ των χωρών της Ευρωπαϊκής Ένωσης με θεσμοθετημένο κατώτατο μισθό σε εθνικό επίπεδο.

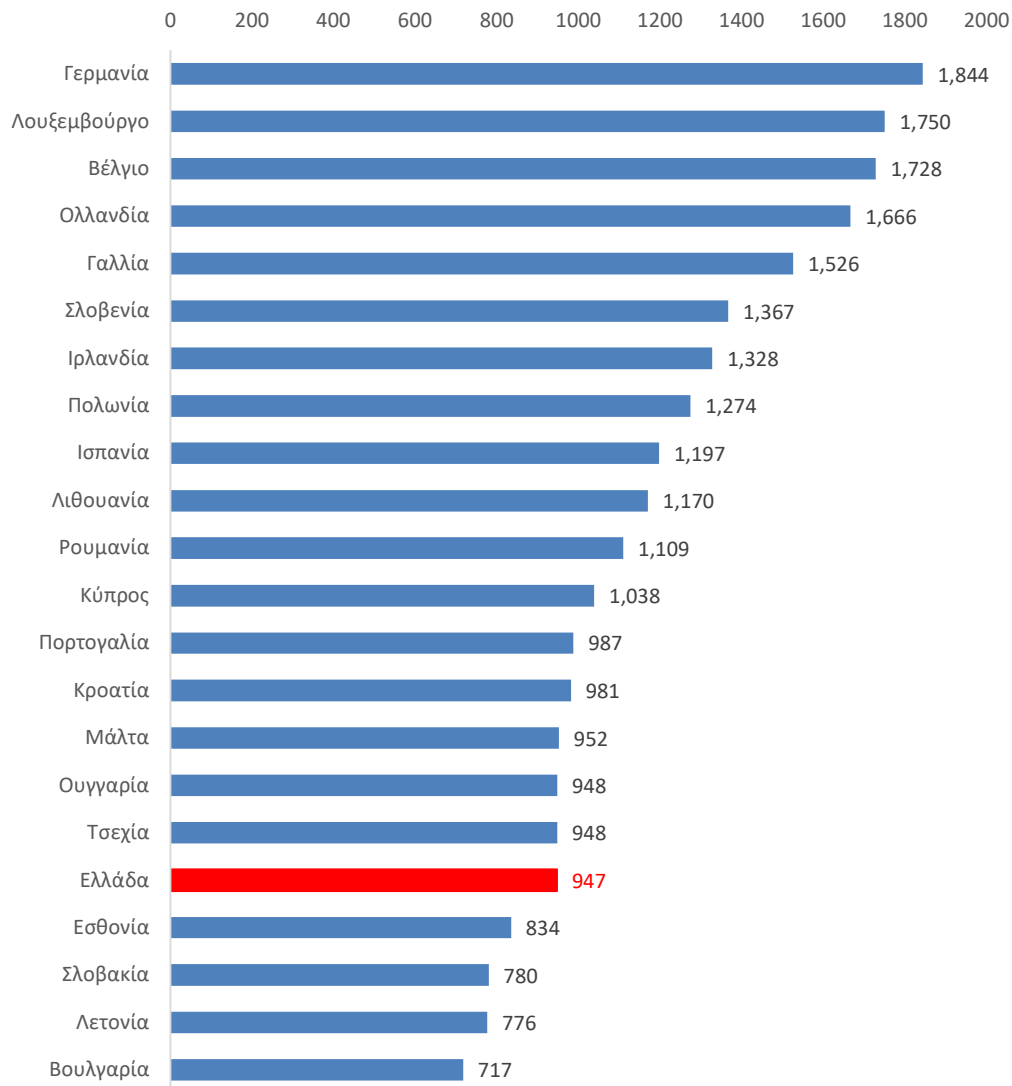
⁴ Για τη μετατροπή των απόλυτων μισθών σε Μονάδες Αγοραστικής Δύναμης χρησιμοποιούνται ειδικές ισοτιμίες μετατροπής (Ισοτιμίες Αγοραστικής Δύναμης). Οι ΙΑΔ για την τελική καταναλωτική δαπάνη των νοικοκυριών σε κάθε χώρα χρησιμοποιούνται για τη μετατροπή των μηνιαίων κατώτατων αποδοχών που εκφράζονται στα εθνικά νομίσματα (σειρές σταθερών τιμών € για τις χώρες της ζώνης του €) σε μια τεχνητή κοινή μονάδα που ονομάζεται μονάδα αγοραστικής δύναμης (ΜΑΔ).

Διάγραμμα 3.1. Κατώτατος μισθός σε χώρες της ΕΕ το 2023 (σε €, 12μηνιαία βάση)



Πηγή: Eurostat, Επεξεργασία: IOBE. Σημείωση: Στοιχεία για κατώτατο μισθό σε ισχύ την 1/1/2023.

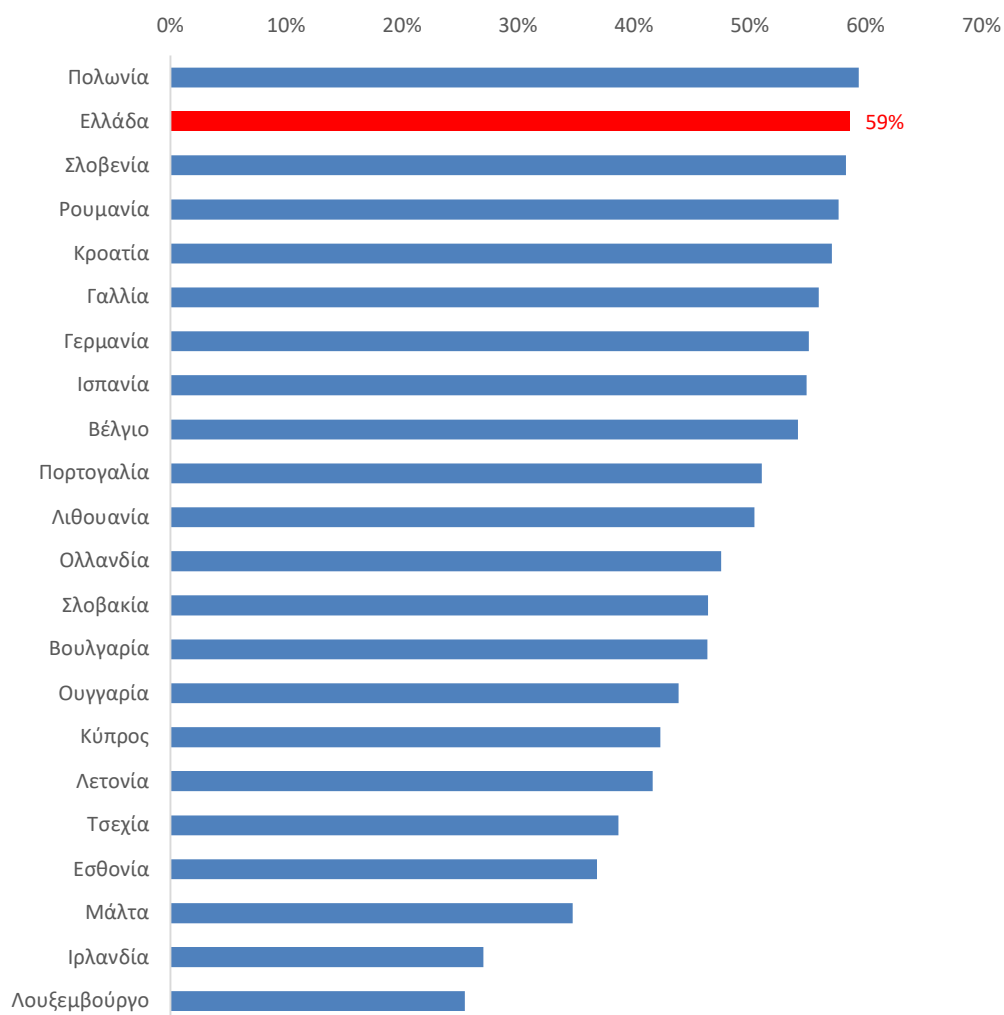
Διάγραμμα 3.2. Ύψος κατώτατου μισθού σε χώρες της ΕΕ το 2023, σε μονάδες αγοραστικής δύναμης (PPP)



Πηγή: Eurostat, Επεξεργασία: IOBE, **Σημείωση:** Στοιχεία για κατώτατο μισθό σε ισχύ την 1/1/2023.

Στην Ελλάδα ο λόγος του κατώτατου μισθού προς το κατά κεφαλήν ΑΕΠ είναι στο 59%, ο δεύτερος υψηλότερος στην ΕΕ-27 (Διάγραμμα 3.3). Ως απόρροια της παρατεταμένης κρίσης, το τρέχον ΑΕΠ της Ελλάδας υπολείπεται του δυνητικού της ΑΕΠ, περισσότερο από ό,τι σε άλλες χώρες, η χώρα δηλαδή εξακολουθεί να εμφανίζει αρνητικό παραγωγικό κενό.⁵ Προσαρμόζοντας τον παρονομαστή με το εκτιμώμενο δυνητικό, αντί του πραγματικού ΑΕΠ, η Ελλάδα θα εμφανιζόταν χαμηλότερα στη σχετική κατάταξη.

⁵ Έκθεση της Ευρωπαϊκής Επιτροπής, European Economic Forecast Autumn 2022

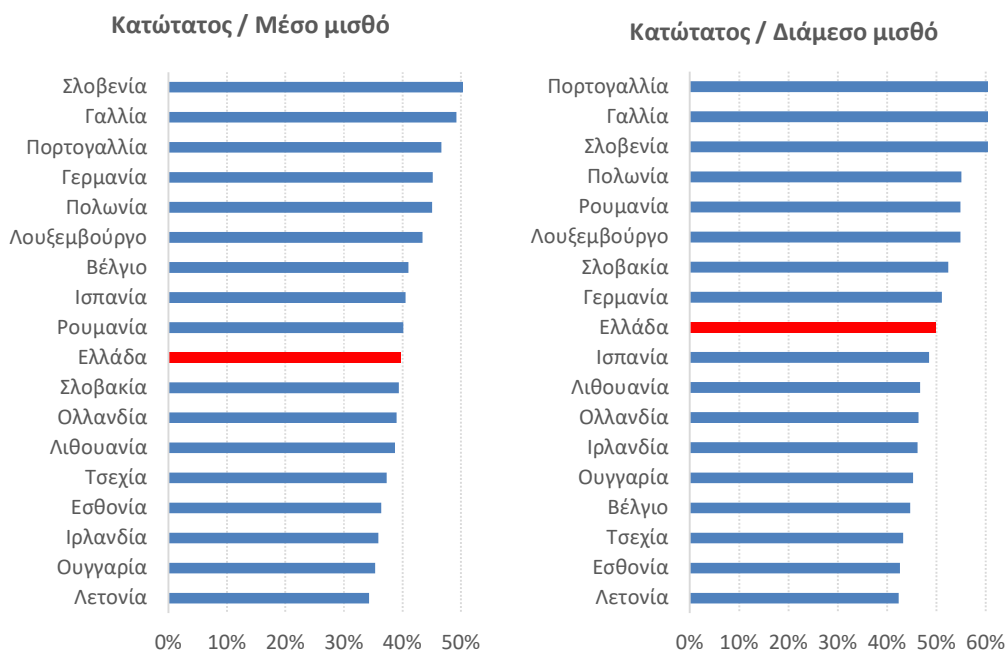
Διάγραμμα 3.3. Ύψος κατώτατου μισθού προς κατά κεφαλήν ΑΕΠ 2021 σε χώρες μέλη της ΕΕ

Πηγή: Eurostat, Επεξεργασία: IOBE, **Σημείωση:** Για τον υπολογισμό, χρησιμοποιείται το κατά κεφαλήν ΑΕΠ του 2021 και ο κατώτατος μισθός σε κάθε χώρα, όπως ίσχυε την 1/1/2023.

Ένας σημαντικός δείκτης για την αξιολόγηση του ύψους του κατώτατου μισθού είναι ο βαθμός συγκέντρωσης της κατανομής των μισθών σε μια οικονομία. Ο βαθμός συγκέντρωσης ή συμπίεσης («wage compression») των μισθών προσεγγίζεται από τον λόγο του κατώτατου προς τον μέσο μισθό και του κατώτατου προς τον διάμεσο μισθό τόσο στο σύνολο της οικονομίας όσο και σε κλαδικό επίπεδο. Ο ορισμός του επικεντρώνεται σε αμοιβές πλήρους απασχόλησης, ενώ διαφοροποιείται ανάλογα με το εάν περιλαμβάνονται στοιχεία για όλα τα μεγέθη των επιχειρήσεων, ή εάν περιλαμβάνεται ή όχι ο δημόσιος τομέας. Ενδεικτικά, ο ΟΟΣΑ αποτελεί βάση αναφοράς για τη σχετική κατάταξη χωρών ως προς τον βαθμό συγκέντρωσης μισθών, ωστόσο σημειώνεται ότι για πολλές από τις χώρες μεταξύ των οποίων και η Ελλάδα, τα στοιχεία μέσων και διάμεσων αμοιβών του ΟΟΣΑ

αφορούν αποκλειστικά επιχειρήσεις που απασχολούν τουλάχιστον 10 άτομα.⁶ Δεδομένου ότι οι μέσες αμοιβές στις μικρές επιχειρήσεις έως 10 ατόμων, στις οποίες απασχολείται άνω του 30% των μισθωτών (ποσοστό υψηλότερο από τις περισσότερες άλλες Ευρωπαϊκές χώρες), είναι σημαντικά χαμηλότερες των αντίστοιχων μέσων στις μεγαλύτερες επιχειρήσεις, ο βαθμός συμπίεσης που αποτυπώνουν τα στοιχεία του ΟΟΣΑ υπο-εκτιμάει τον πραγματικό. Για τον λόγο αυτό, κρίνεται σκόπιμο και ακολουθεί ειδική ανάλυση του εγχώριου βαθμού συμπίεσης μισθών για το σύνολο της οικονομίας στο Κεφάλαιο 4 με αναλυτικά στοιχεία από το σύστημα ΕΡΓΑΝΗ.⁷

Διάγραμμα 3.4. Κατώτατος μισθός ως ποσοστό του μέσου και διάμεσου ακαθάριστου μισθού στον ιδιωτικό τομέα ανά χώρα της ΕΕ, 2021



Πηγή: ΟΟΣΑ, Επεξεργασία: ΙΟΒΕ

Σημείωση: Τα δεδομένα αφορούν το 2021. Τα στοιχεία για την Ελλάδα αφορούν το σύνολο της ιδιωτικής οικονομίας με εξαίρεση τις μικρές επιχειρήσεις που απασχολούν έως 10 άτομα.

Λαμβάνοντας υπόψη τις ιδιαιτερότητες της βάσης του ΟΟΣΑ, είναι χρήσιμο να αποτυπώσει τον βαθμό συμπίεσης των μισθών στην Ελλάδα σε σχέση με άλλες χώρες για τις επιχειρήσεις άνω των 10 ατόμων (Διάγραμμα 3.4). Έτσι, ο λόγος του κατώτατου μισθού προς τις μέσες και διάμεσες ακαθάριστες μηνιαίες αποδοχές στον ιδιωτικό τομέα ήταν κοντά στο 40% και 50%

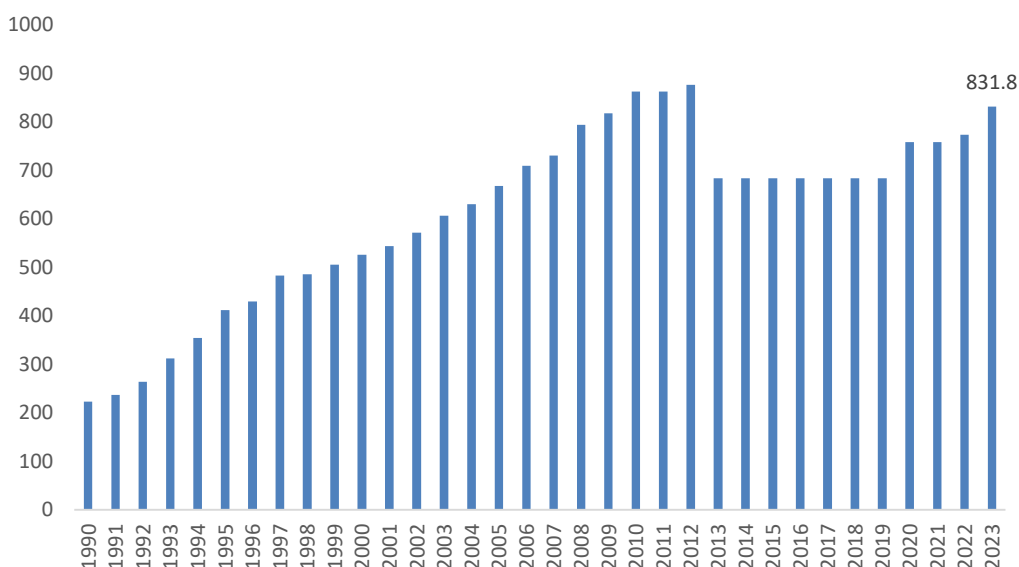
⁶ Τα στοιχεία τις για μέσες και διάμεσες αποδοχές που δημοσιεύει ο ΟΟΣΑ βασίζονται στην Έρευνα Διάρθρωσης Αμοιβών (Structural Earnings Survey) της Eurostat η οποία διεξάγεται κάθε 4 χρόνια, με πλέον πρόσφατο έτος το 2018. Στη συνέχεια ο ΟΟΣΑ προβαίνει σε εκτιμήσεις για την ετήσια εξέλιξη των αμοιβών βάσει αυτής της έρευνας και του δείκτη κόστους εργασίας που έχει μεγαλύτερη συχνότητα. Η Έρευνα Διάρθρωσης Αμοιβών στις περισσότερες χώρες, όπως και στην περίπτωση της Ελλάδας, αφορά αποκλειστικά τις επιχειρήσεις που απασχολούν τουλάχιστον 10 άτομα.

⁷ Ο βαθμός συμπίεσης των μισθών αποτελεί ιδιαίτερα σημαντικό παράγοντα για την αξιολόγηση του ύψους του κατώτατου μισθού. Σχετική βιβλιογραφία αναφέρεται, ενδεικτικά, στο «60% του ακαθάριστου διάμεσου μισθού ως μια κατά προσέγγιση εκτίμηση του αξιοπρεπούς κατώτατου μισθού διαβίωσης» (ΙΝΕ-ΓΣΕΕ, 2021).

αντίστοιχα το 2020, ελαφρά χαμηλότερα του μέσου όρου των Ευρωπαϊκών χωρών για τις οποίες υπήρχαν διαθέσιμα στοιχεία.

Εστιάζοντας στην ελληνική οικονομία, η διαχρονική πορεία του ύψους του κατώτατου μισθού στην Ελλάδα από το 1990 μέχρι και το 2022 παρουσιάζεται στο Διάγραμμα 3.5. Η μείωση που επήλθε στον κατώτατο μισθό κατά 22% το 2012, τον επανέφερε στο επίπεδο περίπου του 2005-2006, ενώ την περίοδο 1990-2012 παρατηρήθηκε συνεχής αύξηση του ονομαστικού κατώτατου μισθού με μέσο ετήσιο ρυθμό κοντά στο 6,5%. Οι αυξήσεις του κατώτατου μισθού κατά 11,1% το 2019, 2% και 7,5% το 2022 τον επανέφεραν στο επίπεδο περίπου του 2009-2010.

Διάγραμμα 3.5. Εξέλιξη ονομαστικού κατώτατου μισθού στην Ελλάδα 1990-2023 (σε €, 12-μηνιαία βάση)



Πηγές: Eurostat, ΕΓΣΣΕ 1990-1999, Επεξεργασία: ΙΟΒΕ. **Σημείωση:** Τα στοιχεία αφορούν την 1^η Ιανουαρίου κάθε έτους.

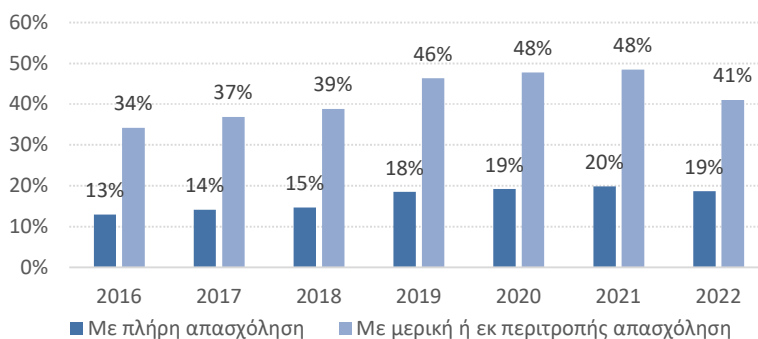
4. Περιγραφικά στοιχεία μισθωτής απασχόλησης στην Ελλάδα 2016-2021

Στην παρούσα ενότητα παρουσιάζονται βασικές τάσεις στην ελληνική αγορά εξαρτημένης εργασίας την περίοδο 2016-2022. Για τον σκοπό αυτό, αξιοποιούνται στοιχεία για τον αριθμό και το προφίλ των απασχολούμενων, τον τύπο απασχόλησης, το μέγεθος επιχείρησης και την εξέλιξη των αμοιβών των μισθωτών, όπως αυτά καταγράφονται μέσα από την ετήσια ηλεκτρονική καταχώρηση στο πληροφοριακό σύστημα ΕΡΓΑΝΗ (Υπουργείο Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Κοινωνικής Αλληλεγγύης), των καταστάσεων προσωπικού για το σύνολο των εργαζομένων στη χώρα με σχέση εξαρτημένης εργασίας ιδιωτικού δικαίου.⁸

Η εξεταζόμενη περίοδος παρουσιάζει ξεχωριστό ενδιαφέρον, καθώς περιλαμβάνει τη διετή περίοδο της κρίσης πανδημίας 2020-2021. Επίσης, κατά τη διάρκεια της περιόδου αυτής, έχουν εφαρμοστεί μέτρα πολιτικής με άμεση επίδραση στην αγορά εργασίας και το επίπεδο των αμοιβών, όπως τρεις αυξήσεις στον κατώτατο μισθό (μία τον Φεβρουάριο του 2019, μία τον Ιανουάριο του 2022 και μία τον Μάιο του 2022) και τρεις μειώσεις των υποχρεωτικών εισφορών κοινωνικής ασφάλισης (μία τον Ιούνιο του 2020, μία τον Ιανουάριο του 2021 και μία τον Ιούνιο του 2022).

Από τα στοιχεία αναδεικνύεται ότι ένα ιδιαίτερα υψηλό ποσοστό των απασχολούμενων με ευέλικτες μορφές απασχόλησης αμείβονται με τον κατώτατο μισθό (Διάγραμμα 4.1). Το ποσοστό αυτό στους εργαζόμενους με μερική ή εκ περιτροπής απασχόληση αυξήθηκε σημαντικά το 2019, ενώ το 2022 υποχώρησε στο 41%, έναντι 19% του αντίστοιχου ποσοστού με πλήρη απασχόληση.

Διάγραμμα 4.1. Ποσοστό αμειβόμενων με τον κατώτατο μισθό στο σύνολο των μισθωτών, 2016-2022



Πηγή: ΕΡΓΑΝΗ, Επεξεργασία: IOBE

Ο μέσος μισθός για το σύνολο των πλήρως απασχολούμενων κατέγραψε αύξηση κατά 2,6% το 2022, αγγίζοντας τα €1.372 (Διάγραμμα 4.2). Ακολουθώς, ο λόγος κατώτατου προς μέσο μισθό για το σύνολο των πλήρως απασχολούμενων, στο σύνολο των επιχειρήσεων, σημείωσε αύξηση το 2022, στο 55% συνυπολογίζοντας τις τριετίες (Διάγραμμα 4.3) και 51% χωρίς να υπολογίζονται οι τριετίες (Διάγραμμα 4.4). Το εν λόγω ποσοστό αναδεικνύει τον ιδιαίτερα

⁸ Η ηλεκτρονική απογραφή του συνόλου του μισθωτών στο πληροφοριακό σύστημα ΕΡΓΑΝΗ γίνεται μία φορά το χρόνο (συνήθως τον Οκτώβριο ή ευρύτερα το τέταρτο τρίμηνο) και δημοσιεύεται σε ειδικό τεύχος στην ιστοσελίδα του Υπουργείου Εργασίας.

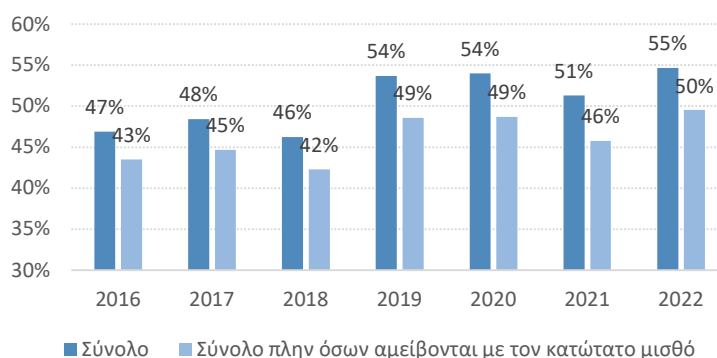
υψηλό βαθμό συμπίεσης των μισθών στη χώρα όταν περιληφθεί το σύνολο των επιχειρήσεων ανεξαρτήτως μεγέθους.

Διάγραμμα 4.2. Μέσος μισθός (€) για το σύνολο των πλήρως απασχολούμενων, 2016-2022



Πηγή: ΕΡΓΑΝΗ, Επεξεργασία: ΙΟΒΕ

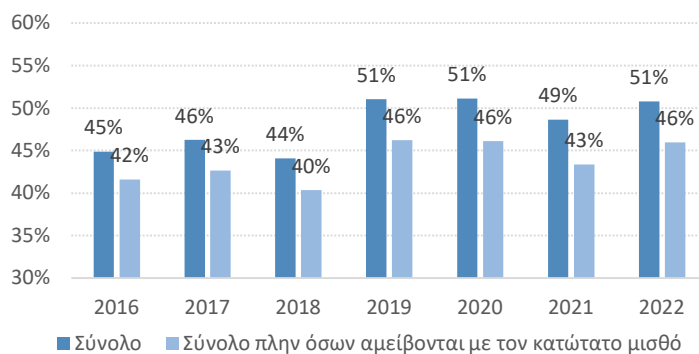
Διάγραμμα 4.3. Λόγος κατώτατου* προς μέσο μισθό για το σύνολο των πλήρως απασχολούμενων, 2016-2022



Πηγή: ΕΡΓΑΝΗ, Επεξεργασία: ΙΟΒΕ

*Σημείωση: Ο κατώτατος μισθός υπολογίζεται μεσοσταθμικά για όλους όσους αμείβονται με τις ελάχιστες επιτρεπόμενες αποδοχές συνυπολογίζοντας τις τριετίες.

Διάγραμμα 4.4. Λόγος κατώτατου (χωρίς τις προσαυξήσεις)* προς μέσο μισθό για το σύνολο των πλήρως απασχολούμενων, 2016-2022

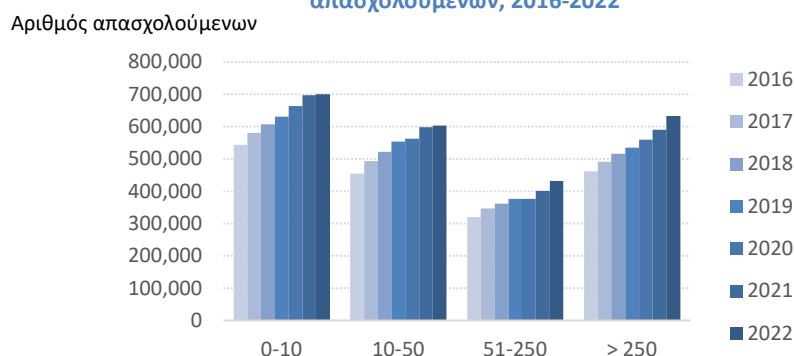


Πηγή: ΕΡΓΑΝΗ, Επεξεργασία: ΙΟΒΕ

*Σημείωση: Κατώτατος μισθός υπολογισμένος ως μοναδιαίο ποσό χωρίς να υπολογίζονται οι τριετίες.

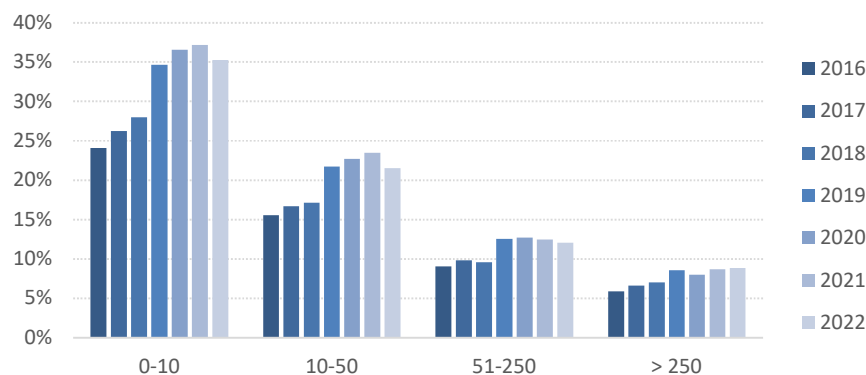
Ένα μεγάλο μέρος των απασχολούμενων μισθωτών (περί τους 700.000 ή 29,6% του συνόλου) απασχολούνταν το 2022 σε μικρές επιχειρήσεις κάτω των 10 ατόμων (Διάγραμμα 4.5). Μεταξύ αυτών, το 35% αμειβόταν με τον κατώτατο μισθό, ποσοστό που υποχώρησε το 2022 μετά από συστηματική αύξηση τα προηγούμενα έξι έτη (Διάγραμμα 4.6). Το ποσοστό αυτό είναι μικρότερο όσο μεγαλύτερο είναι το μέγεθος της επιχείρησης. Κατ' αντιστοιχία, ο μέσος μισθός για τους απασχολούμενους σε μικρές επιχειρήσεις έως 10 ατόμων ήταν €962 το 2022 (Διάγραμμα 4.7), ενώ ο βαθμός συμπίεσης μισθών στις εν λόγω επιχειρήσεις είναι εξαιρετικά υψηλός, με τον λόγο κατώτατου προς μέσο μισθό να αγγίζει το 77% (Διάγραμμα 4.8).⁹

Διάγραμμα 4.5. Κατανομή μισθωτής απασχόλησης ανά μέγεθος επιχείρησης με βάση τον αριθμό απασχολούμενων, 2016-2022



Πηγή: ΕΡΓΑΝΗ, Επεξεργασία: IOBE

Διάγραμμα 4.6. Ποσοστό αμειβόμενων με τον κατώτατο μισθό για το σύνολο των μισθωτών πλήρους απασχόλησης, ανά μέγεθος επιχείρησης με βάση τον αριθμό απασχολούμενων, 2016-2022

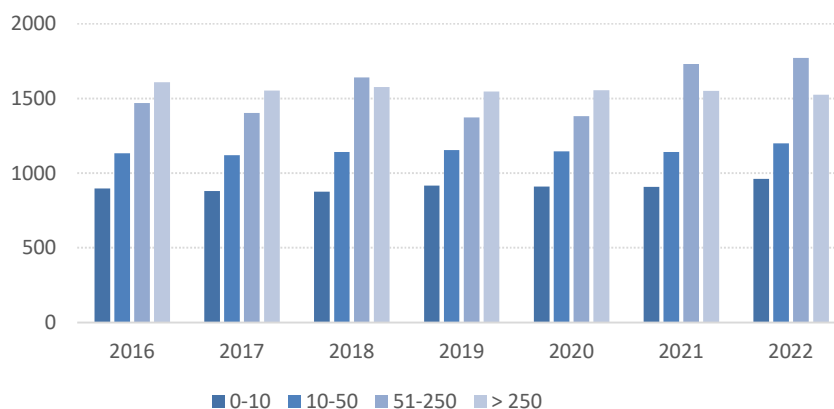


Πηγή: ΕΡΓΑΝΗ, Επεξεργασία: IOBE

Σημείωση: Ο κατώτατος μισθός υπολογίζεται μεσοσταθμικά για όλους όσοι αμείβονται με τις ελάχιστες επιτρεπόμενες αποδοχές συνυπολογίζοντας τις τριετίες.

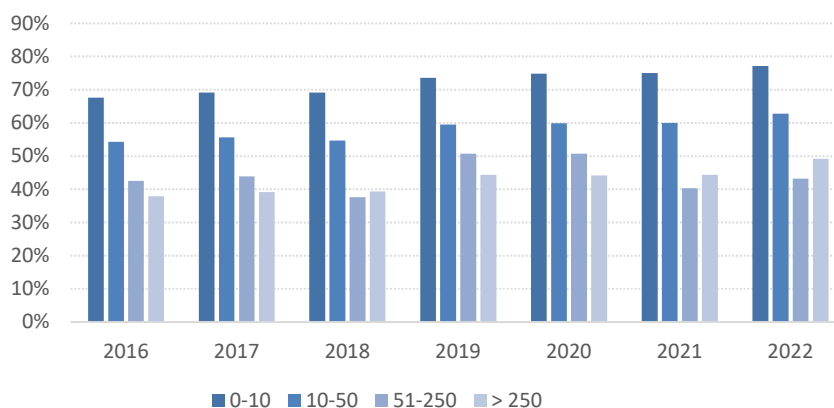
⁹ Ο μεγάλος αριθμός των απασχολούμενων, τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά και ο υψηλός βαθμός συμπίεσης των αμοιβών σε μικρές επιχειρήσεις καθιστούν χρήσιμη την διακριτή τους ανάλυση. Όπως αναφέρθηκε στο Κεφάλαιο 3, ορισμένες βάσεις δεδομένων, παρουσιάζουν διεθνείς συγκρίσεις των μέσων και διάμεσων μισθών εξαιρώντας τις μικρές επιχειρήσεις έως 10 ατόμων, με αποτέλεσμα η πληροφόρηση να είναι μερική.

Διάγραμμα 4.7. Μέσος μισθός (€) για το σύνολο των μισθωτών πλήρους απασχόλησης, ανά μέγεθος επιχείρησης με βάση τον αριθμό απασχολούμενων, 2016-2022



Πηγή: ΕΡΓΑΝΗ, Επεξεργασία: IOBE

Διάγραμμα 4.8. Λόγος κατώτατου προς μέσο μισθό μεταξύ μισθωτών πλήρους απασχόλησης, ανά μέγεθος επιχείρησης με βάση τον αριθμό απασχολούμενων, 2016-2022



Πηγή: ΕΡΓΑΝΗ, Επεξεργασία: IOBE

Σημείωση: Ο κατώτατος μισθός υπολογίζεται μεσοσταθμικά για όλους όσους αμείβονται με τις ελάχιστες επιτρεπόμενες αποδοχές συνυπολογίζοντας τις τριετίες.

Όπως καταγράφηκε, η Ελλάδα παρουσιάζει υψηλό δείκτη συμπίεσης μισθών στον ιδιωτικό τομέα, ειδικά στις μικρές επιχειρήσεις, αλλά και σε επιμέρους κλάδους της οικονομικής δραστηριότητας, με αποτέλεσμα αυτοί οι κλάδοι και αυτές οι επιχειρήσεις να επηρεάζονται αμεσότερα από μεταβολές του κατώτατου μισθού. Εν προκειμένω, ο Πίνακας 4.1 παρουσιάζει τους 19 μονοψήφιους κλάδους οικονομικής δραστηριότητας, κατά σειρά μεγέθους απασχόλησης, με στοιχεία για το ποσοστό πλήρους απασχόλησης, τις μέσες αποδοχές και το μερίδιο των αμειβόμενων στον κατώτατο μισθό. Ενδεικτικά, η εστίαση, ο τουρισμός και η ψυχαγωγία είναι οι κλάδοι με τα χαμηλότερα ποσοστά πλήρους απασχόλησης. Κλάδοι υπηρεσιών αλλά και ο πρωτογενής τομέας ξεχωρίζουν ως εκείνοι με το μεγαλύτερο ποσοστό αμειβόμενων στον κατώτατο μισθό.

Πίνακας 4.1. Αριθμός μισθωτών, μέσες ακαθάριστες αποδοχές και ποσοστό αμειβόμενων στον κατώτατο μισθό, ανά κλάδο οικονομικής δραστηριότητας, 2022

Κλάδος Οικονομικής δραστηριότητας	Κωδικός ΣΤΑΚΟΔ 08	Αριθμός μισθωτών	% Πλήρους απασχόλησης	Μέσες ακαθάριστες αποδοχές (€) μισθωτών πλήρους απασχόλησης	% πλήρους απασχόλησης αμειβόμενων με κατώτατο μισθό
ΕΜΠΟΡΙΟ	Ζ	565,684	75%	1,157	23%
ΚΑΤΑΛΥΜΑΤΑ ΚΑΙ ΤΟΥΡΙΣΜΟΣ	Θ	353,803	41%	1,046	18%
ΜΕΤΑΠΟΙΗΣΗ	Γ	303,400	88%	1,316	17%
ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΕΣ, ΕΠΙΣΤ/ΚΕΣ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΕΣ	Μ	143,306	83%	1,438	19%
ΥΓΕΙΑ	Π	138,153	78%	2,223	14%
ΜΕΤΑΦΟΡΑ ΚΑΙ ΑΠΟΘΗΚΕΥΣΗ	Η	134,912	88%	1,461	16%
ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ	Ο	133,047	70%	1,046	39%
ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΕΣ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΕΣ	Ν	123,087	49%	1,403	8%
ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ ΚΑΙ ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑ	Ι	83,037	90%	1,817	8%
ΔΗΜΟΣΙΑ ΔΙΟΙΚΗΣΗ	Ξ	69,966	89%	1,226	2%
ΚΑΤΑΣΚΕΥΕΣ	ΣΤ	69,952	86%	1,158	25%
ΧΡΗΜΑΤ/ΚΕΣ ΚΑΙ ΑΣΦΑΛ/ΚΕΣ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΕΣ	Κ	59,562	95%	2,236	3%
ΑΛΛΕΣ ΥΠΗΡΕΣΙΕΣ	Σ	57,718	63%	1,086	33%
ΤΕΧΝΕΣ, ΔΙΑΣΚΕΔΑΣΗ ΚΑΙ ΨΥΧΑΓΩΓΙΑ	Ρ	49,382	51%	1,212	25%
ΕΝΕΡΓΕΙΑ	Δ	22,757	95%	2,429	5%
ΓΕΩΡΓΙΑ, ΔΑΣΟΚΟΜΙΑ ΚΑΙ ΑΛΙΕΙΑ	Α	22,049	86%	1,052	44%
ΝΕΡΟ ΚΑΙ ΑΠΟΒΛΗΤΑ	Ε	18,502	94%	1,563	11%
ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΑΚΙΝΗΤΗΣ ΠΕΡΙΟΥΣΙΑΣ	Λ	13,215	77%	1,571	16%
ΟΡΥΧΕΙΑ ΚΑΙ ΛΑΤΟΜΕΙΑ	Β	6,079	95%	1,652	3%

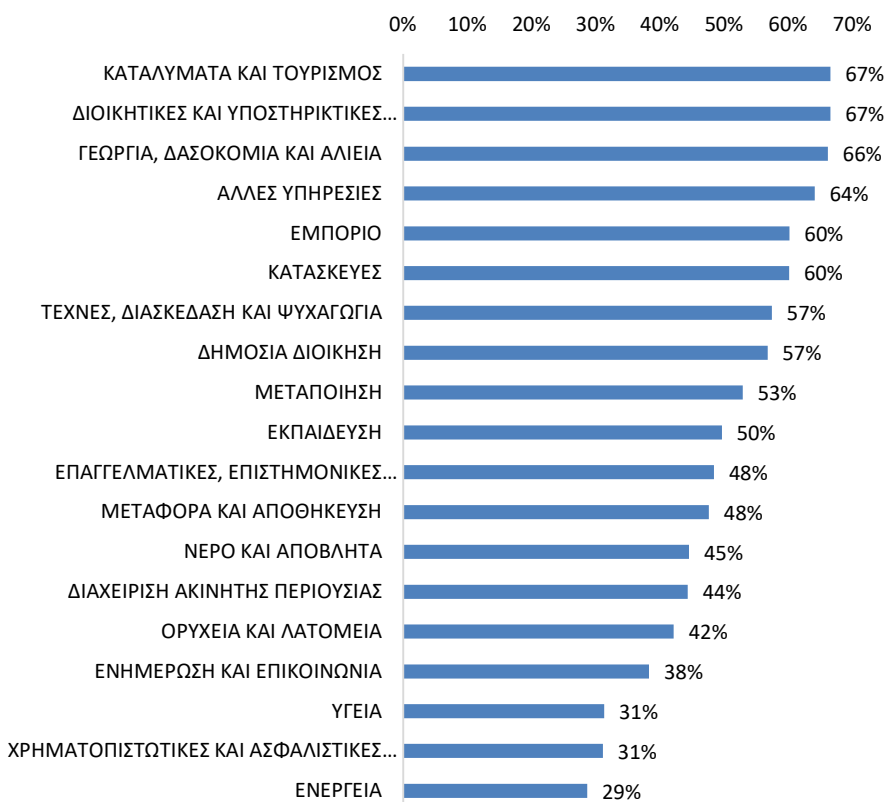
Πηγή: ΕΡΓΑΝΗ, Επεξεργασία: ΙΟΒΕ

Σημείωση: Τα στοιχεία αφορούν το τέταρτο τρίμηνο του 2022, με αποτέλεσμα να μην είναι απαραίτητα αντιπροσωπευτικά για κλάδους με έντονη εποχικότητα όπως π.χ. τα καταλύματα και ο τουρισμός.

Τέλος, το Διάγραμμα 4.9 ιεραρχεί τους 19 μονοψήφιους κλάδους οικονομικής δραστηριότητας ως προς τον βαθμό συμπίεσης των μισθών τους. Κλάδοι όπως ο Τουρισμός, οι Διοικητικές και Υποστηρικτικές Δραστηριότητες, η Γεωργία, Δασοκομία, Αλιεία, το Εμπόριο και οι Κατασκευές ξεχωρίζουν ως εκείνοι με ιδιαίτερα υψηλό λόγο κατώτατου προς μέσο μισθό.

Συμπερασματικά, η περιγραφική ανάλυση αναδεικνύει ότι μεταβολές του κατώτατου μισθού αναμένεται να έχουν άμεσες επιδράσεις σε μεγαλύτερο μερίδιο εργαζομένων με ευέλικτες μορφές απασχόλησης, εργαζομένων σε μικρομεσαίες εταιρείες, καθώς και εργαζομένων σε κλάδους υπηρεσιών.

Διάγραμμα 4.9. Λόγος κατώτατου προς μέσο μισθό μεταξύ μισθωτών πλήρους απασχόλησης, κλάδο οικονομικής δραστηριότητας, 2021



Πηγή: ΕΡΓΑΝΗ, Επεξεργασία: ΙΟΒΕ

Σημείωση: Τα στοιχεία αφορούν το τέταρτο τρίμηνο του 2022, με αποτέλεσμα να μην είναι απαραίτητα αντιπροσωπευτικά για κλάδους με έντονη εποχικότητα.

5. Επίδραση ύψους κατώτατου μισθού στην οικονομία

5.1 Ευρήματα από τη διεθνή βιβλιογραφία

Η μεταβολή του κατώτατου μισθού, είτε πραγματοποιείται μεταξύ των κοινωνικών εταίρων, είτε από το κράτος, ενδέχεται να έχει σημαντική επίδραση στην απασχόληση. Στη βιβλιογραφία εντοπίζονται τρεις βασικές προσεγγίσεις για τη σχέση κατώτατου μισθού και απασχόλησης (Γαβρόγλου 2013). Σύμφωνα με τη Νεοκλασική προσέγγιση, γίνεται η υπόθεση ότι οι αγορές λειτουργούν υπό συνθήκες τέλει ανταγωνισμού. Έτσι, ο μισθός διαμορφώνεται χωρίς στρεβλώσεις στο σημείο ισορροπίας της ζήτησης και της προσφοράς εργασίας. Η επιβολή κατώτατου μισθού, πάνω από τον μισθό ισορροπίας της αγοράς για άτομα με χαμηλή παραγωγικότητα, οδηγεί σε υπερπροσφορά εργασίας, καθώς ο αριθμός εργαζομένων που θα ήταν πρόθυμοι να δουλέψουν, ακόμα και σε χαμηλότερους μισθούς, υπερβαίνουν τις διαθέσιμες θέσεις εργασίας. Αυτό δημιουργεί ανεργία, με αποτέλεσμα η σχέση μεταξύ του κατώτατου μισθού και της απασχόλησης να είναι αρνητική.

Η δεύτερη θεωρητική προσέγγιση που αναφέρεται στη βιβλιογραφία υιοθετεί την υπόθεση ότι η αγορά εργασίας δομείται σε ένα περιβάλλον μονοψωνίου, όπου οι εργαζόμενοι δεν έχουν τη δυνατότητα να επιλέξουν εργοδότη. Σε αυτές τις συνθήκες, ο μισθός ισορροπίας και το επίπεδο απασχόλησης βρίσκονται σε χαμηλότερο σημείο σε σχέση με το σημείο ισορροπίας υπό συνθήκες τέλει ανταγωνισμού. Μια αύξηση του κατώτατου μισθού ενδέχεται να οδηγήσει σε αύξηση της απασχόλησης στο συγκεκριμένο θεωρητικό υπόδειγμα.

Τέλος, σύμφωνα με την Κεϋνσιανή προσέγγιση, ούτε η υπόθεση τέλει ανταγωνισμού, ούτε αυτή του μονοψωνίου περιγράφουν σωστά τις συνθήκες στην αγορά εργασίας. Είναι σχεδόν βέβαιο ότι η αύξηση των κατώτατων μισθών θα πιέσει σε άνοδο τις τιμές των προϊόντων και υπηρεσιών, ωστόσο η επίδραση στην απασχόληση εξαρτάται από τις βασικές συνθήκες στην αγορά εργασίας και δεν μπορεί να προσδιοριστεί εκ των προτέρων (*a priori*).

Η θεωρητική διαφοροποίηση αναφορικά με τη σύνδεση κατώτατου μισθού και απασχόλησης, προεκτείνεται και εμπειρικά, καθώς έρευνες έχουν καταλήξει σε διαφορετικά συμπεράσματα, ανάλογα με τις υποθέσεις που έχουν στηριχτεί, αλλά και τον κλάδο, τις ηλικιακές ομάδες και τη γεωγραφική περιοχή εξέτασης [Brown, Gilroy, and Kohen (1982), Addison, Blackburn, and Cotti (2009), Card and Krueger (1994), Katz and Krueger (1992), Dickens, Machin, and Manning (1994), Machin and Manning (1996), Neumark and Wascher (1993), Neumark and Wascher (2000), Pereira (2003), J. Sabia (2009), J. J. Sabia, Burkhauser, and Hansen (2012)]. Παράλληλα, μελέτες που χρησιμοποιούν δευτερογενή στοιχεία, παρουσιάζουν διαφορετικά συμπεράσματα για τη σχέση μεταξύ του κατώτατου μισθού και της απασχόλησης. Ενδεικτικά, οι Neumark and Wascher (2006) και Doucouliagos and Stanley (2009), κατέληξαν στο συμπέρασμα ότι η σχέση μισθών και απασχόλησης είναι αρνητική. Ο Schmitt (2013) επισημαίνει ότι μερικές επιχειρήσεις επιλέγουν να μειώσουν τις ώρες εργασίας ή και να ελαχιστοποιήσουν τις μη μισθολογικές απολαβές προς τους εργαζόμενους.

Πρόσφατες εμπειρικές μελέτες αναδεικνύουν την ετερογένεια της επίδρασης του κατώτατου μισθού στην απασχόληση, ανάλογα με κλαδικά, ηλικιακά χαρακτηριστικά, καθώς και μεταξύ βραχυπρόθεσμου και μεσοπρόθεσμου ορίζοντα. Ενδεικτικά, οι de Linde Leonard, Stanley, and Doucouliagos (2014) βρίσκουν ότι η αρνητική συσχέτιση μισθού και απασχόλησης επικεντρώνεται σε ορισμένους κλάδους. Σε μελέτη των Meer and West (2013) παρουσιάζεται

η αρνητική μεσοπρόθεσμη επίπτωση του κατώτατου μισθού στην απασχόληση. Μια εξίσου σημαντική πτυχή στην αγορά εργασίας, αναφορικά και με τον κατώτατο μισθό είναι η απασχόληση και η ανεργία των νέων. Σύμφωνα με μελέτη του ΟΟΣΑ (OECD, 2012), από το 2007 στις περισσότερες χώρες της Ευρωζώνης, σημαντική επιδείνωση στην απασχόληση των νέων εντοπίστηκε σε αυτές με υψηλό κατώτατο μισθό. Αλλά και με βάση την εμπειρική ανάλυση, μεταξύ άλλων πολύ σημαντικών συμπερασμάτων, προκύπτει ότι υψηλότερη φορολογική επιβάρυνση ή/και υψηλότερος κατώτατος μισθός σε σχέση με τον διάμεσο, συνδέονται με αυξημένα ποσοστά ανεργίας (νέων και άλλων ηλικιακών ομάδων). Συγκεκριμένα, υψηλότερος κατώτατος μισθός σε σχέση με τον διάμεσο αυξάνει την ανεργία των νέων κατά 0,4-1,2 ποσοστιαίες μονάδες, ανάλογα με τη χώρα αναφοράς. Αντίστοιχα αποτελέσματα προκύπτουν από την πλέον πρόσφατη μελέτη της Ευρωπαϊκής Επιτροπής (Επιτροπή, 2018), όπου 1% αύξηση του κατώτατου μισθού προκαλεί μείωση μεταξύ 0,15% και 0,2% στην απασχόληση των νέων.

5.2 Ευρήματα από την Ελλάδα

Σύμφωνα με μελέτες, μια αύξηση στους κατώτατους μισθούς ωθεί στο να αυξηθούν και οι υπόλοιποι μισθοί, είτε μέσω διαπραγματεύσεων σε κλαδικό και επιχειρησιακό επίπεδο, είτε μέσω διαιτητικών αποφάσεων. Σε μια τέτοια μελέτη, εξετάστηκε η επίδραση των κατώτατων μισθών στην ελληνική βιομηχανία και στην απασχόληση στην Ελλάδα για την περίοδο 1962-1987, μέσω της δυναμικής που δημιουργούν στους μέσους μισθούς (Koutsogeorgoroulou 1994). Ωστόσο, δεν εξάγεται σαφής συσχέτιση μεταξύ της αύξησης των κατώτατων μισθών και της απασχόλησης. Αντίστοιχα σε έλλειψη σαφούς συσχέτισης καταλήγουν οι Karamanis and Naxakis (2014), για την περίοδο 2000-2013, αν και δεν απομονώνεται η επίδραση του οικονομικού κύκλου. Τον ρόλο της θεσμικής παρέμβασης στη διαμόρφωση του επιπέδου των μισθών, η οποία ήταν έντονη στην Ελλάδα, αναλύουν οι Du Caju et al. (2008), υποστηρίζοντας ότι αποτελεί πηγή δημιουργίας ακαμψίας στο επίπεδο των μισθών, με αποτέλεσμα να μειώνεται ο ρυθμός προσαρμογής του μισθού σε μεταβολές της ζήτησης στην αγορά προϊόντος. Σύμφωνα με τον Γαβρόγλου (2013), ο κατώτατος μισθός δεν φαίνεται να επηρεάζει την απασχόληση, την ανεργία ή την ανταγωνιστικότητα, στον ίδιο βαθμό με άλλες οικονομικές δυνάμεις και άλλες πολιτικές απασχόλησης. Οι Ιωάννου και Ιωάννου (2013) επισημαίνουν ότι οι μισθολογικές μειώσεις συμβάλουν αλλά δεν αρκούν από μόνες τους για την βελτίωση της ελληνικής ανταγωνιστικότητας. Εκτιμήσεις του ΣΕΒ (2017) αναδεικνύουν σημαντική αρνητική επίδραση του κατώτατου μισθού στην ανταγωνιστικότητα εξωστρεφών ελληνικών κλάδων όπως η μεταποίηση, καθώς και την αλληλεπίδραση μεταξύ του ύψους του κατώτατου μισθού και της κατανομής του εργατικού δυναμικού τόσο στην επίσημη όσο και την ανεπίσημη αγορά εργασίας (ΣΕΒ, 2018).

Χρησιμοποιώντας μια διαφορετική προσέγγιση (Yannelis 2014), με βάση το μοντέλο search and matching, η περικοπή του βασικού μισθού δια νόμου το 2012 φαίνεται ότι ενίσχυσε την απασχόληση, κυρίως μέσω της βελτίωσης των προσλήψεων με χαμηλότερο μισθό και της κινητικότητας από θέση σε θέση. Ταυτόχρονα, δεν προέκυψε σημαντική επίπτωση στον ρυθμό εκροής από την αγορά εργασίας (απολύσεις). Τα μοντέλα search and matching υποστηρίζουν ότι μια αύξηση του κατώτατου μισθού μειώνει την απασχόληση, ενώ ταυτόχρονα ενισχύει τα κίνητρα αναζήτησης εργασίας. Τα αποτελέσματα δεν είναι προφανή, καθώς εξαρτώνται από την δυναμική στη ζήτηση και στην προσφορά εργασίας. Για παράδειγμα μια σημαντική βελτίωση της αναζήτησης εργασίας μπορεί να υπερκεράσει τις

αρνητικές επιπτώσεις από τη μειωμένη ζήτηση και έτσι η απασχόληση να αυξηθεί, ενώ αντίθετα, μια απότομη κάμψη της ζήτησης εργασίας είναι πιθανό να μειώσει την απασχόληση. Ταυτόχρονα, τα διάφορα εμπόδια στην αναζήτηση εργασίας ενδεχομένως να ευθύνονται για την αδυναμία να αποτυπωθεί μια σαφής σχέση μεταξύ κατώτατων μισθών και απασχόλησης.

5.3 Κατώτατος μισθός και παραγωγικότητα της εργασίας

Σύμφωνα με την οικονομική θεωρία, οι μεταβολές στην αμοιβή της εργασίας αντανakλούν μεταβολές στην παραγωγικότητα της εργασίας. Αντίστοιχα, μεταβολές στον κατώτατο μισθό είναι συνεπώς σκόπιμο να σχετίζονται με μεταβολές στην παραγωγικότητα έτσι ώστε να μην δημιουργούν υπερβάλλουσα προσφορά εργασίας για άτομα με παραγωγικότητα οριακά χαμηλότερη από αυτή που αντιστοιχεί στον κατώτατο μισθό. Δύο κρίσιμα ερωτήματα που προκύπτουν είναι (α) ποια περίοδος είναι σκόπιμο να χρησιμοποιηθεί ως έτος βάσης πάνω στο οποίο να συγκριθούν η σωρευτική μεταβολή της παραγωγικότητας της εργασίας με τη σωρευτική μεταβολή στον κατώτατο μισθό, και (β) ποιος είναι ο πλέον δόκιμος ορισμός για την παραγωγικότητα της εργασίας;

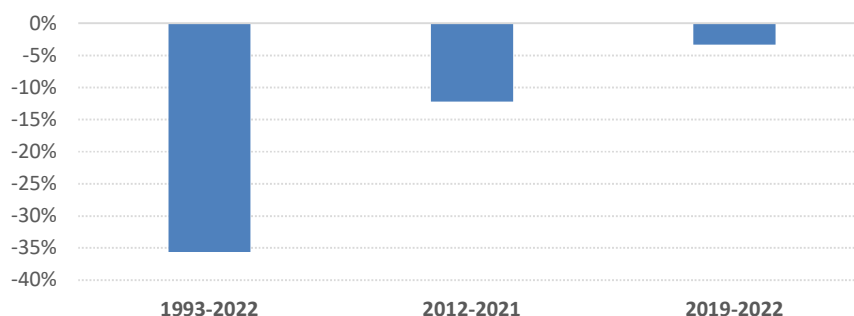
Στο πρώτο ερώτημα, επιλέγονται τρία διαφορετικά έτη βάσης για τη σύγκριση. Το πρώτο έτος είναι το 1993, καθώς τότε το πραγματικό ΑΕΠ της ελληνικής οικονομίας ήταν ίσο με το δυνητικό ΑΕΠ, σύμφωνα με εκτιμήσεις της Ευρωπαϊκής Επιτροπής.¹⁰ Αυτό σημαίνει ότι εκείνο το έτος η παρατηρούμενη ανεργία της ελληνικής οικονομίας ήταν ίση με το φυσικό ποσοστό ανεργίας, το οποίο θεωρείται ως βιώσιμη και ευκαταία ισορροπία στην αγορά εργασίας και άρα το έτος 1993 μπορεί να αποτελέσει έτος βάσης από το οποίο μακροχρόνια να αναμένεται η αύξηση της παραγωγικότητας να ισούται με την αύξηση του κατώτατου μισθού. Το 1993 αποτελεί χρήσιμο έτος σύγκρισης και για τον επιπλέον λόγο ότι αντιστοιχεί σε περίοδο όπου τόσο το δημοσιονομικό όσο και το εξωτερικό ισοζύγιο ήταν σχετικά ισοσκελισμένα. Το δεύτερο έτος είναι το 2012, με αφορμή την μεγάλη μείωση του κατώτατου μισθού εκείνο το έτος, ενώ το τρίτο έτος βάσης είναι το 2019 με κριτήριο την πρώτη αναπροσαρμογή του κατώτατου μισθού μετά τα προγράμματα οικονομικής προσαρμογής.

Στο δεύτερο ερώτημα, επιλέγεται ο ορισμός για την παραγωγικότητα της εργασίας με βάση τις ώρες απασχόλησης των μισθωτών έτσι ώστε διαχρονικά αυτή να μην επηρεάζεται από την πρόσφατη αύξηση των ευέλικτων μορφών απασχόλησης και την επακόλουθη μείωση του μέσου αριθμού ωρών εργασίας ανά απασχολούμενο.

Σύμφωνα με το Διάγραμμα 5.1 παρατηρείται ότι η σωρευτική μεταβολή της παραγωγικότητας της εργασίας των μισθωτών υπολείπεται της μεταβολής στον κατώτατο μισθό στις τρεις περιόδους εξέτασης. Επικεντρωνόμενοι στην πλέον πρόσφατη περίοδο και λαμβάνοντας υπόψη τις αυξήσεις του κατώτατου μισθού το 2019 και 2022, η παραγωγικότητα της εργασίας έχει αυξηθεί κατά 3,3 π.μ. λιγότερο από τον κατώτατο μισθό στενεύοντας τα περιθώρια για αύξησή του υψηλότερη από το επίπεδο του πληθωρισμού.

¹⁰ Βάση δεδομένων CIRCABC της Ευρωπαϊκής Επιτροπής, στοιχεία Μαρτίου 2018.

Διάγραμμα 5.1. Σύγκριση σωρευτικής μεταβολής παραγωγικότητας μισθωτής εργασίας μείον σωρευτικής μεταβολής στον κατώτατο μισθό, 3 περίοδοι



Πηγή: Eurostat, ΕΓΣΣΕ 1990-1999, Επεξεργασία: IOBE

Σημείωση: Η παραγωγικότητα της εργασίας υπολογίζεται εδώ με βάση τον συνολικό αριθμό ωρών εργασίας των μισθωτών. Τα στοιχεία για το 2022 αφορούν έως και το τρίτο τρίμηνο. Η περίοδος 2019-2022 αφορά τη μεταβολή της παραγωγικότητας και του κατώτατου μισθού μεταξύ του πρώτου τριμήνου του 2019 και του τρίτου τριμήνου του 2022.

5.4 Κατώτατος μισθός και ανταγωνιστικότητα, επίπεδο τιμών

Οι παρεμβάσεις στην αγορά εργασίας στα χρόνια των προγραμμάτων προσαρμογής, άμβλυναν σημαντικά το Μοναδιαίο Κόστος Εργασίας (Μ.Κ.Ε.). Αντίθετα, οι τιμές παραγωγού και καταναλωτή κινήθηκαν σε μικρότερο βαθμό και με καθυστέρηση, αναδεικνύοντας τα διαθρωπικά προβλήματα στις αγορές αγαθών και υπηρεσιών.

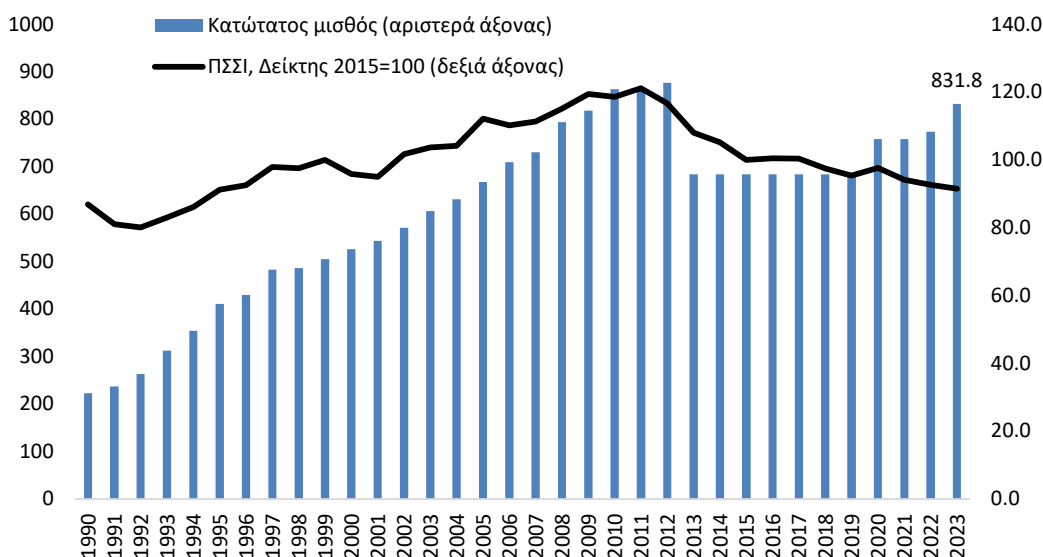
Κάνοντας χρήση στοιχείων της Ευρωπαϊκής Επιτροπής που μετρούν τον βαθμό ανταγωνιστικότητας βάσει της Πραγματικής Σταθμισμένης Συναλλαγματικής Ισοτιμίας (ΠΣΣΙ - REER),¹¹ προκύπτει σημαντική βελτίωση της ανταγωνιστικότητας την περίοδο των προγραμμάτων στήριξης και ανάκτηση του επιπέδου του 2002 (Διάγραμμα 5.2). Καθώς μια αύξηση του δείκτη ΠΣΣΙ δείχνει απώλεια ανταγωνιστικότητας, διαφαίνεται θετική σχέση μεταξύ αυξήσεων στον κατώτατο μισθό και του επιπέδου του δείκτη ΠΣΣΙ, με εξαίρεση την περίοδο της υγειονομικής και ενεργειακής κρίσης 2020-2022, κατά την οποία μειώθηκε το μη μισθολογικό κόστος (εισφορές) κατά 4,4 π.μ.. Η Ελληνική οικονομία έχει μεν κάνει σημαντική πρόοδο ως προς τον δείκτη ανταγωνιστικότητας τιμών, όμως υπολείπεται ακόμα σημαντικά σε δείκτες ανταγωνιστικότητας που σχετίζονται με θεσμούς, φιλικό επιχειρηματικό περιβάλλον, διαφανές και αποτελεσματικό δικαστικό σύστημα, κ.ά.

Η επίδραση των μεταβολών του κατώτατου μισθού στο κόστος παραγωγής και το γενικό επίπεδο των τιμών χωρίζεται σε άμεση και έμμεση. Η άμεση επίδραση στο μισθολογικό κόστος αποτελείται τόσο από τη μεταβολή του ύψους του μεικτού μισθού, όσο και από το γινόμενο του νέου μεικτού μισθού με τις εργοδοτικές εισφορές (22,29% στις αρχές του 2023 από 25,1% το 2018). Είναι δε μεγαλύτερη στους κλάδους παραγωγής εκείνους οι οποίοι είναι

¹¹ Η πραγματική σταθμισμένη συναλλαγματική ισοτιμία (ΠΣΣΙ) είναι ένα μέτρο της μεταβολής της ανταγωνιστικότητας μιας χώρας, λαμβάνοντας υπόψη τη μεταβολή του κόστους ή των τιμών σε σχέση με τους κύριους ανταγωνιστές της στις διεθνείς αγορές, με μια αύξηση του δείκτη να δείχνει απώλεια της ανταγωνιστικότητας.

έντασης εργασίας, και ειδικά εκείνους οι οποίοι έχουν υψηλή συγκέντρωση σε χαμηλόμισθους εργαζομένους. Από την άλλη πλευρά, η έμμεση επίπτωση σχετίζεται με τη σύνδεση του κατώτατου μισθού με το επίπεδο βάσης και εκκίνησης διαπραγμάτευσης για μια σειρά από κλαδικές, ομοιοεπαγγελματικές και επιχειρησιακές συλλογικές συμβάσεις εργασίας και διαιτητικές αποφάσεις.

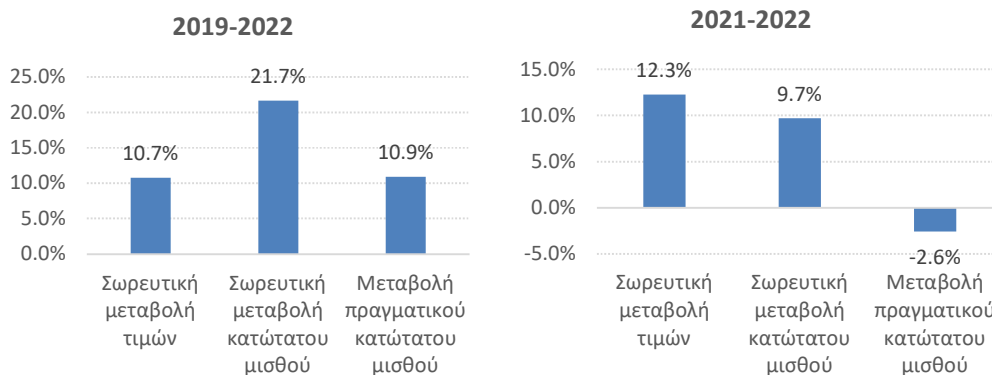
Διάγραμμα 5.2. Σύγκριση επιπέδου Πραγματικής Σταθμισμένης Συναλλαγματικής Ισοτιμίας (ΠΣΣΙ) με ύψος κατώτατου μισθού, 1990-2023



Πηγές: Eurostat, ΕΓΣΣΕ 1990-1999, Ameco Επεξεργασία: IOBE

Στα τέλη του 2021, εντάθηκαν οι εγχώριες πληθωριστικές πιέσεις, με το 2022 να καταγράφει τον υψηλότερο ρυθμό πληθωρισμού από το 1994, υπό την πίεση της διεθνούς ενεργειακής κρίσης και της γεωπολιτικής αστάθειας στην ανατολική Ευρώπη. Αυτό είχε ως αποτέλεσμα ο πληθωρισμός να μην είναι όσο προσωρινός αναμενόταν αρχικά, με δυσμενείς συνέπειες στο διαθέσιμο εισόδημα των νοικοκυριών διεθνώς (Eurofound 2023). Τονίζεται ότι η πληθωριστική πίεση στην Ελλάδα προέρχεται κυρίως από εισαγόμενα αγαθά, με αποτέλεσμα να ασκεί πιέσεις τόσο στο κόστος παραγωγής και την ανταγωνιστικότητα των επιχειρήσεων, όσο και στην αγοραστική δύναμη των νοικοκυριών, ειδικά σε τομείς όπως τα τρόφιμα και τα καύσιμα (IOBE 2023). Συγκρίνοντας την εξέλιξη του γενικού επιπέδου των τιμών με την αντίστοιχη του ονομαστικού κατώτατου μισθού, αποτυπώνεται η τάση στον κατώτατο μισθό σε πραγματικούς όρους (Διάγραμμα 5.3). Κατά την περίοδο 2019-2022, και λαμβάνοντας υπόψη τις τρεις αυξήσεις του κατώτατου μισθού το 2019 και το 2022, το γενικό επίπεδο των τιμών έχει αυξηθεί κατά 10,9 π.μ. λιγότερο από τον κατώτατο μισθό. Επικεντρωνόμενοι ωστόσο στην περίοδο της ενεργειακής κρίσης 2021-2022, το γενικό επίπεδο των τιμών έχει αυξηθεί κατά 2,6 π.μ. περισσότερο από τον κατώτατο μισθό με τάση περαιτέρω διεύρυνσης της απόκλισης το 2023.

Διάγραμμα 5.3. Σύγκριση σωρευτικής μεταβολής γενικού επιπέδου των τιμών μείον σωρευτικής μεταβολής στον κατώτατο μισθό, 2 περίοδοι



Πηγή: Eurostat, Εναρμονισμένος Δείκτης Τιμών Καταναλωτή, Επεξεργασία: IOBE

5.5 Κατώτατος μισθός και απασχόληση, ανεργία, κίνδυνος φτώχειας

Η Ελλάδα παρουσιάζει το δεύτερο υψηλότερο ποσοστό ανεργίας στην Ευρώπη και ειδικά μεταξύ των νέων ηλικιακά ομάδων. Πρόσφατη εμπειρική μελέτη στην ελληνική αγορά εργασίας (Yannelis, 2014) συμπεραίνει ότι ένας σχετικά υψηλός κατώτατος μισθός σε σχέση με τον μέσο μισθό έχει σημαντικές επιδράσεις στη μείωση της απασχόλησης. Αντίστοιχα αποτελέσματα με έμφαση στις επιπτώσεις στην ανεργία των νέων προκύπτουν από πρόσφατη μελέτη της Ευρωπαϊκής Επιτροπής (2018), όπου 1% αύξηση του κατώτατου μισθού εκτιμάται ότι προκαλεί μείωση μεταξύ 0,15% και 0,2% στην απασχόληση των νέων.

Το ύψος του κατώτατου μισθού στην Ελλάδα το 2023 ανέρχεται σε επίπεδα κοντά στο 50% του μέσου μισθού στον ιδιωτικό τομέα, που αποτελεί έναν από τους υψηλότερους βαθμούς συγκέντρωσης μισθών στην Ευρωπαϊκή Ένωση. Συνεπώς, οποιαδήποτε μεταβολή του κατώτατου μισθού χρειάζεται να γίνεται με σύνεση και στη βάση αυξήσεων της παραγωγικότητας έτσι ώστε να ελαχιστοποιηθεί ο κίνδυνος αρνητικού αντίκτυπου στην απασχόληση.

Ένα σημαντικό χαρακτηριστικό της τρέχουσας ανεργίας είναι και το υψηλό ποσοστό των μακροχρόνια ανέργων, στο 9,2% του εργατικού δυναμικού το 2021, με διαφορά το υψηλότερο στην ΕΕ. Αυτό το χαρακτηριστικό καθιστά επιτακτική την ανάγκη να επανενταχθεί στην αγορά εργασίας ανθρώπινο δυναμικό που παραμένει μεγάλο διάστημα ανενεργό, σε διαφορετική περίπτωση υπόκειται σε σημαντική υποβάθμιση των δυνατοτήτων του και μειώνεται η «απασχολησιμότητά» του. Οι απώλειες στο δυνητικό προϊόν μακροπρόθεσμα από την υποβάθμιση της ποιότητας στο ανθρώπινο κεφάλαιο, είναι εξίσου ή και περισσότερο σημαντικές από μια πρόσκαιρη αύξηση της ανεργίας βραχυπρόθεσμα, συνεπώς πολιτικές προτεραιότητες μεταξύ αύξησης των μισθών ή αύξησης της απασχόλησης είναι αναγκαίο να τεθούν με βάση και τις μακροχρόνιες επιπτώσεις στην οικονομία. Σύμφωνα με τη ΓΣΕΕ (2018), ενώ παρατηρείται βελτίωση της αποτελεσματικότητας της αγοράς εργασίας όσον αφορά τη σύνδεση βραχυχρόνια ανέργων και νέων θέσεων εργασίας, κάτι τέτοιο δεν ισχύει στην

περίπτωση των μακροχρόνια ανέργων, «δημιουργώντας έτσι στοιχεία δυϊσμού στην αγορά εργασίας ανάμεσα στους συμμετέχοντες και στους μη ή οριακά συμμετέχοντες σε αυτήν».

Στη διάρκεια των δύο διαδοχικών οικονομικών κρίσεων, το πραγματικό διαθέσιμο εισόδημα των απασχολούμενων μειώθηκε σημαντικά, γεγονός που εγείρει επιχειρήματα για αύξηση του ελάχιστου επιπέδου αμοιβών προκειμένου να εξασφαλιστεί η αξιοπρεπής διαβίωση των εργαζομένων και να αντιμετωπιστεί το φαινόμενο της φτώχειας-σε-εργασία (in-work-poverty). Ένας σχετικός, και ίσως σημαντικότερος παράγοντας που οφείλουν να εξετάσουν οι λήπτες των πολιτικών αποφάσεων είναι το επίπεδο σχετικής φτώχειας μεταξύ ομάδων του πληθυσμού. Ο Πίνακας 5.1 δείχνει ότι ο κίνδυνος φτώχειας για την πληθυσμιακή ομάδα των ανέργων παραμένει σημαντικά υψηλότερος από τον κίνδυνο για ομάδες εργαζομένων όπως οι μισθωτοί. Τέλος, προγράμματα όπως το ελάχιστο εγγυημένο εισόδημα είναι περισσότερο στοχευμένα εργαλεία για την αντιμετώπιση της φτώχειας σε όλες τις ευάλωτες πληθυσμιακές ομάδες. Ο κατώτατος μισθός θα πρέπει επομένως να καθορίζεται με οικονομικά ορθολογικό τρόπο, λαμβάνοντας υπόψη τα συμφέροντα των εχόντων εργασία αλλά και των ανέργων, καθώς οι τελευταίοι εμφανίζουν το υψηλότερο ποσοστό κινδύνου φτώχειας.

Πίνακας 5.1: Ποσοστό πληθυσμού 18-64 ετών σε κίνδυνο φτώχειας, 2009-2020

Ομάδα πληθυσμού	2009	2020	2020 ΕΕ27
Σύνολο πληθυσμού 18-64 ετών	27,1%	31,6%	21,6%
Απασχολούμενοι	18,4%	17,5%	11,4%
Μισθωτοί	13,6%	14,8%	9,6%
Άνεργοι	58,1%	66,0%	64,5%

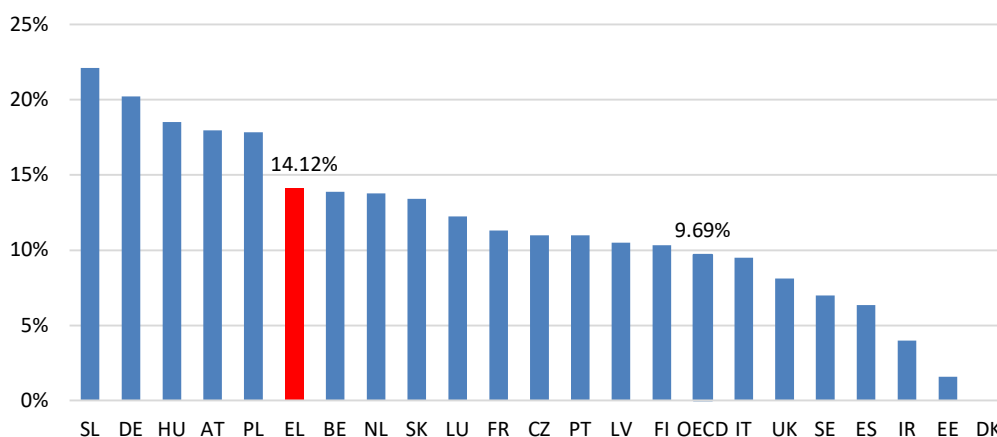
Πηγή: Eurostat, Επεξεργασία: IOBE

Σημείωση: Ο κίνδυνος φτώχειας ορίζεται ως το ποσοστό της πληθυσμιακής ομάδας με διαθέσιμο εισόδημα χαμηλότερο από το 60% του διάμεσου εισοδήματος, μετά από τις μεταβιβαστικές πληρωμές.

5.6 Κατώτατος μισθός και φορολογία της εργασίας

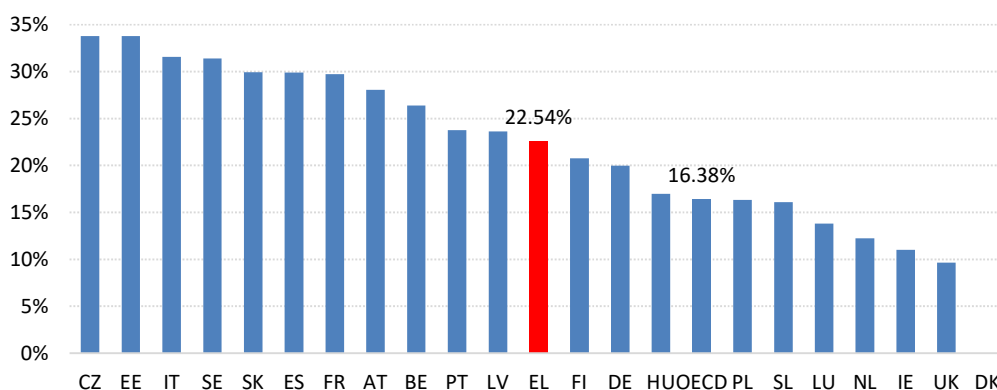
Στην ανάλυση των επιδράσεων του κατώτατου μισθού στην οικονομία, πέρα από τον ονομαστικό κατώτατο μισθό, το μη μισθολογικό κόστος έχει εξίσου σημαντικό ρόλο, μιας και επηρεάζει τη συνολική ζήτηση μέσα από την αναδιανομή των πόρων. Οι αγορές εργασίας που χαρακτηρίζονται από μεγάλο μη μισθολογικό κόστος δεν λειτουργούν αποδοτικά αφού το κόστος αυτό αποτελεί στην ουσία μία στρέβλωση στην ομαλή λειτουργία της αγοράς. Έτσι, είναι δυνατόν ο κατώτατος μισθός μιας χώρας να είναι ίσος με αυτόν μιας άλλης χώρας, αλλά το κόστος εργασίας της να είναι χαμηλότερο για τις χαμηλόμισθες θέσεις εργασίας, ανάλογα με την ύπαρξη ή μη πολιτικής επιδότησης του μη μισθολογικού κόστους. Είναι συνεπώς δυνατό να συνδυαστεί ο ίδιος κατώτατος μισθός με ένα σχετικά χαμηλότερο κόστος εργασίας και υψηλότερες καθαρές απολαβές, ειδικά σε χώρες όπως η Ελλάδα που ξεκινούν από μια υψηλή φορολογία της εργασίας σε σχέση με άλλες χώρες, ακόμα και μετά την πρόσφατη μείωση των ασφαλιστικών εισφορών σωρευτικά κατά 4,4 π.μ. την περίοδο 2019-2022.

Διάγραμμα 5.4. Ασφαλιστικές εισφορές εργαζόμενου με αμοιβή στο 67% του μέσου μισθού, ανά χώρα της ΕΕ, 2021



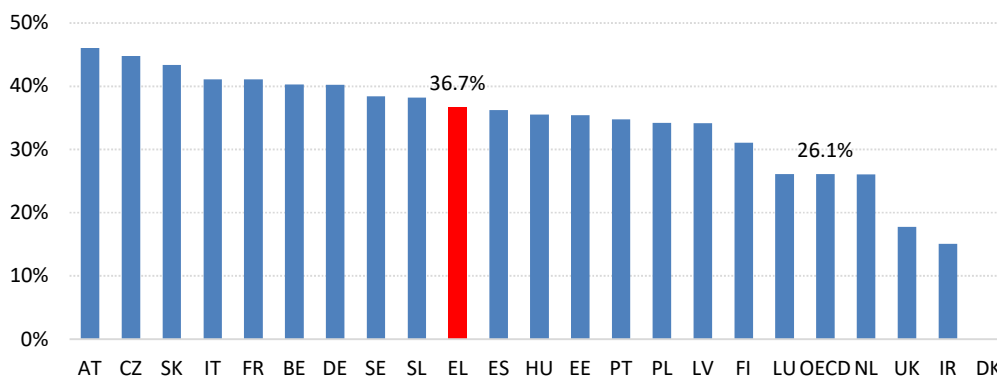
Πηγή: ΟΟΣΑ, Επεξεργασία: IOBE. **Σημείωση:** Εισφορές ως ποσοστό του ακαθάριστου μισθού.

Διάγραμμα 5.5. Ασφαλιστικές εισφορές εργοδότη για εργαζόμενο με αμοιβή στο 67% του μέσου μισθού, ανά χώρα της ΕΕ, 2021



Πηγή: ΟΟΣΑ, Επεξεργασία: IOBE. **Σημείωση:** Εισφορές ως ποσοστό του ακαθάριστου μισθού.

Διάγραμμα 5.6. Σύνολο ασφαλιστικών εισφορών (εργοδότη και εργαζόμενο) για εργαζόμενο με αμοιβή στο 67% του μέσου μισθού, ανά χώρα της ΕΕ, 2021



Πηγή: ΟΟΣΑ, Επεξεργασία: IOBE. **Σημείωση:** Εισφορές ως ποσοστό του ακαθάριστου μισθού.

Στο Διάγραμμα 5.4 παρουσιάζεται το ποσοστό των ασφαλιστικών εισφορών του εργαζόμενου στην περίπτωση ενός χαμηλόμισθου μισθωτού στις χώρες της ΕΕ το 2021. Η Ελλάδα εμφανιζόταν στην έκτη θέση με τον υψηλότερο συντελεστή (14,12%), κατά 4,4 π.μ. υψηλότερο από τον μέσο όρο των ανεπτυγμένων οικονομιών του ΟΟΣΑ. Αντίστοιχα, από το Διάγραμμα 5.5 φαίνεται ότι το 2021 η Ελλάδα είχε το δωδέκατο υψηλότερο ποσοστό εισφορών των εργοδοτών στις χώρες της ΕΕ (22,5%), κατά 6,2 π.μ. υψηλότερο από τον μέσο όρο των ανεπτυγμένων οικονομιών του ΟΟΣΑ. Έτσι, προκύπτει ότι το άθροισμα εισφορών εργαζόμενου και εργοδότη είναι το δέκατο υψηλότερο στις χώρες της ΕΕ (36,7%) και κατά 10,6 π.μ. υψηλότερο από το μέσο όρο των ανεπτυγμένων οικονομιών του ΟΟΣΑ (Διάγραμμα 5.6).

Σημειώνεται ότι τα γραφήματα περιλαμβάνουν τη μείωση των εισφορών κοινωνικής ασφάλισης κατά 0,9 π.μ. τον Ιούνιο του 2020 (0,42 π.μ. για τον εργαζόμενο και 0,48 π.μ. για τον εργοδότη), την περαιτέρω μείωση των εισφορών κατά 3,0 π.μ. τον Ιανουάριο του 2021 (1,21 π.μ. για τον εργαζόμενο και 1,79 π.μ. για τον εργοδότη). Αντίθετα, τα γραφήματα δεν αποτυπώνουν την περαιτέρω μείωση κατά 0,5 π.μ. από τον Ιούνιο του 2022, η οποία επιμερίστηκε εξίσου μεταξύ εργαζομένων (0,25 π.μ.) και εργοδοτών (0,25 π.μ.).

Παρά τις πρόσφατες μειώσεις των εισφορών κοινωνικής ασφάλισης, το σύνολο των υποχρεωτικών εισφορών παραμένει υψηλό και σημαντικά υψηλότερο από τον μ.ό. των χωρών του ΟΟΣΑ. Είναι συνεπώς δόκιμο να γίνει επεξεργασία σε σενάρια πολιτικής που θα συνδυάζουν τον καθορισμό του κατώτατου μισθού με νέες δημοσιονομικές παρεμβάσεις στην πλευρά των εισφορών. Ενδεικτικά, ο Πίνακας 5.2 παρουσιάζει εναλλακτικά σενάρια πολιτικής τα οποία περιλαμβάνουν συνδυασμούς αύξησης κατώτατου μισθού και μείωσης εισφορών εργαζομένου οι οποίοι μπορούν να αποδώσουν έως και 10% αύξηση στις καθαρές αποδοχές των χαμηλόμισθων.

Πίνακας 5.2. Σύγκριση καθαρών απολαβών υπαλλήλου πλήρους απασχόλησης αμειβόμενου με τον κατώτατο μισθό, κάτω από διαφορετικά σενάρια πολιτικής

Ύψος νέου νομοθετημένου κατώτατου μισθού (ευρώ)	Συντελεστής εισφορών εργαζόμενου	Καθαρός μισθός (ευρώ)	Μεταβολή καθαρών απολαβών
Σήμερα: 713 ευρώ	Σήμερα: 13,87%	Σήμερα: 614 ευρώ	
Σενάριο Αύξησης 4,0%		Σενάριο μείωσης σε π.μ.	
741,5 ευρώ	-1,0 π.μ.	646 ευρώ	+5,2%
741,5 ευρώ	-2,0 π.μ.	654 ευρώ	+6,4%
741,5 ευρώ	-3,0 π.μ.	661 ευρώ	+7,6%
741,5 ευρώ	-4,0 π.μ.	668 ευρώ	+8,8%
Σενάριο Αύξησης 6,0%			
755,8 ευρώ	-1,0 π.μ.	659 ευρώ	+7,2%
755,8 ευρώ	-2,0 π.μ.	666 ευρώ	+8,5%
755,8 ευρώ	-3,0 π.μ.	674 ευρώ	+9,7%
755,8 ευρώ	-4,0 π.μ.	681 ευρώ	+10,9%

Επεξεργασία: IOBE

Σημείωση: Έχει υποτεθεί ότι ο φόρος εισοδήματος μισθωτού είναι μηδενικός για ετήσιο εισόδημα που αντιστοιχεί στον κατώτατο μισθό.

Δεδομένης της πίεσης για τη βιωσιμότητα του ασφαλιστικού συστήματος, οποιαδήποτε μείωση των εισφορών (εργαζόμενου ή/και εργοδότη) θα χρειαστεί να συνδυαστεί με επιδότηση από το κράτος μέσα από προτεραιοποίηση της συγκεκριμένης δαπάνης σε περίπτωση εύρεσης δημοσιονομικού χώρου. Το δημοσιονομικό κόστος μείωσης των εισφορών θα μπορούσε να περιοριστεί στον βαθμό στον οποίο το χαμηλότερο ποσοστό εισφοράς εφαρμόζεται μόνο έως το ύψος του εκάστοτε ισχύοντος κατώτατου μισθού για τις απολαβές όλων των μισθωτών, πέρα από το οποίο να εφαρμόζεται υψηλότερο (π.χ. το σημερινό) ποσοστό εισφορών. Κάτι τέτοιο θα αύξανε τον καθαρό μισθό, αναλογικά περισσότερο για τους χαμηλόμισθους εργαζομένους, με ταυτόχρονη πρόκληση μικρότερου χρηματοδοτικού κενού. Παρόμοια πρόταση περιγράφεται από το IOBE (2019) στο πλαίσιο μεταρρύθμισης της επικουρικής ασφάλισης.

Στην ανάλυση των δημοσιονομικών επιπτώσεων από μια μείωση των ασφαλιστικών εισφορών σε συνδυασμό με μια μεταβολή του μεικτού κατώτατου μισθού, πρέπει να συνυπολογιστούν μια σειρά από δημόσιες δαπάνες, το ύψος των οποίων συναρτάται με το επίπεδο του μεικτού κατώτατου μισθού, όπως τα επιδόματα ανεργίας και μητρότητας.

5.7 *Επιδράσεις σε αδήλωτη εργασία, κατανάλωση*

Η αύξηση του μισθολογικού κόστους καθιστά τις αδήλωτες εργασιακές σχέσεις περισσότερο ελκυστικές, *ceteris paribus*. Συνεπώς, η απόφαση για τον καθορισμό του νέου ύψους του πρέπει να λάβει σοβαρά υπόψη τις πιθανές επιπτώσεις στην ανεπίσημη οικονομία.

Η αύξηση των χαμηλών μισθών θα τονώσει την κατανάλωση εκείνων που θα παραμείνουν στην αγορά εργασίας, καθώς οι χαμηλόμισθοι έχουν υψηλή ροπή προς κατανάλωση. Παρόλα αυτά, ταυτόχρονα θα μειωθεί δραστικά η κατανάλωση εκείνων των εργαζομένων με τη χαμηλότερη παραγωγικότητα ή που απασχολούνταν στους κλάδους εκείνους με την υψηλότερη συμπίεση μισθών, οι οποίοι θα υποχρεωθούν να βγουν από την αγορά εργασίας. Συμπερασματικά, το τελικό αποτέλεσμα στην συνολική κατανάλωση είναι αβέβαιο.

Τα ευρήματα από τρεις εμπειρικές μελέτες στις ΗΠΑ αναδεικνύουν τις ενδεχόμενες διαφορετικές επιδράσεις στην κατανάλωση από μια αύξηση του κατώτατου μισθού. Οι Card & Krueger (1994) και Neumark & Wascher (2000) ανέλυσαν τα στοιχεία απασχόλησης στον κλάδο της εστίασης σε δύο πολιτείες, Νιου Τζέρσεϊ και Πενσυλβάνια. Στην πρώτη πολιτεία αυξήθηκε ο κατώτατος μισθός, ενώ στη δεύτερη δεν αυξήθηκε. Οι μεν πρώτοι, χρησιμοποιώντας δείγμα μικρών επιχειρήσεων που απευθύνονταν κυρίως σε πελάτες χαμηλότερων εισοδηματικών στρωμάτων, έδειξαν ότι η αύξηση του μισθού στο Νιου Τζέρσεϊ δεν επηρέασε αρνητικά την απασχόληση. Οι δεύτεροι χρησιμοποίησαν στοιχεία από μεγάλες αλυσίδες ταχυφαγείων και έδειξαν ότι μειώθηκαν οι θέσεις εργασίας των ανειδίκευτων εργατών στο Νιου Τζέρσεϊ. Μια νεότερη μελέτη (Rorpponen 2011), υποστήριξε ότι τα αποτελέσματα αυτών των δύο ερευνών δεν θεωρούνται ασυμβίβαστα, καθώς η διαφορά στα συμπεράσματα προκύπτει λόγω αύξησης της κατανάλωσης σε ένα υποσύνολο του κλάδου, με μείωση της κατανάλωσης σε ένα άλλο υποσύνολο του κλάδου. Συνεπώς, η αύξηση του κατώτατου μισθού στην πολιτεία των ΗΠΑ οδήγησε σε ανακατανομή της κατανάλωσης, χωρίς σημαντική μεταβολή στο συνολικό της επίπεδο. Επισημαίνεται ότι η συνολική θετική οικονομική επίδραση μέσω της ενδεχόμενης αύξησης της κατανάλωσης μετριάζεται όσο περισσότερο εισαγωγικό περιεχόμενο έχουν τα καταναλωτικά αγαθά μιας οικονομίας.

6. Αξιολόγηση και συμπεράσματα

Σύμφωνα με τη Συνθήκη 131 (1970) του Διεθνούς Γραφείου Εργασίας, για τον καθορισμό του επιπέδου του κατώτατου μισθού, εξετάζονται τόσο κοινωνικοί όσο και οικονομικοί παράγοντες. Συγκεκριμένα, γίνεται αναφορά (άρθρο 3) στο ότι λαμβάνονται υπόψη: «α) οι ανάγκες των εργαζομένων και των οικογενειών τους, σε σχέση και με το γενικό επίπεδο των μισθών στη χώρα, το κόστος διαβίωσης, τις παροχές κοινωνικής ασφάλισης, και τα σχετικά επίπεδα διαβίωσης των λοιπών κοινωνικών ομάδων, και (β) οικονομικοί παράγοντες, συμπεριλαμβανομένων των προϋποθέσεων για οικονομική ανάπτυξη, των επιπέδων παραγωγικότητας και της σημασίας να επιτευχθεί και διατηρηθεί υψηλό επίπεδο απασχόλησης.»

Ως προς το **επίπεδο του ισχύοντος κατώτατου μισθού και ημερομισθίου**, εξετάστηκαν διαχρονικές τάσεις, αλλά και το ύψος του σε σχέση με άλλες χώρες της Ευρώπης. Έγιναν διεθνείς συγκρίσεις του σημερινού κατώτατου επιπέδου προσαρμοσμένου σε σχέση με την αγοραστική δύναμη, το δυνητικό κατά κεφαλήν προϊόν, τον κίνδυνο φτώχειας, αλλά και τη σχέση κατώτατου προς μέσο μισθό. Επίσης, καταγράφηκαν περιγραφικά τάσεις της μισθωτής απασχόλησης και των αμοιβών στην Ελλάδα την περίοδο 2016-2022, ανά μέγεθος επιχείρησης και ενδεικτικούς κλάδους, ενώ επισημάνθηκαν οι ειδικές συνθήκες στην αγορά εργασίας την περίοδο της πανδημίας, αλλά και της ανόδου του κόστους ζωής λόγω πληθωρισμού. Η περιγραφική ανάλυση αναδεικνύει ότι μεταβολές του κατώτατου μισθού αναμένεται να έχουν άμεσες επιδράσεις σε μεγαλύτερο μερίδιο εργαζομένων με ευέλικτες μορφές απασχόλησης, εργαζομένων σε μικρομεσαίες εταιρείες, καθώς και εργαζομένων σε κλάδους υπηρεσιών.

Τα παραπάνω στοιχεία της ανάλυσης αναδεικνύουν ότι υπάρχει **περιθώριο για αύξηση του κατώτατου μισθού** σε ονομαστικό επίπεδο, προς την περιοχή του εκτιμώμενου πληθωρισμού για το 2023. Κρίνεται σκόπιμο οποιαδήποτε αύξηση στο επίπεδο του κατώτατου μισθού βραχυχρόνια να είναι συνετή ως προς τη διαχείριση των προσδοκιών, ώστε να μην αποτελέσει παράγοντα ενίσχυσης επίμονων πληθωριστικών πιέσεων που προκαλέσουν μεσοπρόθεσμα πλήγμα στην ανταγωνιστικότητα της ελληνικής οικονομίας και εν τέλει μειώσουν τα πραγματικά εισοδήματα των εργαζομένων. Μια συνετή αύξηση καλείται να λαμβάνει υπόψη τον υψηλό βαθμό συμπίεσης των μισθών στην Ελλάδα, την επιβραδυνόμενη αύξηση της παραγωγικότητας, καθώς και την τρέχουσα συγκυρία της κρίσης ενέργειας, του κόστους ζωής και της υψηλής αβεβαιότητας.

Ο υψηλός πληθωρισμός, ειδικά σε κατηγορίες τροφίμων και ενεργειακών αγαθών, ασκεί πίεση στην αγοραστική δύναμη και το επίπεδο διαβίωσης των νοικοκυριών. Αυτό καθιστά απαραίτητη την παράλληλη παροχή στήριξης μέσα από **στοχευμένα μέτρα** πολιτικής προς τα πλέον ευάλωτα νοικοκυριά, χωρίς αυτά να θέτουν σε κίνδυνο την πορεία μείωσης του υψηλού ποσοστού ανεργίας ή τον στόχο μείωσης της ανεπίσημης απασχόλησης. Ο ορισμός ενός κατάλληλου επιπέδου κατώτατου μισθού είναι σκόπιμο να λειτουργεί συνδυαστικά και όχι ανεξάρτητα από αυτά.

Στο πλαίσιο της διατηρήσιμης οικονομικής ανάπτυξης που έχει ανάγκη σήμερα η ελληνική οικονομία, κρίνεται σκόπιμο να συνεχιστεί ως δημοσιονομική προτεραιότητα η περαιτέρω **μείωση του μη μισθολογικού κόστους**, ειδικά σε σχέση με τη φορολογία της εργασίας και

τις εισφορές κοινωνικής ασφάλισης, ενδεχόμενα και με εφαρμογή έως ένα ελάχιστο επίπεδο μισθού. Αυτό θα έχει άμεσα θετικές συνέπειες στο διαθέσιμο εισόδημα των νοικοκυριών, βελτιώνοντας τη σχετική αγοραστική δύναμη των χαμηλόμισθων εισοδηματικών κλιμακίων, καθώς και τα κίνητρα των ατόμων για επίσημη απασχόληση, με ευεργετικές επιδράσεις για την πραγματική οικονομία και τη δημοσιονομική κατάσταση μεσο-μακροχρόνια. Προκειμένου να ποσοτικοποιηθούν οι επιπτώσεις από συγκεκριμένα σενάρια πολιτικής, σε συνδυασμό μάλιστα με ενδεχόμενες δημοσιονομικές παρεμβάσεις στη φορολογία της εργασίας, κρίνεται σκόπιμο να γίνει εκτενέστερη εμπειρική διερεύνηση των σχέσεων μεταξύ κατώτατου μισθού και μακροοικονομικών μεταβλητών, όπως η απασχόληση, το διαθέσιμο εισόδημα, το γενικό επίπεδο των τιμών, το μισθολογικό κόστος, τόσο στο σύνολο της οικονομίας όσο και ανά κλάδο και μέγεθος επιχείρησης.

Μεσοπρόθεσμα, κρίνεται σκόπιμο αυξήσεις του κατώτατου μισθού να συνυπολογίζουν τον ρυθμό αύξησης της παραγωγικότητας της εργασίας και του ρυθμού πληθωρισμού. Μία αύξηση του επιπέδου του κατώτατου μισθού ταχύτερη από αυτήν της παραγωγικότητας εγκυμονεί **κινδύνους** για τις προοπτικές μακροχρόνιας και βιώσιμης ανάπτυξης της χώρας. Θα μπορούσε να ανακόψει την αποκλιμάκωση της ακόμα υψηλής ανεργίας, με αρνητικές συνέπειες στην «απασχολησιμότητα» του άνεργου ανθρώπινου δυναμικού, καθώς και να ενισχύσει την ανεπίσημη αγορά εργασίας, με επιπτώσεις στην επάρκεια του μελλοντικού συνταξιοδοτικού εισοδήματος των ανασφάλιστων εργαζομένων. Γενικότερα, επομένως, ο κατώτατος μισθός είναι σκόπιμο να καθορίζεται με οικονομικά ορθολογικό τρόπο, λαμβάνοντας υπόψη τα συμφέροντα των εχόντων εργασία αλλά και των ανέργων, καθώς οι τελευταίοι εμφανίζουν και το υψηλότερο ποσοστό κινδύνου φτώχειας.

Δύο από τους βασικούς στόχους για την ελληνική οικονομική ανάκαμψη είναι η μείωση της ανεργίας και η άνοδος συνολικά των πραγματικών μισθών και κατ' επέκταση του διαθέσιμου εισοδήματος των εργαζομένων. Η άνοδος των μισθών στο σύνολο της οικονομίας, όμως, αναμένεται να προκύψει μεσοπρόθεσμα μέσα από επενδύσεις σε πάγιο και ανθρώπινο κεφάλαιο, οι οποίες θα βελτιώσουν την επί σειρά ετών αδύναμη αύξηση της παραγωγικότητας της εργασίας. Οι επενδύσεις αυτές εξαρτώνται από την ταχύτητα εφαρμογής δομικών μεταρρυθμίσεων σε κομβικούς τομείς της ελληνικής οικονομίας.¹²

Ως προς τη **δομή του νομοθετημένου κατώτατου μισθού και ημερομισθίου**, διαφαίνεται ότι ο απλοποιημένος ορισμός του ως μία «μοναδική αξία» αποτελεί τη συνηθέστερη Ευρωπαϊκή πρακτική. Περαιτέρω προσαυξήσεις σε σχέση με προϋπηρεσία (π.χ. «τριετίες») ή προσόντα και λοιπές μισθολογικές και μη μισθολογικές ρήτρες δύνανται να συμφωνούνται διμερώς μεταξύ εργαζομένων και εργοδοτών σε συλλογικές συμβάσεις εργασίας σε εθνικό, κλαδικό ή επιχειρησιακό επίπεδο.

Ως προς τον **μηχανισμό διαμόρφωσης του νομοθετημένου κατώτατου μισθού και ημερομισθίου**, η ανάλυση και σύγκριση με πρακτικές άλλων χωρών οδηγεί στο συμπέρασμα ότι ο μηχανισμός που τίθεται σε ισχύ τώρα, βασιζόμενος σε τριμερή κοινωνικό διάλογο μεταξύ εργαζομένων, εργοδοτών και κράτους, και τροφοδοτούμενος από πόρισμα επιτροπής εμπειρογνομόνων, είναι εναρμονισμένος με καλές πρακτικές της πλειονότητας των Ευρωπαϊκών χωρών. Στον βαθμό στον οποίο θα είναι ουσιαστικός ο ρόλος και θα

¹² Όπως, ενδεικτικά, περιγράφονται στο Σχέδιο Ανάπτυξης της Επιτροπής Πισσαρίδη et al. (2020)

ενδυναμωθεί η εμπιστοσύνη μεταξύ των κοινωνικών εταίρων και της κυβέρνησης, δημιουργούνται οι προϋποθέσεις για εμπεριστατωμένη διαβούλευση η οποία θα οδηγεί σε ισορροπημένες κυβερνητικές αποφάσεις ως προς το εκάστοτε ύψος του νομοθετημένου κατώτατου μισθού, λαμβάνοντας υπόψη τις ανάγκες των εργαζόμενων, των εργοδοτών, αλλά και των ανέργων.

7. Βιβλιογραφία

Addison, John T., McKinley L. Blackburn, and Chad D. Cotti. (2009), "Do Minimum Wages Raise Employment? Evidence from the U.S. Retail-Trade Sector." *Labour Economics* 16(4): 397–408

Brown, Charles, Curtis Gilroy, and Andrew Kohen. (1982), "The Effect of the Minimum Wage on Employment and Unemployment: A Survey." *Journal of Economic Literature* 20(2): 487–528

Du Caju, Philip, Erwan Gautier, Daphne Momferatou, and Melanie E. Ward-Warmedinger. (2008), "Institutional Features of Wage Bargaining in 23 European Countries, the US and Japan."

Card, David, and Alan B Krueger. (1994), "Minimum Wages and Employment: A Case Study of the Fast-Food Industry in New Jersey and Pennsylvania." *American Economic Review* 84(4): 772–93

Dickens, Richard, Stephen Machin, and Alan Manning. (1994), "The Effects of Minimum Wages on Employment: Theory and Evidence from the US."

Doucouliaagos, Hristos, and T. D. Stanley. (2009), "Publication Selection Bias in Minimum-Wage Research? A Meta-Regression Analysis." *British Journal of Industrial Relations* 47(2): 406–28

Eurofound. (2023), "Minimum wage hikes struggle to offset inflation"

Eurofound. (2022), "Minimum wages in 2022: Annual review", Publications Office of the European Union, Luxembourg

Eurofound. (2021), "Minimum wages in 2021: Annual review", Publications Office of the European Union, Luxembourg

Karamanis, Kostas, and Charis Naxakis. (2014), "Minimum Wage and Unemployment in Greek Labour Market: A Descriptive Analysis." *International Journal of Human Resource Studies* 4(4): Pages 36–47.

Katz, Lawrence F., and Alan B. Krueger. (1992), "The Effect of the Minimum Wage on the Fast Food Industry." *Industrial and Labor Relations Review* 46(1): 6–21.

Koutsogeorgopoulou, Vasiliki. (1994), "The Impact of Minimum Wages on Industrial Wages and Employment in Greece" ed. Stephen Bazen. *International Journal of Manpower* 15(2/3): 86–99

De Linde Leonard, Megan, T. D. Stanley, and Hristos Doucouliagos. (2014), "Does the UK Minimum Wage Reduce Employment? A Meta-Regression Analysis." *British Journal of Industrial Relations* 52(3): 499–520.

Machin, Stephen, and Alan Manning. (1996), "Employment and the Introduction of a Minimum Wage in Britain." *Economic Journal* 106(436): 667–76

- Meer, Jonathan, and Jeremy West.** (2013), “Effects of the Minimum Wage on Employment Dynamics.” *NBER Working Papers*
- Neumark, David, and William Wascher.** (1993), “Employment Effects of Minimum and Subminimum Wages: Reply to Card, Katz and Krueger.” *NBER Working Papers*
- Neumark, David, and William Wascher.** (2000), “The Effect of New Jersey’s Minimum Wage Increase on Fast-Food Employment: A Re-Evaluation Using Payroll Records.” *NBER Working Papers*
- Neumark, David, and William Wascher.** (2006), “Minimum Wages and Employment: A Review of Evidence from the New Minimum Wage Research.”
- OECD.** (2012), *The Challenge of Promoting Youth Employment in the G20 Countries.*
- Pereira, Sonia C.** (2003), “The Impact of Minimum Wages on Youth Employment in Portugal.” *European Economic Review* 47(2): 229–44
- Ropponen, Olli.** (2011), “Reconciling the Evidence of Card and Krueger (1994) and Neumark and Wascher (2000).” *Journal of Applied Econometrics* 26(6): 1051–57
- Sabia, Joseph.** (2009), “The Effects of Minimum Wage Increases on Retail Employment and Hours: New Evidence from Monthly CPS Data.” *Journal of Labor Research* 30(1): 75–97
- Sabia, Joseph J., Richard V. Burkhauser, and Benjamin Hansen.** (2012), “Are the Effects of Minimum Wage Increases Always Small? New Evidence from a Case Study of New York State.” *Industrial and Labor Relations Review* 65(2)
- Schmitt, John.** (2013), “Why Does the Minimum Wage Have No Discernible Effect on Employment? | Reports.”
- Thoresten Schultn.** (2014), *Minimum Wage Regimes in Europe and What Germany Can Learn from Them.*
- Yannelis, Constantine.** (2014), *The Minimum Wage and Employment Dynamics: Evidence from an Age Based Reform in Greece.*
- Γαβρόγλου, Σταύρος.** (2013), *Ο Κατώτατος Μισθός Στην Ελλάδα Και Διεθνώς: Εμπειρικά Δεδομένα, Πολιτικές Επιλογές.*
- ΓΣΕΕ.** (2013), *Η Ελληνική Οικονομία Και Η Απασχόληση - Ετήσια Έκθεση 2013.*
- ΓΣΕΕ.** (2018), *Η Ελληνική Οικονομία Και Η Απασχόληση - Ενδιάμεση Έκθεση Οκτώβριος 2018.*
- Ευρωπαϊκή Επιτροπή.** (2018), *The effects of the minimum wage on employment: Evidence from a panel of EU Member States, DG Employment, Social Affairs and Inclusion*
- ΙΝΕ-ΓΣΕΕ.** (2021), *Η πρόταση του ΙΝΕ-ΓΣΕΕ για τον κατώτατο μισθό στην Ελλάδα το 2021.*
- ΙΟΒΕ.** (2023). Τριμηνιαία Έκθεση για την Ελληνική Οικονομία, Τεύχος 04/22, Ιανουάριος 2023, ειδικό πλαίσιο ενότητας 3.5.

IOBE. (2019), Συνταξιοδοτική μεταρρύθμιση και ανάπτυξη.

Ιωάννου, Δημήτρης και Χρήστος Ιωάννου. (2013), *Οι μισθοί και η εσωτερική υποτίμηση στην Ελλάδα*, Foreign Affairs the Hellenic Edition, 21, 96-123

Πισσαρίδης, Χ., Βαγιανός, Δ., Βέττας, Ν., Μεγήρ, Κ. (2020), *Σχέδιο Ανάπτυξης για την Ελληνική Οικονομία: Τελική έκθεση*.

ΣΕΒ. (2017), Οικονομία & Επιχειρήσεις, Τεύχος 14, Οκτώβριος 2017

ΣΕΒ. (2018), Οικονομία & Επιχειρήσεις, Τεύχος 19, Ιανουάριος 2018

8. Παράρτημα

Πίνακας 8.1: Ακρωνύμια χωρών

Χώρα	Ακρωνύμιο
Αυστρία	AT
Βέλγιο	BE
Βουλγαρία	BG
Γαλλία	FR
Γερμανία	DE
Δανία	DK
Ελλάδα	EL
Εσθονία	EE
Η. Βασίλειο	UK
Ιρλανδία	IE
Ισπανία	ES
Ιταλία	IT
Κροατία	HR
Κύπρος	CY
Λετονία	LV
Λιθουανία	LT
Λουξεμβούργο	LU
Μάλτα	MT
Ολλανδία	NL
Ουγγαρία	HU
Πολωνία	PL
Πορτογαλία	PT
Ρουμανία	RO
Σλοβακία	SK
Σλοβενία	SL
Σουηδία	SE
Τσεχία	CZ
Φινλανδία	FI