

ΕΝΑ

Ινστιτούτο  
Εναλλακτικών  
Πολιτικών

Μάιος 2017

## Οι επιπτώσεις του κατώτατου μισθού στην αγορά εργασίας: μύθοι και πραγματικότητα

Ανδρέας Γεωργιάδης\*, Ιωάννης Καπλάνης\*\*,  
και Βασίλης Μοναστηριώτης\*\*\*

\* Αναπληρωτής Καθηγητής, Brunel University;

Research Associate, University of Oxford

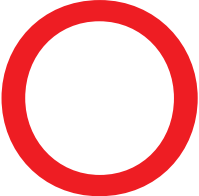
\*\* Research Associate, London School of Economics

\*\*\* Αναπληρωτής Καθηγητής, London School of  
Economics



**Τ**α τελευταία χρόνια έχει αναβιώσει το ενδιαφέρον για τους κατώτατους μισθούς τόσο σε επίπεδο ερευνητικό αλλά κυρίως σε επίπεδο άσκησης πολιτικής. Αυτό φαίνεται από το πλήθος των χωρών που εισάγουν για πρώτη φορά την εφαρμογή κατώτατου μισθού στην αγορά εργασίας ή αυξάνουν τον καθιερωμένο κατώτατο μισθό ακολουθώντας την εξέλιξη των μισθών. Η Γερμανία εισήγαγε εθνικό κατώτατο μισθό (ΕΚΜ) τον Ιανουάριο του 2015, ενώ το Ηνωμένο Βασίλειο (ΗΒ) αύξησε τον κατώτατο μισθό για εργαζόμενους 25 ετών και άνω κατά 11% μέσα σε ένα χρόνο, από τον Απρίλιο του 2015 μέχρι τον Απρίλιο του 2016, με τη δέσμευση να συνεχίσει με ετήσιες αυξήσεις μέχρι να φτάσει στο 60% του ενδιάμεσου μισθού το 2020. Επίσης, η κυβέρνηση της Νότιας Αφρικής πρόσφατα ανακοίνωσε την εισαγωγή ΕΚΜ με ισχύ από τον Μάιο του 2018. Ακόμη, διεθνείς οργανισμοί έχουν τοποθετηθεί θετικά για τη χρησιμότητα του κατώτατου μισθού. Σε κοινή έκθεση του ΔΝΤ, της Παγκόσμιας Τράπεζας, του ΟΟΣΑ και του Διεθνούς Οργανισμού Εργασίας (ΔΟΕ) στη συνάντηση του G20 το 2012 αναφέρεται χαρακτηριστικά: “ένας νόμιμος κατώτατος μισθός στο κατάλληλο επίπεδο μπορεί να αυξήσει τη συμμετοχή στην αγορά εργασίας χωρίς αρνητικές επιπτώσεις στην ζήτηση στην αγορά εργασίας, οπότε και να έχει συνολικά μια θετική επίπτωση στους εργαζόμενους με χαμηλές αμοιβές” (ΔΟΕ, 2012). Το ΔΝΤ, τον Οκτώβριο του 2014, συνέστησε στις ΗΠΑ την αύξηση του κατώτατου μισθού διότι τον έκρινε χαμηλό τόσο ιστορικά για τις ΗΠΑ όσο και σε σχέση με τα διεθνή πρότυπα (ΔΝΤ, 2014).



 βασικός λόγος για την αναβίωση του ενδιαφέροντος για τον κατώτατο μισθό οφείλεται σε μεγάλο βαθμό στην πληθώρα οικονομικών ερευνών και τη νέα τάση στην οικονομική σκέψη που συναινούν ότι η εισαγωγή ή η αύξηση του κατώτατου μισθού έχει μικρή ή μηδενική επίδραση στην απασχόληση. Το συμπέρασμα αυτό είναι βασισμένο σε μια εκτεταμένη βιβλιογραφία ερευνών σε διαφορετικές χώρες και βιομηχανικούς τομείς. Η πιο σημαντική από αυτές τις μελέτες είναι αυτή των καθηγητών Card και Krueger (1995) των πανεπιστημίων του Berkeley και Princeton αντιστοίχως για τις ΗΠΑ, η οποία αντέκρουσε με τα αποτελέσματα της την μέχρι τότε κυρίαρχη άποψη ότι οι κατώτατοι μισθοί απαραίτητα οδηγούν σε απώλεια θέσεων εργασίας. Σε παρόμοια αποτελέσματα για το ΗΒ κατέληξε και η έρευνα του καθηγητή Machin και των συνεργατών του από το London School of Economics (2003), η οποία εξέτασε τις επιπτώσεις της εισαγωγής του εθνικού κατώτατου μισθού το 1999 στον τομέα της κοινωνικής φροντίδας, τον κλάδο με τις χαμηλότερες αμοιβές στην αγορά εργασίας, και κατέδειξε σημαντική αύξηση των μισθών χωρίς καμιά αρνητική επίπτωση στην απασχόληση. Πιο πρόσφατα, μια σειρά από μετα-αναλυτικές μελέτες που εξετάζουν εκατοντάδες εμπειρικές έρευνες από τις ΗΠΑ, το ΗΒ, και άλλες χώρες, καταλήγουν επίσης στο ίδιο συμπέρασμα, ότι δηλαδή δεν υπάρχει στατιστικά σημαντική αρνητική επίπτωση του κατώτατου μισθού στην απασχόληση (Doucouliagos and Stanley, 2009; Leonard, et al., 2014; Chletos and Giotis, 2015).

**Υ**πάρχουν διάφορες οικονομικές ερμηνείες για την απουσία αρνητικής επίδρασης του κατώτατου μισθού στην απασχόληση (Manning, 2016). Πρώτον, η αύξηση στο συνολικό κόστος εργασίας λόγω της αύξησης του κατώτατου μισθού είναι συνήθως αρκετά μικρότερη από το μέγεθος της μισθολογικής αύξησης. Ο λόγος είναι ότι οι υψηλότεροι κατώτατοι μισθοί σε κάποιο βαθμό μπορούν να οδηγήσουν σε μείωση του κόστους εργασίας μέσω της δημιουργίας κινήτρων για τους εργαζομένους και της μείωσης τόσο των απουσιών όσο και των ποσοστών εναλλαγής του εργατικού δυναμικού. Παράλληλα οι υψηλότερες αμοιβές οδηγούν ενδεχομένως σε αύξηση της παραγωγικότητας του εργατικού δυναμικού και σε μείωση της ανάγκης επιτήρησης του προσωπικού με αποτέλεσμα να υπάρχει αντιστάθμιση του υψηλότερου μισθολογικού κόστους (Georgiadis, 2013).

Μια άλλη εξήγηση είναι ότι στους τομείς που επηρεάζονται περισσότερο από τον κατώτατο μισθό, οι μισθοί αυξάνονται σε όλες τις επιχειρήσεις, οπότε ένα μέρος του κόστους πιθανόν να μετακυλήσει στις τιμές των προϊόντων. Οι υψηλότερες τιμές, ωστόσο, αναμένεται να έχουν μικρή επίπτωση στη ζήτηση προϊόντων και υπηρεσιών, οπότε και στην απασχόληση, καθώς η ελαστικότητα της ζήτησης προϊόντων και υπηρεσιών στους τομείς με χαμηλό μισθό δεν είναι μεγάλη. Επιπλέον, η ζήτηση προϊόντων μπορεί να αυξηθεί λόγω του υψηλότερου εισοδήματος των εργαζόμενων που αμείβονται με τον κατώτατο μισθό (Manning, 2016). Ένας άλλος πιθανός λόγος για την ερμηνεία αυτού του φαινομενικά οικονομικού παράδοξου, είναι ότι οποιαδήποτε αύξηση στο κόστος της επιχείρησης απορροφάται από χαμηλότερα κέρδη, καθώς οι επιχειρήσεις που απασχολούν χαμηλό μισθούς εργαζόμενους έχουν συνήθως υψηλή κερδοφορία λόγω του ότι λειτουργούν σε αγορές προϊόντος με ατελή ανταγωνισμό (Draca et al., 2011). Τέλος, ένας ακόμη λόγος για την απουσία αρνητικής επίπτωσης στην απασχόληση από την αύξηση του κατώτατου μισθού είναι η έλλειψη συνθηκών τέλει ανταγωνισμού στις



αγορές εργασίας, καθώς στην πραγματικότητα μια οριακή μείωση του μισθού μίας επιχείρησης δεν οδηγεί στην απώλεια όλου του εργατικού δυναμικού προς άλλες επιχειρήσεις, όπως θα προέβλεπε το μοντέλο του τέλει ανταγωνισμού (Manning, 2003). Οπότε, το φαινομενικά αυτό οικονομικό παράδοξο είναι σύμφωνο με μοντέλα ατελούς ανταγωνισμού, τα οποία είναι πλέον κατάλληλα να ερμηνεύσουν τη λειτουργία αγορών εργασίας που χαρακτηρίζονται από χαμηλές αμοιβές (Manning, 2003). Συνολικά, οι έρευνες συντριπτικά τεκμηριώνουν ότι οι κατώτατοι μισθοί αυξάνουν τους μισθούς των χαμηλόμισθων, καθώς και τα κίνητρα για εργασία, μειώνουν τις ανισότητες, ενώ δεν οδηγούν σε απώλεια θέσεων εργασίας και δεν έχουν δυσμενή επίπτωση στην ανταγωνιστικότητα των επιχειρήσεων. Υπάρχει όμως όριο όσο αναφορά το επίπεδο που μπορεί να αυξηθεί ο κατώτατος μισθός χωρίς να προκληθεί μείωση της απασχόλησης. Ο προσδιορισμός αυτού του ορίου είναι ένα από τα πιο κρίσιμα αναπάντητα ακόμη ερωτήματα στην σύγχρονη οικονομική βιβλιογραφία και αναμένεται να είναι ιδιαίτερα χρήσιμος για τη χάραξη πολιτικής που αποσκοπεί στη βελτίωση της ευημερίας των εργαζομένων και της απόδοσης των επιχειρήσεων.

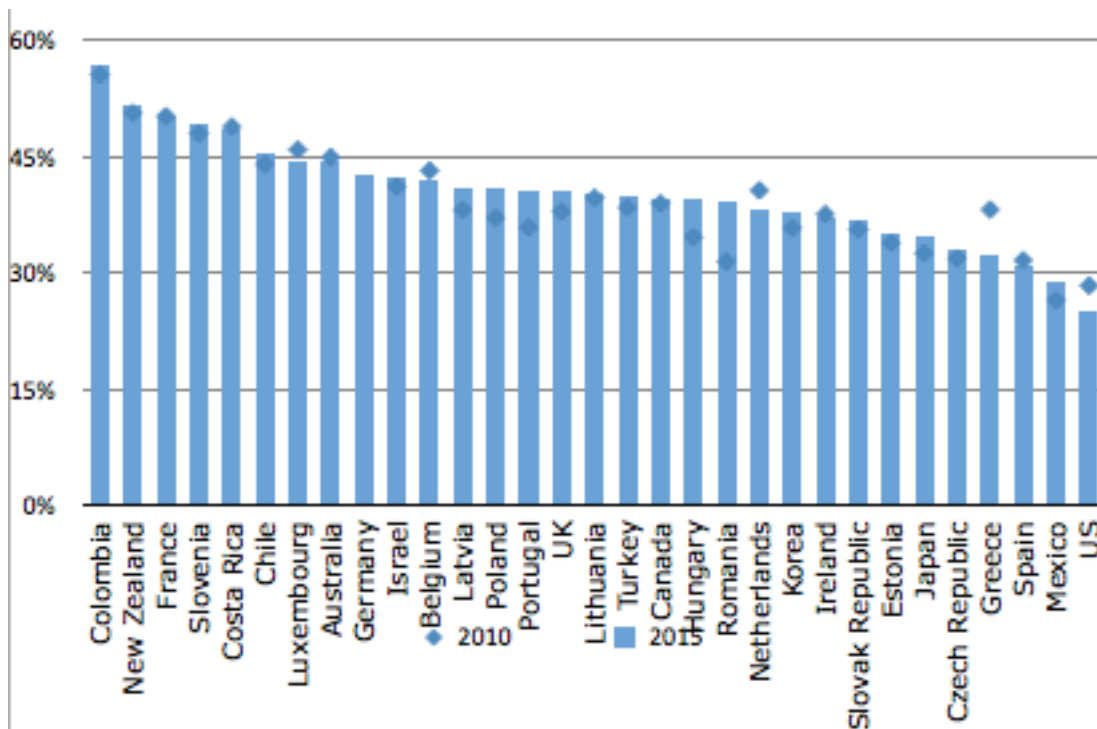
## Η κατάσταση στην Ελλάδα

**Τ**ο 2012 το επίπεδο του κατώτατου μισθού στην Ελλάδα μειώθηκε από 751 σε 586 ευρώ, μείωση της τάξης του 22%, ως μέρος των συνολικότερων πολιτικών λιτότητας που είχαν σκοπό να προωθήσουν την μείωση των μισθών, ώστε να αντισταθμιστεί η μείωση της απασχόλησης, λόγω της ύφεσης. Το αποτέλεσμα ήταν ότι η Ελλάδα έχει σήμερα έναν από τους χαμηλότερους κατώτατους μισθούς, σε σχετικούς όρους, με το λόγο του κατώτατου μισθού προς το μέσο μισθό να είναι στο 32%, ενώ ο αντίστοιχος λόγος για τον ΟΟΣΑ και την Ευρώπη είναι στο 40% (Διάγραμμα 1). Σε απόλυτες τιμές, η Ελλάδα έχει κατώτατο μισθό 4,8 δολάρια ανά ώρα, που είναι κατά 28% χαμηλότερος από τον μέσο όρο των χωρών του ΟΟΣΑ, και μικρότερος από χώρες όπως η Ιρλανδία, η Σλοβενία, η Πολωνία, η Ισπανία και η Τουρκία (με προσαρμογή σε σταθερές τιμές του 2014, λαμβάνοντας υπόψη τη διαφορά στο ύψος των τιμών από χώρα σε χώρα και τις συναλλαγματικές ισοτιμίες (PPP)- Διάγραμμα 3).

Είναι κομβικής σημασίας για τη συζήτηση που αναπτύσσεται στην Ελλάδα να εξεταστούν οι επιπτώσεις της μείωσης του κατώτατου μισθού το 2012 για τις επιχειρήσεις και τους εργαζόμενους σε τομείς με χαμηλούς μισθούς καθώς και οι επιπτώσεις που μπορεί να έχουν τυχόν μελλοντικές αυξήσεις στον κατώτατο μισθό. Δεδομένου του σημερινού χαμηλού επιπέδου του κατώτατου μισθού στην Ελλάδα και των ευρημάτων από τις αγορές εργασίας άλλων χωρών, θα ήταν θεμιτό να υποστηρίξει κάποιος ότι μια μετριασμένη αύξηση του κατώτατου μισθού στην Ελλάδα δεν αναμένεται να έχει αρνητικές επιπτώσεις στα επίπεδα της απασχόλησης, ενώ θα μπορούσε να βελτιώσει το βιοτικό επίπεδο των χαμηλόμισθων εργαζομένων και να μειώσει τις ανισότητες.

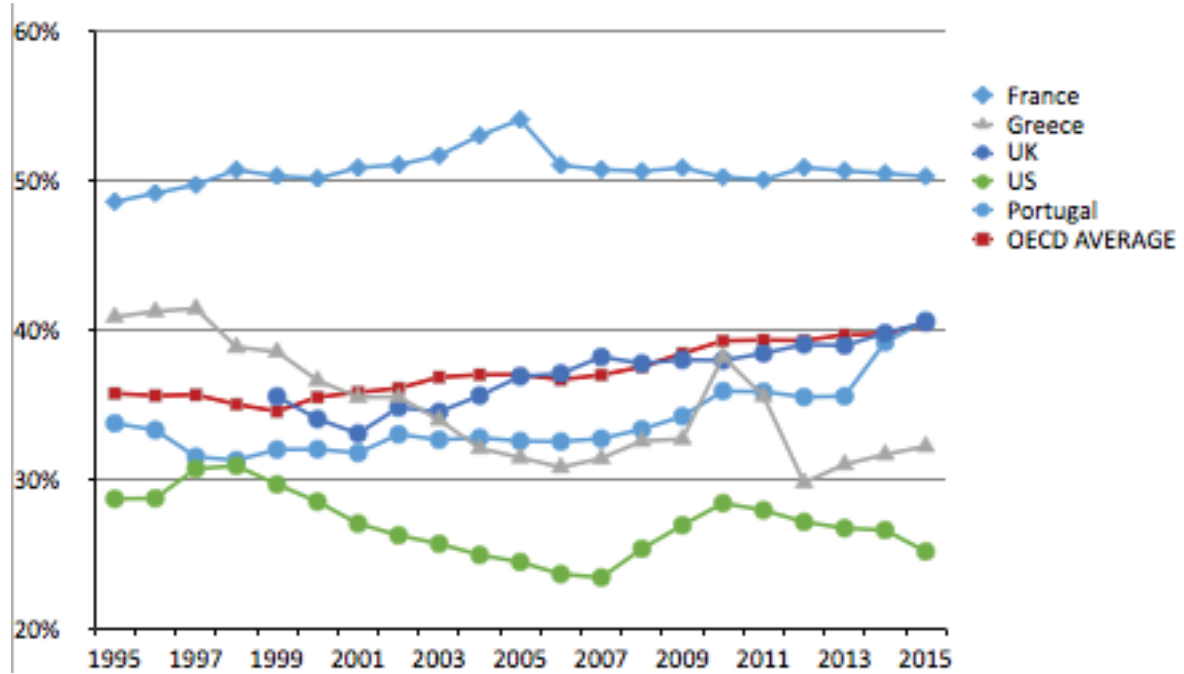


Διάγραμμα 1.  
Εθνικοί κατώτατοι μισθοί σε σχέση με μέσους μισθούς, 2010 και 2015



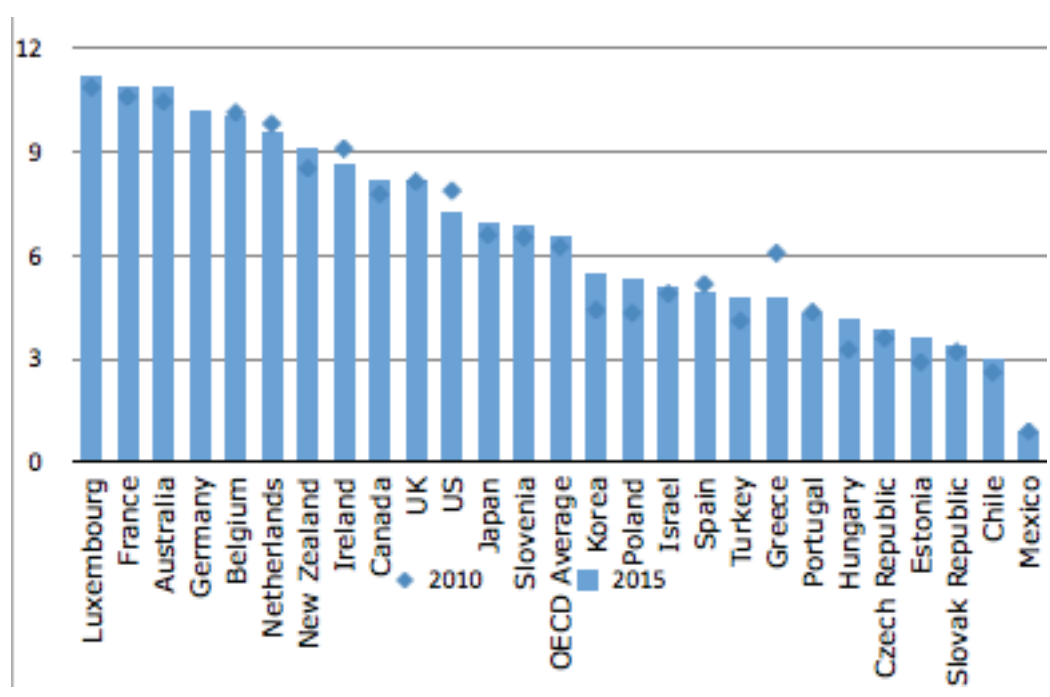
Πηγή: Βάση δεδομένων ΟΟΣΑ (OECD\_Stat)

Διάγραμμα 2.  
Εξέλιξη του λόγου του κατώτατου μισθού προς το μέσο μισθό (1995-2015)



Πηγή: Βάση δεδομένων ΟΟΣΑ (OECD\_Stat)

Διάγραμμα 3.  
Εξέλιξη του λόγου του κατώτατου μισθού προς το μέσο μισθό (1995-2015)



Πηγή: Βάση δεδομένων ΟΟΣΑ (OECD\_Stat)





## Βιβλιογραφία

Card, D., and Krueger, A. (1995) *Myth and Measurement: The New Economics of the Minimum Wage*. Princeton, NJ: Princeton University Press.

Chletsos, M., and Giotis, G.P. (2015). "The Employment Effect of Minimum Wage Using 77 International Studies Since 1992: A Meta-Analysis", MRPA Paper no. 61321.

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

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

Draca, M., Machin, S., and Van Reenen, J. (2011). "Minimum Wages and Firm Profitability", *American Economic Journal: Applied Economics*, 3: 129-51.

ILO (2012). "Boosting jobs and living standards in G20 countries: A joint report by the ILO, OECD, IMF, and the World Bank", <http://www.oecd.org/g20/topics/framework-strong-sustainable-balancedgrowth/Boosting%20jobs%20and%20living%20standards%20in%20G20%20countries.pdf>

IMF, (2014). <https://www.imf.org/external/np/ms/2014/061614.htm>

Georgiadis, A. (2013). "Efficiency Wages and the Economic Effects of the Minimum Wage: Evidence from a Low-Wage Labour Market", *Oxford Bulletin of Economics and Statistics*, 75: 962-979.

Machin, S., and Manning, A. (1994). "The Effects of Minimum Wage on Wage Dispersions and Employment: Evidence from the UK Wage Councils", *Industrial and Labor Relations Review*, 47: 319–29.

Machin, S., Manning, A., and Rahman, L. (2003) "Where the Minimum Wage Bites Hard: Introduction of Minimum Wages to a Low Wage Sector", *Journal of the European Economic Association*, 1: 154-180.

Manning, A. (2003). *Monopsony in Motion: Imperfect Competition in Labor Markets*. Princeton, NJ: Princeton University Press.

Manning, A. (2016). "The Elusive Employment Effect of the Minimum Wage", CEP Discussion paper no. 1428.

OECD (2016), "Earnings: Minimum wages relative to average wages", OECD Employment and Labour Market Statistics (database).

OECD (2015) *Minimum wages after the crisis: Making them pay*, OECD Employment, Labour and Social Affairs Directorate

**ΕΝΑ**

**Ινστιτούτο  
Εναλλακτικών  
Πολιτικών**

ΕΝΑ, Ινστιτούτο Εναλλακτικών Πολιτικών  
Ζαλοκώστα 8, 2ος όροφος  
Τ.+30 210 3647912

[info@enainstitute.org](mailto:info@enainstitute.org)  
[enainstitute.org](http://enainstitute.org)

