

Οι επιπτώσεις του κατώτατου μισθού στην αγορά εργασίας της Ελλάδας

Μια εμπειρική ανάλυση

ΚΩΝΣΤΑΝΤΙΝΟΣ ΠΑΣΣΑΣ

Μελέτες (Studies)

52



Οι επιπτώσεις του κατώτατου μισθού
στην αγορά εργασίας της Ελλάδας
Μια εμπειρική ανάλυση

Κωνσταντίνος Πασσάς

ΑΘΗΝΑ
2020

Οι επιπτώσεις του κατώτατου μισθού
στην αγορά εργασίας της Ελλάδας
Μια εμπειρική ανάλυση

Οι επιπτώσεις του κατώτατου μισθού στην αγορά εργασίας της Ελλάδας Μια εμπειρική ανάλυση

Copyright © INE ΓΣΕΕ
ISBN: 978-960-7402-96-7

ΙΝΣΤΙΤΟΥΤΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΓΣΕΕ Παρατηρητήριο Οικονομικών και Κοινωνικών Εξελίξεων

Εμμανουήλ Μπενάκη 71Α, 106 81, Αθήνα
Τ: 210 332 7710 • F: 210 330 4452
www.ineobservatory.gr • www.inegsee.gr

Οι απόψεις που διατυπώνονται στο παρόν κείμενο είναι του συγγραφέα και δεν εκφράζουν κατ' ανάγκη τις θέσεις της ΓΣΕΕ.

Art Direction - Design: Αμαλία Χριστακοπούλου
Παραγωγή - Εκτύπωση: ΚΑΜΠΥΛΗ ΑΕΒΕ • www.kambili.gr
Γλωσσική επιμέλεια – Διορθώσεις: Στέλλα Ζούπα, Γιώτα Χρόνη

*Απαγορεύεται η με οποιονδήποτε τρόπο ανατύπωση ή
μετάφραση όλου ή μέρους του κειμένου χωρίς την άδεια του εκδότη.
Επίσης, η αναδημοσίευση (όλου ή μέρους του) χωρίς αναφορά της πηγής.*

Η παρούσα έρευνα εκπονήθηκε στο πλαίσιο του Υποέργου 1 της Πράξης «Διεύρυνση της λειτουργίας και των δράσεων του Παρατηρητηρίου Κοινωνικών και Οικονομικών Εξελίξεων του Ινστιτούτου Εργασίας (INE) της ΓΣΕΕ» με κωδικό ΟΠΣ 5000996. Το έργο συγχρηματοδοτείται από την Ελλάδα και την Ευρωπαϊκή Ένωση (Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο) μέσω του Επιχειρησιακού Προγράμματος «Ανάπτυξη Ανθρώπινου Δυναμικού, Εκπαίδευση και Διά Βίου Μάθηση 2014-2020».

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

1. Εισαγωγή.....	7
2. Βασικά θεωρητικά ζητήματα	13
2.1 Τέλειος ανταγωνισμός: Ένας τομέας	13
2.2 Τέλειος ανταγωνισμός: Δύο τομείς.....	15
2.3 Μονοψώνιο.....	17
2.4 Αποτελεσματικοί μισθοί.....	18
2.5 Μονοπώλιο	19
2.6 Συμπεράσματα.....	20
3. Επισκόπηση βιβλιογραφίας.....	21
4. Εξελίξεις στους κατώτατους μισθούς στην Ελλάδα και στην ΕΕ.....	27
4.1 Εισαγωγή.....	27
4.2 Κατώτατος μισθός.....	28
4.3 Κατανομή εισοδήματος	31
5. Εμπειρική διερεύνηση.....	35
5.1. Ποιοι λαμβάνουν τον κατώτατο μισθό.....	35
5.2. Επίπτωση στην απασχόληση.....	42
6. Συμπεράσματα.....	49
Βιβλιογραφία.....	53

01 Εισαγωγή

Η νομοθέτηση ενός κατώτατου μισθού αποτελεί ιστορικά ένα από τα παλαιότερα αιτήματα των εργατικών συνδικάτων σε παγκόσμιο επίπεδο. Η πρώτη νομοθετική ρύθμιση σχετικά με τον κατώτατο μισθό εμφανίζεται στη Νέα Ζηλανδία το 1894 και στην Αυστραλία το 1896, αργότερα δε και στη Μεγάλη Βρετανία το 1909 (Starr, 1981). Οι ρυθμίσεις αυτές αφορούσαν μόνο συγκεκριμένους κλάδους και είχαν διπλή στόχευση: αφενός τη ρύθμιση των εργασιακών σχέσεων με σκοπό τον περιορισμό της αντιπαράθεσης ανάμεσα στα εργατικά συνδικάτα και τους εργοδότες, αφετέρου την εξασφάλιση ενός αξιοπρεπούς επιπέδου διαβίωσης για τους εργαζομένους. Στην ηπειρωτική Ευρώπη αντίστοιχες ρυθμίσεις εμφανίζονται στη Γαλλία το 1915, στη Σοβιετική Ρωσία, στη Νορβηγία και στην Αυστρία το 1918, στην Τσεχοσλοβακία το 1919, στη Γερμανία το 1923, στην Ισπανία το 1926 και στο Βέλγιο το 1934. Στην περίπτωση των ΗΠΑ οι ρυθμίσεις για τον κατώτατο μισθό εμφανίζονται από το 1912 σε πολιτειακό επίπεδο και από το 1938, με την εφαρμογή του νόμου Fair Labor Standards Act, σε ομοσπονδιακό επίπεδο.

Σε παγκόσμιο επίπεδο, κεντρικής σημασίας ήταν και παραμένουν οι Διεθνείς Συμβάσεις της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας (ΔΟΕ) για την εισαγωγή ρυθμίσεων που καθορίζουν τον κατώτατο μισθό. Πιο συγκεκριμένα, η Διεθνής Σύμβαση της ΔΟΕ, η οποία ψηφίστηκε στη Γενική Συνδιάσκεψη της ΔΟΕ το 1928 (No 26) και αναφέρει ρητά την ανάγκη τα κράτη-μέλη της συνδιάσκεψης να προχωρήσουν σε μέτρα καθορισμού του κατώτατου μισθού στη βιομηχανία και το εμπόριο. Επίσης, η αντίστοιχη Διεθνής Σύμβαση No 99, η οποία αναφέρεται στην ανάγκη επέκτασης των ρυθμίσεων για τον κατώτατο μισθό και στους εργάτες γης και η οποία ψηφίστηκε το 1951. Τέλος, η Σύμβαση No 131, η οποία ψηφίστηκε το 1970 και καλεί να θεσμοθετηθεί πλήρης κάλυψη των εργαζομένων από έναν κατώτατο μισθό.

Εισαγωγικά έχει σημασία να σημειώσουμε ότι ο όρος «κατώτατος μισθός» αναφέρεται σε κάποιο κατώτατο όριο χρηματικής αμοιβής για εξαρτημένη εργασία, το οποίο

καθορίζεται με νόμο και συνεπώς επιβάλλεται από το κράτος. Με άλλα λόγια, ως κατώτατος μισθός κατ' αυτόν τον τρόπο δεν μπορεί να νοείται το επίπεδο του βασικού μισθού έτσι όπως καθορίζεται από ελεύθερες συλλογικές διαπραγματεύσεις ανάμεσα στους εργαζομένους και τους εργοδότες, ακόμα και αν αυτό έχει την ισχύ νόμου. Για αντίστοιχους λόγους, ως κατώτατος μισθός δεν μπορεί να θεωρηθεί το κατώτερο επίπεδο μισθών στον δημόσιο τομέα ή αντίστοιχο επίπεδο ή επίπεδα που καθορίζονται με κάποια μισθολογική ρήτρα στο πλαίσιο συλλογικών διαπραγματεύσεων (π.χ. στην περίπτωση της Ελλάδας πριν το 2010 οι αναπροσαρμογές των μισθών ανά τριετία).

Η αιτιολόγηση της ανάγκης ύπαρξης ενός κατώτατου μισθού σε γενικές γραμμές βασίζεται σε τρεις διαφορετικές παραδοχές (Starr, 1981). Πρώτον, ορισμένες ομάδες εργαζομένων βρίσκονται για ειδικούς λόγους σε ιδιαίτερη αδυναμία να διαπραγματευτούν με τους εργοδότες τους και συνεπώς χρειάζονται την άμεση κρατική παρέμβαση για την εξασφάλιση ενός «δίκαιου μισθού». Τέτοιες περιπτώσεις, όπως θα δούμε αναλυτικότερα σε επόμενη ενότητα, αφορούν τις περιπτώσεις του μονοπωλίου ή του μονοψωνίου, και γενικότερα οποιαδήποτε μορφή άλλη από αυτή του τέλειου ανταγωνισμού. Δεύτερον, η ανάγκη ύπαρξης του κατώτατου μισθού βασίζεται στην ανάγκη εξασφάλισης ενός «δίκαιου μισθού» για το σύνολο των εργαζομένων, όχι επειδή τα χαρακτηριστικά της αγοράς δεν επιτρέπουν σε μια ομάδα εργαζομένων να αμείβεται με ανταγωνιστικό τρόπο, αλλά επειδή η ίδια η διαδικασία της εργασίας είναι θεμελιωδώς διαφορετική από την αγοραπωλησία άλλων εμπορευμάτων, και γι' αυτόν τον λόγο η ζωή των εργαζομένων και η δυνατότητά τους για εργασία πρέπει να αποτελούν αντικείμενο κρατικής μέριμνας. Με άλλα λόγια, στην περίπτωση αυτή σημαντικό ρόλο παίζουν ανθρωπιστικά αιτήματα, όπως αυτό της καταπολέμησης της φτώχειας και της μείωσης των εισοδηματικών ανισοτήτων, αλλά και αιτήματα για την καλλιέργεια και την ανάδειξη των δεξιοτήτων των εργαζομένων. Τρίτον, οι δυνατότητες που δίνει ο ορισμός του ύψους του κατώτατου μισθού ως εργαλείο μακροοικονομικής πολιτικής. Πιο συγκεκριμένα, δεδομένης της μεγάλης οριακής ροπής για κατανάλωση των κατώτερων εισοδηματικών στρωμάτων ο ορισμός του ύψους του κατώτατου μισθού, στον βαθμό που επηρεάζει σημαντικό αριθμό εργαζομένων, μπορεί να αποτελέσει εργαλείο για την τόνωση της ζήτησης και συνεπώς για τη μακροοικονομική, αλλά και τη χρηματοπιστωτική, σταθερότητα της οικονομίας.

Ο μηχανισμός διαμόρφωσης και επιβολής του κατώτατου μισθού διαφέρει από χώρα σε χώρα, μπορούμε όμως να διακρίνουμε τις εξής τέσσερις γενικές περιπτώσεις (Starr, 1981). Πρώτον, ο κατώτατος μισθός καθορίζεται από τη νομοθετική εξουσία με την ψήφιση ενός νόμου. Δεύτερον, ο κατώτατος μισθός καθορίζεται από την εκτελεστική εξουσία, στην πραγματικότητα από τον αντίστοιχο υπουργό Εργασίας, μέσω διοικητικών αποφάσεων. Τρίτον, ο κατώτατος μισθός καθορίζεται από ένα συμβούλιο

το οποίο διαμορφώνει μια συμβουλευτική απόφαση προς την εκτελεστική εξουσία. Τέταρτον, ο κατώτατος μισθός καθορίζεται από ένα συμβούλιο το οποίο έχει την εξουσιοδότηση να πάρει τελικές αποφάσεις στο ζήτημα. Όπως είναι προφανές, αυτές οι τέσσερις περιπτώσεις αποτελούν ιδεατές περιπτώσεις, καθώς στην πραγματικότητα η συνθηδέστερη μορφή είναι ένα μείγμα των παραπάνω, που εμπλέκει τόσο τη νομοθετική και την εκτελεστική εξουσία όσο και μια επιτροπή ειδικών.

Στην περίπτωση της Ελλάδας το νομικό πλαίσιο των συλλογικών διαπραγματεύσεων ανάμεσα στους εργοδότες και τους εργαζομένους καθορίζεται με πληρότητα για πρώτη φορά από τον Αναγκαστικό Νόμο της 21 Νοεμβρίου του 1935 «Περί συλλογικών συμβάσεων εργασίας», ο οποίος οδήγησε στην υπογραφή της πρώτης Εθνικής Γενικής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας (ΕΓΣΣΕ) στις 12 Αυγούστου του 1936. Κεντρικό στοιχείο των ρυθμίσεων αυτών, το οποίο επιβεβαιώθηκε από τον νόμο 3239 του 1955, αποτέλεσε το γεγονός ότι τα καθοριζόμενα από την ΕΓΣΣΕ ημερομίσθια και οι μισθοί ήταν δεσμευτικά, το κράτος αναλάμβανε την επιβολή των συμφωνηθέντων, ενώ ταυτόχρονα προβλεπόταν μηχανισμός διαιτησίας με δεσμευτικά αποτελέσματα. *Με άλλα λόγια, στην περίπτωση της Ελλάδας το κράτος στην πραγματικότητα εγγυάται την ύπαρξη ενός κατώτατου ορίου στους μισθούς, τον ορισμό του οποίου αρχικά αφήνει ανοικτό στη διαπραγμάτευση, όμως τελικά τον επιβάλλει αναγκαστικά μέσω του μηχανισμού της διαιτησίας.* Συνεπώς, ενώ στην Ελλάδα εμφανίζεται σχετικά έγκαιρα ρύθμιση αναφορικά με τον κατώτατο μισθό, αυτή δεν διαχωρίζεται από τις συλλογικές διαπραγματεύσεις στις οποίες το κράτος επεμβαίνει με διοικητικό τρόπο. Το καθεστώς αυτό πρέπει να θεωρηθεί αποτέλεσμα της ιδιαίτερα ταραγμένης πολιτικής ιστορίας της Ελλάδας κατά τα πρώτα τρία τέταρτα του 20ού αιώνα. Δεν είναι δε τυχαίο, όπως θα δούμε αμέσως παρακάτω, ότι η συντριπτική πλειονότητα των παλαιότερων νομοθετημάτων για τις συλλογικές διαπραγματεύσεις και τον κατώτατο μισθό αποτελείται από «αναγκαστικούς νόμους», «νομοθετικά διατάγματα» και άλλες νομοθετικές διαδικασίες της εκτελεστικής εξουσίας, τα περισσότερα από τα οποία αποφασίζονται σε περιόδους κοινοβουλευτικής εκτροπής. Η κατάσταση αυτή βελτιώνεται από τη Μεταπολίτευση και μετά, καθώς εμπεδώνεται και ενισχύεται το καθεστώς των ελεύθερων συλλογικών διαπραγματεύσεων ανάμεσα στους εργοδότες και τους εργαζομένους υπό την εποπτεία και τη διαιτησία του κράτους. Έχει όμως σημασία να τονίσουμε ότι μετά το 2010 –με την εφαρμογή προγραμμάτων δημοσιονομικής προσαρμογής και την υπογραφή Μνημονίων– επανεμφανίζονται παλαιότερα αρνητικά φαινόμενα. Συγκεκριμένα, επανεμφανίζεται ο διοικητικός καθορισμός των αμοιβών στον ιδιωτικό τομέα, αλλά και οι μη τυπικές διαδικασίες νομοθέτησης, καθώς τα περισσότερα ζητήματα που αφορούν τις συλλογικές διαπραγματεύσεις και τον κατώτατο μισθό περιέχονται εντός συνολικών ρυθμίσεων σε πολυνομοσχέδια.

Εξετάζοντας με μεγαλύτερη λεπτομέρεια το ιστορικό της διαμόρφωσης του νομικού πλαισίου γύρω από τον κατώτατο μισθό, παρατηρούμε ότι στην περίπτωση της Ελλάδας είναι αδύνατο να διαχωριστεί από το νομικό πλαίσιο διαμόρφωσης των συλλογικών διαπραγματεύσεων συνολικότερα και από τον θεσμό της διαιτησίας ειδικότερα. Σε ό,τι ακολουθεί θα προσπαθήσουμε να ακολουθήσουμε τα βασικά σημεία της νομοθεσίας γύρω από τις συλλογικές διαπραγματεύσεις και τον κατώτατο μισθό, ενώ σε καμία περίπτωση δεν πρέπει να θεωρείται ότι παρουσιάζουμε μια εξαντλητική λίστα της νομοθεσίας γύρω από το ζήτημα αυτό. Το βασικό χαρακτηριστικό που διακρίνουμε αποτελεί η διαπάλη ανάμεσα σε δύο προσεγγίσεις σε σχέση με τις συλλογικές διαπραγματεύσεις. Η πρώτη προκρίνει τις ελεύθερες διαπραγματεύσεις ανάμεσα στους εργαζομένους και τους εργοδότες ως τον βέλτιστο τρόπο για τον καθορισμό των όρων της συλλογικής σύμβασης εργασίας. Η δεύτερη προκρίνει την άμεση κρατική παρέμβαση για τον καθορισμό των όρων της συλλογικής σύμβασης εργασίας κατά τρόπο που να ευνοεί το «εθνικό συμφέρον».

Πιο συγκεκριμένα¹, ο νόμος 281 του 1914 περιγράφει τη λειτουργία των σωματείων γενικά και στο Κεφάλαιο Γ΄ των επαγγελματικών σωματείων ειδικότερα. Βασική πρόβλεψη του συγκεκριμένου νόμου είναι η δυνατότητα των επαγγελματικών σωματείων να συνάπτουν ομαδικές συμβάσεις εργασίας, αναγνωρίζοντας συνεπώς την ύπαρξη συλλογικών διαπραγματεύσεων μεταξύ εργοδοτών και εργαζομένων. Επόμενο βήμα αποτέλεσε το νομοθετικό διάταγμα της 1ης Μαΐου του 1926, το οποίο καθορίζει τα ζητήματα διαιτησίας των ιδιωτικών υπαλλήλων. Ειδικότερα, το συγκεκριμένο νομοθετικό διάταγμα καθορίζει την ύπαρξη «Μόνιμης Διαιτητικής Επιτροπής», οι αποφάσεις της οποίας έχουν χαρακτήρα αναγκαστικής υπαλληλικής σύμβασης, με διάρκεια κατ' ελάχιστον τριών μηνών, η οποία αυτοδίκαια παρατείνεται στη συνέχεια εάν δεν προκύψει νέα διαφορά μεταξύ των εργοδοτών και των εργαζομένων. Η ύπαρξη αυτών των δύο δομών εντός της αγοράς εργασίας, δηλαδή των συλλογικών διαπραγματεύσεων και του θεσμού της διαιτησίας με δεσμευτικό αποτέλεσμα, διαμορφώνει τις βασικές προϋποθέσεις για τον καθορισμό ενός μισθού ως κατώτατου. Στη συνέχεια, ο αναγκαστικός νόμος της 21ης Νοεμβρίου του 1935 προσθέτει ένα επιπλέον κρίσιμο στοιχείο ορίζοντας ότι, εάν σε μια συλλογική σύμβαση προσχωρούν τα τρία πέμπτα των μισθωτών, τότε αυτή μπορεί να κηρυχθεί ως υποχρεωτική για τους εργοδότες και τους εργαζομένους με απόφαση του Υπουργού Εργασίας. Με άλλα λόγια, ο αναγκαστικός νόμος του 1935 εξασφαλίζει την επέκταση της κάλυψης και σε μη συνδικαλισμένους εργαζομένους δίνοντας έτσι στον κατώτατο μισθό ή ημερομίσθιο

1. Για τη νομική ιστορία των συλλογικών διαπραγματεύσεων στην Ελλάδα έως το 1969 βλ. Ποτήρης (1970), ενώ για την επόμενη περίοδο Koutsogeorgorouli (1994).

που ορίζει η συλλογική σύμβαση χαρακτήρα κατώτατου μισθού για τον συγκεκριμένο κλάδο ή τη συγκεκριμένη περιφέρεια συνολικά. Συνεπώς, ο αναγκαστικός νόμος του 1935 διαμορφώνει για πρώτη φορά τις προϋποθέσεις για την ύπαρξη κατώτατου μισθού στην Ελλάδα. Η δυνατότητα αυτή γίνεται πραγματικότητα με την υπογραφή της ΕΓΣΣΕ του 1936, μέσω της οποίας διαμορφώνεται η ύπαρξη ενός κατώτατου μισθού σε εθνικό επίπεδο. Κατά τη διάρκεια της Κατοχής, με τα νομοθετικά διατάγματα 310 και 783 του 1941, ο «Υπουργός Εργασίας» της κατοχικής κυβέρνησης αποκτά τη δυνατότητα να ορίζει με απόφασή του το ύψος του μισθού και του ημερομισθίου στον ιδιωτικό τομέα. Η συγκεκριμένη ρύθμιση επιβεβαιώνεται κατά την πρώτη περίοδο αμέσως μετά την Απελευθέρωση (Νοέμβριος 1944) με τον νόμο 28 του 1944. Συνεπώς, το νομικό πλαίσιο αυτό αντικαθιστά τον ρόλο των συλλογικών διαπραγματεύσεων για τον καθορισμό των αμοιβών των ιδιωτικών υπαλλήλων με διοικητικά μέτρα. Το καθεστώς αυτό, παρά την υπογραφή ΕΓΣΣΕ το 1947, διατηρείται και στη συνέχεια.

Κατά την περίοδο 1952-1955 μια σειρά από διοικητικά μέτρα και ρυθμίσεις καταργούνται ή τροποποιούνται, πρώτα με τον νόμο 2053 του 1952 και στη συνέχεια με το νομοθετικό διάταγμα 3086 του 1954, καταλήγοντας στην ψήφιση του νόμου 3239 του 1955, ο οποίος σε γενικές γραμμές επαναφέρει σε πλήρη ισχύ το σύστημα των συλλογικών διαπραγματεύσεων και της διαιτησίας του 1935. Είναι σημαντικό να σημειώσουμε ότι στον συγκεκριμένο νόμο αναφέρεται ρητά (άρθρο 21, παράγραφος 1) ο ορισμός κατώτατων ορίων αποδοχών στο πλαίσιο της ΕΓΣΣΕ. Σημειώνουμε ότι οι παρεμβάσεις των νομοθετικών διαταγμάτων 185 και 186 του 1969, παρ' ότι περιόριζαν τη δράση και τους όρους λειτουργίας των συνδικάτων θέτοντας κατώτερα αριθμητικά όρια μελών για την ύπαρξη συνδικάτου και περιορίζοντας τα δεσμευτικά αποτελέσματα των συμβάσεων μόνο στα μέλη των συνδικάτων, δεν επηρεάζουν τον καθορισμό του κατώτατου μισθού. Αντίθετα, το νομοθετικό διάταγμα 1198 του 1972 στην πραγματικότητα καταργεί και επίσημα τις συλλογικές διαπραγματεύσεις στον δημόσιο τομέα και τις αντικαθιστά με διοικητικές υπουργικές αποφάσεις. Στη συνέχεια, με το νομοθετικό διάταγμα 73 του 1974 αποκαθίσταται η λειτουργία του νόμου 3239/1955, χωρίς όμως το παρεμβατικό δικαίωμα του κράτους, ενισχύεται επιπλέον δηλαδή ο χαρακτήρας των συλλογικών διαπραγματεύσεων.

Ο σημαντικότερος επόμενος σταθμός στη νομική ιστορία των συλλογικών διαπραγματεύσεων και της διαμόρφωσης του κατώτατου μισθού είναι ο νόμος 1876 του 1990, ο οποίος ενοποιεί και καταργεί τις περισσότερες από τις παλαιότερες διατάξεις. Βασικά στοιχεία του νόμου αυτού είναι η θεσμοθέτηση της ύπαρξης και της λειτουργίας ενός μόνιμου Οργανισμού Μεσολάβησης και Διαιτησίας (ΟΜΕΔ), η θεσμοθέτηση μιας ρήτρας ευνοϊκότερης ρύθμισης για τον εργαζόμενο στην περίπτωση

ση που καλύπτεται από πολλαπλές συμβάσεις εργασίας, η επέκταση της ισχύος της συλλογικής σύμβασης σε όλους τους εργαζομένους του κλάδου ή του επαγγέλματος ύστερα από υπουργική απόφαση, η μετενέργεια της σύμβασης επί εξάμηνο και τέλος η διατήρηση του παρεμβατικού δικαιώματος του κράτους στη διαμόρφωση του ύψους του μισθού, μόνο όμως με δυνατότητα προς τα πάνω αναπροσαρμογής.

Το σύστημα συλλογικών διαπραγματεύσεων και καθορισμού του κατώτατου μισθού, το οποίο καθορίστηκε από τον νόμο 1876 του 1990, τροποποιείται ριζικά κατά την περίοδο εφαρμογής των προγραμμάτων δημοσιονομικής προσαρμογής ύστερα από το 2010. Πιο συγκεκριμένα, με τον νόμο 4024 του 2011 καταργείται η ρήτρα της πλέον ευνοϊκής ρύθμισης και αντίθετα οι επιχειρησιακές συμβάσεις υποκαθιστούν τις κλαδικές συμβάσεις (για «όσο διαρκεί η εφαρμογή του Μεσοπρόθεσμου Πλαισίου Δημοσιονομικής Στρατηγικής»). Στη συνέχεια με την Πράξη Υπουργικού Συμβουλίου Νο 6 της 28/2/2012 η οποία βασίζεται στον νόμο 4046 του 2012 ανατρέπεται πλήρως το οικοδόμημα των συλλογικών διαπραγματεύσεων και του καθορισμού του κατώτατου μισθού, καθώς μειώνεται με διοικητικό τρόπο ο κατώτατος μισθός κατά 22%, ενώ ειδικά για τους νέους κάτω των 25 ετών η μείωση φτάνει το 32%. Αντίστοιχα περιορίζεται η μετενέργεια των συμβάσεων, ενώ η προσφυγή στη διαιτησία γίνεται δυνατή μόνο ύστερα από συμφωνία και των δύο μερών και αφορά αποκλειστικά και μόνο τον καθορισμό του κατώτατου μισθού. Η ρυθμίσεις αυτές εμπεδώθηκαν με την ψήφιση του νόμου 4093 του 2012, ενώ με το άρθρο 103 του νόμου 4172 του 2013 η ισχύς των μέτρων αυτών αποφασίζεται να ισχύει και μετά την περίοδο εφαρμογής των μεσοπρόθεσμων πλαισίων δημοσιονομικής στρατηγικής, δηλαδή διαμορφώνεται ως μια νέα κανονικότητα. Σημειώνουμε ότι η πρόσφατη αύξηση του κατώτατου και η κατάργηση του υποκατώτατου μισθού πραγματοποιήθηκαν με βάση τα οριζόμενα στον νόμο 4172 του 2013.

Συμπερασματικά, παρατηρούμε ότι στις μέρες μας η πλάστιγγα κλείνει προς τη μεριά του διοικητικού καθορισμού του κατώτατου μισθού και της υποκατάστασης των συλλογικών διαπραγματεύσεων από την άμεση κρατική παρέμβαση στην αγορά εργασίας. Παρόμοιες πρακτικές στο παρελθόν στη χώρα μας εφαρμόστηκαν κυρίως σε αντιδημοκρατικές περιόδους και σήμερα δεν έχουν την απαιτούμενη κοινωνική νομιμοποίηση που είναι αναγκαία έτσι ώστε να δίνει σε αυτό το νομικό πλαίσιο σταθερότητα και μακρόπνοο χαρακτήρα.

02 Βασικά Θεωρητικά Ζητήματα

2.1 Τέλειος ανταγωνισμός: Ένας τομέας

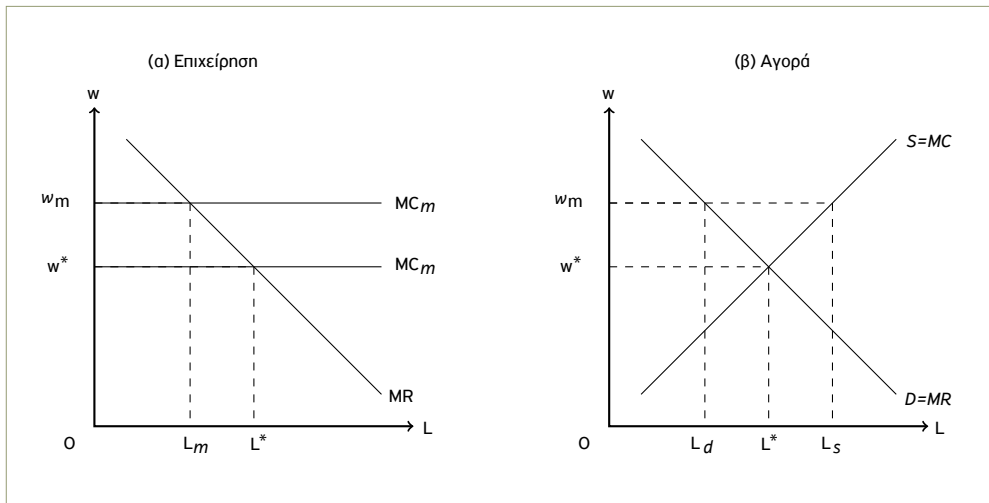
Η σχέση ανάμεσα στη διοικητική επιβολή κατώτατου μισθού και στο αποτέλεσμά της στην απασχόληση στην πιο απλή εκδοχή δίνεται από το νεοκλασικό εγχειριδιακό υπόδειγμα για την αγορά εργασίας σε συνθήκες τέλει ανταγωνισμού. Σε ένα τέτοιο υπόδειγμα ο μισθός και η απασχόληση ισορροπίας καθορίζονται στο σημείο τομής της προσφοράς και της ζήτησης για εργασία. Η καμπύλη προσφοράς εργασίας υποθέτουμε ότι έχει θετική κλίση, καθώς εκφράζει τη θετική σχέση ανάμεσα στη θέληση του εργαζομένου για εργασία και του μισθού που λαμβάνει για την εργασία αυτή. Αντίθετα, η καμπύλη ζήτησης εργασίας υποθέτουμε ότι έχει αρνητική κλίση ως αποτέλεσμα της «φθίνουσας οριακής παραγωγικότητας» της εργασίας.

Ειδικότερα, η προσφορά εργασίας διαμορφώνεται με τον ακόλουθο τρόπο. Έστω ότι ένας εργαζόμενος καλείται να επιλέξει ανάμεσα στην κατανάλωση και τις ώρες ξεκούρασης με σκοπό να μεγιστοποιήσει τη χρησιμότητα που λαμβάνει. Η χρησιμότητα (U) που λαμβάνει από τον συνδυασμό κατανάλωσης (C) και ξεκούρασης (Z) περιγράφεται από τη σχέση $U = f(C, Z)$, με τους συνδυασμούς κατανάλωσης και ξεκούρασης για δεδομένο ύψος χρησιμότητας να ορίζουν έναν «χάρτη καμπυλών αδιαφορίας» με τις γνωστές ιδιότητές τους. Η δυνατότητα του εργαζομένου να επιλέξει συνδυασμούς κατανάλωσης και ξεκούρασης περιορίζεται από το εισόδημά του. Πιο συγκεκριμένα, ο εργαζόμενος αντιμετωπίζει έναν εισοδηματικό περιορισμό της μορφής $C = w h + V$, όπου w ο μισθός εργασίας, h οι ώρες εργασίας και V το μη μισθιακό εισόδημα. Συνεπώς, στο σημείο στο οποίο εφάπτεται ο εισοδηματικός περιορισμός του εργαζομένου με την ανώτερη δυνατή καμπύλη αδιαφορίας ο εργαζόμενος επιλέγει να εργαστεί για συγκεκριμένες ώρες με δεδομένο τον μισθό εργασίας. Μια αύξηση του μισθού οδηγεί κατ' αυτόν τον τρόπο και σε αύξηση των ωρών εργασίας που προσφέρει ο εργαζόμενος. Συνεπώς, από εδώ μπορούμε να εξαγάγουμε μια ανερχόμενη καμπύλη προσφοράς εργασίας.

Αντίστοιχα, η ζήτηση εργασίας σε συνθήκες τέλει ανταγωνισμού διαμορφώνεται με τον ακόλουθο τρόπο. Έστω συνάρτηση παραγωγής $Q = f(K, L)$, η οποία σχετίζει το παραγόμενο προϊόν (Q) με το επενδυμένο κεφάλαιο (K) και τους απασχολούμενους (L). Μια επιχείρηση που λειτουργεί σε ανταγωνιστική αγορά αντιμετωπίζει ως εξωγενώς δοσμένα το επίπεδο των τιμών (είναι δηλαδή «λήπτης τιμών») για το προϊόν της (p), την τιμή του κεφαλαίου (r) και το ύψος του μισθού (w). Επίσης, κατά τη βραχυχρόνια περίοδο υποθέτουμε ότι μια ανταγωνιστική επιχείρηση δεν μπορεί να προχωρήσει σε επενδύσεις και έτσι να μεταβάλει το ύψος του κεφαλαίου της. Συνεπώς, μια ανταγωνιστική επιχείρηση που επιδιώκει τη μεγιστοποίηση των κερδών της (π) μπορεί να επιλέξει μόνο το επίπεδο της απασχόλησης που θα χρησιμοποιήσει, άρα μια ανταγωνιστική επιχείρηση μεγιστοποιεί τα κέρδη της επιλέγοντας να απασχολήσει τόσους εργαζομένους έτσι ώστε η αξία του προϊόντος του οριακού εργαζομένου (MP_L) να ισούται με τον μισθό του. Με άλλα λόγια, η επιχείρηση μεγιστοποιεί τα κέρδη της όταν η παραγωγικότητα της εργασίας του οριακού εργαζομένου (αυτού που προσλήφθηκε τελευταίος) ισούται με τον μισθό εργασίας ($MP_L = w$). Σημειώνουμε, ότι η επιχείρηση στο υπόδειγμα αυτό δεν επιλέγει το επίπεδο του μισθού, αντίθετα επιλέγει το επίπεδο της απασχόλησης, το οποίο εξισώνει το οριακό προϊόν της εργασίας με τον μισθό. Ο λόγος για τον οποίο υπάρχει ένα τέτοιο επίπεδο απασχόλησης και η επιχείρηση δεν μεγιστοποιεί τα κέρδη της απλώς προσλαμβάνοντας έναν άπειρο αριθμό εργαζομένων είναι ότι η απόδοση του κάθε επιπλέον εργαζομένου υπάγεται στη λειτουργία του «νόμου της φθίνουσας οριακής παραγωγικότητας». Συνεπώς, επειδή η οριακή παραγωγικότητα της εργασίας φθίνει με την προσθήκη επιπλέον εργαζομένων στην παραγωγή και επειδή ο μισθός εργασίας ισούται με την οριακή παραγωγικότητα, παρατηρούμε μια αντίστροφη σχέση ανάμεσα στη ζήτηση για εργασία και στην τιμή της εργασίας, δηλαδή τον μισθό.

Γνωρίζοντας τις καμπύλες προσφοράς και ζήτησης, είναι δυνατό να υπολογίσουμε το σημείο ισορροπίας. Υπό αυτές τις υποθέσεις η επιβολή ενός κατώτατου μισθού ο οποίος θα βρίσκεται σε ανώτερο σημείο από το σημείο ισορροπίας οδηγεί στη μείωση της απασχόλησης και στην εμφάνιση ανεργίας. Το αρνητικό αυτό αποτέλεσμα προέρχεται από δύο παράγοντες: α) η αύξηση των μισθών οδηγεί τις επιχειρήσεις να ζητούν μικρότερη ποσότητα εργασίας και β) η αύξηση των μισθών οδηγεί περισσότερους εργαζομένους να προσφέρουν την εργασία τους. Το φαινόμενο αυτό μπορεί να παρουσιαστεί διαγραμματικά ως εξής: Η αγορά εργασίας βρίσκεται αρχικά σε ισορροπία στο σημείο A , το οποίο αντιστοιχεί σε μισθό w και σε απασχόληση L . Μια αύξηση του κατώτατου μισθού πάνω από το σημείο ισορροπίας σε επίπεδο w_{\min} οδηγεί τους εργοδότες σε μείωση της ζητούμενης εργασίας σε L_d και τους εργαζομένους σε αύξηση της προσφερόμενης εργασίας σε L_s . Η απόκλιση αυτή δημιουργεί ανεργία ίση με $u = L_s - L_d$.

Διάγραμμα 1: Τέλειος ανταγωνισμός: Ένας τομέας



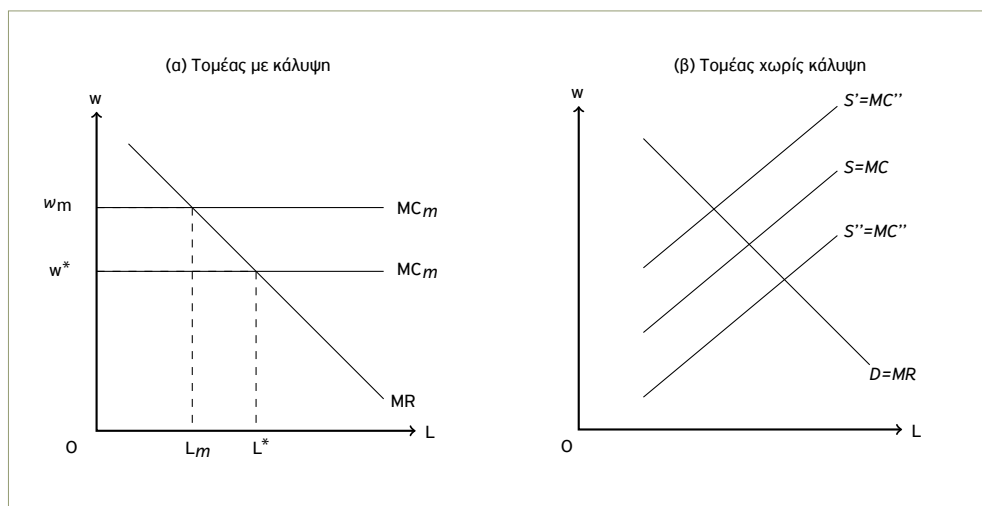
2.2 Τέλειος Ανταγωνισμός: Δύο τομείς

Το υπόδειγμα τέλειου ανταγωνισμού που περιγράψαμε έως τώρα περιέχει μια βασική υπόθεση: Η οικονομία αποτελείται αποκλειστικά από έναν τομέα, στον οποίο οι εργαζόμενοι καλύπτονται από κατώτατο μισθό. Η υπόθεση αυτή σημαίνει ότι, αν οι εργαζόμενοι στον έναν και μοναδικό τομέα της οικονομίας δεν μπορούν να βρουν απασχόληση, τότε αναγκαστικά μετατρέπονται σε ανέργους. Η εισαγωγή ενός επιπλέον τομέα της οικονομίας στον οποίο οι εργαζόμενοι δεν καλύπτονται από τον κατώτατο μισθό αλλάζει ριζικά τις εκτιμήσεις μας για τα αποτελέσματα από την επιβολή ενός κατώτατου μισθού.

Έστω ότι μια οικονομία αποτελείται από δύο τομείς: οι εργαζόμενοι στον πρώτο τομέα (Α) καλύπτονται από τον κατώτατο μισθό, ενώ οι εργαζόμενοι στον δεύτερο τομέα (Β) όχι. Μια αύξηση του κατώτατου μισθού στον τομέα Α σε επίπεδο W πάνω από το σημείο ισορροπίας w^* οδηγεί σε μείωση της απασχόλησης από το επίπεδο E^* στο επίπεδο E . Η ποσότητα $U = E^* - E$ αντιστοιχεί στην ανεργία που δημιουργεί η εισαγωγή του κατώτατου μισθού στον τομέα Α. Η ποσότητα αυτή του εργατικού δυναμικού η οποία πλέον δεν μπορεί να εργαστεί στον τομέα Α της οικονομίας έχει την τάση να κατευθυνθεί στον μη ρυθμισμένο τομέα Β της οικονομίας. Πιο συγκεκριμένα, αν υποθέσουμε ότι υπάρχει υψηλή δυνατότητα κινητικότητας του εργατικού δυναμικού ανάμεσα στους δύο τομείς της οικονομίας, τότε η συρροή εργαζομένων του τομέα

Α στον τομέα Β της οικονομίας θα έχει ως επίπτωση τη μετατόπιση της καμπύλης προσφοράς εργασίας στον τομέα Β προς τα δεξιά. Κατά συνέπεια, η επιβολή ενός κατώτατου μισθού στον τομέα Α της οικονομίας οδηγεί στην αύξηση της απασχόλησης και ταυτόχρονα σε μείωση του μισθού στον τομέα Β. Το αποτέλεσμα αυτό, όμως, δεν είναι βέβαιο, καθώς η ύπαρξη υψηλότερων μισθών στον τομέα Α μπορεί να οδηγήσει και στο αντίθετο αποτέλεσμα. Πιο συγκεκριμένα, η ύπαρξη υψηλότερου μισθού στον τομέα Α λειτουργεί ως κίνητρο για τους εργαζομένους του τομέα Β να εγκαταλείψουν την εργασία τους, μετατοπίζοντας την καμπύλη προσφοράς εργασίας προς τα αριστερά, και να κατευθυνθούν σε αναζήτηση εργασίας στον τομέα Α. Σε αυτή τη δεύτερη περίπτωση το αποτέλεσμα θα ήταν μια γενική αύξηση τόσο των μισθών όσο και της ανεργίας, και στους δύο τομείς της οικονομίας. Συνεπώς, η κατεύθυνση της μεταβολής της συνολικής ανεργίας και των μισθών στο άθροισμα και των δύο τομέων της οικονομίας εξαρτάται από ένα σύνολο παραγόντων που περιλαμβάνει τη δυνατότητα των εργαζομένων να μεταπηδούν από τον έναν τομέα στον άλλο, την ικανότητά τους να συντηρηθούν σε μια περίοδο ανεργίας κτλ.

Διάγραμμα 2: Τέλειος ανταγωνισμός: Δύο τομείς

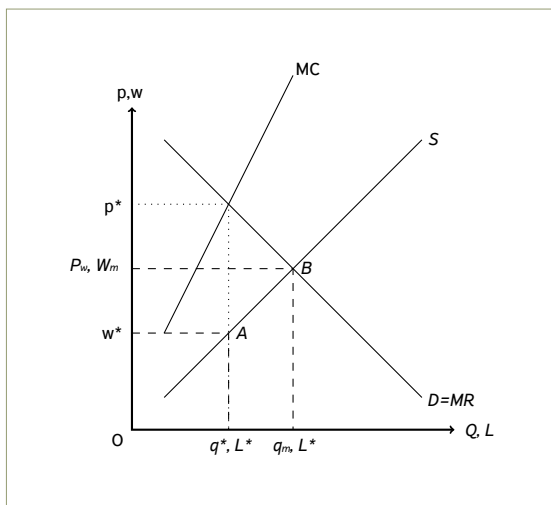


2.3 Μονοψώνιο

Σε αντίθεση με το υπόδειγμα τέλει ανταγωνισμού στο οποίο η καθεμιά ξεχωριστή επιχείρηση αντιμετωπίζει ως εξωγενώς δοσμένα το επίπεδο των τιμών και τους μισθούς, στην περίπτωση του μονοψωνίου η μορφή της αγοράς δίνει τη δυνατότητα στην επιχείρηση να διαφοροποιεί το ύψος των μισθών. Η δυνατότητα αυτή προέρχεται από την ιδιαιτερότητα ότι στην περίπτωση του υποδείγματος μονοψωνίου υπάρχει μία μόνον επιχείρηση που προσλαμβάνει εργαζομένους. Η επίπτωση του ορισμού ενός κατώτατου μισθού ταυτόχρονα με την ύπαρξη μονοψωνίου έχει αποτελέσει σημαντικό πεδίο θεωρητικής διερεύνησης ύστερα από την κρίσιμη συμβολή του Stigler (1946).

Υποθέτοντας ότι το μονοψώνιο πληρώνει σε όλους τους εργαζομένους το ίδιο ύψος μισθού, τότε, επειδή οι εργαζόμενοι εισέρχονται στην απασχόληση αποδεχόμενοι διαφορετικό ύψος μισθού, η καμπύλη του οριακού κόστους είναι ανερχόμενη. Επιπλέον, για τον ίδιο λόγο η καμπύλη του οριακού κόστους αυξάνεται με ρυθμό μεγαλύτερο από την αύξηση του μισθού για κάθε οριακό εργαζόμενο και βρίσκεται πάνω από την καμπύλη προσφοράς. Το μονοψώνιο στην προσπάθειά του να μεγιστοποιήσει τα κέρδη του αυξάνει την απασχόληση έως το σημείο που το οριακό κόστος εξισώνεται με το οριακό προϊόν (σημείο A). Σε αυτό το σημείο παρατηρούμε ότι στην περίπτωση του μονοψωνίου απασχολούνται λιγότεροι εργαζόμενοι (E) σε σχέση με την ανταγωνιστική αγορά (E^*), οι οποίοι λαμβάνουν και χαμηλότερο μισθό (w) σε σχέση με την ανταγωνιστική αγορά (w^*). Με άλλα λόγια, η κατανομή των πόρων στην περίπτωση του μονοψωνίου είναι μη αποτελεσματική, και συνεπώς μια κρατική παρέμβαση με τη μορφή της επιβολής κατώτατου μισθού μπορεί να βοηθήσει στην αποτελεσματικότερη κατανομή των πόρων. Πιο συγκεκριμένα, στην περίπτωση που η κυβέρνηση γνωρίζει το σημείο ισορροπίας είναι δυνατόν να επιλέξει έναν κατώτατο μισθό τέτοιου επιπέδου που να εκμηδενίζει τη δύναμη του μονοψωνίου οδηγώντας έτσι τόσο τους μισθούς όσο και την απασχόληση σε υψηλότερο επίπεδο.

Διάγραμμα 3: Μονοψώνιο



2.4 Αποτελεσματικοί μισθοί

Ένα σοβαρό μειονέκτημα του υποδείγματος μονοψωνίου για την εμπειρική διερεύνηση των αποτελεσμάτων του κατώτατου μισθού στην απασχόληση αποτελεί η αυστηρότητα της υπόθεσης του μοναδικού αγοραστή εργασίας. Οι Rebitzer and Taylor (1995) υποστηρίζουν ότι το υπόδειγμα των αποτελεσματικών μισθών (efficiency wage) οδηγεί σε παρόμοια συμπεράσματα με το υπόδειγμα μονοψωνίου σε σχέση με τα αποτελέσματα του κατώτατου μισθού, χωρίς όμως τη δυνητικά αυστηρή υπόθεση της ύπαρξης ενός μοναδικού εργοδότη. Πιο συγκεκριμένα, με βάση το υπόδειγμα αποτελεσματικών μισθών των Shapiro and Stiglitz (1984), οι εργαζόμενοι υποθέτουμε ότι επιλέγουν ανάμεσα σε δύο διαφορετικά επίπεδα εργασιακής έντασης: ένα χαμηλό επίπεδο, στο οποίο μπορούμε να υποθέσουμε ότι δεν παράγουν κανένα προϊόν, και ένα υψηλό επίπεδο εργασιακής έντασης, στο οποίο παράγουν κανονικά προϊόν. Από τη μεριά τους οι εργοδότες για να αναγκάσουν τους εργαζομένους να δουλεύουν στο υψηλό επίπεδο έντασης χρησιμοποιούν την απειλή της απόλυσης. Έχοντας όμως ως δεδομένη την περιορισμένη ικανότητα των εργοδοτών να διακρίνουν τους εργαζομένους που δεν εργάζονται με υψηλή ένταση, οι εργοδότες έχουν συμφέρον να αυξήσουν τους μισθούς σε ένα τέτοιο επίπεδο το οποίο να κάνει μη συμφέρουσα για τον εργαζόμενο την επιλογή εργασίας σε χαμηλή ένταση, άρα και τον αυξημένο κίνδυνο απόλυσης. Στην περίπτωση της γενικής ισορροπίας, η γενική αύξηση των μισθών πάνω από το σημείο ισορροπίας οδηγεί στη δημιουργία ανεργίας, η οποία με τη σειρά

της είναι αυτή η οποία λειτουργεί με πειθαρχικό τρόπο ενάντια στη δυνατότητα των εργαζομένων να επιλέξουν να μην εργαστούν με υψηλή ένταση. Με άλλα λόγια, στο υπόδειγμα των αποτελεσματικών μισθών η ανεργία προκύπτει ενδογενώς και είναι αυτή τελικά που οδηγεί τους εργαζομένους στη συμμόρφωση.

Με βάση τα παραπάνω, προκύπτει ότι το οριακό κόστος της εργασίας για μια επιχείρηση στο υπόδειγμα των αποτελεσματικών μισθών είναι υψηλότερο από την τιμή προσφοράς της εργασίας, με αποτέλεσμα η εξίσωση οριακού κόστους με το οριακό προϊόν να μην οδηγεί στη βέλτιστη κατανομή των πόρων. Αντίθετα, όμοια με την περίπτωση του μονοψωνίου, μια αύξηση του κατώτατου μισθού πάνω από το σημείο που διαμορφώνεται από μια ανταγωνιστική αγορά, οδηγεί σε αύξηση τόσο του μισθού όσο και της απασχόλησης. Με άλλα λόγια, παρατηρούμε ότι το υπόδειγμα των αποτελεσματικών μισθών οδηγεί σε όμοια αποτελέσματα με αυτό του μονοψωνίου χωρίς την περιοριστική υπόθεση της ύπαρξης ενός και μόνο εργοδότη.

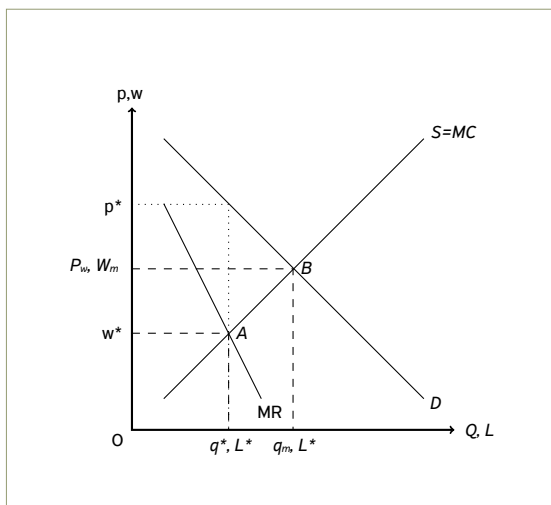
2.5 Μονοπώλιο

Στην περίπτωση του μονοψωνίου η κεντρική απόκλιση από το ανταγωνιστικό υπόδειγμα είναι η θέση της καμπύλης οριακού κόστους, η οποία βρίσκεται πάνω από την καμπύλη προσφοράς. Αντίστοιχα, στην περίπτωση του μονοπωλίου η απόκλιση προκύπτει από τη θέση της καμπύλης οριακού εσόδου, η οποία τώρα βρίσκεται κάτω από την καμπύλη ζήτησης. Έχοντας υπόψη αυτή την κεντρική διαφορά προχωράμε στην εξέταση της επίπτωσης επιβολής κατώτατου μισθού σε μια μονοπωλιακή αγορά.

Υποθέτοντας την ύπαρξη ενός ενιαίου μισθού και ομογενούς εργασίας παρατηρούμε ότι το μονοπώλιο επιλέγει να παράγει στο σημείο στο οποίο ικανοποιείται η συνθήκη μεγιστοποίησης, δηλαδή στο σημείο όπου το οριακό κόστος ισούται με το οριακό προϊόν. Σε αυτό το σημείο (σημείο Α στο Διάγραμμα 4) το μονοπώλιο παράγει ποσότητα αξίας q^* και χρεώνει τιμή p^* . Αντίστοιχα στο ίδιο σημείο η αξία της ποσότητας εργασίας που απασχολεί το μονοπώλιο είναι L^* και ο μισθός ανέρχεται σε w^* . Συνεπώς, στο σημείο ισορροπίας το μονοπώλιο εξασφαλίζει ανά μονάδα κέρδος $\pi = p^* - w^*$ για ένα δοσμένο επίπεδο επενδυμένου κεφαλαίου. Η θεσμοθέτηση ενός κατώτατου μισθού ανώτερου από αυτόν που θα διαμορφωνόταν στην αγορά θα οδηγούσε στην ύπαρξη ενός νέου σημείου ισορροπίας. Έστω ότι το νέο σημείο ισορροπίας ταυτίζεται με αυτό που θα επικρατούσε αν η αγορά ήταν τέλεια ανταγωνιστική (σημείο Β στο Διάγραμμα 4). Στο σημείο αυτό η αξία του προϊόντος που παράγεται ισοδυναμεί με q_m , η αξία της εργασίας που απασχολείται ισοδυναμεί με L_m , ενώ η τιμή του προϊόντος (p_m) είναι ίση με τον μισθό (w_m), και συνεπώς δεν εμφανίζεται κέρδος. Παρατηρούμε, κατά συνέπεια,

ότι η επιβολή κατώτατου μισθού σε επίπεδο πάνω από αυτό το οποίο θα επέλεγε το μονοπώλιο οδηγεί τόσο σε αύξηση της απασχόλησης όσο και σε αύξηση του παραγόμενου προϊόντος με ταυτόχρονη μείωση της τιμής.

Διάγραμμα 4: Μονοπώλιο



2.6 Συμπεράσματα

Η παράθεση των βασικών οικονομικών υποδειγμάτων για την επίπτωση του κατώτατου μισθού στην απασχόληση μας οδηγεί στο συμπέρασμα ότι μόνο υπό ειδικές προϋποθέσεις η θεσμοθέτηση κατώτατου μισθού οδηγεί σε μείωση της απασχόλησης. Πιο συγκεκριμένα, η υπόθεση ότι η θεσμοθέτηση κατώτατου μισθού οδηγεί σε μείωση της απασχόλησης προκύπτει μόνο εάν η αγορά είναι πλήρως ανταγωνιστική, ενώ αντίθετα στις άλλες μορφές αγοράς η κατεύθυνση της μεταβολής δεν είναι από τα πριν δοσμένη. Με άλλα λόγια, η υπόθεση αυτή ισχύει μόνο αν η αγορά ορίζεται από ένα σύνολο μικρών επιχειρήσεων οι οποίες δεν ελέγχουν ούτε την τιμή του προϊόντος που πωλούν, ούτε το ύψος του μισθού που δίνουν στους εργαζομένους που προσλαμβάνουν. Αντίθετα, στην περίπτωση που οι επιχειρήσεις (ή η μοναδική επιχείρηση του κλάδου) έχουν έστω και κάποιον έλεγχο στην τιμή του προϊόντος ή στον μισθό που χρεώνουν, όπως είναι και η πιο πιθανή περίπτωση σε πραγματικές συνθήκες, τότε η κρατική παρέμβαση για τον ορισμό κατώτατου μισθού δεν είναι μόνον ηθικά και κοινωνικά επιθυμητή, αλλά και οικονομικά βέλτιστη.

03 Επισκόπηση βιβλιογραφίας

Πέρα από την καθαρά θεωρητική προσέγγιση στο ζήτημα των κατώτατων μισθών το οποίο παρουσιάσαμε έως τώρα έχει σημασία να εξετάσουμε και την εμπειρική βιβλιογραφία που έχει αναπτυχθεί γύρω από το ίδιο ζήτημα. Μια γενική παρατήρηση που μπορούμε να κάνουμε είναι ότι η εμπειρική βιβλιογραφία χωρίζεται σε δύο διακριτές περιόδους: η πρώτη εκτείνεται από τα πρώτα μεταπολεμικά χρόνια έως και τις αρχές της δεκαετίας του 1980, ενώ η δεύτερη ξεκινάει από τις αρχές της δεκαετίας του 1990 και παραμένει ανοικτή μέχρι τις μέρες μας. Η βιβλιογραφία που αναπτύχθηκε σε καθεμιά από αυτές τις δύο περιόδους έχει αποτελέσει αντικείμενο επισκόπησης, η πρώτη από τους Brown et al. (1982) και η δεύτερη από τους Neumark and Wascher (2006).

Η βασική αιτία για το έντονο ενδιαφέρον που εμφανίζεται γύρω από το ζήτημα της επίπτωσης του κατώτατου μισθού στην απασχόληση και την ανεργία μπορεί να αποδοθεί στη θεσμοθέτηση ενός κατώτατου μισθού στις ΗΠΑ το 1938 με την ψήφιση του νόμου Fair Labor Standards Act. Ο νόμος αυτός αποτέλεσε πεδίο έντονης ιδεολογικής αντιπαράθεσης τόσο κατά την περίοδο του New Deal της δεκαετίας του 1930 όσο και κατά τη μεταπολεμική περίοδο. Κατά τα αρχικά στάδια η συζήτηση μπορεί να χαρακτηριστεί ως μια αντιπαράθεση ανάμεσα στην οριακή (marginalist) και τη θεσμική (institutionalist) σχολή. Η πρώτη έθετε ως κεντρικό ζήτημα ότι η κρατική παρέμβαση στην αγορά εργασίας οδηγούσε σε στρεβλώσεις, στον βαθμό που η αγορά λειτουργεί με ανταγωνιστικά κριτήρια, οι οποίες οδηγούν σε μείωση της απασχόλησης και αύξηση της ανεργίας (Stigler, 1946). Η δεύτερη αντίθετα θεωρούσε ότι η αγορά εργασίας λειτουργεί με θεμελιωδώς διαφορετικό τρόπο από την αγορά εμπορευμάτων, και συνεπώς το ανταγωνιστικό υπόδειγμα δεν είναι κατάλληλο για την εξέταση της επίπτωσης του κατώτατου μισθού (Lester, 1947).

Η οικονομετρική διερεύνηση της επίπτωσης του κατώτατου μισθού στην απασχόληση και την ανεργία μπορεί να διαχωριστεί ως προς τη μέθοδο που χρησιμοποιείται

σε δύο πλατιές κατηγορίες μελετών, σε αυτές οι οποίες κάνουν χρήση χρονοσειρών (time series), συνήθως τρίμηνης συχνότητας, και σε αυτές που κάνουν χρήση διαστρωματικών (cross section) δεδομένων, συνήθως ανάμεσα σε διαφορετικές περιφέρειες. Σε γενικές γραμμές η εξίσωση στην οποία γίνεται εκτίμηση και στις δύο περιπτώσεις είναι η ακόλουθη:

$$Y = f(MW, D, X_1, \dots, X_n) \quad (1)$$

όπου η εξαρτημένη μεταβλητή Y είναι ένα μέτρο της απασχόλησης ή της ανεργίας, συνήθως το ποσοστό απασχόλησης ή το ποσοστό ανεργίας, η μεταβλητή MW είναι ένα μέτρο που περιγράφει τον κατώτατο μισθό, συνήθως ο δείκτης του κατώτατου προς τον μέσο μισθό (Δείκτης Kaizt [1970]), D ένα μέτρο της επίπτωσης της ζήτησης το οποίο καλύπτει τις διακυμάνσεις από τον οικονομικό κύκλο, και X_1, \dots, X_n μια σειρά από μεταβλητές που καλύπτουν ζητήματα της προσφοράς εργασίας. Σημειώνουμε ότι φυσικά στην περίπτωση των διαστρωματικών δεδομένων δεν μπορεί να γίνει χρήση μεταβλητών που δεν διαφέρουν από στρώμα σε στρώμα, όπως, για παράδειγμα, ένα γενικό μέτρο της συναθροιστικής ζήτησης. Σημειώνουμε επίσης ότι οι μεταβλητές εισέρχονται στην εξίσωση είτε στα φυσικά τους επίπεδα είτε μετασχηματισμένες σε λογαρίθμους.

Έχει σημασία να τονίσουμε ότι οι εμπειρικές μελέτες σε γενικές γραμμές δεν χρησιμοποιούν ως εξαρτημένη μεταβλητή το συνολικό ποσοστό απασχόλησης ή το συνολικό ποσοστό ανεργίας. Αντίθετα, ως εξαρτημένη μεταβλητή χρησιμοποιείται το ποσοστό απασχόλησης/ανεργίας μιας συγκεκριμένης ηλικιακής ομάδας, των νέων, ή αντίστοιχα ποσοστά απασχόλησης/ανεργίας των γυναικών ή μειονοτήτων ή άλλων ομάδων με αντίστοιχα χαρακτηριστικά ως προς την ένταξή τους στην αγορά εργασίας. Ο λόγος γι' αυτή την πρακτική είναι ότι οι ομάδες του πληθυσμού που επιλέγονται θεωρούνται ως οι πλέον πιθανές να αμείβονται με τον κατώτατο μισθό. Αντίθετα, για παράδειγμα, μια μελέτη της επίπτωσης του κατώτατου μισθού η οποία θα περιλάμβανε στρώματα του πληθυσμού υψηλής ειδίκευσης με εμπεδωμένα εργασιακά δικαιώματα που καταλήγουν σε υψηλότερες αποδοχές θα οδηγούσε σε μεροληπτικά (biased) αποτελέσματα κατά την οικονομετρική εκτίμηση.

Εξετάζοντας το σύνολο της βιβλιογραφίας μέχρι εκείνη τη στιγμή, οι Brown et al. (1982: 524) καταλήγουν στο συμπέρασμα ότι «οι μελέτες χρονοσειρών δείχνουν με συστηματικό τρόπο ότι μια μεταβολή κατά 10% στον κατώτατο μισθό οδηγεί σε μια μείωση του ποσοστού απασχόλησης των νέων κατά 1 έως 3%». Το αποτέλεσμα αυτό φαίνεται να συμφωνεί με τις προβλέψεις του ανταγωνιστικού υποδείγματος για την αγορά εργασίας και να δικαιώνει αυτούς που υποστηρίζουν πιο συντηρητικές αντιλήψεις για τη μη παρέμβαση του κράτους στον ορισμό του κατώτατου μισθού. Με αυτή

τη θέση κλείνει η πρώτη περίοδος της διαμάχης γύρω από τον κατώτατο μισθό και τα αποτελέσματά του στην ανεργία και την απασχόληση, καθώς η θέση αυτή θεωρήθηκε κατά τα μέσα της δεκαετίας του 1980 ως θεμελιωδώς σωστή από την πλειονότητα των οικονομολόγων.

Η δεύτερη περίοδος της συζήτησης σχετικά με τον κατώτατο μισθό, η οποία ξεκινάει στις αρχές της δεκαετίας του 1990, θέτει σε αμφισβήτηση τις παλαιότερα γενικά αποδεκτές παραδοχές και εκκινεί μια ερευνητική προσπάθεια η οποία έχει μένει γνωστή ως *new minimum wage research*. Τα βασικά χαρακτηριστικά αυτής της νέας προσπάθειας είναι η έμφαση σε εναλλακτικά του ανταγωνιστικού υποδείγματα περιγραφής της κατώτερης μισθολογικής κλίμακας στην αγορά εργασίας, η χρήση νεότερων οικονομετρικών μεθόδων και η αξιοποίηση πιο πρόσφατων και αναλυτικότερων στατιστικών δεδομένων (panel data και μικροδεδομένα).

Κινητήρια αιτία για την ανανέωση του ενδιαφέροντος σχετικά με τις επιπτώσεις του κατώτατου μισθού αποτέλεσε η εμφάνιση σημαντικών διαφοροποιήσεων στο ύψος του κυρίως σε πολιτειακό (state) επίπεδο στις ΗΠΑ και δευτερευόντως η εμφάνιση σημαντικά διαφοροποιημένων επιπέδων κατώτατου μισθού σε κλαδικό επίπεδο (για παράδειγμα, στον κλάδο της εστίασης – fast food). Πιο συγκεκριμένα, οι Card (1992) και Katz and Krueger (1992)² παρουσιάζουν αποτελέσματα τα οποία υποστηρίζουν μια θετική σχέση μεταξύ της μεταβολής της απασχόλησης και του κατώτατου μισθού σε πολιτειακό και κλαδικό επίπεδο αντίστοιχα. Τα αποτελέσματα αυτά, τα οποία φάνηκε να επιβεβαιώνονται από επιπλέον μελέτες που πραγματοποιήθηκαν στη συνέχεια –για παράδειγμα, των Card and Krueger (1994)– δημιούργησαν ιδιαίτερη αίσθηση, καθώς κατέρριπταν την μέχρι τότε «ορθόδοξη» θέση ότι μια αύξηση του κατώτατου μισθού οδηγεί σε μείωση της απασχόλησης.

Η ανανέωση του ενδιαφέροντος για τις επιπτώσεις του κατώτατου μισθού στην απασχόληση και η ανάγκη να ενταχθούν τα «αιρετικά» αποτελέσματα των Card (1992), Katz and Krueger (1992) και Card and Krueger (1994) σε ένα συνολικότερο θεωρητικό σχήμα, ανέδειξαν ως επίδικα θεωρητικής και εμπειρικής διερεύνησης τα ακόλουθα πεδία: α) την επιλογή κατάλληλου μέτρου για τον κατώτατο μισθό, β) την ύπαρξη χρονικών υστερήσεων (lags) στη σχέση κατώτατου μισθού και απασχόλησης, γ) την αλληλεπίδραση μεταξύ της διάρκειας της εκπαιδευτικής διαδικασίας και της απασχόλησης.

2. Δύο μελέτες που παρουσιάστηκαν στο πλαίσιο του συμποσίου «New Minimum Wage Research Conference», τον Νοέμβριο του 1991. Το συμπόσιο αυτό μπορεί να χαρακτηριστεί ως «ιδρυτικό» για τη «new minimum wage research» βιβλιογραφία. Τα πρακτικά του συμποσίου παρουσιάστηκαν στο Industrial and Labor Relations Review τον Οκτώβριο του 1992.

Πρώτον, όσον αφορά την επιλογή ενός κατώτατου μέτρου σε σχέση με τον κατώτατο μισθό, η κριτική εστιάστηκε στην καταλληλότητα του δείκτη Kaitz³. Πιο συγκεκριμένα, οι Card et al. (1993) επισήμαναν ότι, ειδικά στην περίπτωση που το αντικείμενο της εμπειρικής διερεύνησης είναι οι μεταβολές στην απασχόληση των νέων, είναι προτιμότερο να χρησιμοποιείται ο κατώτατος μισθός απευθείας ως ανεξάρτητη μεταβλητή και όχι ο δείκτης του κατώτατου προς τον μέσο μισθό. Το συμπέρασμα αυτό προκύπτει από το γεγονός ότι υπάρχει θετική συσχέτιση ανάμεσα στον μέσο μισθό (στο σύνολο των ηλικιών) ο οποίος εμφανίζεται στον παρονομαστή του δείκτη και το επίπεδο της απασχόλησης των νέων. Συνεπώς, ο δείκτης Kaitz δεν αποτελεί μια αυστηρά εξωγενή μεταβλητή στη διερεύνηση των επιπτώσεων μιας μεταβολής του κατώτατου μισθού στην απασχόληση των νέων, αλλά μέσω της σχέσης του μέσου μισθού με την απασχόληση θα πρέπει να θεωρείται ως ενδογενής μεταβλητή. Η απάντηση του Neumark and Wascher (2006) στην κριτική αυτή ήταν ότι δεν είναι πάντα αναγκαίο ο μέσος μισθός (άρα και ο δείκτης Kaitz) να σχετίζεται θετικά με μεταβολές στην απασχόληση των νέων, αλλά αντίθετα ο δείκτης Kaitz, ως σχετικός κατώτατος μισθός, δίνει τη δυνατότητα να φωτιστούν ζητήματα υποκατάστασης ανειδίκευτης εργασίας (των νέων) από πιο ειδικευμένη εργασία (μεγαλυτέρων σε ηλικία), κάτι που δεν θα ήταν δυνατό αν επικεντρωνόμασταν απλώς στον απόλυτο κατώτατο μισθό.

Δεύτερον, η βασιμότητα ή όχι ύπαρξης χρονικών υστερήσεων στη σχέση κατώτατου μισθού και απασχόλησης βασίζεται στην εκτίμηση για την ύπαρξη πέρα από τις συνήθεις βραχυχρόνιες επιπτώσεις και μιας σειράς από πιο μεσο-μακροπρόθεσμες επιπτώσεις στην αγορά εργασίας. Ειδικότερα, οι Baker et al. (1999) παρουσιάζουν αποτελέσματα τα οποία υποδεικνύουν την ύπαρξη θετικών συσχετίσεων στη βραχυχρόνια περίοδο και αντίθετα αρνητικών συσχετίσεων κατά τη μεσο-μακροχρόνια περίοδο. Άλλες μελέτες, για παράδειγμα των Keil et al. (2001), δείχνουν μια διαφορετική εικόνα, η οποία προσεγγίζει περισσότερο την «ορθόδοξη» θέση, καθώς τόσο η βραχυχρόνια όσο και η μακροχρόνια επίπτωση είναι αρνητικές, με τη διαφορά ότι η δεύτερη είναι ακόμα μεγαλύτερης έντασης από την πρώτη. Τα αποτελέσματα αυτά δείχνουν να υποστηρίζουν την άποψη ότι, πέρα από την άμεση επίδραση μιας μεταβολής του κατώτατου μισθού στην απασχόληση, σε δεύτερο χρόνο η επίδραση αυτή διαμεσολαβείται από τις επενδυτικές αποφάσεις των επιχειρήσεων στην προσπάθειά τους να υποκαταστήσουν εργασία με κεφάλαιο κατά τη διαδικασία της παραγωγής. Με άλλα λόγια, στη μεσο-μακροχρόνια περίοδο μια αύξηση του κατώτατου μισθού δίνει κίνητρα στις επιχειρήσεις για αύξηση του βαθμού μηχανοποίησης και αυτοματοποίησης της παραγωγής.

3. Λόγος κατώτατου προς μέσο ή διάμεσο μισθό.

Τρίτον, μια αύξηση του κατώτατου μισθού, όπως ήδη αναφέραμε, σύμφωνα με το βασικό «ορθόδοξο» υπόδειγμα οδηγεί σε υποκατάσταση της ανειδίκευτης εργασίας, κύρια των νέων, με πιο ειδικευμένη εργασία. Με βάση αυτή την άποψη, νέοι οι οποίοι δεν σπουδάζουν θα έχουν αυξημένες πιθανότητες να μην μπορούν να απασχοληθούν, με αποτέλεσμα να μεγεθύνεται ο αριθμός των NEETS⁴ (βλ. Neumark and Wascher, 1995a· Neumark and Wascher, 1995b· Neumark and W. Wascher, 2003). Κατά την άποψή μας η συσχέτιση της απασχόλησης των νέων, του χρόνου εκπαίδευσης και του κατώτατου μισθού κατ' αυτόν τον τρόπο εμφανίζεται ιδιαίτερα απλοποιημένη και έχει ισχύ μόνο υπό ειδικές περιπτώσεις, όπως αυτές των ΗΠΑ. Μια σειρά από ιδιαίτερα χαρακτηριστικά, για παράδειγμα η φύση του συστήματος ανώτατης εκπαίδευσης (κυρίως δημόσιο ή κυρίως ιδιωτικό), η δυνατότητα πρόσβασης σε αυτό, καθώς και κοινωνικοί παράγοντες που σχετίζονται με το status που προσδίδει η ανώτατη εκπαίδευση είναι σημαντικό να λαμβάνονται υπόψη. Πιο συγκεκριμένα, θεωρούμε ατυχή την άμεση συσχέτιση της επιλογής ανάμεσα στην ανώτατη εκπαίδευση και την εργασία, καθώς η πρώτη επιλογή σχετίζεται με την προσδοκία μισθού σημαντικά υψηλότερου του κατώτατου. Με άλλα λόγια, η επιλογή αυτή δεν μπορεί να εξηγηθεί επαρκώς παρά στο πλαίσιο ενός γενικότερου σχήματος που εξηγεί την απόκτηση δεξιοτήτων στο σύνολο της ζωής του ατόμου, δηλαδή στο πλαίσιο ενός υποδείγματος ανθρώπινου κεφαλαίου (human capital), καθώς και λαμβάνοντας υπόψη τα ιδιαίτερα κοινωνικά χαρακτηριστικά τα οποία σχετίζονται με την επιλογή για λήψη ανώτατης μόρφωσης. Επιπλέον, θέλουμε να τονίσουμε τα γνωστά προβλήματα που παρουσιάζουν οι μεταβλητές που προσεγγίζουν (prox) την εκπαιδευτική διαδικασία και τις δυσκολίες μέτρησης που εμφανίζουν συστηματικά.

Συνοψίζοντας τη νεότερη βιβλιογραφία, οι Neumark and Wascher (2006: 123) σημειώνουν ότι, παρά τις επιμέρους διαφοροποιήσεις, τα αποτελέσματα φαίνονται τελικά να ενισχύουν τις παλαιότερες εκτιμήσεις σχετικά με την ανταγωνιστική λειτουργία της αγοράς εργασίας στα κατώτερα εισοδηματικά κλιμάκια, και συνεπώς επιβεβαιώνουν την άποψη ότι η θεσμοθέτηση ενός κατώτατου μισθού έχει αρνητική επίπτωση στο ύψος της απασχόλησης των νέων. Έχει σημασία να τονίσουμε ότι οι συγγραφείς θεωρούν ότι αυτή η γενικού χαρακτήρα τοποθέτηση δεν μπορεί να αποτελεί πανάκεια για την άσκηση πολιτικής, καθώς δεν λαμβάνει υπόψη την επίπτωση του κατώτατου μισθού σε ζητήματα όπως ο περιορισμός της ανισότητας, η συσσώρευση ανθρώπινου κεφαλαίου (human capital) κ.ά.

4. Νέοι που δεν εργάζονται ούτε σπουδάζουν.

04 Εξελίξεις στους κατώτατους μισθούς στην Ελλάδα και στην ΕΕ

4.1 Εισαγωγή

Η νομοθετική διασφάλιση ενός κατώτατου μισθού για τους εργαζομένους αποτέλεσε στο παρελθόν και αποτελεί και σήμερα μια από τις βασικές διεκδικήσεις του συνδικαλιστικού κινήματος στην Ελλάδα και παγκόσμια. Σύμφωνα με τον ILO (2014) 52 χώρες σε όλο τον κόσμο έχουν επικυρώσει τη Σύμβαση Νο 131 για τον κατώτατο μισθό. Ειδικότερα, στην ΕΕ των 28 κρατών μόνον 6, και συγκεκριμένα οι σκανδιναβικές χώρες (Δανία, Σουηδία, Φινλανδία), καθώς και η Αυστρία, η Ιταλία και η Κύπρος, δεν έχουν προχωρήσει στη θέσπιση ενός εθνικού κατώτατου μισθού. Παρ' όλα αυτά και σε αυτές τις χώρες κάποιες κλαδικές ή ομοιοεπαγγελματικές συμβάσεις έχουν χαρακτήρα εθνικού κατώτατου μισθού. Σημειώνουμε ότι η Γερμανία, χώρα η οποία μέχρι το 2015 δεν είχε προχωρήσει στη θέσπιση εθνικού κατώτατου μισθού, προχώρησε πρόσφατα και αυτή σε αντίστοιχη ρύθμιση.

Ενώ μπορούμε με σχετικά μεγάλη βεβαιότητα να υποστηρίξουμε ότι η ύπαρξη ενός κατώτατου μισθού αποτελεί γενικό κεκτημένο σχεδόν σε όλες τις ανεπτυγμένες οικονομίες του κόσμου το γεγονός αυτό υποκρύπτει σημαντικές διαφοροποιήσεις στον τρόπο με τον οποίο ο κατώτατος μισθός λειτουργεί σε κάθε οικονομία ξεχωριστά. Πιο συγκεκριμένα, με βάση έκθεση του ETUI των Rycx and Kampelmann (2012) μπορούμε να διακρίνουμε δύο γενικές τυπολογίες σε σχέση με τον κατώτατο μισθό. Ο πρώτος τύπος (Α) αφορά χώρες στις οποίες ο κατώτατος μισθός εφαρμόζεται με σχετικά ενιαίο τρόπο, χωρίς ιδιαίτερες διαφοροποιήσεις κατά κλάδο, ομάδα επαγγελματιών, ηλικία, ή γεωγραφική περιφέρεια. Κατά συνέπεια, στις χώρες αυτές παρατηρούμε μια ξεκάθαρη τομή στην κατανομή εισοδήματος, καθώς στην πράξη απαγορεύεται να εργάζεται κάποιος ως μισθωτός λαμβάνοντας εισόδημα κάτω του δοσμένου κατώτατου μισθού. Από την άλλη, ο δεύτερος τύπος (Β) αφορά χώρες στις οποίες, παρ' ότι υπάρχει καθορισμένος κατώτατος μισθός, αυτός διαφοροποιείται σε σχέση με τα κριτήρια που

μόλις αναφέραμε. Πιο συγκεκριμένα, σε αυτόν τον τύπο διακρίνουμε διαφορετικούς κατώτατους μισθούς ανά ηλικιακή κατηγορία, ομάδες επαγγελματιών, γεωγραφική περιφέρεια κτλ. Συνεπώς, στις χώρες που εφαρμόζουν αυτή την τυπολογία κατώτατου μισθού η εισοδηματική κατανομή των μισθωτών δεν έχει ένα συγκεκριμένο ελάχιστο κατώφλι. Σημειώνουμε ότι στην πράξη πέραν αυτών των δύο καθαρών τυπολογιών παρατηρούμε ένα ενδιάμεσο σύστημα, στο οποίο κάποιες ομάδες εργαζομένων λαμβάνουν έναν σταθερό κατώτατο μισθό, ενώ άλλες έναν διαφοροποιημένο κατώτατο μισθό. Με βάση την παραπάνω διάκριση, βλέπουμε ότι οι σκανδιναβικές χώρες έχουν υιοθετήσει ένα σύστημα πολλών διαφορετικών κατώτατων μισθών, η Βρετανία, η Ιρλανδία καθώς και οι χώρες της ανατολικής και της κεντρικής Ευρώπης έχουν υιοθετήσει ένα σύστημα που προσεγγίζει περισσότερο τον Τύπο Α, ενώ τέλος οι χώρες της δυτικής και μεσογειακής Ευρώπης έχουν υιοθετήσει μεικτά συστήματα.

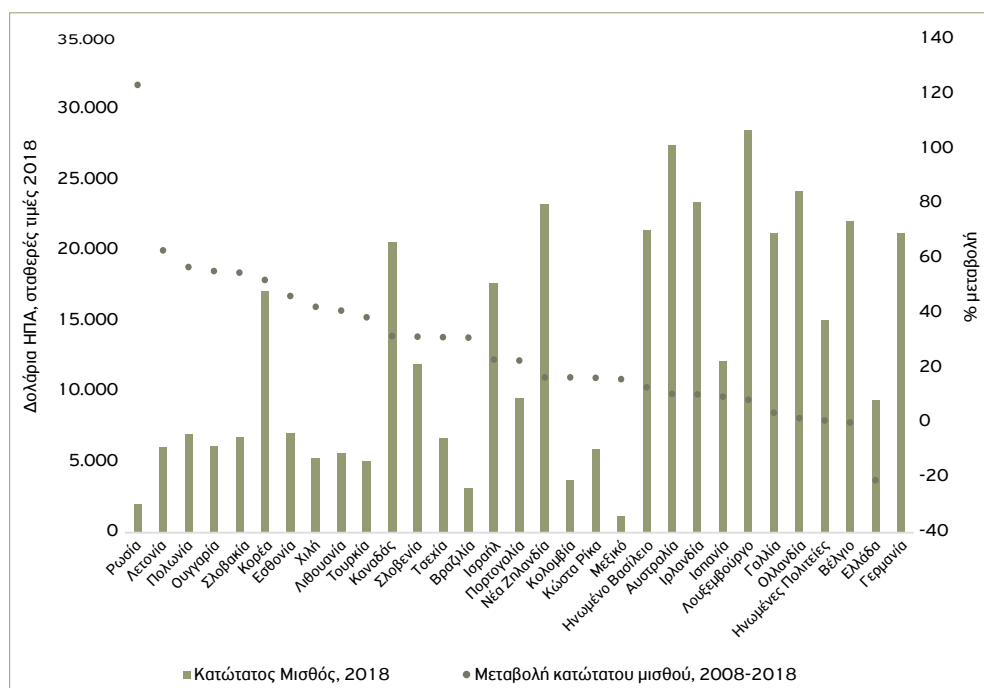
4.2 Κατώτατος μισθός

Στο Διάγραμμα 5 παρουσιάζουμε το ύψος του εθνικού κατώτατου μισθού έτσι όπως είχε διαμορφωθεί για το έτος 2018 σε σταθερά δολάρια ΗΠΑ στην ισοτιμία των εθνικών νομισμάτων με το δολάριο για το έτος 2018. Παρατηρούμε ότι η χώρα με τον υψηλότερο κατώτατο μισθό από τις χώρες του OECD είναι το Λουξεμβούργο, ενώ η χώρα με τον χαμηλότερο είναι το Μεξικό. Σημειώνουμε επίσης ότι η διαφοροποίηση ως προς το απόλυτο ύψος είναι σημαντική, καθώς ο κατώτατος μισθός στο Μεξικό είναι 24 φορές μικρότερος από αυτόν στο Λουξεμβούργο. Αντίστοιχα, περιορίζοντας το δείγμα μόνο σε χώρες εντός της Ευρωπαϊκής Ένωσης, παρατηρούμε ότι η απόκλιση μειώνεται, αλλά παραμένει σημαντική καθώς ο κατώτατος μισθός στη Λιθουανία είναι 5 φορές μικρότερος από αυτόν στο Λουξεμβούργο. Μια δεύτερη πλευρά την οποία θέλουμε να φωτίσουμε στο ίδιο διάγραμμα αφορά τις εξελίξεις στο ύψος του κατώτατου μισθού κατά την περίοδο 2008-2018. Πιο συγκεκριμένα, θέλουμε να σημειώσουμε την επίπτωση που είχε η παρούσα παγκόσμια οικονομική κρίση στους κατώτατους μισθούς παγκοσμίως.

Με βάση τα δεδομένα που διαθέτουμε για τις χώρες μέλη του OECD, παρατηρούμε ότι μια πρώτη ομάδα χωρών, που αποτελείται από τη Γερμανία, την Κορέα και τον Καναδά, εμφανίζει σημαντικές αυξήσεις στον κατώτατο μισθό, καθώς η Γερμανία εισάγει το σύστημα του κατώτατου μισθού για πρώτη φορά κατά την περίοδο αυτή, ενώ η Κορέα και ο Καναδάς εμφανίζουν αυξήσεις 52% και 32% αντίστοιχα. Μια δεύτερη ομάδα χωρών με σημαντικές αυξήσεις στον κατώτατο μισθό είναι αυτή των χωρών με χαμηλότερο κατά κεφαλήν ΑΕΠ (π.χ. Πορτογαλία, Τουρκία, Σλοβακία, Πολωνία,

κτλ.). Τέλος, οι χώρες της ευρωπαϊκής περιφέρειας, στις οποίες οι παγκόσμια κρίση εκφράστηκε με ιδιαίτερα έντονο τρόπο και ως κρίση χρέους, συγκεκριμένα η Ελλάδα, η Ισπανία και η Ιρλανδία, εμφανίζουν στασιμότητα ή και μείωση, όπως στην περίπτωση της Ελλάδας. Σημειώνουμε ότι η μείωση, του κατώτατου μισθού στην περίπτωση της Ελλάδας κατά 21% είναι εντελώς ιδιαίτερη περίπτωση, καθώς παρόμοια μείωση δεν εμφανίζεται σε καμία άλλη χώρα κατά την αντίστοιχη περίοδο.

Διάγραμμα 5: Κατώτατος μισθός στις χώρες του OECD για το έτος 2018 και μεταβολές σε σχέση με το 2008

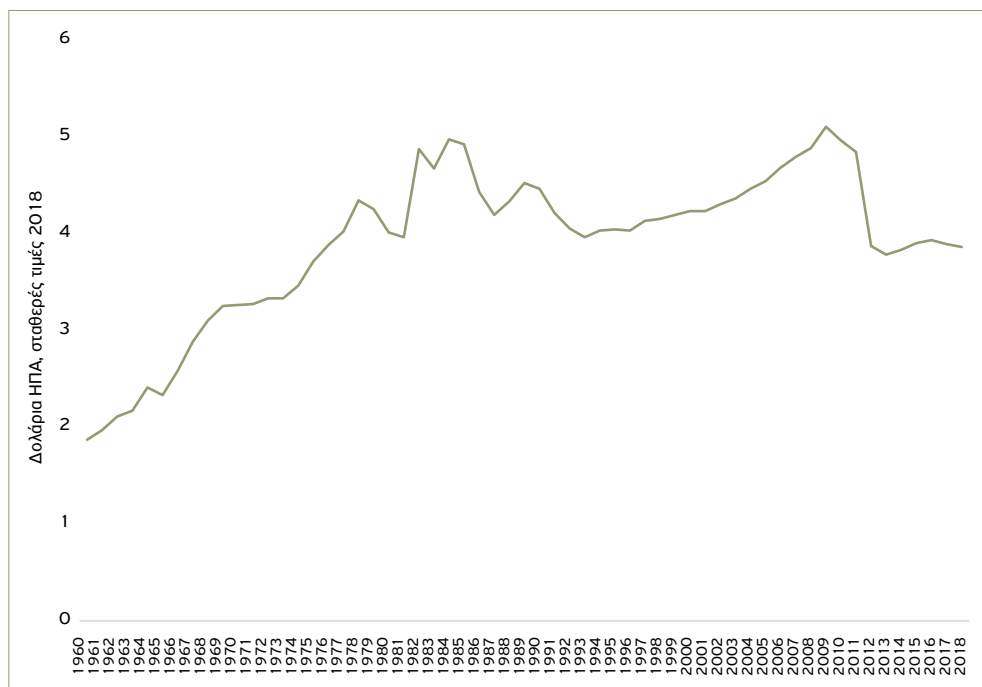


Πηγή: OECD, real minimum wage, in 2014 constant prices at 2014 USD PPPs

Εξετάζοντας την ιστορική εξέλιξη του πραγματικού κατώτατου ωριαίου μισθού στην περίπτωση της ελληνικής οικονομίας στο Διάγραμμα 6, μπορούμε να διακρίνουμε τέσσερις διακριτές περιόδους. Η πρώτη διαρκεί από το 1960, έτος κατά το οποίο ξεκινούν τα δεδομένα μας, και διαρκεί έως το 1984. Κατά την περίοδο αυτή ο ωριαίος κατώτατος μισθός αυξάνεται από 1,9 δολάρια ΗΠΑ (σε σταθερές τιμές 2018) σε 5 δολάρια, δηλαδή αύξηση 166%. Η δεύτερη περίοδος διαρκεί από το 1985 έως το 1993, στην οποία ο κατώτατος ωριαίος μισθός υποχωρεί στα 4 δολάρια ή κατά 20%.

Η τρίτη περίοδος διαρκεί από το 1994 έως το 2009. Στο τέλος της περιόδου αυτής ο κατώτατος ωριαίος μισθός βρίσκεται στα 5,1 δολάρια, αυξημένος κατά 27% σε σχέση με την προηγούμενη περίοδο. Τέλος, η τέταρτη περίοδος ξεκινάει από το 2009 και συνεχίζεται ως το 2018, όπου ο κατώτατος ωριαίος μισθός βρίσκεται στα 3,9 δολάρια, δηλαδή μειωμένος κατά 22% σε σχέση με την προηγούμενη περίοδο.

Διάγραμμα 6: Πραγματικός ωριαίος κατώτατος μισθός (Ελλάδα)



Πηγή: OECD, real minimum wage, in 2018 constant USD

Συμπερασματικά, παρατηρούμε ότι ο πραγματικός ωριαίος κατώτατος μισθός κατά την περίοδο 1978-2014 μεταβάλλεται γύρω από ένα μέσο επίπεδο με τιμή τα 4,3 δολάρια ΗΠΑ. Ειδικότερα, θα μπορούσαμε να ισχυριστούμε ότι, πέρα από τις παροδικές αυξήσεις ή μειώσεις, δεν διακρίνουμε κάποια μακροπρόθεσμη τάση αύξησης ή μείωσης του πραγματικού ωριαίου κατώτατου μισθού κατά την περίοδο 1978-2014, και συνεπώς μπορούμε να ισχυριστούμε ότι σε γενικές γραμμές ο κατώτατος μισθός σε πραγματικούς όρους έχει μείνει σταθερός από την περίοδο κατά την οποία η Ελλάδα συνδέθηκε με την τότε ΕΟΚ, νυν ΕΕ.

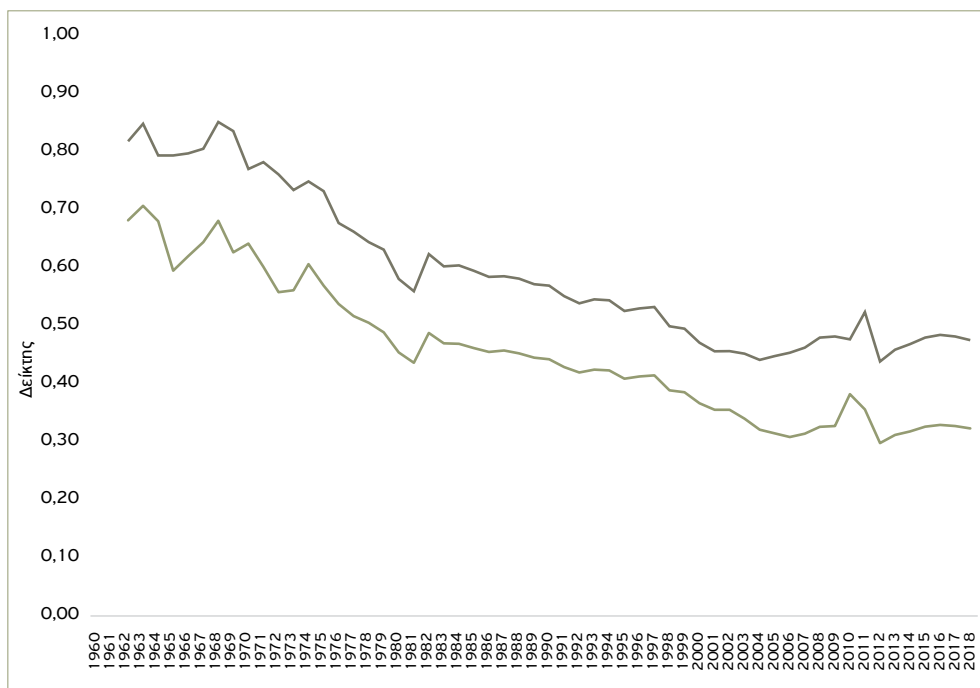
4.3 Κατανομή εισοδήματος

Η κατανομή των καθαρών αμοιβών των μισθωτών, συμπεριλαμβανομένων και των πρόσθετων αμοιβών, αποτελεί κρίσιμο μέγεθος για τον βαθμό επίπτωσης του κατώτατου μισθού στην αγοραστική ικανότητα των μισθωτών.

Στο Διάγραμμα 7 παρουσιάζουμε τον δείκτη Kaitz, ο οποίος εμφανίζει τη σχέση του κατώτατου με τον μέσο ή τον διάμεσο μισθό. Μια υψηλή τιμή του δείκτη Kaitz αποτελεί ένδειξη ότι σημαντικές μερίδες εργαζομένων λαμβάνουν τον κατώτατο ή κοντά στον κατώτατο μισθό, και συνεπώς μια μεταβολή του κατώτατου μισθού έχει σημαντική επίπτωση τόσο στην κατανομή εισοδήματος όσο και στην απασχόληση και την ανεργία. Αντίθετα, μια χαμηλή τιμή του δείκτη Kaitz αποτελεί ένδειξη ότι ο κατώτατος μισθός έχει μικρότερη επίπτωση στην αγορά εργασίας. Συνεπώς, στην περίπτωση που ο δείκτης Kaitz βρίσκεται κοντά στη μονάδα, τότε η κατανομή των εισοδημάτων είναι εξισωτική, με τα χαμηλότερα και τα υψηλότερα εισοδήματα να μην εμφανίζουν σημαντικές αποκλίσεις για τους περισσότερους εργαζομένους, και συνεπώς το σύνολο των εργαζομένων να λαμβάνει σε γενικές γραμμές χαμηλούς μισθούς. Αντίθετα, στην περίπτωση που ο δείκτης Kaitz βρίσκεται κοντά στο μηδέν, η εισοδηματική κατανομή είναι ιδιαίτερα άνιση, με αποτέλεσμα ένα μέρος των εργαζομένων να λαμβάνει ιδιαίτερα χαμηλούς μισθούς. Ειδικότερα, έχοντας ως δεδομένο ότι ο τυπικός ορισμός της (σχετικής) φτώχειας είναι το 60% της διαμέσου του εισοδήματος, τότε τιμές του δείκτη Kaitz κάτω από 0,6 υποδηλώνουν ότι οι μισθωτοί που λαμβάνουν τον κατώτατο μισθό εμφανίζονται ως «εργαζόμενοι φτωχοί», καθώς λαμβάνουν μισθό που δεν τους επιτρέπει να ανέλθουν πάνω από το όριο της φτώχειας.

Εξετάζοντας την εξέλιξη του δείκτη αυτού για την ελληνική οικονομία, παρατηρούμε την ύπαρξη μιας μακροχρόνιας τάσης υποχώρησης, τόσο στον μέσο όσο και στον διάμεσο δείκτη, έως και τα μέσα της δεκαετίας του 2000. Παρατηρούμε, δηλαδή, μια συστηματική απομάκρυνση του κατώτατου από τον μέσο ή διάμεσο μισθό, γεγονός που υποδεικνύει μια σταθερή μετατόπιση της κατανομής των μισθών σε ανώτερα επίπεδα με ταχύτερο τρόπο από την αύξηση του κατώτατου μισθού. Παρελκόμενο αυτής της τάσης είναι το γεγονός ότι από τα μέσα της δεκαετίας του 1990 και ύστερα οι εργαζόμενοι οι οποίοι λαμβάνουν τον κατώτατο μισθό εμφανίζονται ως «εργαζόμενοι φτωχοί», καθώς λαμβάνουν μισθό κάτω από το 60% της διαμέσου. Σημαντικό επίσης στοιχείο αποτελεί το γεγονός ότι η γενική τάση υποχώρησης του δείκτη Kaitz ανακόπτεται στα μέσα της δεκαετίας του 2000, ενώ στη συνέχεια παρατηρούμε αντιστροφή της τάσης. Συμπερασματικά, μπορούμε να ισχυριστούμε ότι κατά τα τελευταία χρόνια ο καθορισμός του ύψους του κατώτατου μισθού γίνεται πιο σημαντικός ως μέγεθος, με σημαντικές επιπτώσεις στην απασχόληση και στην ελληνική οικονομία γενικότερα.

Διάγραμμα 7: Δείκτης Kaitz



Πηγή: OECD, Minimum relative to average wages of full-time workers

Η γενική αποτίμηση της σχέσης ανάμεσα στον κατώτατο και τον μέσο ή διάμεσο μισθό αποτελεί, όπως ήδη αναφέραμε, ένα χρήσιμο εμπειρικό εργαλείο για τον βαθμό επίπτωσης του κατώτατου μισθού στην αγοραστική ικανότητα των εργαζομένων, όμως η φύση του μέτρου δημιουργεί μια σειρά από ζητήματα. Πρώτον, το μέτρο αυτό επικεντρώνει στη σχετική απόσταση ανάμεσα στον κατώτατο και τον μέσο ή διάμεσο μισθό, και έτσι δεν μας ενημερώνει για το απόλυτο ύψος του κατώτατου μισθού. Δεύτερον, το μέτρο αυτό, όπως συχνά χρησιμοποιείται, αφορά το σύνολο της οικονομίας, και έτσι δεν κάνει διάκριση ανάμεσα σε εργαζομένους σε διαφορετικούς κλάδους οικονομικής δραστηριότητας, επαγγέλματα, γεωγραφική περιφέρεια, εργασιακή σχέση ή φύλο. Με άλλα λόγια, έχοντας ως στόχο τη διερεύνηση της επίπτωσης του κατώτατου μισθού στην κατανομή των εισοδημάτων, είναι χρήσιμο να προχωρήσουμε σε μια πιο αναλυτική περιγραφή της εισοδηματικής κατανομής των μισθωτών.

Στη συνέχεια εξετάζουμε τη μεταβολή της κατανομής των εισοδημάτων των μισθωτών ανάμεσα στα έτη 2010 και 2014. Γνωρίζοντας ότι κατά το 2010 ο κατώ-

τατος μεικτός μισθός ανήλθε σε 862,82 ευρώ (σε δωδεκάμηνη βάση), δηλαδή σε 729 ευρώ καθαρά, και παρατηρώντας την εισοδηματική κατανομή για το ίδιο έτος, διαπιστώνουμε ότι περίπου το 15% των μισθωτών λάμβανε μισθό πολύ κοντά ή χαμηλότερο από τον κατώτατο μισθό. Αντίστοιχα, το 2014 ο κατώτατος μεικτός μισθός ανήλθε σε 683,76 ευρώ, δηλαδή σε 577 ευρώ καθαρά, ενώ το ποσοστό των μισθωτών που λάμβανε μισθό πολύ κοντά ή χαμηλότερο από τον κατώτατο μισθό αυξήθηκε σε 25%. Με άλλα λόγια, παρά το γεγονός ότι ο κατώτατος μισθός μειώθηκε, το ποσοστό των εργαζομένων που λαμβάνει αυτόν ή μικρότερο μισθό αυξήθηκε σημαντικά σε πολύ σύντομο χρονικό διάστημα. Σημειώνουμε ότι τα μεγέθη τα οποία αναφέραμε έως τώρα αφορούν το σύνολο των μισθωτών, και συνεπώς δεν είναι κατάλληλα για ακριβέστερη αποτίμηση της κατάστασης. Κάνοντας διάκριση ανάμεσα σε εργαζομένους στον δημόσιο και τον ιδιωτικό τομέα, διαπιστώνουμε ότι ο μέσος μισθός το 2010 στον δημόσιο τομέα ανήλθε σε 1.271,56 ευρώ και στον ιδιωτικό σε 954,46 ευρώ, ενώ το 2014 τα αντίστοιχα μεγέθη ήταν 1.038,02 και 779,21 ευρώ. Επικεντρώνοντας στην κατανομή εισοδημάτων εργαζομένων του ιδιωτικού τομέα, παρατηρούμε ότι κατά το 2010 περίπου το 20% των εργαζομένων λάμβανε μισθό κοντά ή κάτω από τον βασικό μισθό, ενώ το 2014 το αντίστοιχο ποσοστό ήταν 35%. Τα στοιχεία αυτά υποδηλώνουν μια δραματική αύξηση των εργαζομένων που εξαρτώνται για τη διαβίωσή τους από τον κατώτατο μισθό κατά τα τελευταία έτη και αυτό παρά τη δραματική μείωσή του με διοικητική απόφαση. Σημειώνουμε ότι, αν ο κατώτατος μισθός είχε παραμείνει στα επίπεδα του 2010, το ποσοστό των μισθωτών του ιδιωτικού τομέα που θα λάμβανε αυτόν ή και ακόμα κατώτερες αποδοχές κατά το 2014 θα ανερχόταν σε περίπου 50%. Προφανώς, η κατάσταση γίνεται δραματικότερη αν επικεντρώσουμε στις γυναίκες, στους νέους ή στους εργαζομένους με μερική απασχόληση. Συμπερασματικά, ο κατώτατος μισθός κατά την περίοδο της τρέχουσας οικονομικής κρίσης στην Ελλάδα αφορά ένα πολύ σημαντικό τμήμα των εργαζομένων και αυτό παρά τη δραματική μείωση του με διοικητική απόφαση. Η γενική τάση συνέχισης της μείωσης των μέσων μισθών στον ιδιωτικό τομέα και διατήρησης του κατώτατου μισθού στα 683 μεικτά σηματοδοτεί με αδυσώπητο τρόπο τη σημασία του κατώτατου μισθού για τη διαβίωση της πλειονότητας των εργαζομένων.

05 Εμπειρική διερεύνηση

Με βάση τα όσα έχουμε αναφέρει έως τώρα, διαπιστώνουμε ότι η εισαγωγή ενός εθνικού κατώτατου μισθού θεωρητικά εξασφαλίζει τρεις βασικές επιδιώξεις. Πρώτον, μειώνει τη συνολική ανισοκατανομή του εισοδήματος, περιορίζοντας έτσι τις κοινωνικές ανισότητες. Δεύτερον, βελτιώνει τις συνθήκες διαβίωσης των εργαζομένων που βρίσκονται στο κάτω όριο της κατανομής εισοδήματος. Τρίτον, σε ειδικές περιπτώσεις μπορεί να οδηγήσει ακόμα και σε άνοδο της απασχόλησης μέσω των μακροοικονομικών επιπτώσεων στη ζήτηση. Εδώ θα επιδιώξουμε να παρουσιάσουμε στατιστικά και οικονομετρικά δεδομένα τα οποία θα πραγματεύονται τις τρεις αυτές υποθέσεις στην περίπτωση της Ελλάδας κατά έτη 2010 και 2015. Αναλυτικότερα, θα επιδιώξουμε να ελέγξουμε αν η εφαρμογή ενός κατώτατου μισθού σε εθνικό επίπεδο έχει επίπτωση: α) στην κατανομή του εισοδήματος, β) στη φτώχεια και γ) στην απασχόληση. Η επιλογή των συγκεκριμένων ετών έχει ως στόχο να εξετάσει την επίδραση του κατώτατου μισθού κατά τα έτη της κρίσης στην ελληνική οικονομία.

5.1 Ποιοι λαμβάνουν τον κατώτατο μισθό

Ο κατώτατος μισθός στην περίπτωση της Ελλάδας υπολογίζεται για κάθε κατηγορία εργαζομένων με βάση τρία χαρακτηριστικά του εργαζομένου: την απόλυτη ηλικία (άνω ή έως 25 ετών), τα χρόνια προϋπηρεσίας (τριετίες) και την οικογενειακή κατάσταση (έγγαμος ή άγαμος), ενώ επιπλέον υπάρχει διάκριση ανάμεσα σε υπαλλήλους και εργατοτεχνίτες. Επιπλέον αυτών των επιδομάτων που έχουν άμεση και καθολική επίδραση στη διαμόρφωση του κατώτατου μισθού πρέπει να σημειώσουμε την ύπαρξη και άλλων επιδομάτων, κυρίως αυτών που αφορούν τον αριθμό των τέκνων, το επίπεδο των σπουδών, καθώς και το επίδομα ανθυγιεινής εργασίας. Με άλλα λόγια, παρατηρούμε την ύπαρξη ενός ιδιαίτερα πολύπλοκου συστήματος Τύπου Β σύμφωνα με τη μεθοδολογία των Rycx and Kampelmann (2012).

Σημειώνουμε ότι από τον Φεβρουάριο του 2012 ο κατώτατος μισθός μειώθηκε με νομοθετική παρέμβαση κατά 22% για τους εργαζομένους άνω των 25 ετών και κατά 32% για τους εργαζομένους έως 25 ετών. Οι μεταβολές αυτές υπολογίζονται σε σχέση με τα όρια κατώτατου μισθού έτσι όπως ίσχυαν από τον Ιανουάριο του 2012 και προβλέπονταν από την Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας για τα έτη 2010-2012.

Ειδικότερα, για τους υπαλλήλους (Πίνακας 1) ο βασικός μεικτός μηνιαίος μισθός από το 2012 ανερχόταν σε 586,08 ευρώ για τους εργαζομένους άνω των 25 και σε 510,95 για τους εργαζομένους έως των 25⁵. Στη συνέχεια υπολογίζουμε τα επιδόματα τριετίας, τα οποία αύξαναν τον βασικό μισθό κατά 10% έκαστο. Για τις ηλικίες τις μεγαλύτερες των 25 ετών εμφανίζονταν τρία επιδόματα τριετίας (στο τρίτο, στο έκτο και στο ένατο έτος από την έναρξη του εργασιακού βίου), τα οποία σωρευτικά ισοδυναμούσαν με αύξηση 30% επί του βασικού μισθού. Για τις ηλικίες τις μικρότερες των 25 ετών προβλεπόταν ένα επίδομα τριετίας. Πλέον του επιδόματος τριετίας προβλεπόταν επίδομα γάμου, το οποίο αύξανε τον βασικό μισθό κατά 10% άπαξ. Συνεπώς, έγγαμος άνω των 25 ετών με 9 συμπληρωμένα έτη προϋπηρεσίας λάμβανε μεικτό μηνιαίο μισθό αυξημένο κατά 40% σε σχέση με τον βασικό μισθό.

Πίνακας 1: Κατώτατος μισθός, υπάλληλοι (Ελλάδα)

Περίοδος		14μνηνο				
Χρόνια προϋπηρεσίας	Ηλικία	Μεικτός μισθός	Επίδομα τριετίας	Επίδομα γάμου	Σύνολο αγάμων	Σύνολο εγγάμων
0-3	>25	586,08	0	58,61	586,08	644,69
3-6	>25	586,08	58,61	58,61	644,69	703,3
6-9	>25	586,08	117,22	58,61	703,3	761,91
9+	>25	586,08	175,82	58,61	761,9	820,51
0-3	<25	510,95	0	51,1	510,95	562,05
3+	<25	510,95	51,1	51,1	562,05	613,15

Πηγή: Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας, σύμφωνα με τον Νόμο 4046/2012, την ΠΤΣ 6/28-2-2012 και την ερμηνευτική εγκύκλιο 4601/304/12-3-2012

Αντίστοιχα, για τους εργατοτεχνίτες (Πίνακας 2) το μεικτό μηνιαίο ημερομίσθιο από το 2012 ανερχόταν σε 26,18 ευρώ για τους εργαζομένους άνω των 25 ετών και

5. Σημειώνουμε ότι οι μισθοί αυτοί αναφέρονται σε 14μνηνη ετήσια βάση.

σε 22,83 για τους εργαζομένους έως 25 ετών. Για τους εργατοτεχνίτες άνω των 25 ετών προβλέπονταν 6 τριετίες, ενώ για τους έως 25 ετών προβλέπονταν 2 τριετίες, με κάθε τριετία να αυξάνει τον βασικό μισθό κατά 5%. Συνεπώς, στην πλήρη μισθολογική ωρίμανση οι εργατοτεχνίτες λάμβαναν αύξηση 30% επί του βασικού μισθού, όμοια με τους υπαλλήλους αλλά στον διπλάσιο χρόνο. Επίσης, αντίστοιχα με τους υπαλλήλους, πλέον του επιδόματος τριετίας προβλεπόταν επίδομα γάμου, το οποίο αύξανε τον βασικό μισθό κατά 10% άπαξ. Συνεπώς, έγγαμος άνω των 25 ετών με 18 συμπληρωμένα έτη προϋπηρεσίας λάμβανε μεικτό μηνιαίο μισθό αυξημένο κατά 40% σε σχέση με τον βασικό μισθό.

Εξετάζοντας τα μικροδεδομένα της βάσης EU SILC για το 2015, μπορούμε να εξαγάγουμε μια σειρά από συμπεράσματα σχετικά με τη δομή του ακαθάριστου εισοδήματος. Πριν ξεκινήσουμε, σημειώνουμε ότι τα στοιχεία τα οποία παρουσιάζουμε αναφέρονται στο ωρομίσθιο. Με άλλα λόγια, μετατρέπουμε τους μηνιαίους μισθούς όπως αυτοί παρουσιάζονται από την EU SILC σε ωριαίους διαιρώντας με τις ώρες πραγματοποιημένης εργασίας που αναφέρουν εργαζόμενοι και συγκρίνουμε το ποσό αυτό με τον κατώτατο ωριαίο μισθό.

Πίνακας 2: Κατώτατος μισθός, εργατοτεχνίτες (Ελλάδα)

Περίοδος		14μνηο				
Χρόνια προϋπηρεσίας	Ηλικία	Μεικτός μισθός	Επίδομα τριετίας	Επίδομα γάμου	Σύνολο αγάμων	Σύνολο εγγάμων
0-3	>25	26,18	0	2,62	26,18	28,8
3-6	>25	26,18	1,31	2,62	27,49	30,11
6-9	>25	26,18	2,62	2,62	28,8	31,42
9-12	>25	26,18	3,93	2,62	30,11	32,73
12-15	>25	26,18	5,242	2,62	31,42	34,04
15-18	>25	26,18	6,55	2,62	32,73	35,35
18+	>25	26,18	7,85	2,62	34,03	36,65
0-3	<25	22,83	0	2,28	22,83	25,11
3-6	<25	22,83	1,14	2,28	23,97	26,25
6+	<25	22,83	2,28	2,28	25,11	27,39

Πηγή: Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας, σύμφωνα με τον Νόμο 4046/2012, την ΠΤΣ 6/28-2-2012 και την ερμηνευτική εγκύκλιο 4601/304/12-3-2012

Το πρώτο συμπέρασμα είναι ότι δεν παρατηρούμε συγκεντρώσεις παρατηρήσεων στα απόλυτα επίπεδα τα οποία καθορίζονται από τον κατώτατο μισθό. Έχοντας ως δεδομένη την ύπαρξη διαφόρων προβλημάτων στη συγκέντρωση των δεδομένων, προχωρούμε σε μια ελάφρυνση του κριτηρίου μας θέτοντας ως στόχο την ύπαρξη αποκλίσεων από το επίπεδο του ωριαίου κατώτατου μισθού έως 0,5 ευρώ. Με το νέο αυτό κριτήριο διαπιστώνουμε ότι το 19,16% των εργαζομένων λαμβάνει μισθό κοντά στον κατώτατο, όπως αυτός διαμορφώνεται για δεδομένη οικογενειακή κατάσταση και έτη εργασίας. Ίσως, όμως, πιο σημαντικό είναι το γεγονός ότι το 35,45% των εργαζομένων λαμβάνει μισθό χαμηλότερο από τον κατώτατο. Πιο συγκεκριμένα, μισθό χαμηλότερο από τον κατώτατο λαμβάνει το 34,70% των εργαζομένων με πλήρη απασχόληση και το 42,13% των εργαζομένων με μερική απασχόληση. Τα στοιχεία αυτά συνομολογούν την πλήρη κατάρρευση της νομιμότητας στην αγορά εργασίας ως αποτέλεσμα της συνειδητής απορρύθμισης των εργασιακών σχέσεων.

Κάνοντας χρήση των μικροδεδομένων της βάσης EU SILC για το 2015, προχωρούμε στην οικονομετρική διερεύνηση των χαρακτηριστικών των ατόμων που λαμβάνουν μισθό κοντά στον κατώτατο, κατά τον τρόπο που ορίσαμε προηγούμενα. Στο υπόδειγμά μας ακολουθούμε τη μεθοδολογία των Rycx and Kampelmann (2012), την οποία επεκτείνουμε κάνοντας χρήση της δομής των δεδομένων μας ως πάνελ. Πιο συγκεκριμένα, διαμορφώνουμε ένα υπόδειγμα πάνελ λογιστικής παλινδρόμησης με διαστρωματική (cross sectional) μεταβλητή τις τριετίες που έχει συμπληρώσει στην εργασία ο εργαζόμενος⁶ και με εξαρτημένη μεταβλητή μια ψευδομεταβλητή η οποία λαμβάνει την τιμή 1 όταν ο εργαζόμενος λαμβάνει ωριαίο μισθό με απόκλιση έως 0,5 ευρώ από το ύψος του κατώτατου ωριαίου μισθού που αναλογεί στην ηλικία, την οικογενειακή κατάσταση και τα έτη προϋπηρεσίας, και τιμή 0 σε αντίθετη περίπτωση. Με άλλα λόγια, ομαδοποιούμε τους εργαζομένους με βάση την τριετία εργασίας που βρίσκονται έτσι ώστε να απομονώσουμε και να ελέγξουμε την επίδραση που έχει η προϋπηρεσία (tenure) στο ύψος του μισθού και στη σχέση αυτού με τον κατώτατο μισθό. Η πρακτική αυτή κατά τη γνώμη μας πέρα από δικαιολογημένη είναι και απαραίτητη, καθώς σε μεγάλο βαθμό η επίδραση των τριετιών στη διαμόρφωση του κατώτατου μισθού μετατρέπει αυτόν σε ένα είδος γενικού μισθολογίου το οποίο επηρεάζει με καθοριστικό τρόπο συνολικά τη δομή του εισοδήματος.

Ως ανεξάρτητες μεταβλητές εμφανίζονται στο υπόδειγμά μας οι ακόλουθες:

- ▶ Μια ψευδομεταβλητή που λαμβάνει την τιμή 1 εάν ο εργαζόμενος δηλώνει τη φύση της εργασίας του ως προσωρινή (κωδικός EU SILC: PL140).

6. Έως την τρίτη τριετία.

- ▶ Μια ψευδομεταβλητή που λαμβάνει την τιμή 1 εάν ο εργαζόμενος δηλώνει εργαζόμενος μερικής απασχόλησης (κωδικός EU SILC: PL031). Σημειώνουμε ότι, με δεδομένο ότι το σύνολο του δείγματος μας αναφέρεται σε απασχολούμενους μισθωτούς, η αντίθετη περίπτωση περιλαμβάνει αποκλειστικά τους μισθωτούς εργαζομένους με πλήρη απασχόληση.
- ▶ Μια ψευδομεταβλητή που λαμβάνει την τιμή 1 εάν ο εργαζόμενος δηλώνει ότι κατά το τελευταίο έτος έχει αλλάξει εργασία (κωδικός EU SILC: PL160).
- ▶ Μια ψευδομεταβλητή που λαμβάνει την τιμή 1 εάν το επάγγελμα του εργαζομένου σχετίζεται με υπαλληλικές λειτουργίες, δηλαδή εάν αναφέρεται στις Μεγάλες Ομάδες Επαγγελμάτων 4 και 5 της ISCO-08 (κωδικός EU SILC: PL051).
- ▶ Μια ψευδομεταβλητή που λαμβάνει την τιμή 1 εάν το επάγγελμα του εργαζομένου αφορά διαδικασίες άμεσα σχετιζόμενες με την παραγωγή, δηλαδή εάν αναφέρεται στις Μεγάλες Ομάδες Επαγγελμάτων 6, 7, 8 ή 9 της ISCO-08 (κωδικός EU SILC: PL051).
- ▶ Μια ψευδομεταβλητή που λαμβάνει την τιμή 1 εάν το άτομο υπό εξέταση είναι γυναίκα (κωδικός EU SILC: PB150).
- ▶ Μια ψευδομεταβλητή που λαμβάνει την τιμή 1 εάν ο εργαζόμενος έχει λάβει μεταλυκειακή εκπαίδευση (κωδικός EU SILC: PE040).
- ▶ Μια ψευδομεταβλητή που λαμβάνει την τιμή 1 εάν ο εργαζόμενος απασχολείται σε επιχείρηση που απασχολεί έως 10 εργαζομένους (κωδικός EU SILC: PL130).
- ▶ Μια ψευδομεταβλητή που λαμβάνει την τιμή 1 εάν ο εργαζόμενος απασχολείται σε επιχείρηση που απασχολεί περισσότερους από 50 εργαζομένους (κωδικός EU SILC: PL130).

Τα αποτελέσματα της πάνελ λογιστικής παλινδρόμησης παρουσιάζονται στον Πίνακα 3, στήλη 1 και συμφωνούν σε μεγάλο βαθμό με αυτά τα οποία παρουσιάζουν οι Rycx and Kampelmann (2012). Πιο συγκεκριμένα:

- ▶ Η προσωρινή απασχόληση φαίνεται να σχετίζεται θετικά με την πιθανότητα ο εργαζόμενος να λαμβάνει μισθό κοντά στον κατώτατο, αλλά η μεταβλητή αυτή δεν είναι στατιστικά σημαντική, και συνεπώς το αποτέλεσμα αυτό δεν μπορεί να θεωρηθεί στατιστικά σημαντικό.
- ▶ Η μερική απασχόληση φαίνεται να σχετίζεται αρνητικά με την πιθανότητα ο εργαζόμενος να λαμβάνει μισθό κοντά στον κατώτατο.
- ▶ Η αλλαγή εργασίας εντός του προηγούμενου έτους φαίνεται να σχετίζεται αρνη-

τικά με την πιθανότητα ο εργαζόμενος να λαμβάνει μισθό κοντά στον κατώτατο, χωρίς όμως το αποτέλεσμα να είναι στατιστικά σημαντικό.

- ▶ Τόσο τα υπαλληλικά όσο και τα επαγγέλματα που σχετίζονται άμεσα με τη φυσική διαδικασία της παραγωγής φαίνεται να σχετίζονται θετικά με την πιθανότητα ο εργαζόμενος να λαμβάνει μισθό κοντά στον κατώτατο.
- ▶ Ως προς το φύλο, οι γυναίκες φαίνονται να σχετίζονται περισσότερο με μισθούς κοντά στον κατώτατο, αλλά το αποτέλεσμα αυτό είναι οριακά στατιστικά σημαντικό.
- ▶ Η απόκτηση μεταδευτεροβάθμιας εκπαίδευσης φαίνεται να σχετίζεται αρνητικά με την πιθανότητα ο εργαζόμενος να λαμβάνει μισθό κοντά στον κατώτατο.
- ▶ Τέλος, οι εργαζόμενοι σε μικρές επιχειρήσεις φαίνεται να σχετίζονται περισσότερο με τη λήψη μισθού κοντά στον κατώτατο σε σχέση με εργαζομένους σε μεγάλες επιχειρήσεις.

Σημειώνουμε ότι στην περίπτωση στην οποία η εξαρτημένη μεταβλητή τροποποιηθεί έτσι ώστε να λαμβάνει τιμή 1 όταν οι εργαζόμενοι λαμβάνουν μισθό χαμηλότερο του κατώτατου, δηλαδή εξετάζοντας τη γενική περίπτωση του χαμηλού μισθού, όλες οι μεταβλητές διατηρούν το πρόσημό τους, με εξαίρεση την αλλαγή επαγγέλματος, και εμφανίζονται ως ιδιαίτερα σημαντικές στατιστικά. Τα αποτελέσματα αυτά παρουσιάζονται στον Πίνακα 3, στήλη 2.

Συμπερασματικά, η προσωρινή απασχόληση, η αλλαγή εργοδότη, τα μη διοικητικά επαγγέλματα, η γυναικεία εργασία και η εργασία σε μικρή επιχείρηση αποτελούν χαρακτηριστικά που κάνουν πιθανή τη λήψη μισθού κοντά στον κατώτατο ή και χαμηλότερου από αυτόν. Αντίθετα, η μερική απασχόληση και η εργασία σε μια μεγάλη επιχείρηση φαίνεται να κάνουν λιγότερο πιθανή τη λήψη μισθού κοντά στον κατώτατο ή χαμηλότερου από αυτόν. Επαναλαμβάνουμε ότι τα αποτελέσματα αυτά συμφωνούν και επιβεβαιώνουν ευρήματα από προηγούμενες μελέτες για άλλες χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης.

Πίνακας 3: Λογιστική παλινδρόμηση

	(1)	(2)
Προσωρινή απασχόληση	0.0701 (0.85)	0.741**** (9.8)
Μερική απασχόληση	-0.232** (-2.14)	-0.471**** (-4.87)
Αλλαγή επαγγέλματος	-0.0293 (-0.20)	0.762**** (5.63)
Υπαλληλικά επαγγέλματα	0.801**** (8.07)	1.546**** (17.2)
Παραγωγικά επαγγέλματα	0.792**** (6.89)	1.955**** (18.83)
Γυναίκες	0.113* (1.65)	0.364**** (5.82)
Μεταλυκειακή εκπαίδευση	-0.331**** (-3.91)	-0.229*** (-3.07)
Μικρές επιχειρήσεις	0.121 (1.62)	0.726**** (10.87)
Μεγάλες επιχειρήσεις	-0.288*** (-3.12)	-0.613**** (-7.28)
Σταθερός όρος	-1.648**** (-8.94)	-2.308**** (-13.39)
Παρατηρήσεις	6.398	6.398

Σημείωση: t στατιστικές σε παρένθεση.
πιθανότητα *0.10, **0.05, ***0.01, ****0.001

5.2 Επίπτωση στην απασχόληση

Επικεντρώνοντας στην εκτίμηση της επίπτωσης του κατώτατου μισθού στην απασχόληση, προχωρούμε στην οικονομετρική εκτίμηση της σχέσης αυτής. Σημείο εκκίνησης για τον υπολογισμό αυτής της σχέσης αποτελεί παραδοσιακά η μεθοδολογία που παρουσιάζουν οι Brown et al. (1982) και συγκεκριμένα η εκτίμηση μιας εξίσωσης της μορφής:

$$\ln(Y) = a + b_1 \ln(MW) + b_2 \ln(D) + b_3 \ln(X) + \varepsilon \quad (2)$$

όπου Y το ποσοστό απασχόλησης, MW ένα μέτρο του κατώτατου μισθού, D μια μεταβλητή η οποία αντανakλά τις συνθήκες ζήτησης για εργασία και, τέλος, X μια μεταβλητή η οποία αντανakλά τις συνθήκες προσφοράς εργασίας.

Τα προβλήματα τα οποία εμφανίζει το υπόδειγμα αυτό, στην περίπτωση που επιλέξουμε να εκτιμήσουμε ένα υπόδειγμα χρονολογικών σειρών (time series) και όχι διαστρωματικών δεδομένων, είναι αρκετά και γνωστά. Πιο συγκεκριμένα, η συντριπτική πλειονότητα των παλαιότερων μελετών δεν προχωρούσε σε έλεγχο για μοναδιαία ρίζα (unit root) με συνέπεια τα αποτελέσματα να εμφανίζουν ψευδείς συσχετίσεις (spurious correlation). Το πρόβλημα αυτό αναφέρεται και από τους Neumark and Wascher (2008) (συγκεκριμένα αναφέρουν τη σχετική μελέτη των Williams and Mills [2001]), οι οποίοι όμως το προσπερνούν. Κατά τη γνώμη μας, η βιβλιογραφία έχει υποτιμήσει το ζήτημα αυτό δημιουργώντας σημαντικά προβλήματα σε σχέση με την ορθότητα των αποτελεσμάτων που παρουσιάζονται. Δεύτερον, η βιβλιογραφία έχει ασχοληθεί εκτεταμένα με το ζήτημα της ορθής επιλογής του μέτρου για τον κατώτατο μισθό καταλήγοντας στη χρήση του δείκτη Kaizt. Ένα βασικό ζήτημα που προκύπτει από τη χρήση του δείκτη αυτού όμως είναι ότι το μέτρο του κατώτατου μισθού γίνεται ένα πραγματικό μέγεθος. Με άλλα λόγια, η βιβλιογραφία επιλέγει να χρησιμοποιεί ένα στην ουσία αποπληθωρισμένο μέτρο του κατώτατου μισθού⁷. Η χρήση ενός αποπληθωρισμένου μέτρου για τον κατώτατο μισθό έχει συγκεκριμένη θεωρητική βάση στην επικρατούσα οικονομική θεωρία, όχι όμως καθολικά. Πιο συγκεκριμένα, η επικρατούσα προσέγγιση στην οικονομική επιστήμη επικεντρώνει στις πραγματικές μεταβολές του μισθού, καθώς ως αντικείμενο διερεύνησης και οικονομικής ανάλυσης έχει το πραγματικό προϊόν κυρίως στη μακροχρόνια περίοδο, σε συνθήκες γενικής ισορροπίας και πλήρους απασχόλησης. Αντίθετα, σειρά από ετερόδοξες προσεγγίσεις δίνουν

7. Η διαίρεση ενός ονομαστικού μεγέθους με ένα άλλο ονομαστικό μέγεθος οδηγεί σε ένα αποπληθωρισμένο μέτρο. Στην περίπτωση του δείκτη Kaizt το μέτρο αφορά το πηλίκο του κατώτατου (ονομαστικού) προς τον διάμεσο (ονομαστικό) μισθό.

ιδιαίτερη έμφαση στη δυνατότητα ονομαστικών μεγεθών να επηρεάζουν πραγματικά μεγέθη, ιδιαίτερα κατά τη βραχυχρόνια περίοδο και σε συνθήκες μη πλήρους απασχόλησης.

Με βάση τις παραπάνω παρατηρήσεις επιλέγουμε να εκτιμήσουμε ένα διαφοροποιημένο υπόδειγμα της μορφής:

$$\Delta \ln(Y) = a + b_1 \Delta \ln(MW) + b_2 \Delta \ln(D) + b_3 \Delta \ln(X) + \varepsilon \quad (3)$$

όπου με Δ συμβολίζουμε την πρώτη διαφορά ανάμεσα στις (ετήσιες) παρατηρήσεις του δείγματος που διαθέτουμε και το οποίο αφορά τα έτη 1983 έως 2016. Σημειώνουμε ότι η πρώτη διαφορά ανάμεσα σε λογαρίθμους αντιστοιχεί στον ρυθμό μεταβολής. Η μεταβλητή Y αναφέρεται στο ποσοστό απασχόλησης, η μεταβλητή MW στον ονομαστικό ετήσιο κατώτατο μισθό, η μεταβλητή D στο ποσοστό ανεργίας ως αντιπροσωπευτική μεταβλητή των συνθηκών ζήτησης εργασίας και, τέλος, η μεταβλητή X στον βαθμό συμμετοχής γυναικών ως αντιπροσωπευτική μεταβλητή των συνθηκών προσφοράς εργασίας. Όλες οι μεταβλητές, με εξαίρεση τον κατώτατο μισθό, αναφέρονται σε ηλικιακές κλάσεις διαστήματος 5 ετών ξεκινώντας από τα 15 έτη ηλικίας και τελειώνοντας στα 60. Το σύνολο των δεδομένων μας προέρχεται από την ηλεκτρονική βάση δεδομένων του OECD. Για την εκτίμηση του υποδείγματος αυτού θα χρησιμοποιήσουμε τη μέθοδο ελαχίστων τετραγώνων (OLS).

Πριν προχωρήσουμε στη συνολική εκτίμηση του υποδείγματος ξεκινάμε παρουσιάζοντας με συνοπτικό τρόπο τα στατιστικά δεδομένα που χρησιμοποιούμε και τους ελέγχους για μοναδιαία ρίζα (Πίνακας 4). Τα αποτελέσματα μας δείχνουν ότι όλες οι μεταβλητές του υποδείγματός μας είναι στάσιμες σε πρώτες διαφορές, είναι δηλαδή $I(1)$, με εξαίρεση το ποσοστό απασχόλησης των νέων από 15 έως 20 ετών και το ποσοστό ανεργίας των νέων από 20 έως 25 ετών και από 25 έως 30 ετών. Αντίστοιχα, δύο επιπλέον μεταβλητές, το ποσοστό απασχόλησης των νέων από 30 έως 35 ετών και ο ονομαστικός κατώτατος μισθός, εμφανίζονται οριακά στάσιμες όταν η εκτίμησή μας γίνεται με διάστημα εμπιστοσύνης 5%. Σημειώνουμε ότι τα αποτελέσματα που παρουσιάζουμε στις δύο τελευταίες στήλες του Πίνακα 4 είναι τα p -values τα οποία λαμβάνουμε από τα Augmented Dickey Fuller Tests σε επίπεδα και σε πρώτες διαφορές για τις λογαριθμημένες μεταβλητές μας και χρησιμοποιώντας ως κριτήριο επιλογής των χρονικών υστερήσεων την ελαχιστοποίηση του Schwartz Information Criterion με μέγιστο αριθμό χρονικών υστερήσεων 9. Κατά συνέπεια, και με δεδομένο ότι έχουμε αμφιβολίες για τη στασιμότητα των μεταβλητών που αναφέρθηκαν σε πρώτες διαφορές, προχωρούμε σε επιπλέον έλεγχο με το τεστ Kwiatkowski-Phillips-Schmidt-Schin. Τα αποτελέσματα των επιπλέον ελέγχων στους οποίους υποβάλαμε τα δεδομένα (δεν

παρουσιάζονται σε ξεχωριστό πίνακα) δείχνουν ότι όλες οι μεταβλητές μπορούν να θεωρηθούν στάσιμες σε πρώτες διαφορές. Συνεπώς, μπορούμε να προχωρήσουμε στην εκτίμηση του υποδείγματος το οποίο περιγράφεται από την Εξίσωση 3.

Πίνακας 4: Περιγραφή δεδομένων

	Μέσος	Διάμ.	Μέγ.	Ελάχ.	Τ. Απόκ.	Ασυμ.	Κύρτ.	Παρ.	I(0)	I(1)
Y15	0,87	0,92	1,32	0,33	0,30	-0,48	-0,96	37	0,88	0,06
Y20	1,58	1,63	1,68	1,35	0,11	-1,13	-0,34	37	0,75	0,01
Y25	1,81	1,82	1,86	1,69	0,04	-1,22	0,97	37	0,05	0,04
Y30	1,85	1,85	1,89	1,79	0,03	-0,47	-0,29	37	0,13	0,05
Y35	1,86	1,87	1,90	1,81	0,02	-0,37	-0,32	37	0,03	0,01
Y40	1,86	1,86	1,90	1,83	0,02	0,27	-0,93	37	0,16	0,03
Y45	1,84	1,83	1,88	1,81	0,02	0,60	-0,84	37	0,03	0,04
Y50	1,79	1,79	1,84	1,75	0,02	0,47	-0,83	37	0,24	0,02
Y55	1,70	1,70	1,74	1,64	0,02	-0,18	-0,29	37	0,01	0,00
Y60	1,49	1,50	1,58	1,38	0,05	-0,60	0,31	37	0,10	0,01
D15	1,56	1,53	1,86	1,39	0,13	0,73	-0,49	37	0,31	0,01
D20	1,46	1,42	1,75	1,33	0,12	1,17	0,10	37	0,15	0,11
D25	1,24	1,18	1,64	1,04	0,18	0,94	-0,38	37	0,35	0,12
D30	1,05	0,99	1,48	0,79	0,22	0,85	-0,62	37	0,68	0,04
D35	0,93	0,89	1,41	0,61	0,24	0,71	-0,74	37	0,67	0,02
D40	0,86	0,80	1,35	0,51	0,25	0,83	-0,62	37	0,62	0,03
D45	0,81	0,71	1,32	0,44	0,27	0,85	-0,65	37	0,60	0,04
D50	0,77	0,69	1,33	0,40	0,28	0,79	-0,64	37	0,58	0,04
D55	0,70	0,61	1,29	0,29	0,31	0,77	-0,69	37	0,90	0,00
D60	0,53	0,42	1,26	-0,01	0,38	0,76	-0,59	37	0,95	0,00
X15	1,03	1,03	1,39	0,53	0,23	-0,29	-1,09	37	0,97	0,00
X20	1,69	1,69	1,77	1,61	0,04	-0,22	-0,29	37	0,89	0,00
X25	1,84	1,86	1,92	1,68	0,07	-0,68	-0,77	37	0,02	0,00
X30	1,83	1,84	1,92	1,66	0,07	-0,53	-0,75	37	0,05	0,00
X35	1,82	1,83	1,92	1,65	0,07	-0,53	-0,72	37	0,08	0,00
X40	1,80	1,80	1,91	1,65	0,08	-0,22	-1,42	37	0,57	0,00
X45	1,75	1,74	1,89	1,62	0,09	0,11	-1,56	37	0,95	0,00
X50	1,67	1,64	1,83	1,54	0,09	0,38	-1,32	37	0,99	0,00
X55	1,52	1,49	1,68	1,42	0,07	0,73	-0,65	37	0,98	0,00
X60	1,31	1,31	1,44	1,20	0,04	0,39	2,77	37	0,62	0,00
MW	3,69	3,81	4,01	2,95	0,30	-1,08	0,00	37	0,10	0,05

Τα αποτελέσματα της οικονομετρικής εκτίμησης της Εξίσωσης 3 παρουσιάζονται στον Πίνακα 5. Το πλέον σημαντικό εύρημα που παρουσιάζουμε σχετίζεται με το πρόσημο της μεταβλητής για τον κατώτατο μισθό, το οποίο βρίσκουμε θετικό. Με άλλα λόγια, παρατηρούμε την ύπαρξη θετικής συσχέτισης ανάμεσα στη μεταβολή του κατώτατου μισθού και τη μεταβολή του ποσοστού απασχόλησης γεγονός που σηματοδοτεί ότι μια αύξηση του κατώτατου μισθού οδηγεί σε αύξηση της απασχόλησης. Το εύρημα αυτό είναι αντίθετο με τις προβλέψεις της επικρατούσας οικονομικής θεωρίας, η οποία προβλέπει μια αρνητική σχέση ανάμεσα στον κατώτατο μισθό και το ποσοστό απασχόλησης. Η επικρατούσα οικονομική θεωρία βασίζει αυτή την πρόβλεψή της στην υπόθεση ότι μια αύξηση του κόστους απασχόλησης σε συνθήκες πλήρους απασχόλησης και μηδενικών κερδών οδηγεί αναγκαστικά κάποιες επιχειρήσεις να λειτουργούν με ζημία και άρα τερματίζοντας τη λειτουργία τους το προσωπικό που απασχολούσαν οδηγείται στην ανεργία. Αντίθετα όμως με τις πολύ αυστηρές υποθέσεις της επικρατούσας οικονομικής θεωρίας, στον πραγματικό κόσμο η αγορά μπορεί να βρίσκεται σε ισορροπία σε επίπεδα πολύ κάτω από αυτά της πλήρους απασχόλησης, ενώ αντίστοιχα οι επιχειρήσεις μπορεί να εμφανίζουν θετικά κέρδη είτε λόγω ύπαρξης διαφόρων μονοπωλιακών προσόδων που δημιουργεί μια δομή αγοράς η οποία δεν ταυτίζεται με τον τέλει ανταγωνισμό είτε για άλλους λόγους. Συνεπώς, υποθέτοντας συνθήκες λιγότερο απομακρυσμένες από την πραγματικότητα, η υπόθεση της επικρατούσας οικονομικής θεωρίας για την αναγκαστική ύπαρξη αρνητικής σχέσης ανάμεσα στον κατώτατο μισθό και την απασχόληση αποκτά μικρότερη προβλεπτική ισχύ. Υπ' αυτό το πρίσμα η θετική σχέση ανάμεσα στη μεταβολή του κατώτατου μισθού και του ποσοστού απασχόλησης που εμφανίζεται στον Πίνακα 5 αποτελεί ένα εύρημα το οποίο δεν μπορούμε από τα πριν να απορρίψουμε ως παράδοξο, αντίθετα μας οδηγεί στο να εξετάσουμε την αγορά εργασίας υπό μια οπτική διαφορετική από αυτή της επικρατούσας οικονομικής θεωρίας και των αυστηρών, σε επίπεδο απόκλισης από την πραγματικότητα, παραδοχών της. Αντίθετα, πλευρές της ετερόδοξης οικονομικής θεωρίας, όπως αυτή που παρουσιάζεται από τους Lavoie και Stockhammer (2012), υποθέτουν την ύπαρξη μιας θετικής σχέσης ανάμεσα στον κατώτατο μισθό και το ποσοστό απασχόλησης στο πλαίσιο μιας πολιτικής που στοχεύει στην ενίσχυση των μισθών ως εργαλείο αναπτυξιακής στρατηγικής. Συμπερασματικά, η ύπαρξη μιας θετικής σχέσης ανάμεσα στη μεταβολή του κατώτατου μισθού και του ποσοστού απασχόλησης η οποία παρουσιάζεται στον Πίνακα 5 βρίσκει θεωρητική τεκμηρίωση στην ετερόδοξη οικονομική θεωρία.

Ένα δεύτερο εύρημα το οποίο θέλουμε να αναδείξουμε αφορά το μέγεθος του συντελεστή της μεταβλητής για τον κατώτατο μισθό. Πιο συγκεκριμένα, καθώς οι μεταβλητές του υποδείγματός μας είναι πρώτες διαφορές λογαρίθμων, άρα ποσοστιαίες

μεταβολές, παρατηρούμε ότι μια αύξηση του κατώτατου μισθού κατά 10% οδηγεί σε μια μέγιστη επίδραση με αύξηση του ποσοστού απασχόλησης στις ηλικίες 15 έως 19 ετών κατά 4,8%, και σε μια ελάχιστη επίδραση με αύξηση του ποσοστού απασχόλησης στις ηλικίες 40 έως 44 κατά 0,9%, ενώ η επίδραση του κατώτατου μισθού αυξάνει ξανά για τις μεγαλύτερες ηλικίες. Συνεπώς, παρατηρούμε ότι μια αύξηση του κατώτατου μισθού έχει σχετικά μεγάλη επίδραση στις ακραίες ηλικιακές κατηγορίες, ενώ έχει σχετικά μικρότερη στις ηλικίες γύρω από τα 40. Το εύρημα αυτό δείχνει ότι ο βαθμός απασχόλησης είναι σχετικά πιο ελαστικός σε σχέση με τον μισθό στις μικρότερες και μεγαλύτερες ηλικίες, ενώ σχετικά λιγότερο ελαστικός στις μεσαίες ηλικίες.

Πίνακας 5: Εκτίμηση υποδείγματος

	Ηλικίες									
	15-19	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64
Κατώτατος μισθός	0,48 (-2,23)	0,30 (3,19)	0,19 (2,68)	0,15 (3,60)	0,14 (3,20)	0,09 (2,30)	0,12 (3,39)	0,14 (2,84)	0,18 (2,85)	0,27 (2,42)
Ποσοστό ανεργίας	-0,84 (-10,01)	-0,50 (-10,90)	-0,29 (-9,88)	-0,16 (-9,89)	-0,11 (-7,85)	-0,10 (-7,40)	-0,09 (-8,08)	-0,10 (-6,92)	-0,07 (-4,66)	-0,05 (-2,02)
Ποσοστό γυναικών	0,72 (7,90)	0,75 (7,22)	0,47 (3,14)	0,35 (4,37)	0,39 (5,29)	0,50 (6,29)	0,32 (6,04)	0,04 (5,79)	0,46 (8,22)	0,41 (6,12)
Γραμμική τάση	0,002 (1,84)	0,001 (2,48)	0,001 (2,25)	0,001 (2,54)	0,001 (2,88)	0,001 (2,42)	0,001 (3,14)	0,001 (2,88)	0,001 (2,98)	0,002 (3,41)
Σταθερός όρος	-0,09 (-2,20)	-0,05 (-3,35)	-0,03 (-2,38)	-0,02 (-2,67)	-0,02 (-3,00)	-0,02 (-2,59)	-0,02 (-3,09)	-0,03 (2,95)	-0,04 (-3,13)	-0,07 (-3,35)
Παρατηρήσεις	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
adj R ²	0,80	0,86	0,81	0,81	0,79	0,78	0,82	0,82	0,80	0,70
DW	2,59	1,68	1,65	1,47	1,31	1,70	1,24	1,42	1,78	1,27

Σημείωση: τ-στατιστικές σε παρένθεση.

Κλείνοντας, σημειώνουμε επίσης ότι οι μεταβλητές ελέγχου των επιδράσεων της ζήτησης και προσφοράς εργασίας εμφανίζουν τα αναμενόμενα πρόσημα και είναι στατιστικά σημαντικές, το ποσοστό ανεργίας ως αντιπροσωπευτική μεταβλητή των συνθηκών ζήτησης εμφανίζει αρνητική και στατιστικά σημαντική σχέση, ενώ αντίθετα ο βαθμός συμμετοχής των γυναικών ως αντιπροσωπευτική μεταβλητή των συνθηκών προσφοράς εργασίας εμφανίζει θετική και στατιστικά σημαντική σχέση. Σημειώνουμε ότι συμπεριλαμβάνουμε στο υπόδειγμά μας μια ετήσια γραμμική τάση, η οποία εμφανίζεται θετική και στατιστικά σημαντική, με σκοπό να αποτυπώσουμε τις δομικές μεταβολές στο ποσοστό απασχόλησης που σχετίζονται με πιο μακροχρόνιους μετασχηματισμούς της ελληνικής οικονομίας προς μια νεωτερική παραγωγική δομή.

06 Συμπεράσματα

Μια από τις βασικές ιδεολογικές παραδοχές της νεοκλασικής οικονομικής θεωρίας είναι η θέση ότι, δεδομένης μιας τέλει λειτουργίας του ανταγωνισμού, οποιαδήποτε ρύθμιση της αγοράς εργασίας μέσω της θέσπισης ενός κατώτατου μισθού θα οδηγήσει σε αύξηση της ανεργίας και συνεπώς σε ανισορροπία την αγορά εργασίας. Συνεπώς, συνεχίζει η ορθόδοξη οικονομική άποψη, είναι σχεδόν πάντα πολιτικά προτιμότερο να μην προχωράει το κράτος στη ρύθμιση του κατώτατου μισθού ή, εναλλακτικά, να προχωράει ενεργά στην απορρύθμιση της αγοράς εργασίας εκεί όπου τέτοιες ρυθμίσεις βρίσκονται εν ισχύ. Αυτή η θεωρητική θέση έχει χρησιμοποιηθεί πολλές φορές στο παρελθόν, παλαιότερα αλλά και πρόσφατα, στο πλαίσιο προγραμμάτων οικονομικής σταθεροποίησης, εθνικά αλλά και εποπτευόμενα από το Διεθνές Νομισματικό Ταμείο, για να στηρίξει ιδεολογικά σειρά νομοθετημάτων που περιορίζουν ή και καταργούν ρυθμίσεις για τον κατώτατο μισθό.

Μέσα από τις γραμμές αυτής της εργασίας προσπαθήσαμε αρχικά θεωρητικά (Ενότητα 2) να δείξουμε ότι η νεοκλασική παραδοχή για τη μη εφαρμογή του κατώτατου μισθού βασίζεται σε ιδιαίτερα περιοριστικές υποθέσεις (την ύπαρξη τέλει ανταγωνισμού στην αγορά εργασίας), οι οποίες δεν εμφανίζονται κατ' ανάγκη στον πραγματικό κόσμο. Αντίθετα, στην περίπτωση που η αγορά εργασίας διαμορφώνεται σε συνθήκες, έστω και εν μέρει, μονοπωλίου ή μονοπωλίου, γενικά σε κάθε άλλη μορφή αγοράς από έναν «ιδεατό» τέλει ανταγωνισμό, η κρατική παρέμβαση για τη ρύθμιση του κατώτατου μισθού δεν είναι μόνον ηθική (από τη μεριά της μείωσης της ανισοκατανομής των εισοδημάτων και του περιορισμού της φτώχειας) αλλά και οικονομικά βέλτιστη. Με δεδομένη την πολυπλοκότητα της αγοράς εργασίας στον πραγματικό κόσμο, κατά τη γνώμη μας η νεοκλασική θέση είναι αυτή η οποία θα έπρεπε να προσκομίσει αποδείξεις για την ορθότητά της και όχι το αντίστροφο.

Στη συνέχεια της μελέτης αυτής προχωρήσαμε στη σύντομη περιγραφή της σχετικής βιβλιογραφίας για τη σχέση ανάμεσα στον κατώτατο μισθό και την απασχόληση

(Ενότητα 3), καθώς και στην περιγραφή των ζητημάτων που αφορούν τον κατώτατο μισθό και τα εισοδήματα ειδικά για την Ελλάδα (Ενότητα 4).

Το πρώτο ζήτημα το οποίο διερευνούμε εμπειρικά (Υποενότητα 5.1) αφορά το εύρος των εργαζομένων που αμείβονται με τον κατώτατο μισθό. Ένα σημαντικό ζήτημα το οποίο κάνει μια τέτοια μελέτη δύσκολη αφορά τον τρόπο με τον οποίο εφαρμόζεται στο σύστημα του κατώτατου μισθού στην Ελλάδα. Η εφαρμογή του κατώτατου μισθού ταυτόχρονα με ρήτρες μισθολογικής ωρίμανσης (τριετίες), διάκριση ως προς την ηλικία (άνω ή κάτω των 25 ετών) και την οικογενειακή κατάσταση (έγγαμη ή όχι) διαμορφώνει ένα σύστημα στο οποίο δεν μπορούμε να αναμένουμε μια ξεκάθαρη διαχωριστική τομή στην κατανομή εισοδημάτων των μισθωτών. Με βάση τις εκτιμήσεις μας, μισθό κοντά στον κατώτατο λαμβάνει το 19,16% των εργαζομένων, ενώ το 34,7% των εργαζομένων με πλήρη απασχόληση και το 42,13% των εργαζομένων με μερική απασχόληση λαμβάνει μισθό χαμηλότερο από τον κατώτατο.

Για να διερευνήσουμε το ποιος λαμβάνει τον κατώτατο μισθό κάνουμε χρήση δεδομένων της βάσης EU-SILC και εκτιμούμε ένα υπόδειγμα λογιστικής παλινδρόμησης στο οποίο χρησιμοποιούμε ως εξαρτημένη μεταβλητή μια ψευδομεταβλητή η οποία λαμβάνει την τιμή 1 εάν ένας εργαζόμενος λαμβάνει ωριαίο μισθό με απόκλιση έως 0,5 ευρώ από το ύψος του κατώτατου ωριαίου μισθού που αναλογεί στα χαρακτηριστικά του. Ως επεξηγηματικές μεταβλητές στο υπόδειγμα χρησιμοποιούμε ψευδομεταβλητές για την προσωρινή εργασία, τη μερική απασχόληση, την πρόσφατη αλλαγή εργασίας, τη μεγάλη ομάδα επαγγελματιών, το φύλο, την εκπαίδευση και το μέγεθος της επιχείρησης. Τα αποτελέσματα τα οποία λαμβάνουμε υποστηρίζουν ανάλογες μελέτες που έχουν γίνει για άλλες χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Πιο συγκεκριμένα, ως στατιστικά σημαντικές εμφανίζονται οι μεταβλητές για την προσωρινή απασχόληση (αρνητική), τις μη διοικητικές ομάδες επαγγελματιών (θετικά), τις γυναίκες (θετικά), τη μεταδευτεροβάθμια εκπαίδευση (αρνητικά) και τις μικρές επιχειρήσεις (θετικά).

Στη συνέχεια (Υποενότητα 5.2) επιλέγουμε να διερευνήσουμε εμπειρικά για την περίπτωση της Ελλάδας την επίπτωση που έχουν στην απασχόληση οι μεταβολές στον κατώτατο μισθό. Για τον σκοπό αυτό χρησιμοποιούμε ένα τυπικό υπόδειγμα, όπως αυτό εμφανίζεται στη βιβλιογραφία. Αποκλίνουμε, όμως, από την πρόσφατη βιβλιογραφία με δύο τρόπους:

Πρώτον, επιλέγουμε ως μέτρο του κατώτατου μισθού όχι έναν δείκτη του κατώτατου προς τον μέσο ή διάμεσο μισθό, όπως συμβαίνει συχνά, αλλά απευθείας τον ονομαστικό κατώτατο μισθό. Με αυτόν τον τρόπο αντιμετωπίζουμε τον κατώτατο μισθό ως ονομαστικό και όχι ως πραγματικό μέγεθος. Η χρήση αποπληθωρισμένων μέτρων του (κατώτατου) μισθού βασίζεται σε μια συγκεκριμένη ανάλυση της λειτουργίας της

οικονομίας από τη νεοκλασική θεωρία στο πλαίσιο μοντέλων γενικής ισορροπίας. Ενώ μια κριτική των μοντέλων γενικής ισορροπίας εκφεύγει τον ορίων της παρούσας εργασίας, μπορούμε να σημειώσουμε ότι στη βραχυχρόνια περίοδο οι επιπτώσεις των ονομαστικών μεγεθών έχουν ακόμα και για την ορθόδοξη οικονομική θεωρία επίμονο χαρακτήρα.

Το δεύτερο στοιχείο με το οποίο διαφοροποιούμαστε από τη βιβλιογραφία είναι η μεγαλύτερη έμφαση στα ζητήματα που αφορούν τις ιδιότητες των μεταβλητών μας ως χρονολογικές σειρές. Πιο συγκεκριμένα, κατά τη γνώμη μας η βιβλιογραφία έχει υποτιμήσει σημαντικά τα ζητήματα που προκύπτουν από την ύπαρξη μοναδιαίας ρίζας (unit root) στις μεταβλητές, με αποτέλεσμα να μην μπορούμε να ξεχωρίσουμε ανάμεσα σε αληθείς και ψευδείς συσχετίσεις. Το πρόβλημα αυτό επιδεινώνεται και σε καμία περίπτωση δεν αντιμετωπίζεται με τη χρήση εξεζητημένων οικονομετρικών τεχνικών, όπως vector autoregression (VAR) υποδείγμάτων κτλ. Στην περίπτωση μας επιλέγουμε συστηματικά τις πλέον απλές (αναλυτικά κατανοητές) μεθόδους για την επίλυση των ζητημάτων που ανακύπτουν από την εκτίμηση του υποδείγματος. Πιο συγκεκριμένα, με δεδομένη την ισχυρή πιθανότητα ύπαρξης μοναδιαίας ρίζας στις μεταβλητές μας, επιλέγουμε τα χρησιμοποιήσουμε πρώτες διαφορές σε λογαρίθμους. Επιπλέον, η οικονομετρική μας εκτίμηση γίνεται με τη συνήθη μέθοδο ελαχίστων τετραγώνων, ενώ ζητήματα αυτοσυσχέτισης και ετεροσκεδαστικότητας αντιμετωπίζονται με τη χρήση της μεθόδου των Newey-West.

Τα αποτελέσματα της οικονομετρικής εκτίμησης του υποδείγματος για τη σχέση ανάμεσα στον κατώτατο μισθό και την απασχόληση φανερώνουν μια στατιστικά σημαντική θετική συσχέτιση ανάμεσα στις μεταβλητές. Με άλλα λόγια, έρχονται σε αντίθεση σε εμπειρικό επίπεδο τόσο με τη θεωρητική θέση της νεοκλασικής θεωρίας όσο και με μια σειρά από εμπειρικές μελέτες. Πρέπει να τονίσουμε ότι τα αποτελέσματα αυτά σε καμία περίπτωση δεν μπορούν να χαρακτηριστούν απροσδόκτα, καθώς μια σειρά από μελέτες, ειδικά στην πιο πρόσφατη συζήτηση για την επίπτωση του κατώτατου μισθού στην απασχόληση, τα επιβεβαιώνουν.

Συμπερασματικά, η εισαγωγή ενός εθνικού κατώτατου μισθού συνήθως αποσκοπεί στην εξασφάλιση δύο βασικών επιδιώξεων: Πρώτον, μειώνει τη συνολική ανισοκατανομή του εισοδήματος, περιορίζοντας έτσι τις κοινωνικές ανισότητες. Δεύτερον, βελτιώνει τις συνθήκες διαβίωσης των εργαζομένων που βρίσκονται στο κάτω όριο της κατανομής εισοδήματος. Με άλλα λόγια, παρατηρούμε ότι η βασικές θέσεις οι οποίες στηρίζουν την εισαγωγή εθνικών ρυθμίσεων για τον κατώτατο μισθό βασίζονται κυρίως σε αιτήματα κοινωνικής ισότητας και κοινωνικής δικαιοσύνης. Αντίθετα, τα βασικά επιχειρήματα που εναντιώνονται στη θέσπιση κατώτατου μισθού σχετίζονται με

τη νεοφιλελεύθερη και νεοκλασική θέση ότι η εφαρμογή ενός κατώτατου μισθού σε υψηλότερο επίπεδο από αυτό το οποίο θέτει αυθόρμητα η αγορά εργασίας οδηγεί στη μείωση της απασχόλησης, ειδικά για το τμήμα αυτό των εργαζομένων το οποίο δεν διαθέτει ανεπτυγμένες δεξιότητες, για παράδειγμα τους νέους εργαζομένους. Στη μελέτη αυτή παρουσιάσαμε θεωρητικά και εμπειρικά στοιχεία τα οποία δείχνουν ότι η νεοφιλελεύθερη και νεοκλασική άποψη στηρίζεται σε ιδιαίτερα αυστηρές παραδοχές οι οποίες δύσκολα ισχύουν στον πραγματικό κόσμο, ενώ τα εμπειρικά δεδομένα τουλάχιστον στην περίπτωση της Ελλάδας δείχνουν ότι, αντίθετα με τις προβλέψεις της νεοκλασικής θεωρίας, η σχέση ανάμεσα στον κατώτατο μισθό και την απασχόληση είναι θετική και στατιστικά σημαντική.

Βιβλιογραφία

- Baker, M., Dwayne, B. and, Stanger, S. (1999). “The highs and lows of the minimum wage effect: A time-series cross-section study of the canadian law”, *Journal of Labor Economics* 17 (2), pp. 318-350.
- Brown, C., Curtis, G. and Kohen, A. (1982). “The effect of the minimum wage on employment and unemployment”, *Journal of Economic Literature*, 20 (2), pp. 487-528.
- Card, D. (1992). “Do minimum wages reduce employment? A case study of California, 1987-89”, *ILR Review*, 46 (1), pp. 38-54.
- Card, D., Katz, L. and Krueger, A.B. (1993). “Comment on David Neumark and William Wascher, ‘Employment effects of minimum and subminimum wages: Panel data on state minimum wage laws;’”, Working Papers 695, Princeton University, Department of Economics, Industrial Relations Section.
- Card, D. and Krueger, A.B. (1994). “Minimum wages and employment: A case study of the fast-food industry in New Jersey and Pennsylvania”, *American Economic Review*, 84 (4), pp. 772-793.
- ILO (ed.) (2014). “General survey of the reports on the minimum wage fixing convention, 1970 (No 131), and the minimum wage fixing recommendation, 1970 (No 135), Report III (Part 1B)”, International Labour Office.
- Kaitz, H. (1970). “Experience of the past: The national minimum, youth unemployment and minimum wages”, *US Bureau of Labor Statistics Bulletin*, 1657, pp. 30-54.
- Katz, L.F. and Krueger, A.B. (1992). “The effect of the minimum wage on the fast food industry”, Working Paper 678, Princeton University, Department of Economics, Industrial Relations Section.

- Keil, M., Robertson, D. and Symons, J. (2001). "Minimum wages and employment", CEP Discussion Papers, Centre for Economic Performance, LSE.
- Koutsogeorgopoulou, V. (1994). "The impact of minimum wages on industrial wages and employment in Greece" (ed. by Bazen S.), *International Journal of Manpower*, 15 (2-3), pp. 86-99.
- Lavoie, M. and Stockhammer, E. (2012). "Wage-led growth: Concepts, theories and policies", ILO Working Papers, International Labour Organization.
- Lester, R. (1947). "Marginalism, minimum wages, and labor markets", *American Economic Review*, 37 (1), pp. 135-148.
- Manfred, K., Robertson, D. and Symons, J. (2001). "Minimum wages and employment", CEP Discussion Papers dp0497, Centre for Economic Performance, LSE.
- Neumark, D. and Wascher, W. (1995a). "Minimum-wage effects on school and work transitions of teenagers", *American Economic Review*, 85 (2), pp. 244-249.
- Neumark, D. and Wascher, W. (1995b). "The effects of minimum wages on teenage employment and enrollment: Evidence from matched CPS surveys", NBER Working Papers 5092, National Bureau of Economic Research, Inc.
- Neumark, D. and Wascher, W. (2003). "Minimum wages and skill acquisition: another look at schooling effects", *Economics of Education Review*, 22 (1), pp. 1-10.
- Neumark, D. and Wascher, W. (2006). "Minimum wages and employment: A review of evidence from the new minimum wage research", NBER Working Papers 12663, National Bureau of Economic Research, Inc.
- Neumark, D. and Wascher, W. (2008). *Minimum Wages*, The MIT Press.
- Ποτήρης, Ι. (1970). "Συλλογική διαπραγμάτευσις – Κοινωνική ειρήνη", *Επιθεώρησης Κοινωνικών Ερευνών*, 4-5, σ. 217-221.
- Rebitzer, J.B. and Taylor, L.J. (1995). "The consequences of minimum wage laws: Some new theoretical ideas", *Journal of Public Economics*, 56 (2), pp. 245-255.
- Rycx, F. and Kampelmann, S. (2012). *Who Earns Minimum Wages in Europe? New Evidence Based on Household Surveys*, Technical Report 124, European Trade Union Institute.
- Shapiro, C. and Stiglitz, J.E. (1984). "Equilibrium unemployment as a worker discipline device", *The American Economic Review*, 74 (3), pp. 433-444.
- Starr, G. (1981). *Minimum Wage Fixing: An International Review of Practices and Problems*, International Labour Office.

Stigler, G.J. (1946). “The economics of minimum wage legislation”, *The American Economic Review*, 36 (3), pp. 358-365.

Williams, N. and Mills, J.A. (2001). “The minimum wage and teenage employment: Evidence from time series”, *Applied Economics*, 33 (3), pp. 285-300.



Ευρωπαϊκή Ένωση
Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο

Επιχειρησιακό Πρόγραμμα
Ανάπτυξη Ανθρώπινου Δυναμικού,
Εκπαίδευση και Διά Βίου Μάθηση
Ειδική Υπηρεσία Διαχείρισης

Με τη συγχρηματοδότηση της Ελλάδας και της Ευρωπαϊκής Ένωσης



ISBN: 978-960-7402-96-7