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

Ιανουάριος 2025

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 ΙΟΒΕ, Καθηγητή Ν. Βέττα και δεν αντανακλούν, κατ' ανάγκη, τη γνώμη των μελών ή της Διοίκησης του ΙΟΒΕ.

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 © 2025 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 (ΙΟΒΕ)
Τσάμη Καρατάσου 11, 117 42 Αθήνα
Τηλ.: (210 921120010), Fax: (210 9228130 & 210 9233977)
Email: info@iobe.gr URL: http://www.iobe.gr

Περιεχόμενα

1. Εισαγωγή 5
1.1 Σκοπός της έκθεσης 5
1.2 Μακροοικονομικό πλαίσιο 6
2. Θεσμικό πλαίσιο για τον κατώτατο μισθό 9
2.1 Ελλάδα 9
2.2 Ευρωπαϊκή Ένωση 12
3. Ύψος κατώτατου μισθού στην Ελλάδα σε σχέση με χώρες της ΕΕ 15
4. Περιγραφικά στοιχεία μισθωτής απασχόλησης στην Ελλάδα 2016-2024 21
5. Επίδραση ύψους κατώτατου μισθού στην οικονομία 28
5.1 Ευρήματα από τη διεθνή βιβλιογραφία 28
5.2 Ευρήματα από την Ελλάδα 29
5.3 Κατώτατος μισθός και παραγωγικότητα της εργασίας 30
5.4 Κατώτατος μισθός και ανταγωνιστικότητα, επίπεδο τιμών 31
5.5 Κατώτατος μισθός και απασχόληση, ανεργία, κίνδυνος φτώχειας 34
5.6 Κατώτατος μισθός και φορολογία της εργασίας 35
5.7 Επιδράσεις σε αδήλωτη εργασία, κατανάλωση 39
6. Αξιολόγηση και συμπεράσματα 40
7. Βιβλιογραφία 43
8. Παράρτημα 45

Κατάλογος Διαγραμμάτων

Διάγραμμα 3.1. Κατώτατος μισθός σε χώρες της ΕΕ το 2024 (σε €, 12μηνη βάση) 16
Διάγραμμα 3.2. Ύψος κατώτατου μισθού σε χώρες της ΕΕ το 2024, σε μονάδες αγοραστικής δύναμης (PPP) 17
Διάγραμμα 3.3. Ύψος κατώτατου μισθού 2024 προς κατά κεφαλήν ΑΕΠ 2023 σε χώρες-μέλη της ΕΕ 18
Διάγραμμα 3.4. Κατώτατος μισθός ως ποσοστό του μέσου και διάμεσου ακαθάριστου μισθού στον ιδιωτικό τομέα ανά χώρα της ΕΕ, 2023 19
Διάγραμμα 3.5. Εξέλιξη ονομαστικού κατώτατου μισθού στην Ελλάδα 1990-2025 (σε €, 12-μηνη βάση) 20
Διάγραμμα 4.1. Ποσοστό αμειβόμενων με τον κατώτατο μισθό στο σύνολο των μισθωτών, 2016-2024 21
Διάγραμμα 4.2. Μέσος μισθός (€) για το σύνολο των πλήρως απασχολούμενων, 2016-2024 22
Διάγραμμα 4.3. Λόγος κατώτατου* προς μέσο μισθό για το σύνολο των πλήρως απασχολούμενων, 2016-2024 22
Διάγραμμα 4.4. Λόγος κατώτατου (χωρίς τις προσαυξήσεις)* προς μέσο μισθό για το σύνολο των πλήρως απασχολούμενων, 2016-2024 22
Διάγραμμα 4.5. Κατανομή μισθωτής απασχόλησης ανά μέγεθος επιχείρησης με βάση τον αριθμό απασχολούμενων, 2016-2024 23
Διάγραμμα 4.6. Ποσοστό αμειβόμενων με τον κατώτατο μισθό για το σύνολο των μισθωτών πλήρους απασχόλησης, ανά μέγεθος επιχείρησης με βάση τον αριθμό απασχολούμενων, 2016-2024 23
Διάγραμμα 4.7. Μέσος μισθός (€) για το σύνολο των μισθωτών πλήρους απασχόλησης, ανά μέγεθος επιχείρησης με βάση τον αριθμό απασχολούμενων, 2016-2024 24
Διάγραμμα 4.8. Λόγος κατώτατου προς μέσο μισθό μεταξύ μισθωτών πλήρους απασχόλησης, ανά μέγεθος επιχείρησης με βάση τον αριθμό απασχολούμενων, 2016-2024 24
Διάγραμμα 4.9. Λόγος κατώτατου προς μέσο μισθό μεταξύ μισθωτών πλήρους απασχόλησης, ανά κλάδο οικονομικής δραστηριότητας, 2024 26
Διάγραμμα 4.10. Κατώτατος μισθός (σε €) με και χωρίς τριετίες, σύνολο οικονομίας, 2016-2024 27
Διάγραμμα 4.11. Σταθμισμένος μέσος κατώτατος μισθός (σε €) συνυπολογίζοντας τις τριετίες, ανά κλάδο οικονομικής δραστηριότητας, 2024 27
Διάγραμμα 5.1. Σύγκριση σωρευτικής μεταβολής παραγωγικότητας μισθωτής εργασίας (τρέχουσες τιμές) μείον σωρευτικής μεταβολής στον κατώτατο μισθό, 4 περίοδοι 31
Διάγραμμα 5.2. Σύγκριση επιπέδου Πραγματικής Σταθμισμένης Συναλλαγματικής Ισοτιμίας (ΠΣΣΙ) με ύψος κατώτατου μισθού, 1990-2025 32
Διάγραμμα 5.3. Σύγκριση σωρευτικής μεταβολής γενικού επιπέδου των τιμών μείον σωρευτικής μεταβολής στον κατώτατο μισθό, 2 περίοδοι 33
Διάγραμμα 5.4. Εξέλιξη πραγματικών μισθών στην Ελλάδα, 2000-2023, (Δείκτης 2000=100) 34
Διάγραμμα 5.5. Ασφαλιστικές εισφορές εργαζόμενου με αμοιβή στο 67% του μέσου μισθού, ανά χώρα της ΕΕ, 2023 36
Διάγραμμα 5.6. Ασφαλιστικές εισφορές εργοδότη για εργαζόμενο με αμοιβή στο 67% του μέσου μισθού, ανά χώρα της ΕΕ, 2023 36
Διάγραμμα 5.7. Σύνολο ασφαλιστικών εισφορών (εργοδότη και εργαζόμενου) για εργαζόμενο με αμοιβή στο 67% του μέσου μισθού, ανά χώρα της ΕΕ, 2023 36

Κατάλογος Πινάκων

Πίνακας 1.1. Μακροοικονομικές προβλέψεις ελληνικής οικονομίας για το 2025 8
Πίνακας 2.1: Χαρακτηριστικά του μηχανισμού διαμόρφωσης κατώτατου μισθού σε επιλεγμένες χώρες της ΕΕ, 2024 13
Πίνακας 4.1. Αριθμός μισθωτών, μέσες ακαθάριστες αποδοχές και ποσοστό αμειβόμενων στον κατώτατο μισθό, ανά κλάδο οικονομικής δραστηριότητας, 2024 25
Πίνακας 5.1: Ποσοστό πληθυσμού 18-64 ετών σε κίνδυνο φτώχειας, 2023 35
Πίνακας 5.2. Σύγκριση καθαρών απολαβών υπαλλήλου πλήρους απασχόλησης χωρίς τέκνα, αμειβόμενου με τον κατώτατο μισθό, κάτω από διαφορετικά σενάρια πολιτικής 38
Πίνακας 8.1: Ακρωνύμια χωρών 45

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 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, καθώς 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 ΙΟΒΕ. 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 2016-2024. 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 κορονοϊού στην οικονομική δραστηριότητα την περίοδο 2020-2021, η περίοδος 2022-2023 χαρακτηρίστηκε από την εκτίναξη των διεθνών τιμών ενέργειας και την έξαρση του ρυθμού πληθωρισμού σε συνέχεια νέων εξωτερικών διαταραχών που προκάλεσαν η εισβολή της Ρωσίας στην Ουκρανία και η ανάφλεξη στην Μέση Ανατολή.

Σε συνέχεια μεγάλης πτώσης του ΑΕΠ το 2020, το ελληνικό ΑΕΠ ανέκτησε το επίπεδο του 2019 κατά τη διάρκεια του 2022, λόγω της σημαντικής ανάκαμψής του τα έτη 2021 και 2022. Ο εγχώριος ρυθμός ανάπτυξης το 2023 και το 2024 (εκτίμηση) κυμάνθηκε στην περιοχή του 2,3%, υψηλότερα από τον μέσο όρο στην Ευρώπη. Ο ετήσιος ρυθμός πληθωρισμού αποκλιμακώθηκε το 2024 στο 2,7% (3,0% με βάση τον ΕνΔΤΚ), από 3,5% το 2023 και 9,6% το 2022, παραμένει ωστόσο υψηλότερος του επιθυμητού, ιδίως για αγαθά πρώτης ανάγκης. Ενδεικτικά, ο εγχώριος πληθωρισμός τροφίμων, ποτών και καπνού καταγράφηκε κοντά στο 3,0% το 2024, παραπλήσια με την ΕΖ. Επίσης, ο εγχώριος δομικός πληθωρισμός (επίπεδο τιμών πλην ενέργειας και τροφίμων) ήταν 3,6%, υψηλότερος του μ.ό. στην ΕΖ (2,9%), αναδεικνύοντας, μεταξύ άλλων, την ανάγκη για εμβάθυνση του ανταγωνισμού στις αγορές προϊόντων και υπηρεσιών.

Σε απάντηση των επίμονων πληθωριστικών πιέσεων οι νομισματικές αρχές διεθνώς, όπως και η Ευρωπαϊκή Κεντρική Τράπεζα (ΕΚΤ), αύξησαν συστηματικά το κόστος χρήματος τη διετία 2022-2023, μέσα από διαδοχικές αυξήσεις των βασικών επιτοκίων έως και το φθινόπωρο του 2023. Από τα μέσα του 2024, καθώς αποκλιμακωνόταν ο πληθωρισμός, ξεκίνησε σταδιακά η χαλάρωση της νομισματικής πολιτικής. Ενδεικτικά, η ΕΚΤ έχει προβεί σε τέσσερεις μειώσεις των βασικών επιτοκίων το δεύτερο εξάμηνο του 2024, με προσδοκία για περαιτέρω σταδιακές μειώσεις το 2025.

Στις θετικές πρόσφατες τάσεις της ελληνικής οικονομίας ξεχωρίζουν ο υψηλότερος ρυθμός ανάπτυξης από τον μέσο όρο στην Ευρώπη, η συστηματική επίτευξη των δημοσιονομικών στόχων και η αύξηση της εξωστρέφειας της οικονομίας. Στις έντονες προκλήσεις συγκαταλέγονται το μεγάλο έλλειμμα στο ισοζύγιο τρεχουσών συναλλαγών, καθώς και η σταδιακή, αλλά αργή, κάλυψη του συσσωρευμένου επενδυτικού κενού.

Αναφορικά με την εγχώρια αγορά εργασίας, η μείωση της ανεργίας συνεχίστηκε το 2024, για ενδέκατη συνεχόμενη χρονιά, με το ποσοστό ανεργίας να πέφτει σε μονοψήφιο επίπεδο, ωστόσο παραμένει το δεύτερο υψηλότερο στην Ευρώπη (9,1% το γ' τρίμηνο του 2024) μετά την Ισπανία.

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 (ΙΟΒΕ, 2024). 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 υψηλότερο του μέσου όρου των χωρών του ΟΟΣΑ, αποτελώντας αντικίνητρο για συμμετοχή στην επίσημη αγορά εργασίας. Τόσο η υψηλή φορολογία της εργασίας όσο και το επίπεδο των ασφαλιστικών εισφορών, επιβαρύνουν την ανταγωνιστικότητα κόστους της ελληνικής παραγωγής. Παράλληλα, το ποσοστό των άτυπων εργασιακών σχέσεων ήταν και παραμένει υψηλό. Αναφορικά με τους τύπους απασχόλησης, 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, σε δεκατετράμηνη βάση), κατά 2% τον Ιανουάριο του 2022 (σε €663), κατά 7,5% τον Μάιο του 2022 (σε €713), κατά 9,4% τον Απρίλιο του 2023 (σε €780) και κατά 6,4% τον Απρίλιο του 2024 (σε €830). 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), κατά 1,0 π.μ. τον Ιανουάριο του 2025 (0,5 π.μ. για τον εργαζόμενο και 0,5 π.μ. για τον εργοδότη, στο σκέλος της ασφάλισης υγείας). Συνολικά, οι παραπάνω μεταβολές αντιστοιχούν σε σωρευτική αύξηση του ονομαστικού κατώτατου μισθού κατά 41,6% την περίοδο 2019-2025 και μείωση των υποχρεωτικών εισφορών κοινωνικής ασφάλισης της μισθωτής εργασίας κατά 5,4 π.μ..

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 ΙΟΒΕ για βασικά μακροοικονομικά μεγέθη της ελληνικής οικονομίας το 2025.

Πίνακας 1.1. Μακροοικονομικές προβλέψεις ελληνικής οικονομίας για το 2025

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

Πηγές: Εισηγητική Έκθεση Προϋπολογισμού 2025 – Νοέμβριος 2024 – Υπουργείο Εθνικής Οικονομίας και Οικονομικών, European Economic Forecast Autumn 2024 – Νοέμβριος 2024 – Ευρωπαϊκή Επιτροπή (EC), Η Ελληνική Οικονομία 04/24 – Ιανουάριος 2025 – ΙΟΒΕ (FEIR), IMF World Economic Outlook and Fiscal Monitor October 2024 – Οκτώβριος 2024 – ΔΝΤ (IMF), Economic Outlook 116 – Δεκέμβριος 2024 – ΟΟΣΑ (OECD).

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 εμπειρογνωμόνων 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 14μηνη 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 εμπειρογνωμόνων. 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, ομοιο-επαγγελματικές) 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 ορίζουν 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». Την περίοδο 2015-2022, υπήρξε 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» εξακολούθησαν 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 σχετική αβεβαιότητα ερμηνείας επισκίαζε την εφαρμογή των σχετικών εργασιακών διατάξεων την περίοδο 2015-2022. Ο νόμος 5053/2023 εισήγαγε το «ξεπάγωμα» των τριετιών από 1/1/2024, χωρίς να προσμετράται η προϋπηρεσία κατά τη διάρκεια της περιόδου 2012-2023.

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 σε €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 σε €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 σε €831,8.

Η τέταρτη εφαρμογή του νέου μηχανισμού ορισμού του νομοθετημένου κατώτατου μισθού έλαβε χώρα το 2023. Κατόπιν σχετικής διαβούλευσης και κατάθεσης υπομνημάτων μεταξύ επιστημονικών φορέων και κοινωνικών εταίρων, το Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης εξέδωσε απόφαση (Αρ. 31986/24-03-2023) με βάση την οποία ο κατώτατος μισθός αυξήθηκε κατά 9,4%, με εφαρμογή από 1/4/2023. Συγκεκριμένα, ο νέος κατώτατος μισθός για υπαλλήλους πλήρους απασχόλησης ορίστηκε στα €780, ενώ το κατώτατο ημερομίσθιο για εργατοτεχνίτες ορίστηκε στα €34,84. Σε 12μηνη βάση, ο ισχύον μηνιαίος κατώτατος μισθός για υπαλλήλους πλήρους απασχόλησης αντιστοιχεί σε €910,0.

Η πέμπτη εφαρμογή του νέου μηχανισμού ορισμού του νομοθετημένου κατώτατου μισθού έλαβε χώρα το 2024. Κατόπιν σχετικής διαβούλευσης και κατάθεσης υπομνημάτων μεταξύ επιστημονικών φορέων και κοινωνικών εταίρων, το Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης εξέδωσε απόφαση (Αρ. 25058/29-03-2024) με βάση την οποία ο κατώτατος μισθός αυξήθηκε κατά 6,4%, με εφαρμογή από 1/4/2024. Συγκεκριμένα, ο νέος κατώτατος μισθός για υπαλλήλους πλήρους απασχόλησης ορίστηκε στα €830, ενώ το κατώτατο ημερομίσθιο για εργατοτεχνίτες ορίστηκε στα €37,07. Σε 12μηνη βάση, ο ισχύον μηνιαίος κατώτατος μισθός για υπαλλήλους πλήρους απασχόλησης αντιστοιχεί €968,3.

Σημειώνεται ότι στις τέσσερεις από τις πέντε περιπτώσεις εφαρμογής του υφιστάμενου μηχανισμού καθορισμού του εθνικού κατώτατου μισθού (2019, 2022, 2023, 2024), η τελική απόφαση του Υπουργικού Συμβουλίου διαμόρφωσε το ύψος του κατώτατου μισθού υψηλότερα από τις αντίστοιχες εισηγήσεις της Επιτροπής Εμπειρογνωμόνων ή/και του αντίστοιχου πορίσματος σύνοψης του ΚΕΠΕ, ειδικότερα υψηλότερα από το άνω όριο του προτεινόμενου εύρους αύξησης.

Ο νόμος 5163/2024 (άρθρο 6) εισήγαγε ένα νέο μηχανισμό καθορισμού του κατώτατου μισθού με εφαρμογή από το 2028. Σύμφωνα με αυτόν, η κυβέρνηση αναπροσαρμόζει το επίπεδο του κατώτατου μισθού σε συνέχεια εφαρμογής ενός μαθηματικού τύπου, ο οποίος λαμβάνει υπόψιν τη μεταβολή του κόστους ζωής για τα νοικοκυριά χαμηλού εισοδήματος και τη μεταβολή της παραγωγικότητας της εργασίας, παράλληλα με διαβούλευση με τους κοινωνικούς εταίρους και κατόπιν αξιολόγησης από επιτροπή εμπειρογνωμόνων. Εάν η τελευταία κρίνει σκόπιμο η αναπροσαρμογή να παρεκκλίνει από τον μαθηματικό τύπο, τότε επιστημονικοί φορείς προσκαλούνται να υποβάλλουν τεκμηριωμένα πορίσματα αξιολόγησης, προκειμένου να ληφθούν υπόψιν στην απόφαση της κυβέρνησης.

Για τα έτη 2025, 2026 και 2027, ο νόμος 5163/2024 (άρθρο 15) προβλέπει μια μεταβατική εφαρμογή ενός μηχανισμού παραπλήσιου με αυτόν του νόμου 4172/2013, χωρίς τη δυνατότητα προσαρμογής του μισθού προς τα κάτω. Ως προς τα κριτήρια στη μεταβατική περίοδο, εξακολουθούν να ισχύουν τα κριτήρια του νόμου 4172/203, «λαμβάνοντας υπόψη την κατάσταση της ελληνικής οικονομίας και τις προοπτικές της για ανάπτυξη από την άποψη της παραγωγικότητας και της ανταγωνιστικότητας, των τιμών, των εισοδημάτων και των μισθών, της απασχόλησης και του ποσοστού της ανεργίας, καθώς και την αγοραστική δύναμη

του νομοθετημένου κατώτατου μισθού και του νομοθετημένου κατώτατου ημερομισθίου και την επάρκειά τους, λαμβανομένου υπόψη του κόστους διαβίωσης, του γενικού επιπέδου των μισθών, της κατανομής και του ρυθμού αύξησής τους».

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 ομοιο-επαγγελματικοί 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, μέσου μισθού, 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 τέσσερεις κατηγορίες μηχανισμών. Ο νέος μηχανισμός (νόμος 5163/2024) που θα εφαρμοστεί από το 2028 αποτελεί συνδυασμό της κατηγορίας I και III. Η αυτόματη τιμαριθμική αναπροσαρμογή του κατώτατου μισθού εφαρμόζεται συνήθως συμπληρωματικά με μηχανισμούς κοινωνικού διαλόγου ή άλλα κριτήρια, σε χώρες όπως η Ολλανδία, η Γαλλία, το Βέλγιο, η Πολωνία και η Σλοβενία. Ο συνδυασμός αντικειμενικών κριτηρίων αναπροσαρμογής και γνωμοδότησης από ειδική επιτροπή εμπειρογνωμόνων εφαρμόζεται σε χώρες όπως η Γαλλία και η Γερμανία, η Ιρλανδία, η Κροατία, η Κύπρος και η Μάλτα. Συμπληρωματικά με τα αντικειμενικά κριτήρια και την επιτροπή εμπειρογνωμόνων λειτουργεί η διαβούλευση ή διαπραγμάτευση μεταξύ των κοινωνικών εταίρων. Στις περισσότερες χώρες, ο μηχανισμός διαβούλευσης για τον κατώτατο μισθό βασίζεται σε τριμερή κοινωνικό διάλογο, με τον διμερή διάλογο να παραμένει σε χώρες όπως η Εσθονία.

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. Σε ορισμένες χώρες, ο ρόλος των κοινωνικών εταίρων είναι άμεσος (π.χ. Πορτογαλία, Σλοβακία, Ουγγαρία), σε άλλες είναι έμμεσος/συμβουλευτικός (π.χ. Ολλανδία, Γερμανία, Γαλλία, Βέλγιο, Πολωνία, Σλοβενία). Στον παρακάτω πίνακα παρουσιάζονται τα χαρακτηριστικά του μηχανισμού διαμόρφωσης κατώτατου μισθού σε επιλεγμένες χώρες της ΕΕ το 2024 (Πίνακας 2.1).

Πίνακας 2.1: Χαρακτηριστικά του μηχανισμού διαμόρφωσης κατώτατου μισθού σε επιλεγμένες χώρες της ΕΕ, 2024

	Αυτόματη τιμαριθμική αναπροσαρμογή	Επιτροπή Εμπειρογνωμόνων	Διμερής ή τριμερής διαβούλευση, Ρόλος κοινωνικών εταίρων
Ολλανδία	Ναι, συνδυαστικά με άλλα κριτήρια	Όχι	Τριμερής, συμβουλευτικός ρόλος κοινωνικών εταίρων
Γερμανία	Όχι	Ναι	Τριμερής, συμβουλευτικός ρόλος κοινωνικών εταίρων
Γαλλία	Ναι, συνδυαστικά με άλλα κριτήρια	Ναι	Τριμερής, συμβουλευτικός ρόλος κοινωνικών εταίρων
Βέλγιο	Ναι, συνδυαστικά με άλλα κριτήρια	Όχι	Διμερής, περιορισμένος ρόλος κοινωνικών εταίρων
Πολωνία	Ναι, συνδυαστικά με άλλα κριτήρια	Όχι	Τριμερής, συμβουλευτικός ρόλος κοινωνικών εταίρων
Σλοβενία	Ναι, συνδυαστικά με άλλα κριτήρια	Όχι	Τριμερής, συμβουλευτικός ρόλος κοινωνικών εταίρων
Πορτογαλία	Όχι	Όχι	Τριμερής, άμεσος ρόλος κοινωνικών εταίρων
Κύπρος	Όχι	Ναι	Τριμερής, άμεσος ρόλος κοινωνικών εταίρων

Πηγή: Eurofound, 2024

Ο κοινωνικός διάλογος στην Ελλάδα ήταν διμερής έως το 2012, 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 μονομερώς τον κατώτατο μισθό, ενώ με τον μηχανισμό διαμόρφωσης του κατώτατου μισθού που εφαρμόστηκε μετά το 2019 η Ελλάδα εισαγάγει τον τριμερή κοινωνικό διάλογο, ο οποίος ακολουθείται στις περισσότερες Ευρωπαϊκές χώρες. Η γνωμοδότηση επιτροπής εμπειρογνωμόνων αποτελεί γνώρισμα και άλλων Ευρωπαϊκών χωρών, όπως της Γαλλίας, Γερμανίας, Ιρλανδίας και Κροατίας, Κύπρου και Μάλτας.

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) προβλεπόταν χαμηλότερος κατώτατος μισθός για τους νέους, ή/και τους εργαζόμενους με χαμηλή προϋπηρεσία ή/και μαθητευόμενους σε 8 κράτη-μέλη της ΕΕ το 2020 (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, προβλεπόταν το 2020 υψηλότερος κατώτατος μισθός ανάλογα με την προϋπηρεσία, όπως οι ελληνικές «τριετίες», σε άλλες τέσσερεις Ευρωπαϊκές χώρες (Βέλγιο, Βουλγαρία, Μάλτα και Σλοβενία). Τέλος, σε ορισμένες χώρες προβλεπόταν 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.

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.

Σύμφωνα με την Ευρωπαϊκή Οδηγία 2041/2022, στο πλαίσιο επάρκειας των κατώτατων μισθών για εργαζομένους, αναδεικνύονται ως στόχοι η επίτευξη αξιοπρεπών συνθηκών διαβίωσης και εργασίας, η μείωση της φτώχειας των εργαζομένων, η προώθηση της κοινωνικής συνοχής και της σύγκλισης προς τα πάνω, καθώς και η μείωση του μισθολογικού χάσματος μεταξύ των φύλων. Για να επιτευχθούν οι στόχοι, προτείνονται στα κράτη μέλη να χρησιμοποιούνται κριτήρια για τον καθορισμό του κατώτατου μισθού τα οποία να συνεξετάζουν την αγοραστική δύναμη των εργαζομένων, το επίπεδο, την κατανομή και τις τάσεις στους μέσους μισθούς (ενδεικτικά αναφέρεται και ο στόχος του λόγου του κατώτατου προς τον μέσο μισθό γύρω από το 50%) καθώς και την εξέλιξη της παραγωγικότητας.

[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

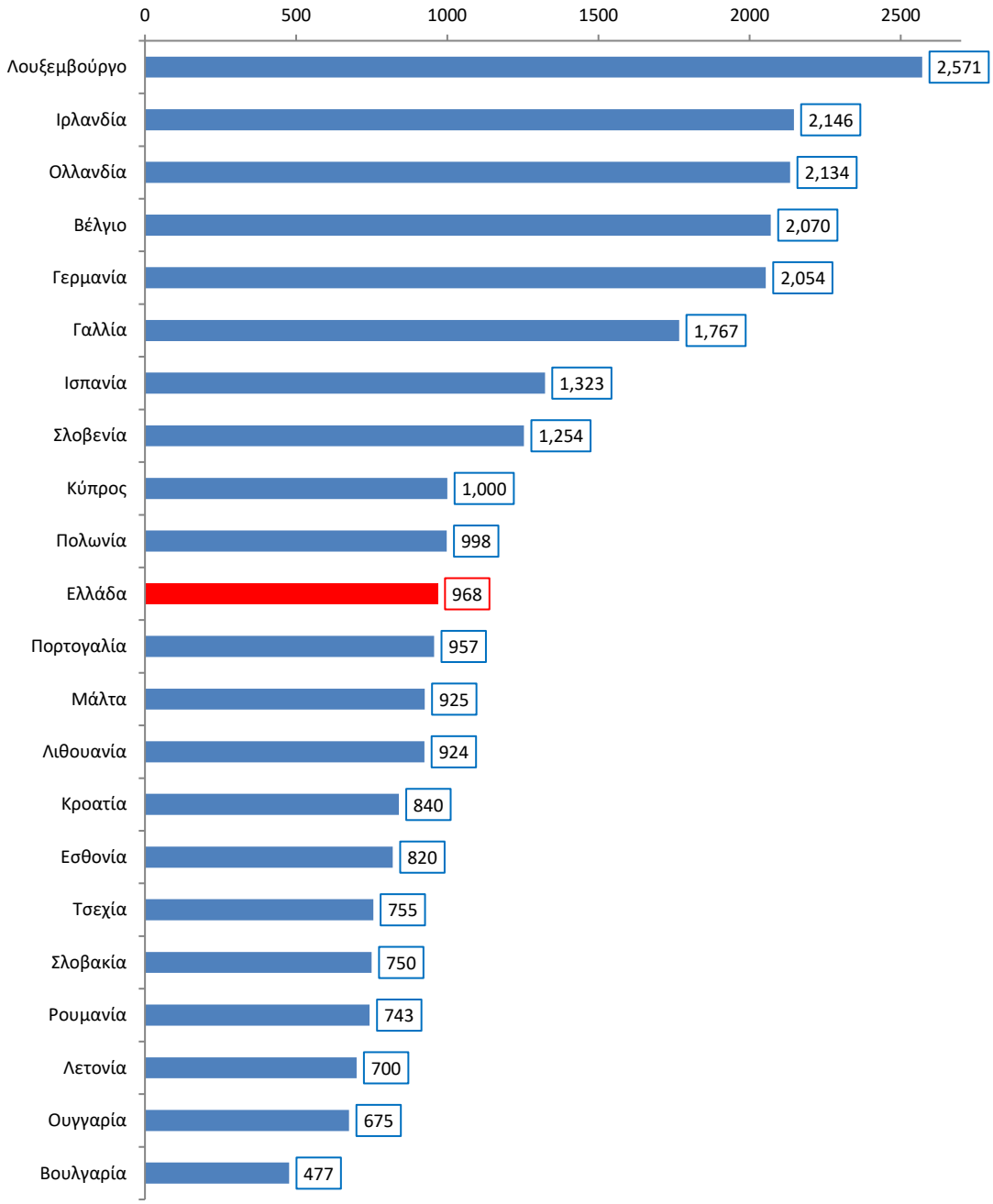
Στην ενότητα αυτή παρουσιάζονται στοιχεία για τον κατώτατο μισθό στην Ελλάδα, σε σύγκριση με άλλες Ευρωπαϊκές χώρες. Αρχικά, παρουσιάζονται τα στοιχεία για τον κατώτατο μισθό σε χώρες της Ευρώπης, στα μέσα του 2024, σε 12μηνη βάση (Διάγραμμα 3.1). Κατά τη διάρκεια του 2023 και έως τις αρχές του 2024, 10 χώρες της ΕΕ προέβησαν σε ονομαστική αύξηση του κατώτατου μισθού σε διψήφιο ποσοστό (έως 21.5% στην Πολωνία), ενώ 12 χώρες προέβησαν σε μικρότερη αύξηση, εκ των οποίων και η Ελλάδα με αύξηση της τάξης του 9%. Η πρώτη ομάδα χωρών, με μηνιαίο μεικτό μισθό άνω των €1.500, αποτελείται από έξι χώρες, το Λουξεμβούργο, την Ιρλανδία, την Ολλανδία, την Γερμανία, το Βέλγιο 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 (€968), ο κατώτατος μισθός κυμαίνεται μεταξύ €663 (Ρουμανία) και €1000 (Κύπρος), ενώ στην χαμηλότερη θέση εμφανίζεται η Βουλγαρία με κατώτατο μισθό στα €477. Η Ελλάδα σήμερα κατέχει την 11η 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 αντανακλά 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 εξομαλυμένη 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 €1110 τον Ιανουάριο του 2025, ενώ σε απόλυτους όρους ήταν €968. Στη σχετική κατάταξη, μετά την προσαρμογή για αγοραστική δύναμη, η Ελλάδα κατατάσσεται στη 12η θέση μεταξύ των χωρών της Ευρωπαϊκής Ένωσης με θεσμοθετημένο κατώτατο μισθό σε εθνικό επίπεδο.

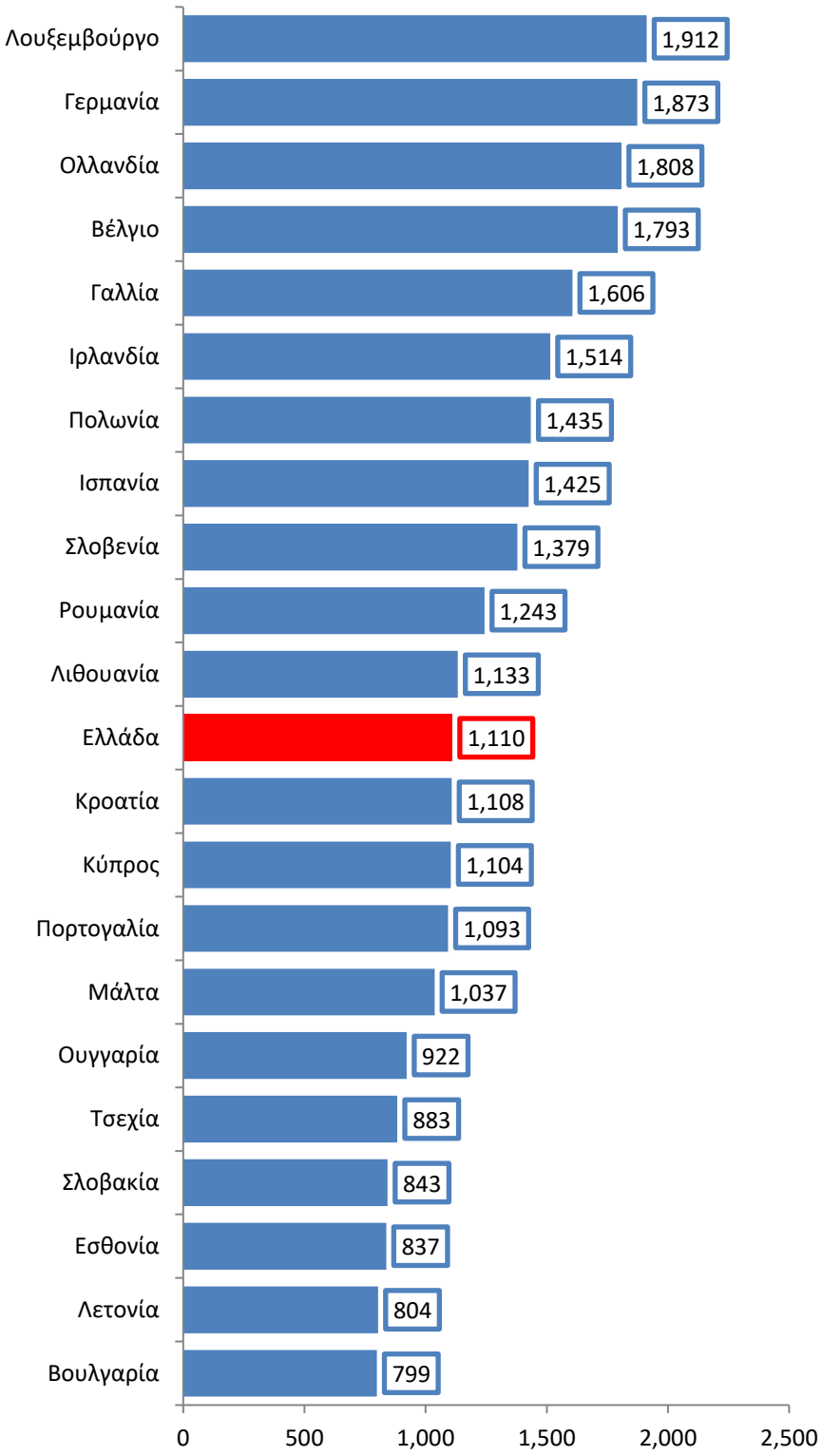
[4] Για τη μετατροπή των απόλυτων μισθών σε Μονάδες Αγοραστικής Δύναμης χρησιμοποιούνται ειδικές ισοτιμίες μετατροπής (Ισοτιμίες Αγοραστικής Δύναμης). Οι ΙΑΔ για την τελική καταναλωτική δαπάνη των νοικοκυριών σε κάθε χώρα χρησιμοποιούνται για τη μετατροπή των μηνιαίων κατώτατων αποδοχών που εκφράζονται 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 2024 (σε €, 12μηνη βάση)



Πηγή: Eurostat, Επεξεργασία: ΙΟΒΕ. **Σημείωση:** Στοιχεία για κατώτατο μισθό σε ισχύ την 01/07/2024.

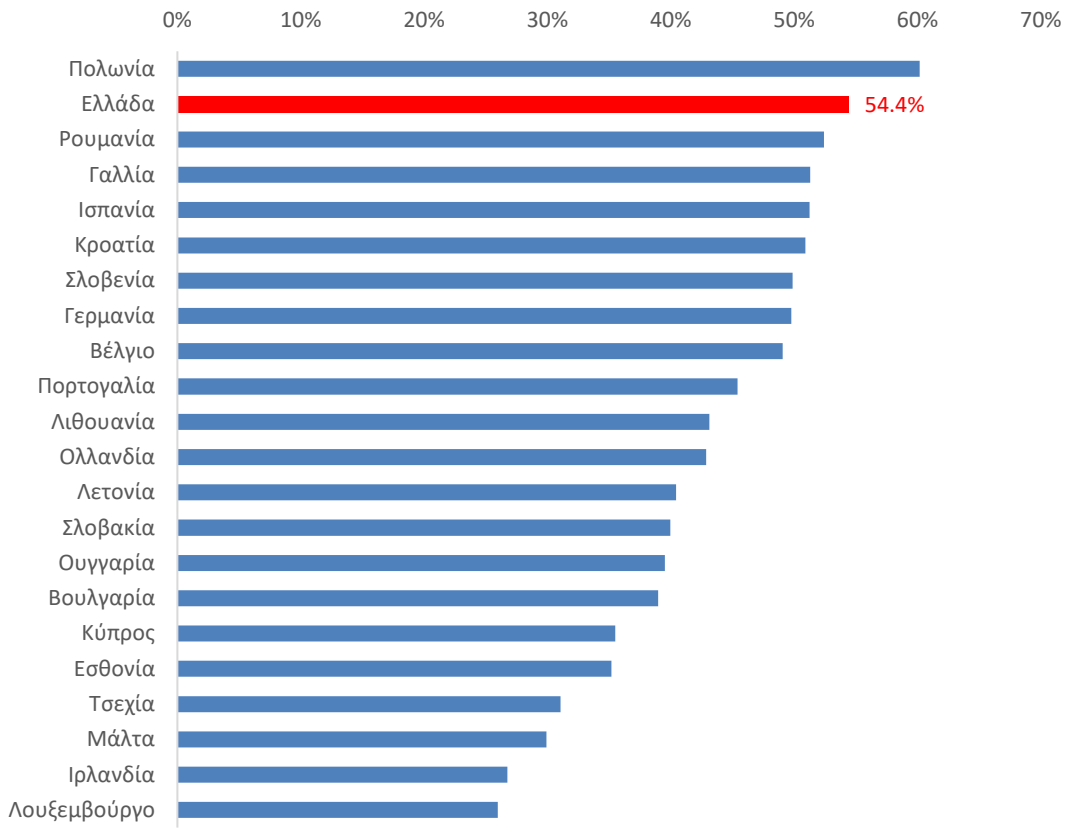
Διάγραμμα 3.2. Ύψος κατώτατου μισθού σε χώρες της ΕΕ το 2024, σε μονάδες αγοραστικής δύναμης (PPP)



Πηγή: Eurostat, Επεξεργασία: ΙΟΒΕ, **Σημείωση:** Στοιχεία για κατώτατο μισθό σε ισχύ την 01/07/2024.

Στην Ελλάδα ο λόγος του κατώτατου μισθού προς το κατά κεφαλήν ΑΕΠ είναι στο 54.4%, ο δεύτερος υψηλότερος στην ΕΕ-27 (Διάγραμμα 3.3).

Διάγραμμα 3.3. Ύψος κατώτατου μισθού 2024 προς κατά κεφαλήν ΑΕΠ 2023 σε χώρες-μέλη της ΕΕ



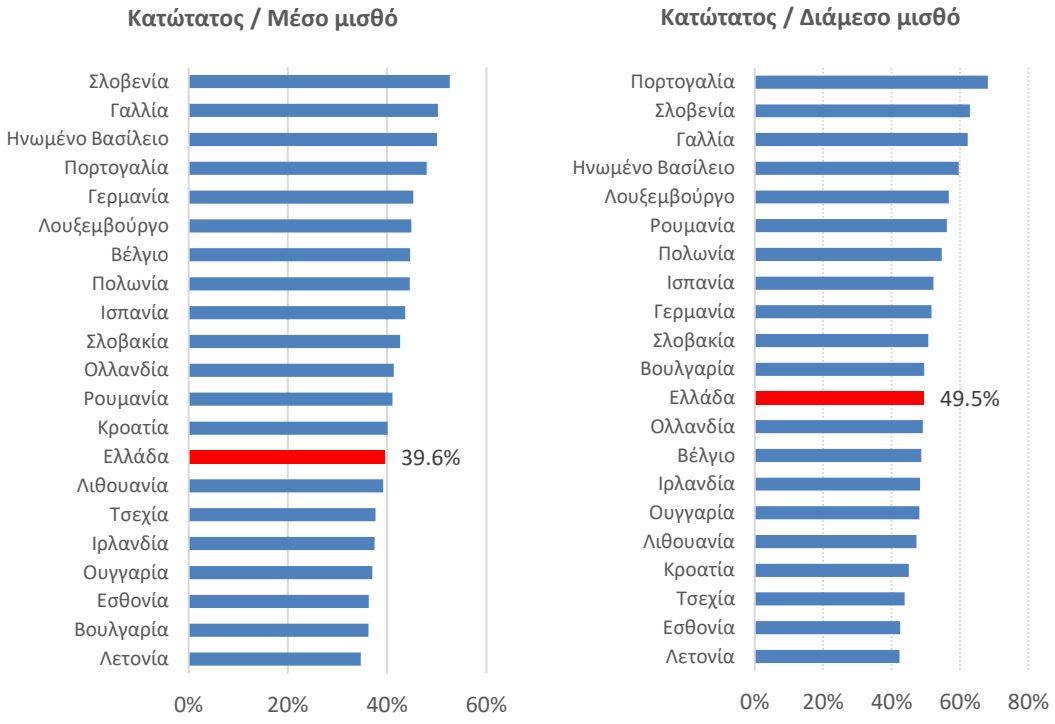
Πηγή: Eurostat, Επεξεργασία: ΙΟΒΕ, **Σημείωση:** Για τον υπολογισμό, χρησιμοποιείται το κατά κεφαλήν ΑΕΠ του 2023 και ο κατώτατος μισθός σε κάθε χώρα, όπως ίσχυε την 01/07/2024.

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.[5] 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

[5] 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. 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.

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.[6]

Διάγραμμα 3.4. Κατώτατος μισθός ως ποσοστό του μέσου και διάμεσου ακαθάριστου μισθού στον ιδιωτικό τομέα ανά χώρα της ΕΕ, 2023



Πηγή: ΟΟΣΑ, Επεξεργασία: ΙΟΒΕ
Σημείωση: Τα δεδομένα αφορούν το 2023. Τα στοιχεία για την Ελλάδα αφορούν το σύνολο της ιδιωτικής οικονομίας εκτός από τις μικρές επιχειρήσεις που απασχολούν έως 10 άτομα.

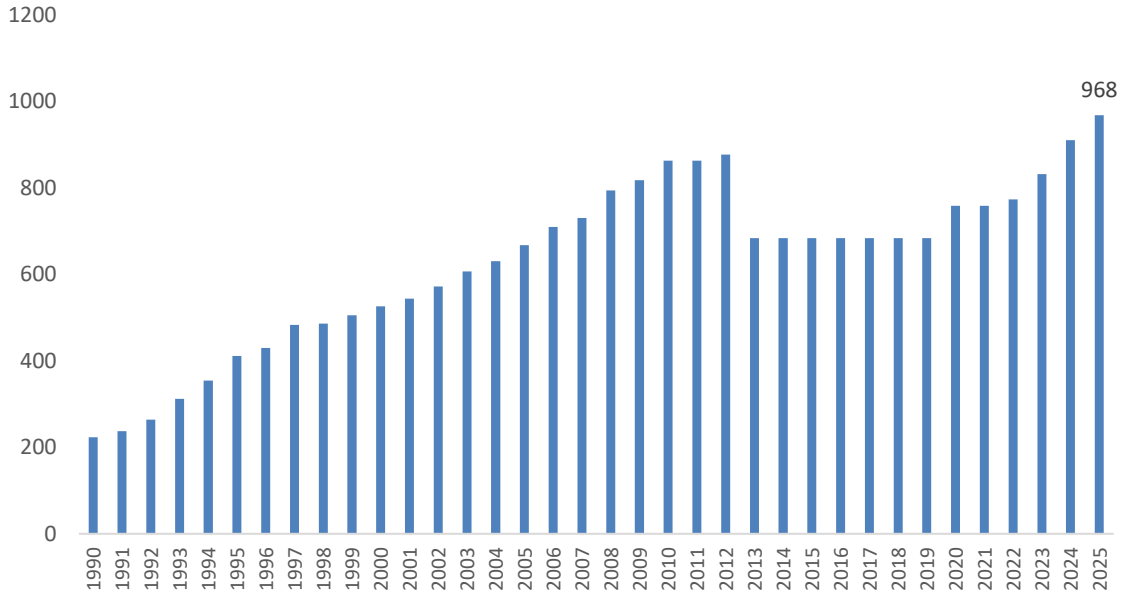
Λαμβάνοντας υπόψη τις ιδιαιτερότητες της βάσης του ΟΟΣΑ, είναι χρήσιμο να αποτυπώσει κανείς τον βαθμό συμπίεσης των μισθών στην Ελλάδα σε σχέση με άλλες χώρες για τις επιχειρήσεις άνω των 10 ατόμων (Διάγραμμα 3.4). Έτσι, ο λόγος του κατώτατου μισθού προς τις μέσες και διάμεσες ακαθάριστες μηνιαίες αποδοχές στον ιδιωτικό τομέα ήταν κοντά στο 40% και 50% αντίστοιχα το 2023, 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 2024 παρουσιάζεται στο Διάγραμμα 3.5. Η μείωση που επήλθε στον κατώτατο μισθό κατά 22% το 2012, τον επανέφερε περίπου στο επίπεδο του 2005-2006, ενώ την περίοδο 1990-2012 παρατηρήθηκε συνεχής αύξηση του

[6] 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).

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, 9,4% το 2023 και 6,4% το 2024 τον επανέφεραν στο επίπεδο υψηλότερο διαχρονικά, σε τρέχουσες τιμές.

Διάγραμμα 3.5. Εξέλιξη ονομαστικού κατώτατου μισθού στην Ελλάδα 1990-2025 (σε €, 12-μηνη βάση)



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

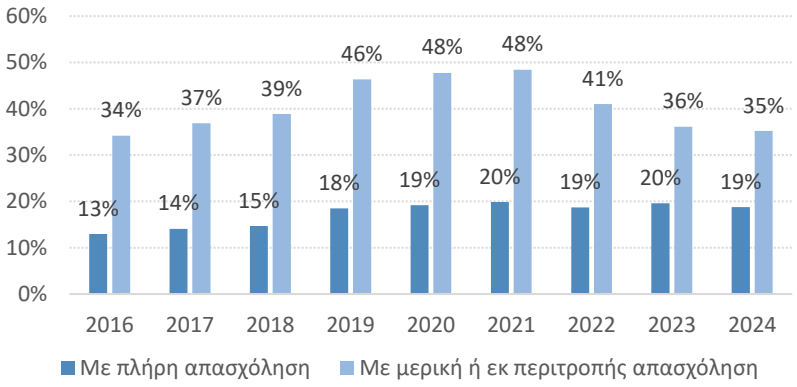
4. Περιγραφικά στοιχεία μισθωτής απασχόλησης στην Ελλάδα 2016-2024

Στην παρούσα ενότητα παρουσιάζονται βασικές τάσεις στην ελληνική αγορά εξαρτημένης εργασίας την περίοδο 2016-2024. 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 και Κοινωνικής Ασφάλισης), των καταστάσεων προσωπικού για το σύνολο των εργαζομένων στη χώρα με σχέση εξαρτημένης εργασίας ιδιωτικού δικαίου.[7]

Η εξεταζόμενη περίοδος παρουσιάζει ξεχωριστό ενδιαφέρον, καθώς περιλαμβάνει τη διετή περίοδο της κρίσης πανδημίας 2020-2021, καθώς και την περίοδο υψηλού πληθωρισμού 2022-2023. Επίσης, κατά τη διάρκεια της περιόδου αυτής, έχουν εφαρμοστεί μέτρα πολιτικής με άμεση επίδραση στην αγορά εργασίας και το επίπεδο των αμοιβών, όπως πέντε αυξήσεις στον κατώτατο μισθό (μία τον Φεβρουάριο του 2019, μία τον Ιανουάριο του 2022, μία τον Μάιο του 2022, μία τον Απρίλιο του 2023 και μία τον Απρίλιο του 2024) 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 την περίοδο 2019-2021, ενώ το 2024 έχει υποχωρήσει στο 35%, έναντι 19% του αντίστοιχου ποσοστού με πλήρη απασχόληση.

Διάγραμμα 4.1. Ποσοστό αμειβόμενων με τον κατώτατο μισθό στο σύνολο των μισθωτών, 2016-2024



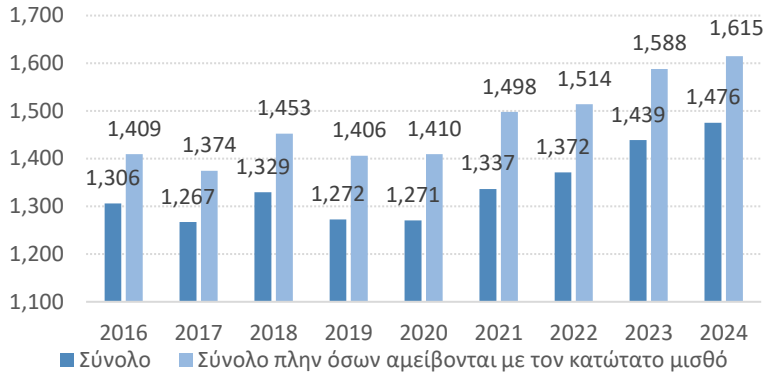
Πηγή: ΕΡΓΑΝΗ, Επεξεργασία: ΙΟΒΕ

Ο μέσος μισθός για το σύνολο των πλήρως απασχολούμενων κατέγραψε αύξηση κατά 2,6% το 2024 σε τρέχουσες τιμές, αγγίζοντας τα €1.476 (Διάγραμμα 4.2). Ακολούθως, ο λόγος κατώτατου προς μέσο μισθό για το σύνολο των πλήρως απασχολούμενων, στο σύνολο των επιχειρήσεων, σημείωσε αύξηση το 2023, στο 59% συνυπολογίζοντας τις τριετίες (Διάγραμμα 4.3) και 55% χωρίς να υπολογίζονται οι τριετίες (Διάγραμμα 4.4). Το εν λόγω ποσοστό

[7] 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.

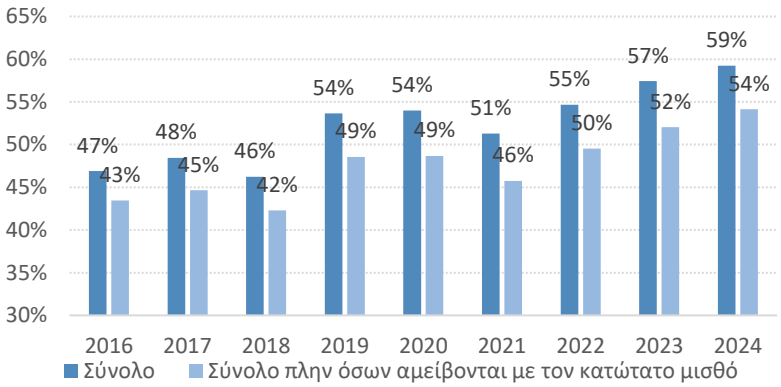
αναδεικνύει τον ιδιαίτερα υψηλό βαθμό συμπίεσης των μισθών στη χώρα όταν περιληφθεί το σύνολο των επιχειρήσεων ανεξαρτήτως μεγέθους.

Διάγραμμα 4.2. Μέσος μισθός (€) για το σύνολο των πλήρως απασχολούμενων, 2016-2024



Πηγή: ΕΡΓΑΝΗ, Επεξεργασία: ΙΟΒΕ

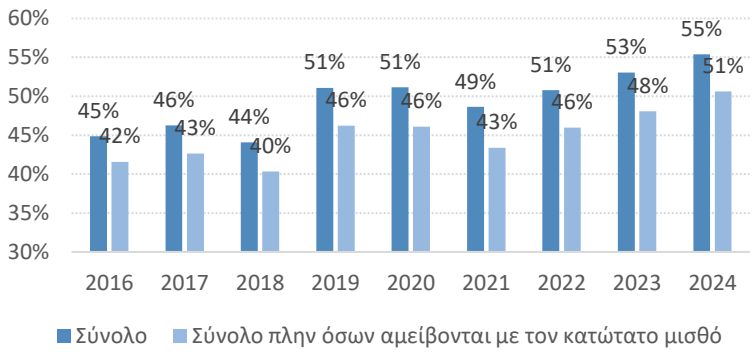
Διάγραμμα 4.3. Λόγος κατώτατου* προς μέσο μισθό για το σύνολο των πλήρως απασχολούμενων, 2016-2024



Πηγή: ΕΡΓΑΝΗ, Επεξεργασία: ΙΟΒΕ

*Σημείωση: Ο κατώτατος μισθός υπολογίζεται μεσοσταθμικά για όλους όσοι 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, 2016-2024

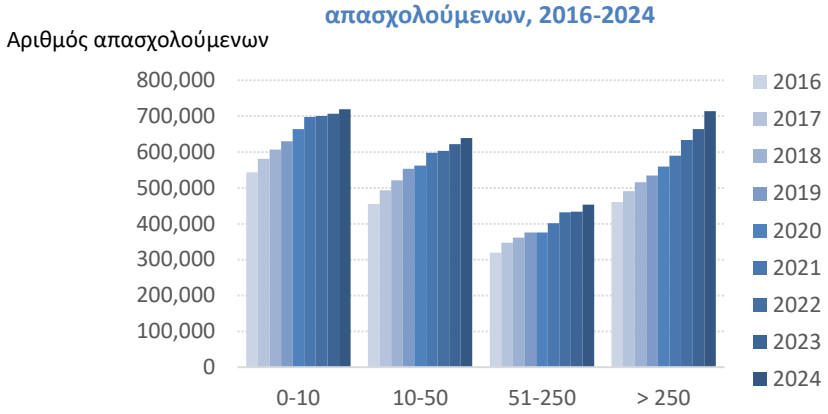


Πηγή: ΕΡΓΑΝΗ, Επεξεργασία: ΙΟΒΕ

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

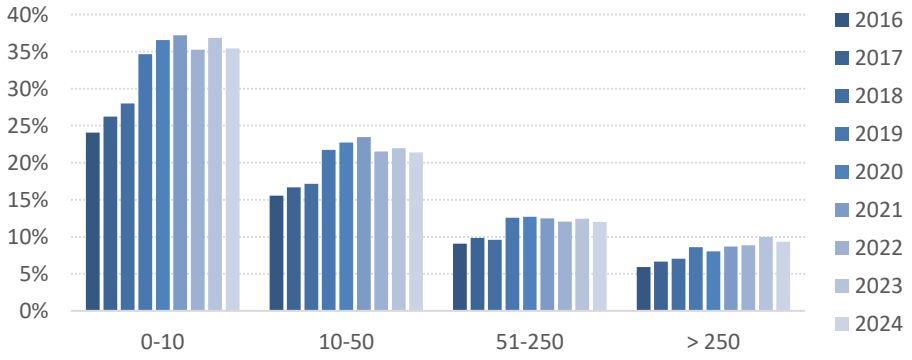
Ένα μεγάλο μέρος των απασχολούμενων μισθωτών (περί τους 719.000 ή 28,5% του συνόλου) απασχολούνταν το 2024 σε μικρές επιχειρήσεις κάτω των 10 ατόμων (Διάγραμμα 4.5). Μεταξύ αυτών, το 35% αμειβόταν με τον κατώτατο μισθό, ποσοστό που μειώθηκε το 2024 μετά από αύξηση το προηγούμενο έτος (Διάγραμμα 4.6). 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 €1,099 το 2024 (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 79% (Διάγραμμα 4.8).[8]

Διάγραμμα 4.5. Κατανομή μισθωτής απασχόλησης ανά μέγεθος επιχείρησης με βάση τον αριθμό απασχολούμενων, 2016-2024



Πηγή: ΕΡΓΑΝΗ, Επεξεργασία: ΙΟΒΕ

Διάγραμμα 4.6. Ποσοστό αμειβόμενων με τον κατώτατο μισθό για το σύνολο των μισθωτών πλήρους απασχόλησης, ανά μέγεθος επιχείρησης με βάση τον αριθμό απασχολούμενων, 2016-2024

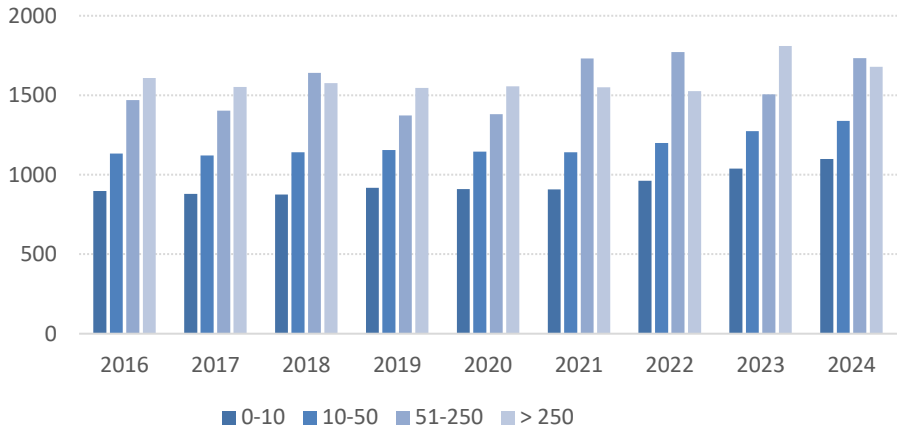


Πηγή: ΕΡΓΑΝΗ, Επεξεργασία: ΙΟΒΕ

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

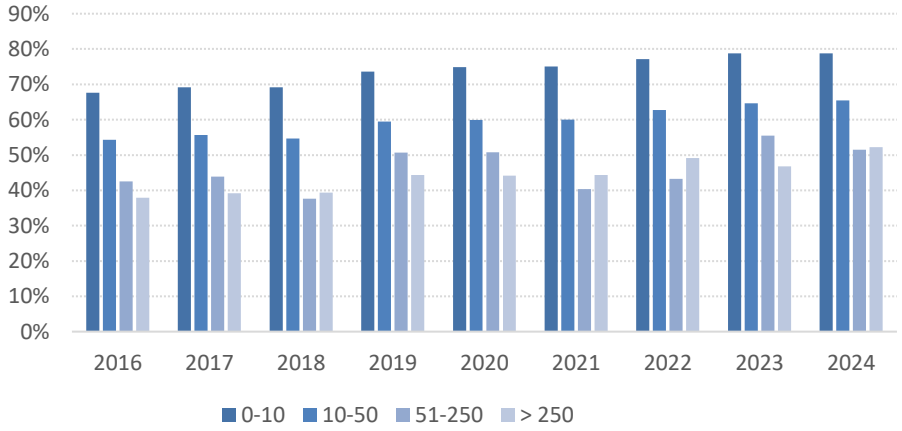
[8] Ο μεγάλος αριθμός των απασχολούμενων, τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά και ο υψηλός βαθμός συμπίεσης των αμοιβών σε μικρές επιχειρήσεις καθιστούν χρήσιμη την διακριτή τους ανάλυση. Όπως αναφέρθηκε στο Κεφάλαιο 3, ορισμένες βάσεις δεδομένων, παρουσιάζουν διεθνείς συγκρίσεις των μέσων και διάμεσων μισθών 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, 2016-2024



Πηγή: ΕΡΓΑΝΗ, Επεξεργασία: ΙΟΒΕ

Διάγραμμα 4.8. Λόγος κατώτατου προς μέσο μισθό μεταξύ μισθωτών πλήρους απασχόλησης, ανά μέγεθος επιχείρησης με βάση τον αριθμό απασχολούμενων, 2016-2024



Πηγή: ΕΡΓΑΝΗ, Επεξεργασία: ΙΟΒΕ

Σημείωση: Ο κατώτατος μισθός υπολογίζεται μεσοσταθμικά για όλους όσοι 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, 2024

Κλάδος Οικονομικής δραστηριότητας	Κωδικός ΣΤΑΚΟΔ 08	Αριθμός μισθωτών	% Πλήρους απασχόλησης	Μέσες ακαθάριστες αποδοχές (€) μισθωτών πλήρους απασχόλησης	% πλήρους απασχόλησης αμειβόμενων με κατώτατο μισθό
ΕΜΠΟΡΙΟ	Ζ	594.551	78%	1.286	24%
ΚΑΤΑΛΥΜΑΤΑ ΚΑΙ ΤΟΥΡΙΣΜΟΣ	Θ	341.870	44%	1.174	12%
ΜΕΤΑΠΟΙΗΣΗ	Γ	324.579	91%	1.526	17%
ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΕΣ, ΕΠΙΣΤ/ΚΕΣ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΕΣ	Μ	161.158	85%	1.619	19%
ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΕΣ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΕΣ	Ν	153.464	72%	1.171	36%
ΜΕΤΑΦΟΡΑ ΚΑΙ ΑΠΟΘΗΚΕΥΣΗ	Η	148.426	89%	1.774	17%
ΥΓΕΙΑ	Π	143.616	78%	1.343	17%
ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ	Ο	124.884	50%	1.311	7%
ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ ΚΑΙ ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑ	Ι	95.955	91%	2.013	8%
ΔΗΜΟΣΙΑ ΔΙΟΙΚΗΣΗ	Ξ	88.414	90%	1.715	2%
ΚΑΤΑΣΚΕΥΕΣ	ΣΤ	87.199	87%	1.327	26%
ΑΛΛΕΣ ΥΠΗΡΕΣΙΕΣ	Σ	59.562	65%	1.179	35%
ΧΡΗΜΑΤ/ΚΕΣ ΚΑΙ ΑΣΦΑΛ/ΚΕΣ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΕΣ	Κ	59.180	95%	2.443	3%
ΤΕΧΝΕΣ, ΔΙΑΣΚΕΔΑΣΗ ΚΑΙ ΨΥΧΑΓΩΓΙΑ	Ρ	54.506	50%	1.295	29%
ΕΝΕΡΓΕΙΑ	Δ	23.373	95%	2.568	5%
ΓΕΩΡΓΙΑ, ΔΑΣΟΚΟΜΙΑ ΚΑΙ ΑΛΙΕΙΑ	Α	23.102	88%	1.148	44%
ΝΕΡΟ ΚΑΙ ΑΠΟΒΛΗΤΑ	Ε	19.707	95%	1.662	11%
ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΑΚΙΝΗΤΗΣ ΠΕΡΙΟΥΣΙΑΣ	Λ	15.527	78%	1.697	18%
ΟΡΥΧΕΙΑ ΚΑΙ ΛΑΤΟΜΕΙΑ	Β	5.364	96%	1.837	5%

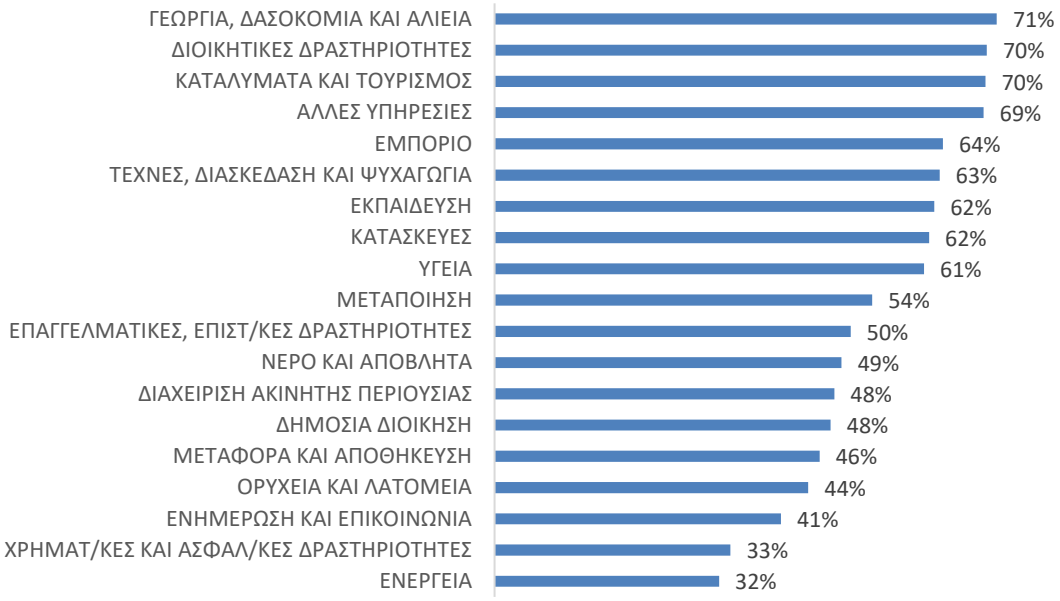
Πηγή: ΕΡΓΑΝΗ, Επεξεργασία: ΙΟΒΕ

Σημείωση: Τα στοιχεία αφορούν το τέταρτο τρίμηνο του 2024, 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 το βαθμό συμπίεσης των μισθών τους. Η συμπίεση μισθών είναι εντονότερη στον πρωτογενή και τριτογενή τομέα, σε δραστηριότητες που απασχολούν σημαντικό μερίδιο του εργατικού δυναμικού όπως ο τουρισμός, το εμπόριο, η εκπαίδευση και οι κατασκευές.

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, ανά κλάδο οικονομικής δραστηριότητας, 2024



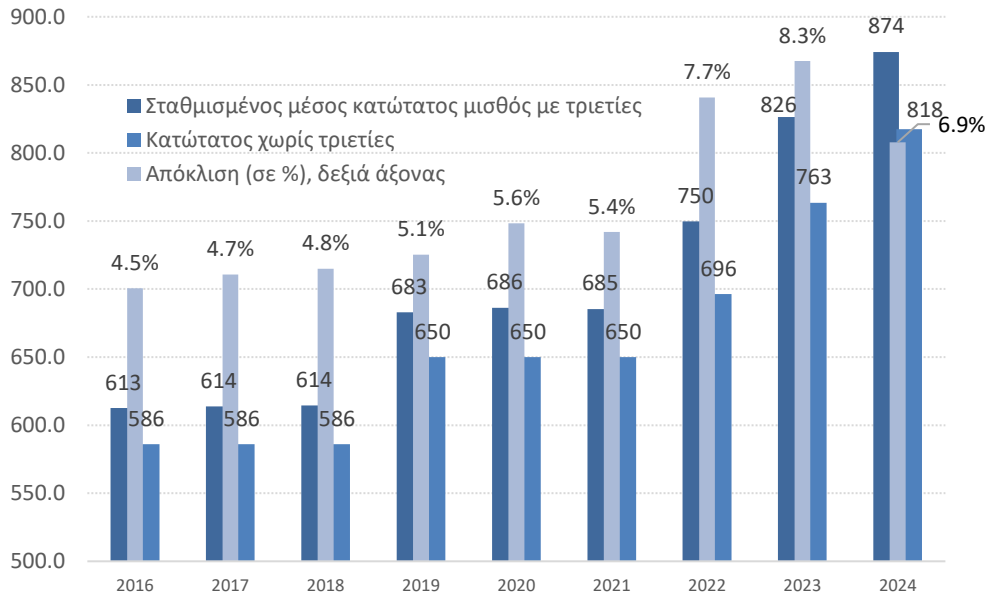
Πηγή: ΕΡΓΑΝΗ, Επεξεργασία: ΙΟΒΕ

Σημείωση: Τα στοιχεία αφορούν το τέταρτο τρίμηνο του 2024, με αποτέλεσμα να μην είναι απαραίτητα αντιπροσωπευτικά για κλάδους με έντονη εποχικότητα.

Όπως περιγράφηκε στο Κεφάλαιο 2, ο κατώτατος μισθός στην Ελλάδα ορίζεται ως ένα πλέγμα κατώτατων αμοιβών σε συνάρτηση της προϋπηρεσίας του εργαζόμενου (τριετίες). Κατά συνέπεια, ο «ελάχιστος κατώτατος μισθός» διαφέρει από τον «μέσο κατώτατο μισθό», ο οποίος προκύπτει από τον σταθμισμένο μέσο του κατώτατου μισθού που εφαρμόζεται συνυπολογίζοντας τις τριετίες. Έτσι, ο σταθμισμένος μέσος κατώτατος μισθός όπως εκτιμάται από τα μικροδεδομένα του ΠΣ-ΕΡΓΑΝΗ κυμάνθηκε στα €874 το 2024, δηλαδή 44 ευρώ ή 6,9% υψηλότερα από τον κατώτατο χωρίς τριετίες (Διάγραμμα 4.10).

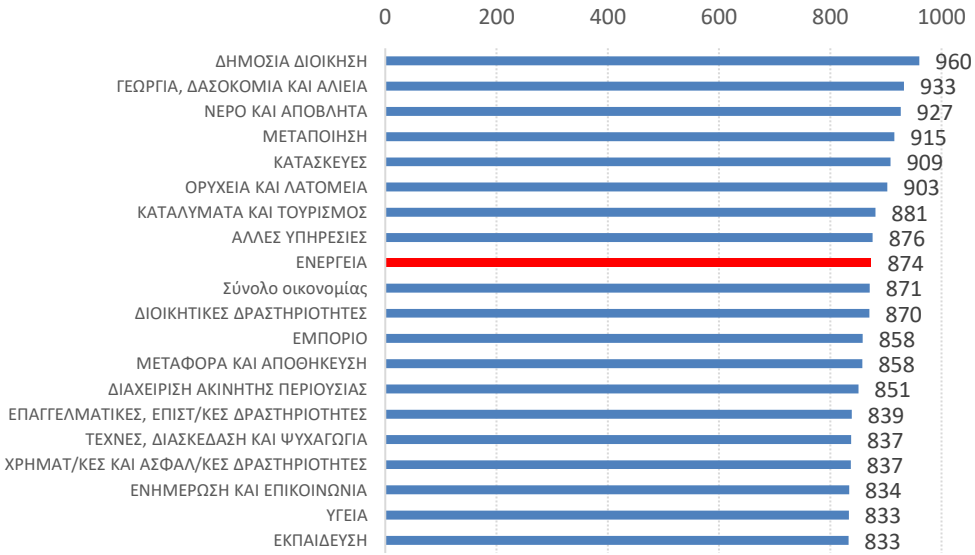
Οι τριετίες επηρεάζουν με διαφορετική ένταση τον μέσο σταθμισμένο κατώτατο μισθό ανά κλάδο. Ενδεικτικά, ο πρωτογενής, δευτερογενής τομέας και οι κατασκευές καταγράφουν υψηλότερους μέσους σταθμισμένους κατώτατους μισθούς το 2024 από τους τομείς υπηρεσιών (Διάγραμμα 4.11). Η διαφορά μεταξύ του μέσου σταθμισμένου κατώτατου μισθού με τριετίες και του «ελάχιστου κατώτατου μισθού» χωρίς τριετίες, αγγίζει το 12% για τον πρωτογενή τομέα.

Διάγραμμα 4.10. Κατώτατος μισθός (σε €) με και χωρίς τριετίες, σύνολο οικονομίας, 2016-2024



Πηγή: ΕΡΓΑΝΗ, Επεξεργασία: ΙΟΒΕ

Διάγραμμα 4.11. Σταθμισμένος μέσος κατώτατος μισθός (σε €) συνυπολογίζοντας τις τριετίες, ανά κλάδο οικονομικής δραστηριότητας, 2024



Πηγή: ΕΡΓΑΝΗ, Επεξεργασία: ΙΟΒΕ

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 τέλειου 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 τέλειου 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 τέλειου 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, εντοπίστηκε σημαντική επιδείνωση στην απασχόληση των νέων 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 (Koutsogeorgopoulou 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 τελικά αποτελέσματα δεν είναι προφανή, καθώς εξαρτώνται από την δυναμική στη ζήτηση και στην προσφορά εργασίας. Για παράδειγμα, μια ισχυρή 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 αντανακλούν 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;

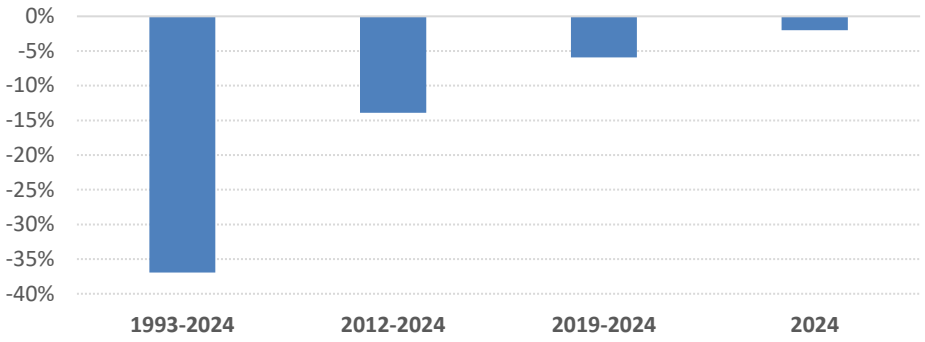
Στο πρώτο ερώτημα, επιλέγονται τέσσερα διαφορετικά έτη βάσης για τη σύγκριση. Το πρώτο έτος είναι το 1993, καθώς τότε το πραγματικό ΑΕΠ της ελληνικής οικονομίας ήταν ίσο με το δυνητικό ΑΕΠ, σύμφωνα με εκτιμήσεις της Ευρωπαϊκής Επιτροπής.[9] Αυτό σημαίνει ότι εκείνο το έτος η παρατηρούμενη ανεργία της ελληνικής οικονομίας ήταν ίση με το φυσικό ποσοστό ανεργίας, το οποίο θεωρείται ως βιώσιμη και ευκταία 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. Το τρίτο έτος βάσης είναι το 2019 με κριτήριο την πρώτη αναπροσαρμογή του κατώτατου μισθού μετά τα προγράμματα οικονομικής προσαρμογής. Το τέταρτο χρονικό ορόσημο σύγκρισης είναι το α’ τρίμηνο του 2023 όταν και αποφασίστηκε η πλέον πρόσφατη αναπροσαρμογή του κατώτατου μισθού.

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, σε τρέχουσες τιμές, υπολείπεται της μεταβολής στον κατώτατο μισθό στις περιόδους εξέτασης. Για το 2024, αναδεικνύεται ότι η ονομαστική μεταβολή του κατώτατου μισθού ήταν κατά περίπου 2 π.μ. υψηλότερη από τη μεταβολή της παραγωγικότητας της εργασίας και του γενικού επιπέδου των τιμών.

[9] Βάση δεδομένων CIRCABC της Ευρωπαϊκής Επιτροπής, στοιχεία Μαρτίου 2018.

Διάγραμμα 5.1. Σύγκριση σωρευτικής μεταβολής παραγωγικότητας μισθωτής εργασίας (τρέχουσες τιμές) μείον σωρευτικής μεταβολής στον κατώτατο μισθό, 4 περίοδοι



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

Σημείωση: Η παραγωγικότητα της εργασίας υπολογίζεται εδώ με βάση το λόγο της ονομαστικής ακαθάριστης προστιθέμενης αξίας προς τον συνολικό αριθμό ωρών εργασίας των μισθωτών. Τα στοιχεία για το 2023 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 2023. Η περίοδος 2023 αφορά τη μεταβολή της παραγωγικότητας και του κατώτατου μισθού μεταξύ του πρώτου τριμήνου του 2023 και του τρίτου τριμήνου του 2023.

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 ρυθμό και με καθυστέρηση, αναδεικνύοντας τα διαθρωτικά προβλήματα στις αγορές αγαθών και υπηρεσιών.

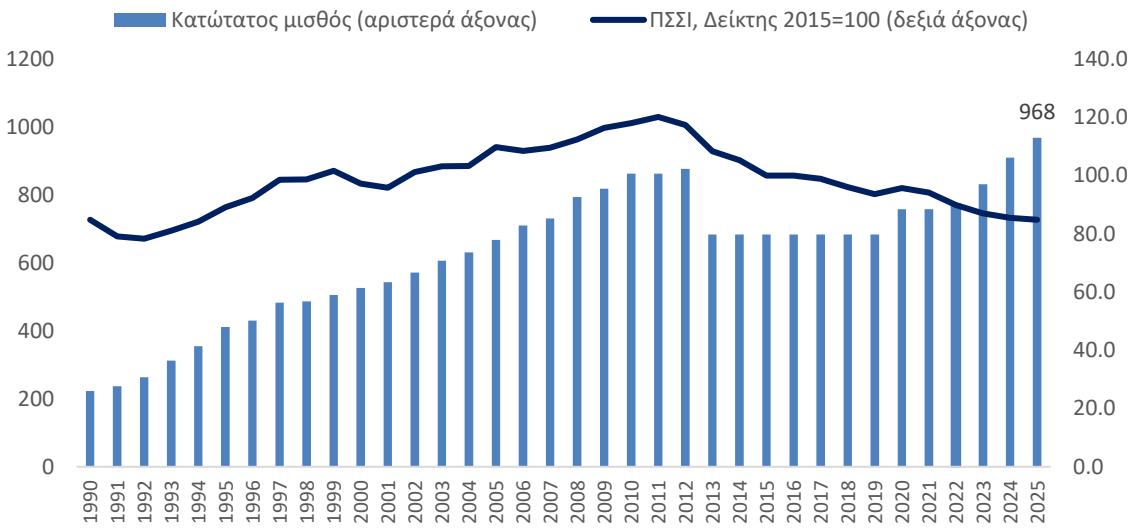
Κάνοντας χρήση στοιχείων της Ευρωπαϊκής Επιτροπής που μετρούν τον βαθμό ανταγωνιστικότητας βάσει της Πραγματικής Σταθμισμένης Συναλλαγματικής Ισοτιμίας (ΠΣΣΙ - REER),[10] προκύπτει συστηματική βελτίωση της ανταγωνιστικότητας από την περίοδο των προγραμμάτων στήριξης και έκτοτε, με ανάκτηση το 2023 του επιπέδου που είχε καταγραφεί στα μέσα της δεκαετίας του 1990 (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 πρόσφατη πενταετία, κατά την οποία μειώθηκε το μη μισθολογικό κόστος (εισφορές) κατά 5,4 π.μ.. Η Ελληνική οικονομία έχει 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 διεύρυνση και διατήρηση σε υψηλά επίπεδα του ελλείμματος του ισοζυγίου τρεχουσών συναλλαγών την περίοδο 2022-2024 αποτελεί μεγάλη πρόκληση για τη διατηρήσιμη ανάπτυξη και τη μακροχρόνια ισορροπία της ελληνικής οικονομίας. Για τον λόγο αυτό, η

[10] 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.

διατήρηση και περαιτέρω βελτίωση των δεικτών ανταγωνιστικότητας (τόσο σε σχέση με τις τιμές που αντανακλά η ΠΣΣΙ, όσο και πέρα από αυτές) αποτελεί κρίσιμη προτεραιότητα.

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 (21,8% στις αρχές του 2025 από 25,1% το 2018). Είναι δε μεγαλύτερη στους κλάδους παραγωγής που είναι έντασης εργασίας, και ειδικά εκείνους οι οποίοι έχουν υψηλή συγκέντρωση σε χαμηλόμισθους εργαζομένους. Από την άλλη πλευρά, η έμμεση επίδραση 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, 1990-2025



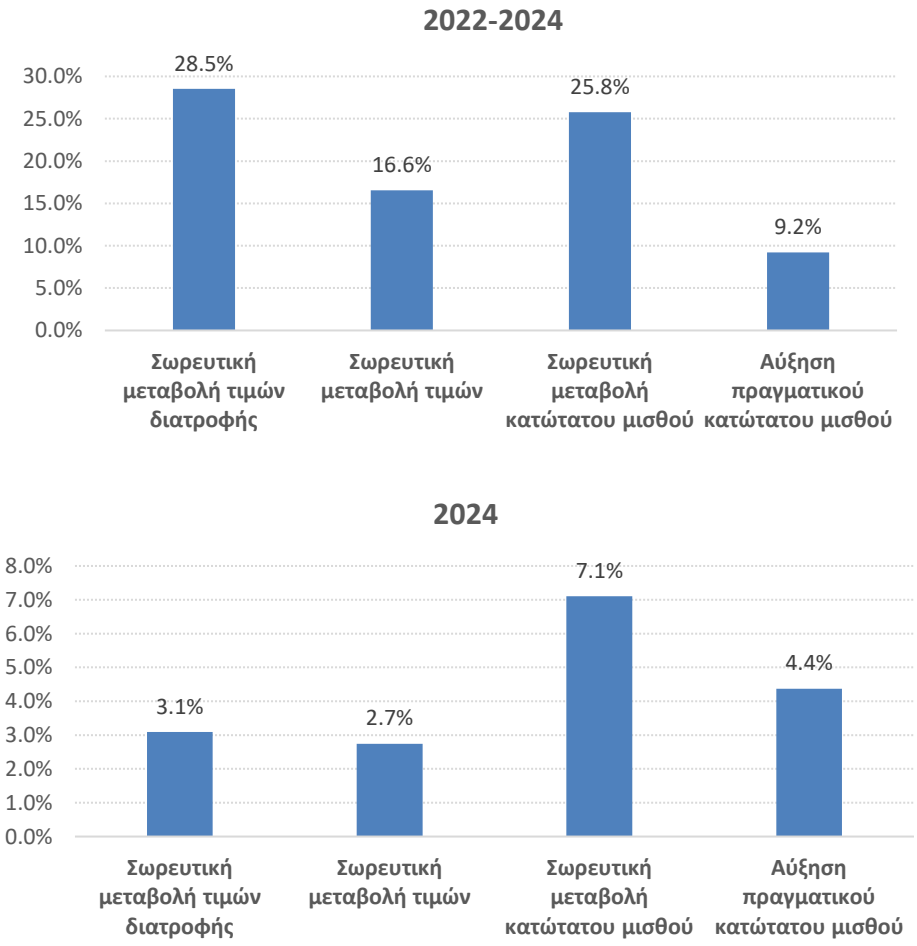
Πηγές: Eurostat, ΕΓΣΣΕ 1990-1999, Ameco. Επεξεργασία: ΙΟΒΕ

Την περίοδο 2022-2023, 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) και στην Ελλάδα.

Συγκρίνοντας την εξέλιξη του γενικού επιπέδου των τιμών με την αντίστοιχη του ονομαστικού κατώτατου μισθού, αποτυπώνεται η τάση στον κατώτατο μισθό σε πραγματικούς όρους. Κατά την περίοδο 2022-2024, ο κατώτατος μισθός στην Ελλάδα έχει αυξηθεί σωρευτικά κατά 25,8%, ενώ το γενικό επίπεδο τιμών έχει αυξηθεί σωρευτικά κατά 16,6% την ίδια περίοδο (Διάγραμμα 5.3). Επικεντρωνόμενοι στο τελευταίο έτος, το 2024, το γενικό επίπεδο των τιμών έχει αυξηθεί κατά 4,4 π.μ. λιγότερο από τον κατώτατο μισθό. Ωστόσο, παρατηρείται υψηλότερος πληθωρισμός σε είδη πρώτης ανάγκης τα οποία και πλήττουν την αγοραστική δύναμη των πλέον ευάλωτων καταναλωτών, όπως είναι οι χαμηλόμισθοι. Ενδεικτικά ο

σωρευτικός πληθωρισμός για διατροφή και μη αλκοολούχα ποτά την περίοδο 2022-2024 ήταν της τάξης του 28,5%, κατά 2,7 π.μ. υψηλότερος της αύξησης του ονομαστικού κατώτατου μισθού. Για τον σκοπό αυτό, ήταν απαραίτητη η λήψη μέτρων πολιτικής για στοχευμένες εισοδηματικές μεταβιβάσεις προς τα πλέον ευάλωτα νοικοκυριά.

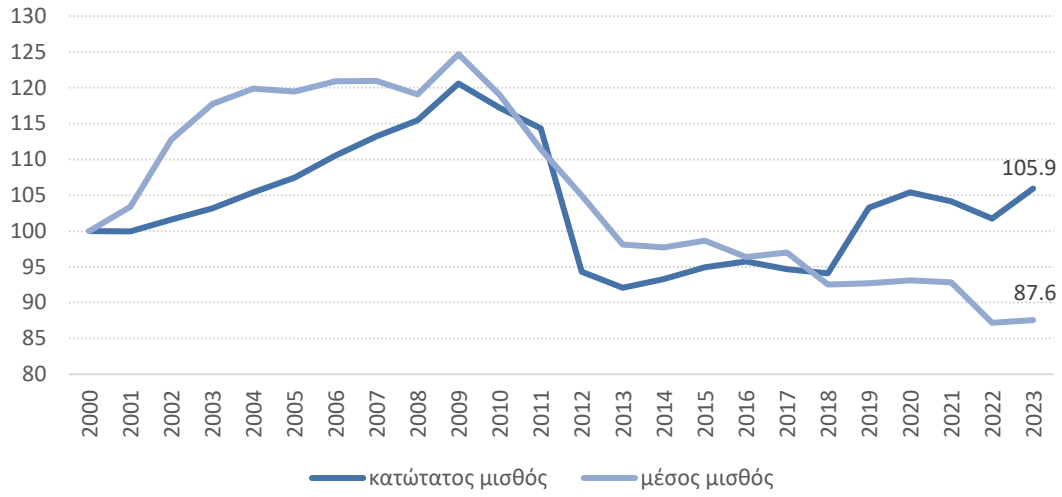
Διάγραμμα 5.3. Σύγκριση σωρευτικής μεταβολής γενικού επιπέδου των τιμών μείον σωρευτικής μεταβολής στον κατώτατο μισθό, 2 περίοδοι



Πηγή: ΤτΕ, Δείκτης Τιμών Καταναλωτή, Επεξεργασία: ΙΟΒΕ

Ενώ οι μεταβολές στον κατώτατο μισθό τα τελευταία έτη έχουν καλύψει τις αυξήσεις στο γενικό επίπεδο των τιμών, δεν παρατηρείται το ίδιο και για τους μέσους μισθούς στην οικονομία. Ενδεικτικά, ο πραγματικός μέσος μισθός, σε συνέχεια σωρευτικής ανόδου κατά 25% την περίοδο 2000-2009, κατέγραψε συστηματική υποχώρηση την περίοδο 2010-2023, σωρευτικά κατά 30%, με αποτέλεσμα το 2022 να παραμένει σε πραγματικούς όρους 12,4% χαμηλότερος από το 2000. Αντίθετα, σε πραγματικούς όρους, ο κατώτατος μισθός στην Ελλάδα το 2023 καταγράφεται 5,9% υψηλότερα από τον αντίχτοιχο το 2000. Αυτό συνεπάγεται ολοένα και μεγαλύτερη σύγκλιση μεταξύ του κατώτατου και του μέσου μισθού, σε πραγματικούς όρους τα τελευταία χρόνια.

Διάγραμμα 5.4. Εξέλιξη πραγματικών μισθών στην Ελλάδα, 2000-2023, (Δείκτης 2000=100)



Πηγή: ΟΟΣΑ, Επεξεργασία: ΙΟΒΕ

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. 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 Επιτροπή (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 2024 ανέρχεται σε επίπεδα υψηλότερα του 50% του μέσου μισθού για τους πλήρως απασχολούμενους στον ιδιωτικό τομέα, που αποτελεί ένα από τα κριτήρια-στόχο της Ευρωπαϊκής Οδηγίας για επαρκείς κατώτατους μισθούς. Συνεπώς, οποιαδήποτε μεταβολή του κατώτατου μισθού είναι σκόπιμο 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 6,2% του εργατικού δυναμικού το 2023, το υψηλότερο στην ΕΕ (μέσος όρος 2,1% το ίδιο έτος). Αυτό το χαρακτηριστικό καθιστά επιτακτική την ανάγκη να επανενταχθεί στην αγορά εργασίας ανθρώπινο δυναμικό που παραμένει για 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, αυτό 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 πρόσφατων 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 παράγοντας 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. Προγράμματα όπως το ελάχιστο εγγυημένο εισόδημα είναι πιο 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, 2023

Ομάδα πληθυσμού	Ελλάδα	ΕΕ-27
Σύνολο πληθυσμού 18-64 ετών	18,9%	15,3%
Απασχολούμενοι	9,8%	8,3%
Μισθωτοί	6,3%	6,4%
Άνεργοι	47,6%	47,4%

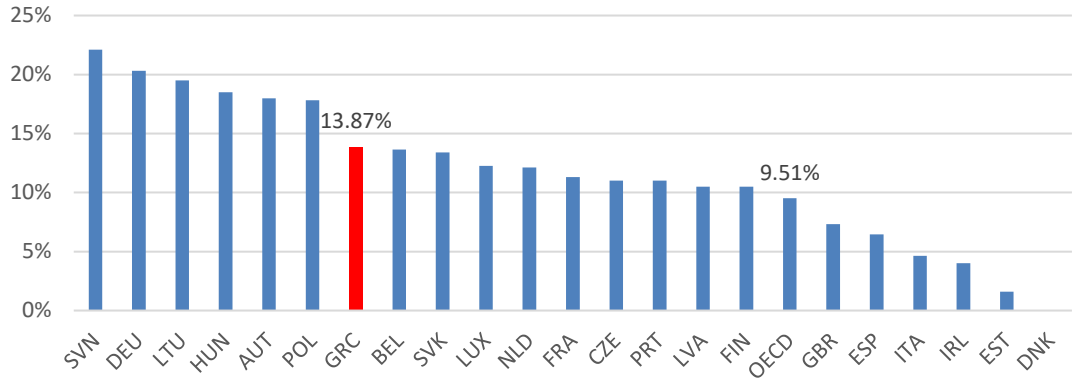
Πηγή: Eurostat, Επεξεργασία: ΙΟΒΕ

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

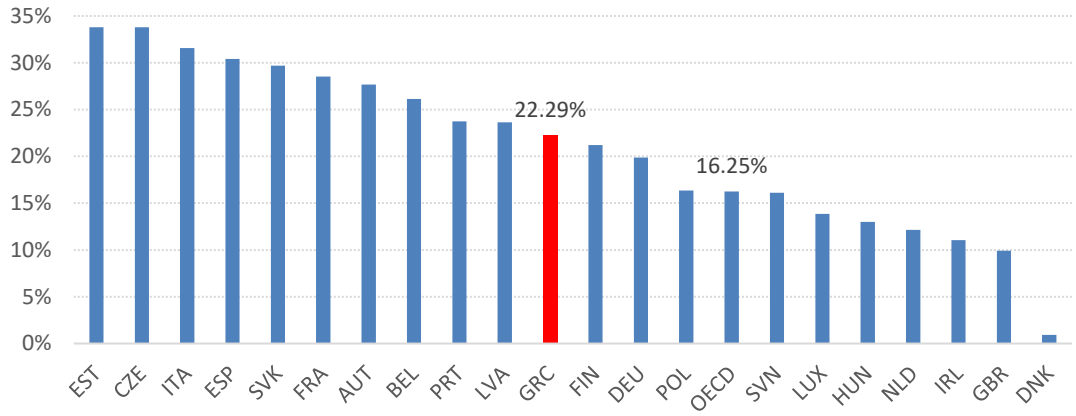
Στην ανάλυση των επιδράσεων του κατώτατου μισθού στην οικονομία, πέρα από τον ονομαστικό κατώτατο μισθό, το μη μισθολογικό κόστος έχει εξίσου σημαντικό ρόλο, καθώς επηρεάζει τη συνολική ζήτηση μέσα από την αναδιανομή των πόρων. Οι αγορές εργασίας που χαρακτηρίζονται από υψηλό μη μισθολογικό κόστος δεν λειτουργούν αποδοτικά αφού το κόστος αυτό αποτελεί στην ουσία μια 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 5,4 π.μ. την περίοδο 2019-2025.

Διάγραμμα 5.5. Ασφαλιστικές εισφορές εργαζόμενου με αμοιβή στο 67% του μέσου μισθού, ανά χώρα της ΕΕ, 2023



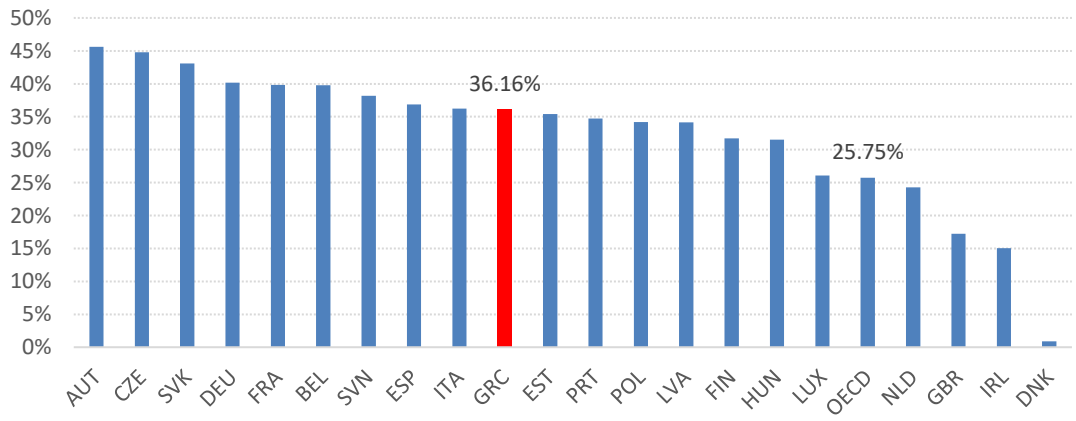
Πηγή: ΟΟΣΑ, Επεξεργασία: ΙΟΒΕ. **Σημείωση**: Εισφορές ως ποσοστό του ακαθάριστου μισθού.

Διάγραμμα 5.6. Ασφαλιστικές εισφορές εργοδότη για εργαζόμενο με αμοιβή στο 67% του μέσου μισθού, ανά χώρα της ΕΕ, 2023



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

Διάγραμμα 5.7. Σύνολο ασφαλιστικών εισφορών (εργοδότη και εργαζόμενου) για εργαζόμενο με αμοιβή στο 67% του μέσου μισθού, ανά χώρα της ΕΕ, 2023



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

Στο Διάγραμμα 5.5 παρουσιάζεται το ποσοστό των ασφαλιστικών εισφορών του εργαζόμενου στην περίπτωση ενός χαμηλόμισθου μισθωτού στις χώρες της ΕΕ το 2022. Η Ελλάδα εμφανιζόταν στην έβδομη θέση με τον υψηλότερο συντελεστή (13,87%), κατά 4,36 π.μ. υψηλότερο από τον μέσο όρο των ανεπτυγμένων οικονομιών του ΟΟΣΑ. Αντίστοιχα, από το Διάγραμμα 5.6 φαίνεται ότι το 2023 η Ελλάδα είχε το ενδέκατο υψηλότερο ποσοστό εισφορών των εργοδοτών στις χώρες της ΕΕ (22,29%), κατά 6,04 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 (36.16%) και κατά 10,41 π.μ. υψηλότερο από το μέσο όρο των ανεπτυγμένων οικονομιών του ΟΟΣΑ (Διάγραμμα 5.7).

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), καθώς και τη μείωση κατά 0,5 π.μ. τον Ιούνιο του 2022 (0,25 π.μ. για τον εργαζόμενο και 0,25 π.μ. για τον εργοδότη). Τα γραφήματα δεν περιλαμβάνουν την περαιτέρω μείωση κατά 1,0 π.μ. που έλαβε χώρα τον Ιανουάριο του 2025, η οποία επιμερίστηκε εξίσου μεταξύ εργαζομένων (0,5 π.μ.) και εργοδοτών (0,5 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 5,5% αύξηση στις καθαρές αποδοχές των χαμηλόμισθων.

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 ΙΟΒΕ (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, ειδικά στο πλαίσιο των προνοιακών επιδομάτων, το ύψος των οποίων συναρτάται με το επίπεδο του μεικτού κατώτατου μισθού. Διευκρινίζεται επίσης ότι μεταβολές του κατώτατου μισθού πλέον επηρεάζουν άμεσα και τα

δημόσια έσοδα από φόρο εισοδήματος της εργασίας καθώς οι απολαβές ενός πλήρως απασχολούμενου στον κατώτατο μισθό ξεπερνούν πλέον το αφορολόγητο όριο.

Πίνακας 5.2. Σύγκριση καθαρών απολαβών υπαλλήλου πλήρους απασχόλησης χωρίς τέκνα, 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: 830 ευρώ	Σήμερα: 13,37%	Σήμερα: 712,6 ευρώ	
Σενάριο Αύξησης 2,5%	**Σενάριο μείωσης σε π.μ.**		
850,8 ευρώ	Όχι	727 ευρώ	+2,0%
850,8 ευρώ	-0,5 π.μ.	732 ευρώ	+2,6%
850,8 ευρώ	-1,0 π.μ.	735 ευρώ	+3,2%
850,8 ευρώ	-1,5 π.μ.	739 ευρώ	+3,7%
850,8 ευρώ	-2,0 π.μ.	744 ευρώ	+4,3%
Σενάριο Αύξησης 3,0%			
854,9 ευρώ	Όχι	730 ευρώ	+2,4%
854,9 ευρώ	-0,5 π.μ.	734 ευρώ	+3,0%
854,9 ευρώ	-1,0 π.μ.	738 ευρώ	+3,6%
854,9 ευρώ	-1,5 π.μ.	742 ευρώ	+4,1%
854,9 ευρώ	-2,0 π.μ.	746 ευρώ	+4,7%
Σενάριο Αύξησης 3,5%			
859,1 ευρώ	Όχι	732 ευρώ	+2,7%
859,1 ευρώ	-0,5 π.μ.	736 ευρώ	+3,3%
859,1 ευρώ	-1,0 π.μ.	740 ευρώ	+3,8%
859,1 ευρώ	-1,5 π.μ.	744 ευρώ	+4,4%
859,1 ευρώ	-2,0 π.μ.	748 ευρώ	+5,0%
Σενάριο Αύξησης 4,0%			
863,2 ευρώ	Όχι	735 ευρώ	+3,2%
863,2 ευρώ	-0,5 π.μ.	739 ευρώ	+3,8%
863,2 ευρώ	-1,0 π.μ.	744 ευρώ	+4,4%
863,2 ευρώ	-1,5 π.μ.	748 ευρώ	+4,9%
863,2 ευρώ	-2,0 π.μ.	752 ευρώ	+5,5%

Επεξεργασία: ΙΟΒΕ

Σημείωση: Για τον υπολογισμό του καθαρού μισθού αφαιρούνται οι εισφορές εργαζόμενου και ο αναλογούν φόρος εισοδήματος με βάση την ισχύουσα κλίμακα.

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 Τσέρσεϊ δεν επηρεάσε 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 (Ropponen 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.»

Βασικά ευρήματα

Ως προς το **επίπεδο του ισχύοντος κατώτατου μισθού και ημερομισθίου**, εξετάστηκαν διαχρονικές τάσεις, καθώς 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 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 2016-2024, ανά μέγεθος επιχείρησης και ενδεικτικούς κλάδους. 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 στον πρωτογενή και τριτογενή τομέα. Μεταξύ των βασικών ευρημάτων, ξεχωρίζουν τα εξής:

- Το **ύψος του κατώτατου μισθού** στην Ελλάδα είναι πλησίον του διάμεσου κατώτατου μισθού στην ΕΕ. Το ύψος παραμένει συγκριτικά χαμηλό όταν γίνει διόρθωση ως προς την αγοραστική δύναμη, αλλά εμφανίζεται σχετικά υψηλότερο όταν γίνει διόρθωση ως προς το κατά κεφαλήν ΑΕΠ.

- Ο **δείκτης συμπίεσης μισθών** στο σύνολο της ιδιωτικής οικονομίας είναι υψηλός. Το ποσοστό αμειβόμενων με τον κατώτατο μισθό στην Ελλάδα μειώθηκε ελαφρά το 2024, ωστόσο παραμένει υψηλό, 19% στους μισθωτούς με πλήρη απασχόληση, 35% σε εκείνους με ευέλικτες μορφές απασχόλησης. Το ποσοστό αμειβόμενων με τον κατώτατο μισθό στην Ελλάδα είναι σημαντικά υψηλότερο για τις μικρές και πολύ μικρές επιχειρήσεις. Η συμπίεση μισθών είναι εντονότερη στον πρωτογενή και τριτογενή τομέα, σε δραστηριότητες που απασχολούν σημαντικό μερίδιο του εργατικού δυναμικού, όπως ο τουρισμός, το εμπόριο, η εκπαίδευση και οι κατασκευές.

- **Κατώτατος μισθός και πληθωρισμός**. Η αύξηση στον ονομαστικό κατώτατο μισθό την τριετία 2022-2024 έχει υπερκαλύψει την αύξηση στο γενικό επίπεδο των τιμών την ίδια περίοδο, ωστόσο υπολείπεται του πληθωρισμού σε είδη πρώτης ανάγκης, όπως για διατροφή. Αντιθέτως, ο μέσος πραγματικός μισθός των πλήρως απασχολούμενων στον ιδιωτικό τομέα (στοιχεία ΠΣ-ΕΡΓΑΝΗ) έχει μειωθεί. Σε πραγματικούς όρους, ο κατώτατος μισθός στην Ελλάδα συγκλίνει ολοένα και περισσότερο στον μέσο μισθό τα τελευταία χρόνια.

- **Κατώτατος μισθός και παραγωγικότητα**. Από την πλέον πρόσφατη αύξηση του κατώτατου μισθού, η παραγωγικότητα της μισθωτής εργασίας έχει καταγράψει μικρό θετικό ρυθμό μεταβολής, σε σταθερές τιμές.

- **Επίδραση των «τριετιών»**. Ο σταθμισμένος μέσος κατώτατος μισθός πλήρους απασχόλησης, όπως εκτιμάται από τα μικροδεδομένα του ΠΣ-ΕΡΓΑΝΗ κυμάνθηκε στα €874 το 2024, δηλαδή 44 ευρώ υψηλότερα από τον κατώτατο χωρίς τριετίες. Οι τριετίες επηρεάζουν με διαφορετική ένταση τον μέσο σταθμισμένο κατώτατο μισθό ανά κλάδο. Ενδεικτικά, ο πρωτογενής, ο δευτερογενής τομέας και οι κατασκευές καταγράφουν υψηλότερους μέσους σταθμισμένους κατώτατους μισθούς το 2023 από τους τομείς υπηρεσιών.

- **Καθαρός μισθός και εισφορές.** 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.

Συμπεράσματα

Τα παραπάνω στοιχεία της ανάλυσης αναδεικνύουν το περιθώριο να εξεταστεί **αύξηση του κατώτατου μισθού για το 2025.** Εφόσον επιλεγεί ως βάση για αυτή την αύξηση ο εκτιμώμενος πληθωρισμός και η βελτίωση της παραγωγικότητας που αναμένεται για το έτος, και σύμφωνα με τις προβλέψεις του ΙΟΒΕ για αυτά τα μεγέθη, θεωρείται δόκιμο να εξεταστεί μια αύξηση στον κατώτατο μισθό στην περιοχή του 3,5%. Συνυπολογίζοντας ενδεχομένως άλλους παράγοντες, μια συνετή αύξηση καλείται να λαμβάνει υπόψη τον υψηλό βαθμό συμπίεσης των μισθών στην Ελλάδα, το μικρό μέγεθος των ελληνικών επιχειρήσεων, τις τάσεις στην ανεπίσημη αγορά εργασίας, την εξέλιξη στο εξωτερικό ισοζύγιο της χώρας, καθώς και τις μεταβολές των τιμών σε είδη πρώτης ανάγκης.

Η άνοδος των αμοιβών της εργασίας σε πραγματικούς όρους και, κατ' επέκταση, του διαθέσιμου εισοδήματος των εργαζομένων είναι **κεντρικός σκοπός** της ανάπτυξης της ελληνικής οικονομίας κατά τα επόμενα έτη και σύμφυτη με αυτή. 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, τόσο στον δημόσιο τομέα όσο και στη λειτουργία των αγορών προϊόντων και υπηρεσιών.[11] Ειδικότερα, η αύξηση του κατώτατου μισθού αποτελεί ένα μόνο εργαλείο οικονομικής πολιτικής που μπορεί να επηρεάσει τη λειτουργία και τις επιδόσεις μέρους της αγοράς εργασίας και να αμβλύνει επιμέρους στρεβλώσεις της, αλλά όχι να είναι κύριο μέσο γενικής αύξησης των μισθών. Άλλωστε, πέρα από την αύξηση του κατώτατου μισθού, είναι κρίσιμη, για οικονομικούς και κοινωνικούς λόγους, η υποστήριξη της αύξησης και του μέσου πραγματικού μισθού όσο και η μείωση του ποσοστού των εργαζόμενων που αμείβονται με τον κατώτατο μισθό.

Με στόχο τη διατηρήσιμη οικονομική ανάπτυξη, κρίνεται σκόπιμο να συνεχιστεί ως δημοσιονομική προτεραιότητα η περαιτέρω **μείωση του μη μισθολογικού κόστους**, ειδικά

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

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.

Μεσοπρόθεσμα, κρίνεται θετικό στον μηχανισμό που θα τεθεί σε εφαρμογή το 2028 ότι οι μεταβολές του κατώτατου μισθού θα βασίζονται στον ρυθμό αύξησης της παραγωγικότητας της εργασίας και του ρυθμού πληθωρισμού ενός καλαθιού αγαθών που αντιπροσωπεύει καλύτερα την κατανάλωση νοικοκυριών με χαμηλότερα εισοδήματα. Για το σκοπό αυτό, προτεραιότητα αναδεικνύεται η εμπεριστατωμένη συλλογή και επεξεργασία στοιχείων από διαφορετικές πηγές ώστε οι δείκτες στους οποίους θα στηριχθεί η αναπροσαρμογή να είναι άρτιοι και αντιπροσωπευτικοί.

Μια 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 περαιτέρω αποκλιμάκωση της ανεργίας, που είναι ακόμη σχετικά υψηλή, με αρνητικές συνέπειες στην «απασχολησιμότητα» του άνεργου ανθρώπινου δυναμικού, καθώς και να ενισχύσει την ανεπίσημη αγορά εργασίας, με επιπτώσεις και 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.

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 νέο μηχανισμό διαμόρφωσης του νομοθετημένου κατώτατου μισθού και ημερομισθίου** που θα τεθεί σε εφαρμογή το 2028, η ανάλυση και σύγκριση με πρακτικές άλλων χωρών οδηγεί στο συμπέρασμα ότι συστατικά του όπως (α) η χρήση μαθηματικού τύπου αναπροσαρμογής του ύψους του μισθού σε συνδυασμό με άλλα κριτήρια, (β) ο τριμερής κοινωνικός διάλογος μεταξύ εργαζομένων, εργοδοτών και κράτους, καθώς και (γ) η γνωμοδότηση επιτροπής εμπειρογνωμόνων, είναι εναρμονισμένα με καλές πρακτικές της πλειονότητας των Ευρωπαϊκών χωρών. Η αξιοπιστία του μηχανισμού ενισχύεται στο βαθμό στον οποίο (α) η χρήση του μαθηματικού τύπου γίνεται στη βάση έγκυρων και καλά διασταυρωμένων στοιχείων, (β) διεξάγεται εμπεριστατωμένος κοινωνικός διάλογος και διαβούλευση με καλή πίστη μεταξύ κοινωνικών εταίρων και κυβέρνησης, (γ) η ανάλυση των εμπειρογνωμόνων είναι τεκμηριωμένη, στη βάση οικονομικών και κοινωνικών κριτηρίων, 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."

Doucouliagos, 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. (2024), "Minimum wages in 2024: Annual review", Publications Office of the European Union, Luxembourg

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

Eurofound. (2023), "Minimum wages in 2023: Annual review", Publications Office of the European Union, Luxembourg

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.

ΙΟΒΕ. (2024). Τριμηνιαία Έκθεση για την Ελληνική Οικονομία, Τεύχος 04/23, Ιανουάριος 2024, ειδικό πλαίσιο ενότητας 3.4.

ΙΟΒΕ. (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	AUT
Βέλγιο	BEL
Γαλλία	FRA
Γερμανία	DEU
Δανία	DNK
Ελλάδα	GRC
Εσθονία	EST
Η. Βασίλειο	GBR
Ιρλανδία	IRL
Ισπανία	ESP
Ιταλία	ITA
Λετονία	LVA
Λιθουανία	LTU
Λουξεμβούργο	LUX
Ολλανδία	NLD
Ουγγαρία	HUN
ΟΟΣΑ	OECD
Πολωνία	POL
Πορτογαλία	PRT
Σλοβακία	SVK
Σλοβενία	SVN
Τσεχία	CZE
Φινλανδία	FIN