



IN.E.M.Y. – ΕΣΕΕ

ΙΝΣΤΙΤΟΥΤΟ ΕΜΠΟΡΙΟΥ ΚΑΙ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ ΤΗΣ ΕΣΣΕ

ΠΕΤΡΑΚΗ 8, Τ.Κ. 105 63 - ΑΘΗΝΑ ΤΗΛ: 210.32.59.200, FAX: 210.32.59.209

ΥΠΟΜΝΗΜΑ ΓΙΑ ΤΟΝ ΚΑΤΩΤΑΤΟ ΜΙΣΘΟ

1. Ο κατώτατος μισθός ως έννοια στην ιστορία οικονομικής σκέψης

Η συζήτηση για τον κατώτατο μισθό δεν είναι νέα. Αποτελεί μια από τις πλέον δημοφιλείς θεωρητικές διαμάχες στην ιστορία της οικονομικής σκέψης. Η έννοια του κατώτατου μισθού, δηλαδή η καταβολή μισθού που να καλύπτει τα ελάχιστα αναγκαία εφόδια για την αναπαραγωγή του εργαζόμενου, εμφανίζεται ήδη στα εμποροκρατικά κείμενα της μερκαντιλιστικής περιόδου χωρίς ωστόσο οι σχετικές αναλύσεις να συμπίπτουν ή ακόμα και να συγκλίνουν. Έτσι, κάποιοι εμποροκράτες οικονομολόγοι όπως οι William Petty (1623-1687) και Josiah Tucker (1713-1799), υποστήριζαν πως ο πραγματικός μισθός θα πρέπει να είναι χαμηλός ώστε να είναι χαμηλή η τιμή των προϊόντων που παράγει η χώρα για να κατορθώνει αυτή να αποκομίζει εμπορικά πλεονάσματα και ταμειακά οφέλη μέσω μιας επιθετικής πολιτικής διεθνούς εμπορίου. Άλλοι όπως ο James Stuart (1707-1780), επισήμαναν τη σημασία μιας αύξησης του μισθού πέρα από το ελάχιστο όριο επιβίωσης ώστε να υπάρξει αύξηση της ζήτησης και συνακόλουθα τόνωση τόσο της απασχόλησης, όσο και της παραγωγής. Σε ένα παράλληλο επίπεδο οι Dudley North (1641-1691) και David Hume (1711-1776) σημείωναν πως ένας λίγο υψηλότερος μισθός μπορεί να αποτελέσει κίνητρο για τους εργαζόμενους. Λίγο αργότερα, κατά την περίοδο της κλασικής περιόδου της πολιτικής οικονομίας, οι Adam Smith (1723-1790), David Ricardo (1772-1823), John Stuart Mill (1806-1873) και Karl Marx (1818-1883) σημείωναν πως ακόμα και ο φτωχότερος εργάτης θα πρέπει να λαμβάνει μια κατώτατη αμοιβή κάτω από το όριο της οποίας δεν μπορεί να κινείται ο μισθός. Προς τα τέλη του 19^{ου} αιώνα η συζήτηση για τον κατώτατο μισθό θα γίνει ακόμα εντονότερη λόγω της αυξημένης παιδικής και γυναικείας εργασίας η οποία αμειβόταν κατά πολύ χαμηλότερα σε σχέση με εκείνη των ανδρών. Ουσιαστικά δηλαδή, ο κατώτατος μισθός εισήχθη ως ένας τρόπος εξορθολογισμού των στρεβλώσεων μιας πρώιμης αγοράς εργασίας. Ιστορικά, ο κατώτατος μισθός εξελίχθηκε από ένα εργαλείο πολιτικής σε επιλεγμένους χαμηλά αμειβόμενους κλάδους σε μια γενικότερη πολιτική με ευρύτερα γνωρίσματα και χαρακτηριστικά. Ειδικά κατά τη δεύτερη φάση της Βιομηχανικής Επανάστασης (1850-1914) η λογική μιας κατώτατης αμοιβής θα εισαχθεί ως μια αναγκαία προϋπόθεση για τη μετάβαση σε μια κοινωνία της μαζικής παραγωγής-κατανάλωσης. Αρχικά, ο κατώτατος μισθός

αφορούσε συγκεκριμένες κατηγορίες εργαζομένων, επιχειρώντας να προστατεύσει αυτούς που ήταν περισσότερο εκτεθειμένοι στις διακυμάνσεις της αγοράς εργασίας. Ιστορικά, η πρώτη εφαρμογή του κατώτατου μισθού καταγράφεται στα τέλη του 19^{ου} αιώνα (1894) στη Νέα Ζηλανδία όπου όταν καταγραφόταν κάποια διαφωνία μεταξύ του εργοδότη και του εργαζόμενου, το Διαιτητικό Δικαστήριο επενέβαινε και καθόριζε τον κατώτατο μισθό. Η Αυστραλία θεσμοθέτησε τον κατώτατο μισθό στα 1896 και το Ηνωμένο Βασίλειο στα 1909. Στην Ευρώπη, κατά τις τρεις πρώτες δεκαετίες του 20^{ου} αιώνα, οι περισσότερες χώρες υιοθετούν τη λογική του κατώτατου μισθού: Γαλλία (1915), Αυστρία (1918), Γερμανία (1923) και Ισπανία (1926). Στις Ηνωμένες Πολιτείες Αμερικής καθιερώνεται ο εθνικός κατώτατος μισθός (Fair Labor Standards- FLSA) ο οποίος και προστατεύει τα χαμηλότερα κοινωνικά στρώματα από τις συνθήκες ακραίας φτώχειας. Το 1938, το πρώτο έτος εφαρμογής του κατώτατου μισθού, το ποσοστό των εργαζομένων που καλύπτονταν από τον κατώτατο μισθό ήταν 48% ενώ σαράντα χρόνια μετά το ποσοστό άγγιξε το 84%.

Ουσιαστικά, το ενδιαφέρον, και η συζήτηση, για τον κατώτατο μισθό κορυφώνεται κατά την περίοδο του Μεσοπολέμου. Πιο συγκεκριμένα, **το 1928 ο ILO (International Labour Organisation) επικυρώνει τη σύμβαση 26 σύμφωνα με την οποία κάθε κράτος-μέλος θα έπρεπε να θεσμοθετήσει ένα ελάχιστο όριο μισθού στους κλάδους όπου δεν υπήρχαν καθορισμένες ρυθμίσεις σχετικά με τις αμοιβές.** Σύμφωνα και με τη σύμβαση αυτή, κάθε μέλος του ILO έπρεπε, μετά από διαβουλεύσεις με τους κοινωνικούς φορείς, να δημιουργήσει ένα μηχανισμό σύμφωνα με τον οποίο να καθορίζεται μια κατώτατη αμοιβή. Η σύμβαση 26 αναθεωρήθηκε και μετασηματίστηκε τα επόμενα χρόνια με χαρακτηριστικά παραδείγματα την σύμβαση 99 (1951) και την σύμβαση 131 (1970). Μετά το τέλος του Δευτέρου Παγκοσμίου Πολέμου, και τη συνακόλουθη ανάδυση του κράτους πρόνοιας, ο κατώτατος μισθός εξαπλώνεται σχεδόν σε όλες τις ευρωπαϊκές χώρες και στις χώρες του αναπτυσσόμενου κόσμου. Ωστόσο την περίοδο μετά τις πετρελαϊκές κρίσεις της δεκαετίας του 1970, η επέκταση της εφαρμογής του κατώτατου μισθού περιορίζεται, με τη λογική ότι οι κατώτατοι μισθοί οδηγούν σε πληθωρισμό και σε ανεργία.¹ **Σήμερα, 127 χρόνια μετά την αρχική θεσμοθέτηση του, ο κατώτατος μισθός ισχύει για περισσότερες από το 90% των χωρών-μελών του ILO².**

¹ Βλ. ενδεικτικά, βλ. J. Meer και J. West (2015), "Effects of the Minimum Wage on Employment Dynamics", *The Journal of Human Resources*, 30 (2): 500-522.

² ILO_Topics_Wages_Minimum Wages_Definition_How many countries have a minimum wage?

2. Η αναγκαιότητα του κατώτατου μισθού και τα κριτήρια καθορισμού του

Σύμφωνα με τη βιβλιογραφία, τα κριτήρια για τον καθορισμό του κατώτατου μισθού είναι ποικίλα και εξαρτώνται από οικονομικούς, κοινωνικούς αλλά και ιστορικούς παράγοντες. Μερικά ενδεικτικά κριτήρια είναι ο ρυθμός οικονομικής ανάπτυξης της χώρας, το επίπεδο κάλυψης των εργαζομένων από τις συλλογικές διαπραγματεύσεις, ο βαθμός παρέμβασης του κράτους στις εργασιακές σχέσεις³, το επίπεδο των υφιστάμενων μισθών, το μέγεθος της απασχόλησης και της ανεργίας, η συμμετοχή στο εργατικό δυναμικό, η ανισότητα των εισοδημάτων αλλά και τα επίπεδα φτώχειας των ήδη εργαζομένων, η παραγωγικότητα, ο πληθωρισμός, η ανταγωνιστικότητα κ.ά.

Βέβαια, ο καθορισμός του κατώτατου μισθού θα πρέπει να συνδέεται, μεταξύ άλλων, με την εξέλιξη του επιπέδου τιμών ώστε να παρέχει τα αναγκαία μέσα διαβίωσης. Παράλληλα, άλλο ένα στοιχείο που θα πρέπει να λαμβάνεται υπόψη κατά τη διαδικασία του καθορισμού του κατώτατου μισθού είναι η ικανότητα καταβολής του από τις επιχειρήσεις, συνεπώς η ευρωστία / χρηματοοικονομική κατάσταση των επιχειρήσεων όπως η κερδοφορία, οι εξελίξεις στον κύκλο εργασιών, το οικονομικό/ επιχειρηματικό κλίμα κλπ θα πρέπει επίσης να λαμβάνονται σοβαρά υπόψη.

Σε θεωρητικό πλαίσιο, μια ενδεχόμενη αύξηση στον κατώτατο μισθό, αναμένεται να επιφέρει, λόγω και των ακαμψιών στην αγορά εργασίας, μακροοικονομικές επιδράσεις, με το ενδιαφέρον να εστιάζει στις επιπτώσεις επάνω στην ενεργό ζήτηση, στην απασχόληση και στον πληθωρισμό, συμπιέζοντας παράλληλα την ανταγωνιστικότητα, και εκ των πραγμάτων την εξωστρέφεια της οικονομίας. Βέβαια, ο κατώτατος μισθός δεν παύει να αποτελεί ένα μέσο προστασίας των εργαζομένων απέναντι στην υπερβολικά χαμηλά αμειβόμενη εργασία. Σύμφωνα με τον ILO, ο κατώτατος μισθός εγγυάται ότι οι καρποί της προόδου θα διαμοιράζονται με ένα δικαιότερο τρόπο, διασφαλίζοντας ένα «δίκτυο» προστασίας για εκείνες τις ομάδες εργαζομένων που το έχουν ανάγκη.⁴ Για το λόγο αυτό, συνεχίζει το ILO, η εφαρμογή του κατώτατου μισθού θα πρέπει να είναι καθολική και να καλύπτει όλες τις ομάδες εργαζομένων.⁵ Ωστόσο, η θεσμοθέτηση του κατώτατου μισθού αλλά και το ύψος του θα πρέπει να συνδέεται και με άλλες κοινωνικές παροχές όπως τα διάφορα επιδόματα που δίνονται στα πιο αδύναμα μέλη της κοινωνίας καθώς και αποτελούν και αυτά τμήμα μιας ευρύτερης πολιτικής σχετικά με την αγορά εργασίας.

³ <https://www.ilo.org/global/topics/wages/minimum-wages/lang--en/index.htm>

⁴ ILO (2018), *Minimum Wage Policy Guide*, Chapter 1, Geneva: International Labour Organisation.

⁵ https://www.ilo.org/global/topics/wages/minimum-wages/beneficiaries/WCMS_436472/lang--en/index.htm

Ο κατώτατος μισθός στην Ελλάδα

Ειδικότερα, στην ελληνική περίπτωση, ο κατώτατος μισθός θεσμοθετείται από τις αρχές της δεκαετίας του 1950, με τις Εθνικές Γενικές Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας να εισάγονται την ίδια περίπου περίοδο (Ν.3239/1955). Ο κατώτατος μισθός αποκτά πιο συγκεκριμένα γνωρίσματα είκοσι περίπου χρόνια αργότερα και προσδιορίζεται από τις Εθνικές Γενικές Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας. Ωστόσο, μετά την ένταξη της χώρας μας στα προγράμματα σταθεροποίησης (Ν. 4172/2013 αρ. 103), και αφού πρώτα ο κατώτατος μισθός είχε συμπιεστεί στα 586,08 € βάσει του Ν.4093/2012, ορίζεται πλέον κατόπιν υπουργικής απόφασης του αρμόδιου υπουργού.

Για την Ελλάδα θα μπορούσαμε να διακρίνουμε τέσσερις διαφορετικές περιόδους:

- Η πρώτη περίοδος, που εκτείνεται από το 1984-1996, όπου ο κατώτατος μισθός μειώνεται σε πραγματικό επίπεδο, λόγω κυρίως των πληθωριστικών πιέσεων.
- Η δεύτερη περίοδος, από το 2000-2012, όπου ο κατώτατος μισθός αυξάνεται τόσο σε ονομαστικό, όσο και σε πραγματικό επίπεδο, κατά 61,5% (876,6 € το 2012 από 542,7 € το 2000), χωρίς όμως οι αμειβόμενοι με τις κατώτατες αποδοχές να επωφελούνται στον ίδιο βαθμό από την αύξηση της παραγωγικότητας που καταγράφεται την περίοδο αυτή.
- Η τρίτη περίοδος, εκτεινόμενη από το 2012-2018 οπότε ο κατώτατος μισθός, λόγω της σφοδρότητας της οικονομικής προσαρμογής, μειώνεται στα 586,08 € και εισάγεται ο υπο-κατώτατος με σκοπό τη μείωση του κόστους και την ενίσχυση της ανταγωνιστικότητας-εξωστρέφειας της ελληνικής οικονομίας.
- Η τελευταία περίοδος αναφέρεται στην υψηλή αύξηση του κατώτατου μισθού στις αρχές του 2019, καθώς οι προοπτικές της οικονομίας, με την άνθηση του τουρισμού, την ενίσχυση του επενδυτικού κλίματος και την εμπέδωση της εμπιστοσύνης, βελτιώνονταν σημαντικά. Εντούτοις, η εκδήλωση της πανδημίας του κορωνοϊού διέψευσε άρδην προγραμματισμούς και προσδοκίες.

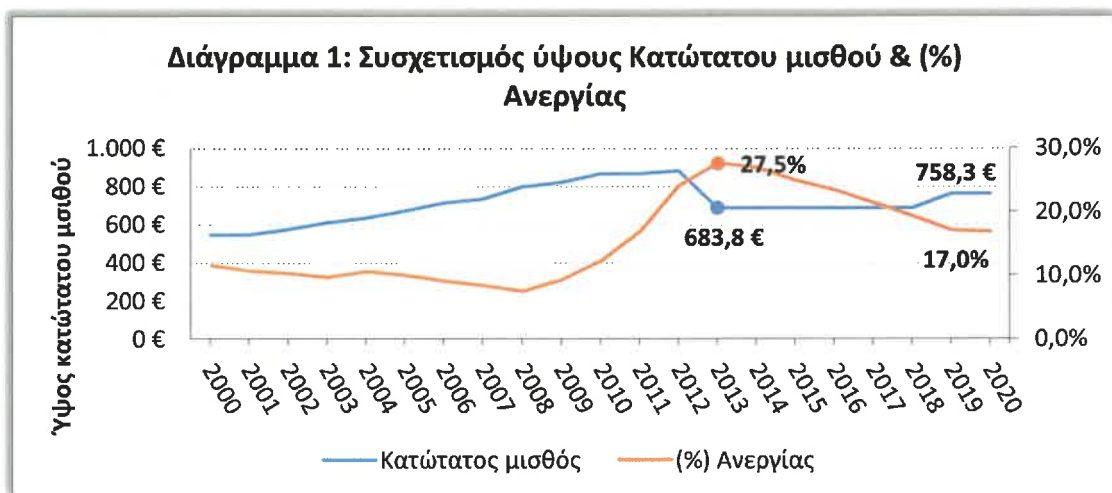
Στον Πίνακα 1 περιγράφεται η εξέλιξη του κατώτατου μισθού στην σε σύγκριση τόσο με το ποσοστό ανεργίας (δυναμικό 15-64 ετών), όσο και με το ΑΕΠ σε σταθερές τιμές προηγούμενου έτους:

| Πίνακας 1: Εξέλιξη κατώτατου μισθού, ΑΕΠ και ποσοστού ανεργίας στην ελληνική Οικονομία (μεικτές αποδοχές, 2000 - 2020) | | | | |
|---|------------------------|----------------|--|--|
| Έτος | Ύψος κατώτατου μισθού* | | Ποσοστό ανεργίας 15 - 64 ετών (Β' τρίμηνα) | ΑΕΠ (σταθερές τιμές προηγούμενου έτους - σε δις €) |
| | 12μηνιαία βάση | 14μηνιαία βάση | | |
| 2000 | 542,7 € | 465,2 € | 11,5% | 139,0 |
| 2001 | 543,6 € | 465,9 € | 10,6% | 147,1 |
| 2002 | 571,7 € | 490,0 € | 10,2% | 158,2 |
| 2003 | 606,5 € | 519,9 € | 9,6% | 172,9 |
| 2004 | 630,8 € | 540,7 € | 10,5% | 188,0 |
| 2005 | 667,7 € | 572,3 € | 9,9% | 194,9 |
| 2006 | 709,7 € | 608,3 € | 9,0% | 210,5 |
| 2007 | 730,3 € | 626,0 € | 8,3% | 225,0 |
| 2008 | 794,0 € | 680,6 € | 7,4% | 231,9 |
| 2009 | 817,8 € | 701,0 € | 9,2% | 231,6 |
| 2010 | 862,8 € | 739,6 € | 12,2% | 224,5 |
| 2011 | 862,8 € | 739,6 € | 16,8% | 201,4 |
| 2012 | 876,6 € * | 751,4 € * | 24,0% | 188,9 |
| 2013 | 683,8 € | 586,1 € | 27,5% | 183,2 |
| 2014 | 683,8 € | 586,1 € | 26,8% | 180,9 |
| 2015 | 683,8 € | 586,1 € | 24,8% | 176,6 |
| 2016 | 683,8 € | 586,1 € | 23,3% | 175,2 |
| 2017 | 683,8 € | 586,1 € | 21,3% | 176,5 |
| 2018 | 683,8 € | 586,1 € | 19,2% | 179,9 |
| 2019 | 758,33 € | 650,0 € | 17,0% | 183,1 |
| 2020 | 758,33 € | 650,0 € | 16,8% | 168,3 |

Πηγή: ΕΛ.ΣΤΑΤ. και Eurostat/Επεξεργασία στοιχείων INEMY/ΕΣΕΕ

4. Κατώτατος μισθός και βασικά μακροοικονομικά μεγέθη

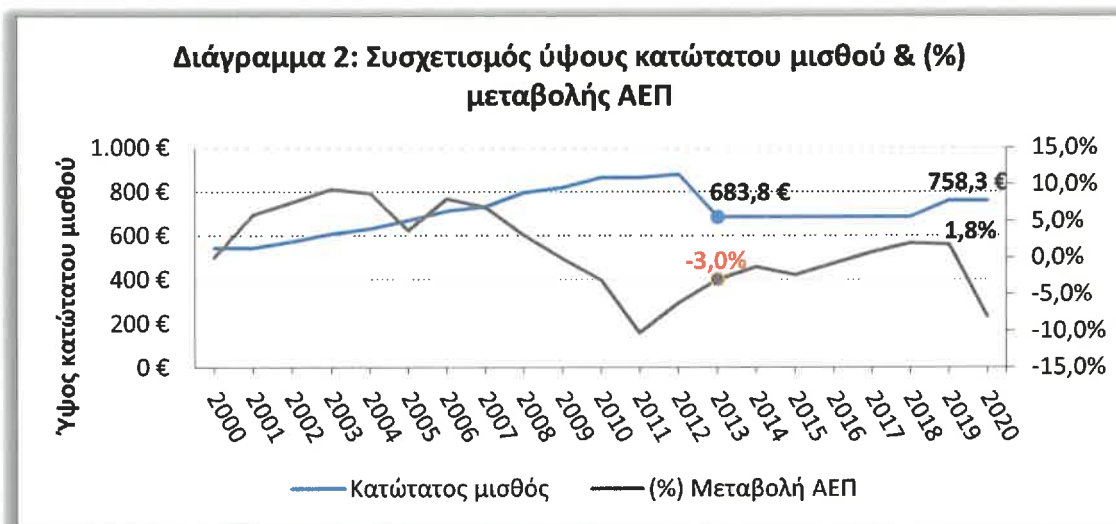
Από το Διάγραμμα 1 προκύπτει πως το ποσοστό ανεργίας επηρεάζεται από σειρά παραμέτρων και παραγόντων και όχι αποκλειστικά και μόνο από το ύψος του κατώτατου μισθού. Είναι χαρακτηριστικό ότι το ποσοστό ανεργίας υποχωρεί ελαφρώς έως το 2008 όταν την ίδια περίοδο ο κατώτατος μισθός κινείται σαφώς ανοδικά. Επιπλέον, παρά τη σημαντική πτώση του κατώτατου μισθού (-22%) για τους απασχολούμενους άνω των 25 ετών από το 2013 και έπειτα, η ανεργία υποχωρεί μεν αλλά αφενός με υστέρηση και αφετέρου με χαμηλούς ρυθμούς αποκλιμάκωσης, γεγονός που δεν αποδίδεται τόσο στο ύψος του μισθού αλλά σε σειρά άλλων παραγόντων (ισχυρή τουριστική κίνηση, προοπτικές εγχώριας οικονομίας εν μέσω ευνοϊκότερου διεθνούς οικονομικού περιβάλλοντος κλπ). Στη συνέχεια, η αύξηση του κατώτατου μισθού από το Φεβρουάριο του 2019 δεν φαίνεται να επηρέασε ουσιαστικά την πτωτική πορεία της ανεργίας. Φυσικά, η εκδήλωση της πανδημίας του Covid-19 το 2020 και η λήψη υποστηρικτικών μέτρων για τις επιχειρήσεις υπό την προϋπόθεση της μη απόλυσης, αλλά και οι αναστολές των συμβάσεων εργασίας σε σημαντικούς τομείς της οικονομίας, καθιστούν τα δεδομένα του έτους μη ασφαλή για την εξαγωγή συμπερασμάτων.



Πηγή: ΕΛ.ΣΤΑΤ., Επεξεργασία στοιχείων INEMY/ΕΣΣΕ

Η επαναφορά της οικονομίας σε θετικούς ρυθμούς οικονομικής μεγέθυνσης, όπως φαίνεται και στο Διάγραμμα 2, ενίσχυσε τις προσδοκίες για αύξηση του κατώτατου μισθού, η οποία και επιβεβαιώθηκε από τις αρχές Φεβρουαρίου 2019. Αντίθετα, η σφοδρότητα της ύφεσης εξαιτίας της υγειονομικής κρίσης, θέτει σε άμεσο κίνδυνο τη βιωσιμότητα των επιχειρήσεων και δημιουργεί ισχυρή αβεβαιότητα. Ιδανικά, οι επιπτώσεις στο επίπεδο της απασχόλησης/ ανεργίας από μια αύξηση του κατώτατου μισθού θα μπορούσαν να προέλθουν από την ελαστικότητα του κατώτατου μισθού ως προς τη ζήτηση (από τις επιχειρήσεις) εργασίας, αν υπήρχαν φυσικά τα δεδομένα. Η ελαστικότητα αυτή δείχνει δηλαδή κατά πόσο θα μεταβάλλονταν οι θέσεις εργασίας από μια αλλαγή του κατώτατου μισθού, καταδεικνύοντας την ευαισθησία

της απασχόλησης σε μια αύξηση του κατώτατου μισθού κατά μια ποσοστιαία μονάδα. Το μέγεθος της ελαστικότητας δεν είναι σταθερό αλλά εξαρτάται από μια σειρά παραγόντων όπως το επίπεδο των μισθών, η παραγωγικότητα, οι προσδοκίες για την οικονομία κλπ.



Πηγή: ΕΛ.ΣΤΑΤ., Επεξεργασία στοιχείων INEMY/ΕΣΣΕ

5. Κατώτατος μισθός και παραγωγικότητα εργασίας

Κατά τη μικροοικονομική θεωρία, μεγάλη σημασία για τον καθορισμό του κατώτατου μισθού ενέχει η παραγωγικότητα⁶. Ειδικότερα, μια επιχείρηση θα συνεχίσει να προσλαμβάνει μέχρι του σημείου όπου η ωφέλεια από την πρόσληψη ενός εργαζόμενου (δηλαδή το οριακό προϊόν της εργασίας του) ξεπερνά το πρόσθετο κόστος από την πρόσληψη του (δηλαδή τον μισθό του/ κόστος μισθοδοσίας του). Έτσι, σε μια ανταγωνιστική αγορά εργασίας, ο μισθός θα πρέπει να είναι ίσος με το οριακό προϊόν της εργασίας. Στο πλαίσιο αυτό, μια αύξηση της αμοιβής ενδέχεται να έχει αρνητικές επιπτώσεις στην συνολική παραγωγικότητα και ανταγωνιστικότητα της οικονομίας, λόγω της απόκλισης οριακού προϊόντος και του οριακού κόστους μιας πρόσθετης μονάδας εργασίας. Ακόμα και σε μη ανταγωνιστικές αγορές εργασίας οι σημαντικές μισθολογικές αυξήσεις θα πρέπει να συνδέονται με ανάλογα σημαντικές αυξήσεις στην παραγωγικότητα της εργασίας. Στην περίπτωση του κατώτατου μισθού, η εξίσωση οριακού προϊόντος και οριακού κόστους επιτυγχάνεται σε επίπεδα κατώτερα σε σχέση με τη μέση παραγωγικότητα αλλά και με το μέσο (ή διάμεσο) μισθό. Υπό την έννοια λοιπόν αυτή, ήπιες μεταβολές του κατώτατου μισθού, ιδιαίτερα όταν οι επωφελούμενοι δεν ξεπερνούν μια κρίσιμη μάζα, είναι πιθανό να επηρεάζουν την παραγωγικότητα σε σχετικά μικρό βαθμό.

⁶ A. Kugler, U. Schonberg και R. Schreiner (2018), "Productivity Growth, Wage Growth and Unions", European Central Bank (https://www.ecb.europa.eu/pub/conferences/shared/pdf/20180618_ecb_forum_on_central_banking/Schoenberg_Uta_Paper.pdf)

Ωστόσο, η εγχώρια οικονομία διανύει περίοδο μακράς και βαθιάς αβεβαιότητας και αναταράξεων, εν μέσω πανδημίας, και βρίσκεται σε μια εξαιρετικά ευάλωτη κατάσταση.

Επιπλέον, θα πρέπει να σημειωθεί πως σύμφωνα με τα στοιχεία του Πληροφοριακού συστήματος ΕΡΓΑΝΗ για το 2020, το 23,7% των μισθωτών λαμβάνουν έως 600 ευρώ μηνιαίως. Ωστόσο, σε αυτό το μέγεθος περιλαμβάνονται και οι ωρομίσθιοι καθώς και οι εργαζόμενου μερικής απασχόλησης (part time). Σε κάθε περίπτωση, το ποσοστό των εργαζομένων που λαμβάνει τον κατώτατο μισθό δεν μπορεί να θεωρηθεί αμελητέο μέγεθος για τη συνολική παραγωγικότητα (και άρα ανταγωνιστικότητα) της οικονομίας.⁷ Βέβαια, απαιτείται προσοχή στην ερμηνεία των μεγεθών καθώς οι μετρήσεις της παραγωγικότητας εργασίας αναφέρονται στο σύνολο των εργαζομένων και όχι σε όσους αμείβονται με τις κατώτερες αποδοχές.

Από την άλλη πλευρά, θα πρέπει να ληφθούν υπόψη οι θεωρίες που αναδεικνύουν τη σύνδεση του κατώτατου μισθού με το κίνητρο του εργαζομένου για εντονότερη προσπάθεια, όπως αυτές περιγράφονται στη σχετική βιβλιογραφία του Akerlof,⁸ στη θεωρία του αποτελεσματικού μισθού (efficiency wage theory),⁹ ή στις σχετικές δημοσιεύσεις των Owen και Kagel¹⁰, Arulampalam *et al*¹¹ και McLaughlin¹².

Στην Ελλάδα η παραγωγικότητα της εργασίας βίωσε μια ισχυρή συρρίκνωση κατά την περίοδο της οικονομικής προσαρμογής (μείωση κατά 10,2% μεταξύ 2007-2017). Οι αιτίες για αυτήν την εξέλιξη έχουν αναλυθεί στην εγχώρια και διεθνή βιβλιογραφία αλλά και στις εκθέσεις οργανισμών, ινστιτούτων και φορέων. Ως οι πλέον πιθανοί λόγοι για τη διάρρηξη της είναι η εξάρτηση από τομείς χαμηλής παραγωγικότητας, οι αναποτελεσματικές ρυθμίσεις οι οποίες επηρεάζουν την ανάπτυξη των ΜΜΕ, η χαμηλής αποτελεσματικότητας δημόσια διοίκηση, η ανεπαρκής τεχνολογική βάση της οικονομίας αλλά και η αποβιομηχάνιση με την πτώση της μεταποίησης.

Ωστόσο, η ολοκλήρωση των μνημονίων και η υιοθέτηση των μεταρρυθμίσεων δεν οδήγησε σε ιδιαίτερη βελτίωση της παραγωγικότητας στην Ελλάδα. Είναι αλήθεια πως η συρρίκνωση του επιπέδου των μισθών στο σύνολο της οικονομίας,

⁷ Σύμφωνα με τα στοιχεία που παρατίθενται από το πληροφοριακό σύστημα ΕΡΓΑΝΗ για το έτος 2020 (Ειδικό Ετήσιο Τεύχος).

⁸ G. Akerlof (1982), "Labor contracts as partial gift exchange", *Quarterly Journal of Economics*, 97 (1): 543-569.

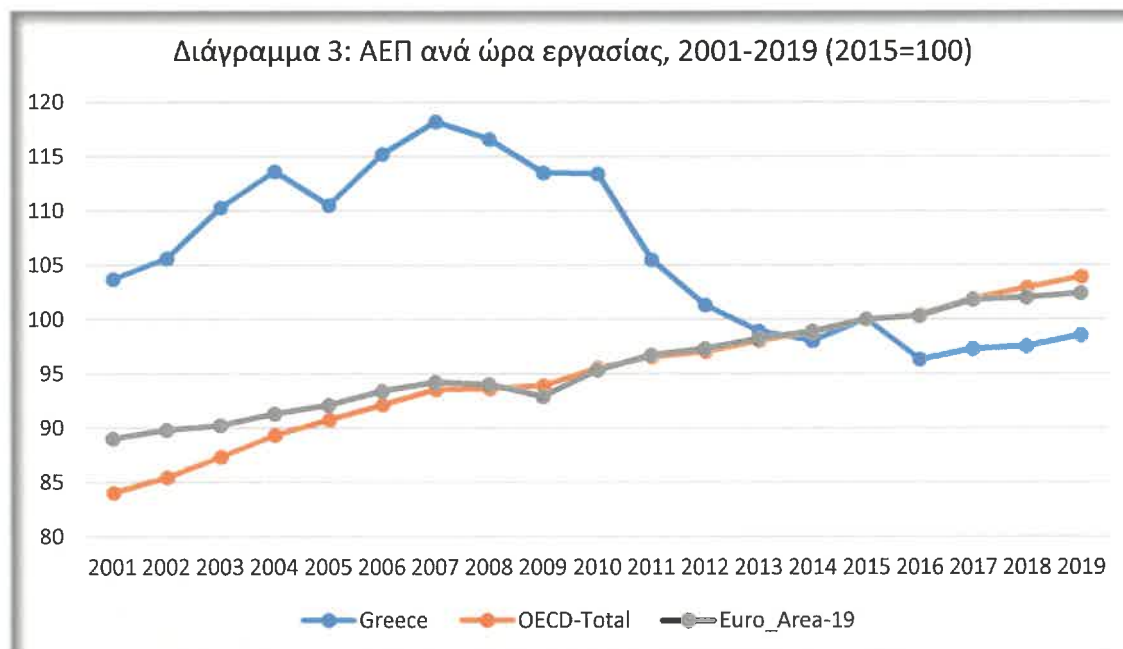
⁹ R. G. Ehrenberg και R.S. Smith (2009), *Modern Labor Economics: Theory and Public Policy*, New York: Pearson.

¹⁰ M. Owens και J. Kagel (2010), "Minimum wage restrictions and employee effort in incomplete labor markets: An experimental investigation", *Journal of Economic Behavior and Organisation*, 73 (3): 317-326.

¹¹ W. Arulampalam, A. Booth and M. Bryan (2004), "Training and the Minimum Wage", *The Economic Journal*, 114: 86-94.

¹² C. McLaughlin (2009), "The productivity-enhancing impacts of the minimum wage: Lessons from Denmark, New Zealand and Ireland", *Centre for Business Research, University of Cambridge, Working Paper* 342.

συμπεριλαμβανομένου και του κατώτατου, είχε ως αποτέλεσμα τη σχεδόν συνεχή πτώση του επιπέδου της παραγωγικότητας, όταν την ίδια περίοδο το εν λόγω μέγεθος στις χώρες του ΟΟΣΑ και της Ευρωζώνης-19 κινείται ανοδικά (Διάγραμμα 3). Η μικρή ανάκαμψη των τελευταίων ετών στην Ελλάδα είναι τόσο αναιμική ώστε δεν δημιουργεί προσδοκίες για αναπλήρωση των απωλειών που έλαβαν χώρα κατά τη διάρκεια της οικονομικής κρίσης. Τα δεδομένα των επόμενων ετών θα είναι διαφωτιστικά για τις επιπτώσεις της πανδημίας στην παραγωγικότητα της εργασίας, εν μέσω πανδημίας.

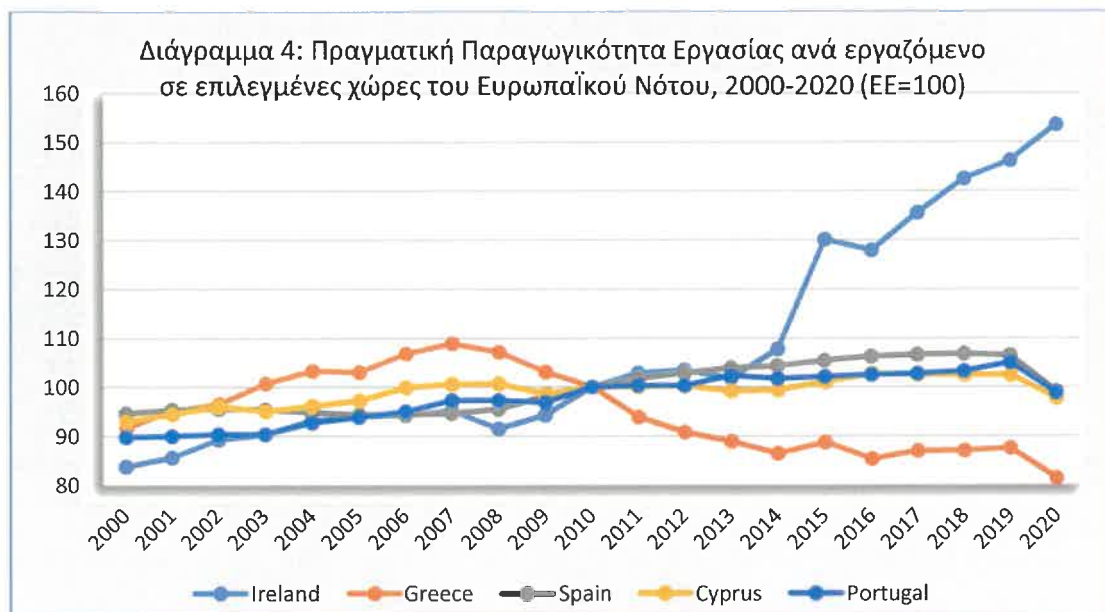


Πηγή: OECD/Επεξεργασία: INEMY-ΕΣΣΕ

Η παραπάνω εικόνα σχετίζεται σε μεγάλο βαθμό με το αρνητικό επενδυτικό κλίμα. Η αποεπένδυση που έχει σημειωθεί τα τελευταία χρόνια στην ελληνική οικονομία, με εξαίρεση ίσως κάποιους κλάδους υψηλής παραγωγικότητας και κερδοφορίας, συνέβαλε στη μείωση του ΑΕΠ με μεγαλύτερο ρυθμό από ότι οι ώρες εργασίας, όπως προκύπτει και από τις εξελίξεις στην ανεργία. Αναμφίβολα, η έλλειψη ρευστότητας αλλά και το αρνητικό επιχειρηματικό κλίμα δεν αποτέλεσαν κίνητρο για την ανανέωση του ανεπαρκούς ή και πεπαλαιωμένου τεχνολογικού εξοπλισμού. Επιπρόσθετα, η αβεβαιότητα που προσέθεσε η κρίση υγείας αναμένεται να διατηρήσει, αν όχι να εντείνει τις πιέσεις στις επενδύσεις και φυσικά στο προϊόν, ενώ τα μέσα στήριξης του κράτους στην αγορά εργασίας, τα οποία προστατεύουν σε μεγάλο βαθμό την αγορά εργασίας και τις ώρες απασχόλησης, αναμένεται να αποσυρθούν σταδιακά κάποια στιγμή στο μέλλον.

Συντριπτική είναι επίσης η σύγκριση της παραγωγικότητας της ελληνικής οικονομίας ακόμα και μεταξύ των χωρών του Νότου που αντιμετώπισαν σημαντικά οικονομικά προβλήματα και ακολούθησαν μνημονιακές πολιτικές σταθεροποίησης (Διάγραμμα

4). Η παραγωγικότητα εργασίας στη χώρα μας υπολείπεται σημαντικά του ευρωπαϊκού μέσου, παρά την υιοθέτηση αυστηρών μέτρων λιτότητας και διαρθρωτικών μεταρρυθμίσεων, ενώ και η πανδημία του Covid-19 αναμένεται ότι θα διατηρήσει τις καθοδικές πιέσεις. Φυσικά, ο εν λόγω δείκτης αναφέρεται στις επιδόσεις συνολικά της οικονομίας, συμπεριλαμβανομένων και όσων αμείβονται με τον κατώτατο μισθό. Η παρούσα εξέλιξη επισημαίνει τις ανεπάρκειες καθώς και τις άστοχες επιλογές του παρελθόντος αναφορικά με την επιλογή των πολιτικών αλλά κυρίως με τον τρόπο υλοποίησης των μεταρρυθμίσεων.



Πηγή: Eurostat/ Επεξεργασία: INEMY-ΕΣΕΕ

Δυστυχώς, οι μεταρρυθμίσεις κατά τη διάρκεια της οικονομικής κρίσης ουσιαστικά αγνόησαν προκλήσεις καίριας σημασίας, η επίλυση των οποίων θα ενίσχυε δυναμικά και σε βάθος χρόνου την παραγωγικότητα της οικονομίας, όπως ο περιορισμός της γραφειοκρατίας, η ενίσχυση της διαφάνειας, η έγκαιρη απονομή δικαιοσύνης, η ενθάρρυνση της επιχειρηματικότητας και της συμμετοχής στο εργατικό δυναμικό, ο εκσυγχρονισμός του θεσμικού πλαισίου, η οργάνωση και τόνωση της επιστημονικής έρευνας, η συνεχής και υψηλού επιπέδου κατάρτιση των εργαζομένων, η ριζική αναδιάρθρωση του εκπαιδευτικού συστήματος, η βελτίωση των υποδομών, η ολοκλήρωση της μηχανοργάνωσης και γενικά η ψηφιοποίηση στο δημόσιο τομέα, η δημιουργία ενός απλού και ξεκάθολου φορολογικού συστήματος, η αποκατάσταση της πρόσβασης σε ρευστότητα κλπ. Ως εκ τούτου, η πανδημία εμφανίστηκε σε μία δύσκολη συγκυρία για την εγχώρια οικονομία, πιο δύσκολη συγκριτικά με άλλες χώρες.

6. Η συμμετοχή του κατώτατου μισθού στο λειτουργικό κόστος μιας επιχείρησης (ΠΑΡΑΔΕΙΓΜΑ)

Ανάλυση συνολικού κόστους μίας επιχείρησης για την απασχόληση ενός μισθωτού στον ιδιωτικό τομέα που λαμβάνει τον κατώτατο μισθό των 650,0 € 758,3 € αναγόμενος σε 12μηνιαία βάση αναφοράς (650,0€ * 14/12).

Σημείωση: Οι Εργοδοτικές όσο και οι Εργατικές εισφορές από 1/1/2021 είναι μειωμένες σε σχέση με το 2020 και ανέρχονται στο 22,54% και στο 14,12%, αντίστοιχα.

| Πίνακας 2: Κατώτατος μισθός και συνολικό κόστος επιχείρησης 2021, αναγόμενο σε 12μηνιαία βάση υπολογισμού | | |
|---|----------------|-------------------|
| | Ανά Μήνα | Ανά Έτος |
| 1. Συνολικό κόστος επιχείρησης | 929,2 € | 11.150,4 € |
| (-) Εργοδοτικές εισφορές | 170,9 € | 2.050,8 € |
| 2. Μεικτές αποδοχές μισθωτού (κατώτατος μισθός *14/12) | 758,3 € | 9.099,6 € |
| (-) Εισφορά εργαζομένου σε ΙΚΑ | 107,1 € | 1.285,2 € |
| 3. Φορολογητέο Εισόδημα μισθωτού | 651,2 € | 7.814,4 € |
| (-) Φόρο εισοδήματος | 0 € | 0 € |
| 4. Καθαρές αποδοχές μισθωτού | 651,2 € | 7.814,4 € |

Πηγή: Επεξεργασία στοιχείων INEMY/ΕΣΣΕ

Επισημάνσεις για καθαρές/μεικτές αποδοχές & συνολικό κόστος Εργοδότη:

- ✓ Η βάση όλων των υπολογισμών είναι οι **μεικτές αποδοχές** - ομάδα 2 του πίνακα - δηλ. τα 758,3 € αναγόμενα σε 12μηνιαία βάση (650 € μεικτά * 12 μισθούς + 2 μισθούς από δώρα → 650 € * 14/12 = 758,3 €)
- ✓ Τα **φορολογητέα εισοδήματα** του μισθωτού (ομάδα 3) προκύπτουν μετά την αφαίρεση των εισφορών εργαζομένων στο ΙΚΑ/ ΕΦΚΑ από τα μεικτά εισοδήματα και έχουν συντελεστή 14,12% (758,3€ * 14,12% = 107,1 € → 758,3 € - 107,1 € = 651,2 €).

- ✓ Οι **καθαρές αποδοχές** (ομάδα 4) προκύπτουν μετά την αφαίρεση των αναλογούντων φόρων. Στην περίπτωση όμως του κατώτατου μισθού, επειδή οι ετήσιες φορολογητέες αποδοχές δεν ξεπερνούν το αφορολόγητο όριο των 8.636 € για άγαμο χωρίς παιδιά, δεν προκύπτουν τέτοιες υποχρεώσεις, οπότε το **φορολογητέο εισόδημα ταυτίζεται με τις καθαρές αποδοχές του μισθωτού**. Όσον αφορά στην Ειδική Εισφορά Αλληλεγγύης (ΕΕΑ), αυτή επιβάλλεται μόνο ετήσια εισοδήματα άνω των 12.000 ευρώ, όμως πέραν τούτου και σύμφωνα με πρόσφατες δηλώσεις του Πρωθυπουργού, δεν θα επιβληθεί στον ιδιωτικό τομέα τόσο για το 2021 όσο και για το 2022. Άρα στην περίπτωση του κατώτατου μισθού δεν υφίσταται η συγκεκριμένη υποχρέωση.
- ✓ Το **συνολικό κόστος του εργοδότη** για έναν μισθωτό που αμείβεται με τον κατώτατο – (ομάδα 1) προκύπτει από τα μεικτά πολλαπλασιασμένα με το συντελεστή των εργοδοτικών εισφορών 22,54% → 758,3 € (μεικτά)* 22,54% = 170,9 € → 758,3 € + 170,9 € = 929,2 €.

| Πίνακας 3: Ανάλυση Επιβαρύνσεων Ασφαλιστρών για το 2021 σε ποσοστά (%) | | | |
|---|--------------------|------------------|---------------|
| Ασφάλιστρα μισθωτών | Εργαζόμενος | Εργοδότης | Σύνολο |
| 1. Παρακράτηση από ΕΦΚΑ υπέρ ΕΦΚΑ, ΕΟΠΥΥ, ΕΤΕΑΕΠ | 12,47 | 21,13 | 33,60 |
| Υγεία σε είδος (ΕΟΠΥΥ) | 2,15 | 4,30 | 6,45 |
| Υγεία σε χρήμα (ΕΦΚΑ) | 0,40 | 0,25 | 0,65 |
| Κύρια σύνταξη (ΕΦΚΑ) | 6,67 | 13,33 | 20,00 |
| Επικουρική σύνταξη (ΕΤΕΑΕΠ) | 3,25 | 3,25 | 6,50 |
| 2. Παρακράτηση από ΕΦΚΑ υπέρ ΟΑΕΔ | 1,65 | 1,41 | 3,06 |
| Κλάδος Ανεργίας | 1,20 | 1,20 | 2,40 |
| Κλάδος ΛΑΕΚ | 0,10 | 0,06 | 0,16 |
| Λογαριασμός Αφερεγγυότητας | 0,00 | 0,15 | 0,15 |
| Λογαριασμός Κοινωνικής Πολιτικής (τέως ΟΕΚ) | 0,00 | 0,00 | 0,00 |
| Λογαριασμός Κοινωνικής Πολιτικής (τέως ΟΕΕ) | 0,35 | 0,00 | 0,35 |
| 1 + 2 Σύνολο ασφαλιστρου για μισθωτούς (συνήθη επαγγέλματα) | 14,12 | 22,54 | 36,66 |
| % επί του συνόλου | 38,52 | 61,48 | 100,00 |

Πηγή: Επεξεργασία στοιχείων ΙΝΕΜΥ/ΕΣΣΕ

6. Υφιστάμενο Επιχειρηματικό Κλίμα και ο κλάδος του Εμπορίου

Η ελληνική οικονομία, όπως άλλωστε όλες οι οικονομίες διεθνώς, δέχθηκε εξαιρετικά έντονες πιέσεις από την υγειονομική κρίση. Ενδεικτικά αναφέρεται η συρρίκνωση του ΑΕΠ κατά 8,2% για το 2020, παρά τα μέτρα στήριξης, η οποία τροφοδοτήθηκε, μεταξύ άλλων από την κατακρήμνιση των ταξιδιωτικών εισπράξεων κατά 76,5% σε σχέση με το 2019¹³. Επιπλέον, η εμφάνιση της πανδημίας θέτει εν αμφιβόλω τη διατήρηση της αναιμικής, έστω, ανάκαμψης της επιχειρηματικότητας, μετά από τη μαζική παύση λειτουργίας των καταστημάτων που είχε καταγραφεί στα χρόνια της κρίσης. Η διατήρηση των κλειστών καταστημάτων το Σεπτέμβριο του 2020 στα ίδια περίπου επίπεδα με τα αντίστοιχα του Σεπτεμβρίου του 2019 (Πίνακας 4) δεν πρέπει να θεωρηθεί ως ένδειξη ανθεκτικότητας της επιχειρηματικότητας αλλά μπορεί να ερμηνευτεί και ως στάση αγωνιώδους αναμονής των επιχειρηματιών απέναντι σε μία κυριολεκτικά πρωτοφανή κατάσταση.

Πίνακας 4: Κλειστά καταστήματα έναντι συνόλου¹⁴, 2018-2020, σε %

| | 2018 | 2019 | 2020 |
|-------------|------|------|------|
| Αθήνα | 24,8 | 26,0 | 25,7 |
| Πειραιάς | 34,1 | 37,5 | 36,3 |
| Θεσσαλονίκη | 27,8 | 28,2 | 29,6 |
| Πάτρα | 22,5 | 22,4 | 22,1 |

Πηγή: INEMY της ΕΣΕΕ

Κατά τον πρώτο χρόνο της πανδημίας, τις υψηλότερες πιέσεις στον κύκλο εργασιών, σε απόλυτο μέγεθος, δέχθηκε ο κλάδος του εμπορίου. Ο εν λόγω κλάδος, ο οποίος είναι ο μεγαλύτερος εργοδότης της χώρας (18,3% της συνολικής απασχόλησης), κατέγραψε συνολικό κύκλο εργασιών για το 2020 ύψους 112,5 δισ. ευρώ, σημειώνοντας απώλειες 10,1 δισ. ευρώ (ή 8,2%). Εννέα στις δέκα επιχειρήσεις του λιανικού εμπορίου εκτιμούν πως η πανδημία θα τις επηρεάσει αρνητικά¹⁵. Από τις επιχειρήσεις αυτές οι εννέα στις δέκα θεωρούν πως η μείωση του κύκλου εργασιών τους θα ξεπεράσει το 20%. Στο πλαίσιο αυτό, και με την ανάκαμψη το 2021 να εκτιμάται ότι θα κυμανθεί λίγο πάνω από το 3,5%, γίνεται κατανοητό πως οι προκλήσεις για την επιχειρηματικότητα σε ό,τι αφορά τη βιωσιμότητά τους θα

¹³ Τράπεζα της Ελλάδος (ΤτΕ, 2021 α), «Εξελίξεις στο Ταξιδιωτικό Ισοζύγιο Πληρωμών: Δεκέμβριος 2020», Δελτίο Τύπου της 23^{ης} Φεβρουαρίου 2021, διαθέσιμο στο: <https://www.bankofgreece.gr/enimerosi/grafeio-typon>

¹⁴ IN.EM.Y. της ΕΣΕΕ, (2020), «Εξαμηνιαίο Δελτίο καταγραφής της επιχειρηματικότητας στα κέντρα των πόλεων – Ποσοτικά στοιχεία και χαρτογράφηση βασικών εμπορικών αγορών (κεντρικές/τοπικές)», διάφορα έτη, διαθέσιμο στο: <https://inemy.gr/louketa/>

¹⁵ INEMY της ΕΣΕΕ, “Ετήσια Έκθεση Ελληνικού Εμπορίου 2020”, διαθέσιμο στο: https://inemy.gr/wp-content/uploads/2021/04/Etisia_ekthesi_2020_High_res_Final.pdf

κορυφωθούν κατά το τρέχον έτος, ιδιαίτερα μετά τη σταδιακή απόσυρση των μέτρων στήριξης.

Συνεπώς, ως INEMY-ΕΣΕΕ εκτιμούμε πως οι αναταράξεις που ήδη αντιμετωπίζει η επιχειρηματικότητα και θα συνεχίσει να υφίσταται το επόμενο χρονικό διάστημα είναι εξαιρετικά ισχυρές.

Τέλος, σε ευρωπαϊκό επίπεδο, οι εργοδοτικοί φορείς εξέφρασαν τις ανησυχίες και την αγωνία τους σχετικά με την πρόταση της Ευρωπαϊκής Επιτροπής αναφορικά με την Οδηγία για επαρκείς κατώτατους μισθούς εντός των χωρών-μελών της Ε.Ε που κατατέθηκε προς διαβούλευση στο τέλος του Οκτωβρίου 2020. Ειδικότερα, τόσο η Ευρωπαϊκή Ένωση Βιοτεχνών και Μικρομεσαίων Επιχειρήσεων (SMEunited)¹⁶ όσο και η Ευρωπαϊκή Ομοσπονδία για το Εμπόριο (EuroCommerce)¹⁷, οργανώσεις στις οποίες η ΕΣΕΕ είναι ενεργό μέλος, ζήτησαν να γίνει σεβαστή η αυτονομία των εθνικών κοινωνικών εταίρων αλλά και του υφιστάμενου τρόπου καθορισμού των κατώτατων μισθών όπως η ελευθερία των συλλογικών διαπραγματεύσεων, όπου αυτή εφαρμόζεται. Επίσης, εκφράστηκαν διαφωνίες σχετικά με την πρόταση της Κομισιόν τόσο για την αποτύπωσή της σε επίπεδο Οδηγίας όσο και για τη μάλλον μη ξεκάθαρη μορφή της. SMEunited και EuroCommerce μάλιστα υποστηρίζουν την ισχυρότερη συμμετοχή των κοινωνικών εταίρων στον καθορισμό του κατώτατου μισθού. Παράλληλα, υπογραμμίζουν τις εξαιρετικά έντονες προκλήσεις που αντιμετωπίζουν οικονομία και επιχειρήσεις λόγω της πανδημίας, ζητώντας την αποφυγή αποφάσεων που θα μπορούσαν να διογκώσουν το κόστος εργασίας κατά την τρέχουσα περίοδο κατά την οποία οι επιχειρήσεις, και ιδιαίτερα του εμπορίου, είναι σε τόσο ευάλωτη κατάσταση.

¹⁶ Μερικές από τις πρόσφατες θέσεις της SMEunited για τον κατώτατο μισθό έχουν αναρτηθεί στο σύνδεσμο: <https://www.smeunited.eu/search?query=minimum%20wage>

¹⁷ Μερικές από τις πρόσφατες θέσεις της EuroCommerce για τον κατώτατο μισθό έχουν αναρτηθεί στο σύνδεσμο: <https://www.eurocommerce.eu/resource-centre.aspx#PositionPaper/13655>