



**IN.EM.Y. - ΕΣΣΕ**  
ΙΝΣΤΙΤΟΥΤΟ ΕΜΠΟΡΙΟΥ ΚΑΙ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ ΤΗΣ ΕΣΣΕ

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

## ΥΠΟΜΝΗΜΑ

### **Ο προσδιορισμός του κατώτατου μισθού**

*Αξιολόγηση του κατώτατου μισθού και ημερομισθίου στο πλαίσιο του  
Ν.4172/2013*

Φεβρουάριος 2022

## Εισαγωγή

Το Ινστιτούτου Εμπορίου και Υπηρεσιών της Ελληνικής Συνομοσπονδίας Εμπορίου και Επιχειρηματικότητας (ΙΝ.ΕΜ.Υ. της ΕΣΕΕ) συμμετέχει ενεργά στον καθορισμό του κατώτατου μισθού κατόπιν σχετικής πρόσκλησης της Επιτροπής Συντονισμού και Διαβούλευσης (27/01/2022), βάσει της υποπερ. α΄ της περ. β΄ της παρ. 5 του άρθρου 103 του Ν. 4172/2013 (ΦΕΚ Α΄ 167).

Η συζήτηση και ο προβληματισμός για το ύψος του κατώτατου μισθού έχουν απασχολήσει εκτεταμένα τους εμπλεκόμενους θεσμούς και φορείς. Ένα μέρος των ερευνητών υποστηρίζει πως η καταβολή μισθού σε μια οικονομία πρέπει να είναι τέτοια ώστε να καλύπτει τα ελάχιστα αναγκαία εφόδια για την αναπαραγωγή του εργαζόμενου αλλά παράλληλα να μη θίγει την ανταγωνιστικότητα των αγαθών που παράγονται. Αντίθετα, δεν είναι λίγοι όσοι θεωρούν πως η αύξηση του μισθού θα πρέπει να ξεπερνάει το ελάχιστο όριο επιβίωσης ώστε να τονώνονται τόσο η ζήτηση και η απασχόληση όσο και η παραγωγή, ενώ δεν λείπουν και εκείνοι που θεωρούν τους υψηλότερους μισθούς ως το καλύτερο κίνητρο για την ενίσχυση της παραγωγικότητας των εργαζομένων. Από την άλλη πλευρά, αρκετοί σημειώνουν πως ο κατώτατος μισθός οφείλει απλά να λειτουργεί ως ανάχωμα απέναντι στην ακραία φτώχεια και τίποτα περισσότερο.

Σήμερα, μετά από 128 χρόνια από την πρώτη του θεσμοθέτηση και κατόπιν σειράς ζυμώσεων, ο κατώτατος μισθός έχει θεσπιστεί στο 92% των χωρών μελών του ILO (ILO, 2015). Στην Ε.Ε. των 27 κρατών μελών, τα 21 έχουν θεσμοθετήσει κατώτατο μισθό. Στην Ελλάδα, το άρθρο 103 του Ν.4172/2013 καθορίζει τον τρόπο καθορισμού του κατώτατου μισθού, όπου περιγράφονται αναλυτικά οι διαδικασίες και το χρονοδιάγραμμα για τη διαμόρφωσή του.

Στο πλαίσιο της αξιολόγησης του υφιστάμενου θεσμοθετημένου κατώτατου μισθού το ΙΝ.ΕΜ.Υ. της ΕΣΕΕ καταθέτει το παρόν σχετικό υπόμνημα. Πάγια θέση του ΙΝ.ΕΜ.Υ.-ΕΣΕΕ είναι ότι η διαμόρφωση του κατώτατου μισθού να προέρχεται από το αποτέλεσμα των διαπραγματεύσεων απευθείας από τους κοινωνικούς εταίρους με την υπογραφή της ΕΓΣΣΕ. Έχει αποδειχτεί πως ο συγκεκριμένος τρόπος καθορισμού των κατώτατων αμοιβών διασφάλιζε την κοινωνική και συνοχή, αφού εξισορροπούσε αποτελεσματικά τις αντίρροπες θέσεις εργοδοτών και εργαζομένων, ενώ ελαχιστοποιούσε τις αναταράξεις στην παραγωγική διαδικασία.

Είναι αλήθεια πως οι ισχυρές πληθωριστικές πιέσεις περιορίζουν το διαθέσιμο εισόδημα των καταναλωτών και επιδεινώνουν το βιοτικό τους επίπεδο. Την ίδια στιγμή, η άνοδος του επιπέδου των τιμών (με έμφαση στην ενέργεια) διογκώνουν το λειτουργικό κόστος ενώ οι γεωπολιτικές εντάσεις πιθανώς να διογκώσουν την αβεβαιότητα και να αναβάλλουν/ ακυρώνουν επενδύσεις. Συνεπώς, το οικονομικό και επιχειρηματικό περιβάλλον παραμένουν ρευστά με υψηλή αβεβαιότητα και γεμάτο προκλήσεις. Υπό τις παρούσες συνθήκες, ο πληθωρισμός θα πρέπει να ληφθεί σοβαρά υπόψη στη διαμόρφωση του κατώτατου μισθού. Ως εκ τούτου, ενδεχόμενη αύξηση του κατώτατου μισθού θα πρέπει παράλληλα να συνδεθεί με επιδότηση των ασφαλιστικών εργοδοτικών εισφορών.

### **1. Η λειτουργία του κατώτατου μισθού. Κριτήρια διαμόρφωσής του**

Σύμφωνα με τη βιβλιογραφία, τα κριτήρια για τον καθορισμό του κατώτατου μισθού είναι ποικίλα και εξαρτώνται από οικονομικούς, κοινωνικούς αλλά και ιστορικούς παράγοντες (ILO, 2022). Μερικά ενδεικτικά κριτήρια είναι ο ρυθμός οικονομικής ανάπτυξης της χώρας, οι εκτιμήσεις για την οικονομική μεγέθυνση στο μέλλον, το επίπεδο κάλυψης των εργαζομένων από τις συλλογικές διαπραγματεύσεις, ο βαθμός παρέμβασης του κράτους στις εργασιακές σχέσεις, το επίπεδο των υφιστάμενων μισθών, το μέγεθος της απασχόλησης και της ανεργίας, η συμμετοχή στο εργατικό δυναμικό, η ανισότητα των εισοδημάτων αλλά και τα επίπεδα φτώχειας των ήδη εργαζομένων, η παραγωγικότητα, ο πληθωρισμός, η ανταγωνιστικότητα, η ελαστικότητα της εργασίας κ.ά. Φυσικά, με το νέο τρόπο διαμόρφωσης του κατώτατου μισθού, η τελική απόφαση εξαρτάται και από τις προτεραιότητες της κυβερνητικής εισοδηματικής πολιτικής.

Μιας και το ενδιαφέρον εστιάζεται τελευταία στην άνοδο του επιπέδου των τιμών διεθνώς, ο κατώτατος μισθός θα πρέπει να συνδέεται και με τον πληθωρισμό, ώστε να παρέχει στους αμειβόμενους με αυτόν τα αναγκαία μέσα διαβίωσης. Ωστόσο, σοβαρά υπόψη για τη διαμόρφωση του κατώτατου μισθού θα πρέπει να λαμβάνεται και η ικανότητα καταβολής του από τις επιχειρήσεις. Ως εκ τούτου η χρηματοοικονομική κατάσταση των επιχειρήσεων και μεγέθη όπως η κερδοφορία, η ρευστότητα, οι εξελίξεις στον κύκλο εργασιών, το οικονομικό και επιχειρηματικό κλίμα καθώς και οι μεταρρυθμίσεις που ευνοούν την επιχειρηματικότητα αλλά και οι προοπτικές για το «επιχειρείν» θεωρούνται εκ των ων ουκ άνευ παράγοντες στη συζήτηση για τις ελάχιστες αμοιβές.

Από τα παραπάνω γίνεται κατανοητό πως μια πιθανή αύξηση του κατώτατου μισθού έχει θετικές επιπτώσεις στην ενεργό ζήτηση και στην παραγωγή, ενώ διατηρεί τις ανοδικές πιέσεις στον πληθωρισμό, συμπιέζοντας με αυτόν τον τρόπο την ανταγωνιστικότητα, και την εξωστρέφεια της οικονομίας. Υπενθυμίζεται βέβαια ότι ο κατώτατος μισθός αποτελεί ένα μέσο προστασίας των εργαζομένων απέναντι στην υπερβολικά χαμηλά αμειβόμενη εργασία. Εξάλλου, ο κατώτατος μισθός εγγυάται ότι οι καρποί της προόδου θα διαμοιράζονται με ένα σχετικά δικαιότερο τρόπο, διασφαλίζοντας ένα «δίκτυο» προστασίας για εκείνες τις ομάδες εργαζομένων που το έχουν ανάγκη (ILO, 2018). Για το λόγο αυτό, η ΔΟΕ θεωρεί πως η εφαρμογή του κατώτατου μισθού θα πρέπει να είναι καθολική, να καλύπτει δηλαδή όλες τις ομάδες εργαζόμενων. Ωστόσο, η θεσμοθέτηση του κατώτατου μισθού αλλά και το ύψος του θα πρέπει να συνδέεται και με άλλες κοινωνικές παροχές όπως τα διάφορα επιδόματα που δίνονται στα πιο αδύναμα μέλη της κοινωνίας καθώς και αυτά αποτελούν τμήμα μιας ευρύτερης πολιτικής σχετικά με την αγορά εργασίας.

## **2. Ο κατώτατος μισθός στην Ελλάδα**

Ειδικότερα, στην ελληνική περίπτωση, ο κατώτατος μισθός θεσμοθετείται από τις αρχές της δεκαετίας του 1950, με τις Εθνικές Γενικές Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας να εισάγονται την ίδια περίπου περίοδο (Ν.3239/1955). Ο κατώτατος μισθός αποκτά πιο συγκεκριμένα γνωρίσματα είκοσι περίπου χρόνια αργότερα και προσδιορίζεται από τις Εθνικές Γενικές Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας, οι οποίες τον διαμορφώνουν μετά από συμφωνία μεταξύ των εκπροσώπων εργοδοτών και εργαζομένων. Ωστόσο, μετά την ένταξη της χώρας στα προγράμματα σταθεροποίησης (μνημόνια), η διαδικασία διαμόρφωσής του καθορίζεται πλέον από το Ν. 4172/2013 (αρ. 103). Ουσιαστικά, η διαδικασία ξεκίνησε το 2018 και κατέληξε στην αύξηση του κατώτατου μισθού το 2019, ενώ το 2020 δεν συζητήθηκε εξαιτίας της πανδημίας (Πίνακας 1).

**Πίνακας 1: Κατώτατος μισθός, Ανεργία και ΑΕΠ στην Ελλάδα, 2000-2022**

Έτος	Κατώτατος μισθός (ονομαστικές μεικτές αποδοχές σε €)		Ποσοστό ανεργίας 15 - 64 ετών (β' τρίμηνο)	ΑΕΠ (τρέχουσες τιμές, ετήσιες μεταβολές, %)
	12μηνη βάση	14μηνη βάση		
2000	542,7 €	465,2 €	11,5%	5,6%
2001	543,6 €	465,9 €	10,6%	7,7%
2002	571,7 €	490,0 €	10,2%	7,4%
2003	606,5 €	519,9 €	9,6%	9,4%
2004	630,8 €	540,7 €	10,5%	8,3%
2005	667,7 €	572,3 €	9,9%	2,9%
2006	709,7 €	608,3 €	9,0%	9,3%
2007	730,3 €	626,0 €	8,3%	6,8%
2008	794,0 €	680,6 €	7,4%	4,0%
2009	817,8 €	701,0 €	9,2%	-1,8%
2010	862,8 €	739,6 €	12,2%	-5,6%
2011	862,8 €	739,6 €	16,8%	-9,3%
2012	876,6 €	751,4 €	24,0%	-7,3%
2013	683,8 €	586,1 €	27,5%	-4,5%
2014	683,8 €	586,1 €	26,8%	-1,5%
2015	683,8 €	586,1 €	24,8%	-0,5%
2016	683,8 €	586,1 €	23,3%	-1,1%
2017	683,8 €	586,1 €	21,3%	1,4%
2018	683,8 €	586,1 €	19,2%	1,5%
2019	758,33 €	650,0 €	17,0%	2,1%
2020	758,33 €	650,0 €	16,8%	-9,8%
2021	758,33 €	650,0 €	15,8%	10,3% <sup>1</sup>
2022	773,5€	663,0 €	-	-

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

Πιο συγκεκριμένα, για την εφαρμογή της αύξησης του κατώτατου μισθού το 2019 διευκρινίζεται ότι ο τελευταίος προσαρμόζεται κατά 10% για κάθε τριετία προϋπηρεσίας που έχει διαμορφωθεί έως τις 14/02/2012 και έως τρεις τριετίες. Το κατώτατο ημερομίσθιο προσαρμόζεται κατά 5% για κάθε τριετία έως επίσης τις 14/02/2012 και έως έξι τριετίες. Το «ξεπάγωμα» των τριετιών θα συζητηθεί

<sup>1</sup> Σε σχέση με τα τρία πρώτα τρίμηνα του 2020, χωρίς εποχική διόρθωση.

όταν η ανεργία υποχωρήσει κάτω του 10%. Συνοψίζοντας τις εξελίξεις του κατώτατου μισθού το τελευταίο χρονικό διάστημα στην Ελλάδα διακρίνονται οι εξής περίοδοι:

- Η πρώτη περίοδος, από το 2000-2012, οπότε ο κατώτατος μισθός αυξάνεται, σε ονομαστικούς αλλά και σε πραγματικούς όρους. Η ονομαστική αύξηση ανήλθε σε 61,5% (876,6 € το 2012 από 542,7 € το 2000), με την αύξηση όμως της παραγωγικότητας την ίδια περίοδο να είναι υψηλότερη.
- Η δεύτερη περίοδος εκτείνεται από το 2012 έως το 2018 οπότε ο κατώτατος μισθός, λόγω της σφοδρότητας της οικονομικής προσαρμογής και της υιοθέτησης των μνημονίων, μειώνεται στα 586,08 € και εισάγεται ο υπο-κατώτατος (511 €) για τους κάτω των 25 ετών με σκοπό τη μείωση του κόστους και την ενίσχυση της ανταγωνιστικότητας-εξωστρέφειας της ελληνικής οικονομίας.
- Η τρίτη περίοδος αρχίζει με την υψηλή αύξηση του κατώτατου μισθού στις αρχές του 2019 (+10,9%) χωρίς ηλικιακή διάκριση (κατάργηση του υποκατώτατου, δηλαδή συνολική του αύξηση κατά 27,2%), Οι αιτίες για αυτήν την εξέλιξη αποδίδονται στην ολοκλήρωση του πυρήνα των μνημονιακών υποχρεώσεων, στην ανάκτηση, ως ένα βαθμό, της εισοδηματικής πολιτικής αλλά και στις θετικές προοπτικές της οικονομίας (ενίσχυση του επενδυτικού κλίματος και εμπέδωση εμπιστοσύνης). Εντούτοις, η εκδήλωση της πανδημίας του κορωνοϊού καθήλωσε τον κατώτατο μισθό το 2020 και το 2021 και οδήγησε σε μικρή αύξηση (2%) στις αρχές του 2022. Ωστόσο, έχει ήδη αναγγελθεί νέα, επιπλέον αύξηση του κατώτατου από το Μάιο του τρέχοντος.

Μεγάλη σημασία έχει δοθεί στη σύγκριση του εγχώριου κατώτατου μισθού σε σχέση με τους αντίστοιχους άλλων ευρωπαϊκών χωρών. Η σύγκριση βέβαια αυτή μπορεί να καταλήξει σε παραπλανητικά αποτελέσματα για δύο λόγους: Αφενός γιατί το παραγωγικό μοντέλο, η ενσωμάτωση της τεχνολογίας στην παραγωγική διαδικασία αλλά και η διάρθρωση του τελικού προϊόντος διαφέρει από χώρα σε χώρα. Αφετέρου γιατί επίσης διαφέρει η αγοραστική δύναμη μεταξύ των κρατών-μελών της Ε.Ε. Έτσι, ένας ονομαστικά υψηλότερος κατώτατος μισθός δεν συνεπάγεται απαραίτητα και υψηλότερη πραγματική αμοιβή.

Ο Πίνακας 2 αποτυπώνει σε ευρώ τα ποσά που αντιστοιχούν οι κατώτατοι μισθοί ευρωπαϊκών χωρών στην Ελλάδα χρησιμοποιώντας τις μονάδες αγοραστικής ισοδυναμίας (PPP). Είναι φανερό, πως σε γενικές γραμμές οι διαφορές στους κατώτατους μισθούς μειώνονται όταν τα μεγέθη ανάγονται σε μονάδες αγοραστικής ισοδυναμίας. Για παράδειγμα, ο ονομαστικός κατώτατος μισθός στο

Λουξεμβούργο είναι σχεδόν τριπλάσιος από τον αντίστοιχο ελληνικό. Ωστόσο, μετά την αναγωγή, για τη διατήρηση του ίδιου επιπέδου ζωής στην Ελλάδα απαιτείται μικρότερος από το διπλάσιο μισθός. Σε κάθε όμως περίπτωση, ο εγχώριος κατώτατος μισθός υπολείπεται σημαντικά των περισσότερων ευρωπαϊκών χωρών.

**Πίνακας 2:** Σύγκριση κατώτατων μισθών ευρωπαϊκών χωρών σε σχέση με τον ελληνικό σε ευρώ και μονάδες αγοραστικής ισοδυναμίας

(1) Χώρα	Σε ονομαστικούς όρους		Σε όρους PPP	
	(2) Σε ευρώ	(3) Σε σχέση με Ελλάδα (3)= (2)/ 773,5	(4) Σε μονάδες αγοραστικής ισοδυναμίας	(5) Σε σχέση με Ελλάδα (5)=(4)/ 773,5
Βέλγιο	1.756,23	2,27	1.302,13	1,68
Βουλγαρία	362,97	0,47	284,74	0,37
Γαλλία	1.603,00	2,07	1.218,39	1,58
Γερμανία	1.755,00	2,27	1.313,98	1,70
Ιρλανδία	1.774,50	2,29	1.224,09	1,58
Λουξεμβούργο	2.256,95	2,92	1.442,72	1,87
Ολλανδία	1.725,00	2,23	1.232,02	1,59
Πορτογαλία	822,50	1,06	799,24	1,03
Ισπανία	1.166,66	1,51	1.027,39	1,33
Σλοβενία	1.074,43	1,39	1.056,88	1,37

Πηγή: <https://www.chrisross.com/PPPConverter/> - με δεδομένα από την Παγκόσμια Τράπεζα

Επιπλέον, θα πρέπει να σημειωθεί πως σύμφωνα με τα στοιχεία του Πληροφοριακού συστήματος ΕΡΓΑΝΗ για το 2021, το 33,9% των μισθωτών λαμβάνουν έως 700 ευρώ μηνιαίως από 35,1% πέρυσι. Ωστόσο, σε αυτό το μέγεθος περιλαμβάνονται και οι ωρομίσθιοι καθώς και οι εργαζόμενοι μερικής απασχόλησης (part time). Σε κάθε περίπτωση, το ποσοστό των εργαζομένων που λαμβάνει τον κατώτατο μισθό είναι αρκετά υψηλό και μπορεί να επηρεάσει την παραγωγικότητα της εργασίας. Ωστόσο, επισημαίνεται ότι τα μεγέθη της παραγωγικότητας εργασίας αναφέρονται στο σύνολο των εργαζομένων και όχι σε όσους αμείβονται με τις κατώτατες αποδοχές και για το λόγο αυτό θα πρέπει να ερμηνεύονται με προσοχή.

Επιπρόσθετα, θα πρέπει να σημειωθεί πως η οριακή ροπή για κατανάλωση στα χαμηλότερα εισοδήματα προσεγγίζει τη μονάδα, δηλαδή τα εισοδήματα αυτά

καταναλώνονται (σχεδόν) εξ' ολοκλήρου. Ως εκ τούτου, οι ισχυρές πληθωριστικές πιέσεις έχουν επίπτωση κυρίως στα φτωχότερα νοικοκυριά. Κατά μέσο όρο, τα νοικοκυριά συνολικά δαπανούν το 51% του εισοδήματός τους σε τρεις κατηγορίες δαπάνης (Στέγαση, Διατροφή και Μεταφορές), με το ποσοστό του εισοδήματος να εκτινάσσεται σε 64% για τα φτωχότερα νοικοκυριά.

### **3. Εξελίξεις στην εγχώρια αγορά εργασίας**

Το 2020 η οικονομική δραστηριότητα στην Ελλάδα, αλλά και διεθνώς παρουσίασε μεγάλη πτώση εξαιτίας της πανδημίας του Covid-19. Το πραγματικό ΑΕΠ υποχώρησε κατά 9,0% (ΕΛ.ΣΤΑΤ, 2021) και η συνολική ζήτηση μειώθηκε. Μεγάλο πλήγμα δέχθηκε ο τουρισμός εξαιτίας του περιορισμού των μετακινήσεων που εφαρμόστηκε σε παγκόσμιο επίπεδο. Η αναστολή λειτουργίας πολλών επιχειρήσεων εγχωρίως αλλά και η διόγκωση της αβεβαιότητας άσκησαν καθοδικές πιέσεις στην οικονομική δραστηριότητα και ιδιαίτερα στον τομέα των υπηρεσιών. Εντούτοις, η αγορά εργασίας δεν παρουσίασε αξιόλογες απώλειες εξαιτίας των μέτρων στήριξης που έλαβε η κυβέρνηση σε συνδυασμό με πρωτοβουλίες και δράσεις σε ευρωπαϊκό επίπεδο, τα οποία λειτούργησαν ευεργετικά σε αυτήν την πρωτοφανή συγκυρία.

Αντίθετα, το 2021 η απασχόληση στην εγχώρια αγορά εργασίας συνέχισε την ανοδική πορεία της περιόδου 2015-2019 καταγράφοντας νέα αύξηση, αποδεικνύοντας ότι η περυσινή πτώση ήταν παροδική. Η εμφάνιση της πανδημίας το 2020 ανέστειλε τη διαδικασία αναπλήρωσης των ισχυρών απωλειών που είχαν καταγραφεί σωρευτικά κατά το χρονικό διάστημα 2009-2013. Παρά την αύξηση των θέσεων εργασίας τα τελευταία χρόνια, με εξαίρεση το 2020, το σύνολο των εργαζομένων να διατηρείται σε χαμηλά επίπεδα.

Πιο συγκεκριμένα, η απασχόληση ενισχύθηκε σε ετήσια βάση (β' τρίμηνο 2021 έναντι β' τριμήνου του 2020) κατά 1,9%, εξέλιξη που σηματοδοτεί ότι οι προσπάθειες διατήρησης των θέσεων εργασίας και στήριξης των εισοδημάτων, εν μέσω της υγειονομικής κρίσης, ήταν σε μεγάλο βαθμό επιτυχείς, αν και με υψηλό δημοσιονομικό κόστος. Η επαναφορά της οικονομικής δραστηριότητας στην κανονικότητα με την υποχώρηση των περιορισμών μετακίνησης συνέβαλε ουσιαστικά στη βελτίωση της εικόνας της απασχόλησης. Ειδικότερα, το προϊόν αυξήθηκε σε πραγματικούς όρους κατά 8,9% το α' εννεάμηνο του 2021 (σύγκριση σε ετήσια βάση), γεγονός που είχε αναμφίβολα θετικό αντίκτυπο στην αγορά εργασίας.



Σημαντικό ρόλο σε αυτήν την ανάκαμψη διαδραμάτισαν οι παρεμβάσεις της κυβέρνησης με μέτρα όπως: Η παράταση του προγράμματος ΣΥΝ\_ΕΡΓΑΣΙΑ, η μείωση των ασφαλιστικών εισφορών κατά τρεις ποσοστιαίες μονάδες στον ιδιωτικό τομέα για τη μείωση του μη μισθολογικού κόστους, η αύξηση των επιδοτούμενων θέσεων εργασίας κατά 50 χιλ. (σε 150 χιλιάδες), η προικοδότηση των επιχειρήσεων με ποσό έως 1.200 ευρώ για έξι (6) μήνες σε περίπτωση πρόσληψης ανέργων νέων έως 29 ετών σε θέσεις πλήρους απασχόλησης κ.ά. (ΤτΕ, 2021) Επιπρόσθετη ώθηση στην εγχώρια αγορά εργασίας εκτιμάται ότι θα προσδώσει η υλοποίηση περαιτέρω διαρθρωτικών μεταρρυθμίσεων ενώ αξιολογικά θετικά αναμένονται να είναι τα αποτελέσματα από το Εθνικό Σχέδιο Ανάκαμψης και Ανθεκτικότητας «Ελλάδα 2.0». Εντούτοις, δεν λείπει ο έντονος προβληματισμός των ΜμΕ αλλά και ορισμένων κλάδων για τα αποτελέσματα του εν λόγω προγράμματος. Επιπλέον, οι πολιτικές απασχόλησης θα πρέπει να εστιάζουν στα προγράμματα ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης, με τις σχετικές προτάσεις των κοινωνικών εταίρων να αποτελούν έναν καλό οδηγό (ΟΑΕΔ, 2021).

Ως εκ τούτου, επιβάλλεται η πλήρης αξιοποίηση σχετικών εργαλείων και προγραμμάτων της Ε.Ε., όπως το “SURE”. Ωστόσο, σκέψεις για σταδιακή αλλαγή κατεύθυνσης της νομισματικής πολιτικής της ΕΚΤ, με πιθανή αύξηση των επιτοκίων εντός του 2022 για την καταπολέμηση των ισχυρών πληθωριστικών πιέσεων, επιβραδύνει την ανάκαμψη, ιδιαίτερα στις πλέον αδύναμες, οικονομικά, χώρες. Επιπρόσθετα, οι πρόσφατες γεωπολιτικές εντάσεις διογκώνουν την ανησυχία και τον προβληματισμό για την ένταση της ανάκαμψης. Παρά τις πιθανές αναταράξεις, οι εκτιμήσεις εγχώριων και διεθνών θεσμών και οργανισμών για την ελληνική οικονομία αλλά και αγορά εργασίας για το 2022 παραμένουν σημαντικά θετικές, όπως αυτές αποτυπώνονται τόσο στον Προϋπολογισμό για το 2022 όσο και σε σχετικές εκθέσεις διεθνών οργανισμών (ΔΝΤ, Ε.Ε., ΟΟΣΑ), τουλάχιστον προς το παρόν. Εκφράζονται όμως φόβοι ότι οι παραπάνω εκτιμήσεις δεν έχουν λάβει υπόψη τους τις επιπτώσεις από την πρόσφατη πολεμική αναμέτρηση.

Οι επισημάνσεις αυτές δεν θα πρέπει να εκληφθούν ότι προμηνύουν ένα σχετικά ανέφελο μέλλον στα εργασιακά θέματα αλλά και στην οικονομία γενικότερα. Ζητήματα όπως η διατάραξη της εφοδιαστικής αλυσίδας εξαιτίας της υγειονομικής κρίσης, η άνοδος των τιμών, οι επιπτώσεις από γεωπολιτικές εντάσεις, αλλά και οι προκλήσεις από την πράσινη μετάβαση και τον ψηφιακό

μετασχηματισμό αναμένεται να απασχολήσουν έντονα τις επιχειρήσεις. Επιπρόσθετα, η ελληνική οικονομία χαρακτηρίζεται από μία ιδιαιτερότητα: Ότι προέρχεται από μια παρατεταμένη και σφοδρή οικονομική κρίση που έπληξε παραδοσιακές δραστηριότητες και διέλυσε κοινωνικούς δεσμούς και νόρμες, συρρικνώνοντας την εμπιστοσύνη. Επιπλέον, η οικονομία παραμένει, τουλάχιστον μέχρι το καλοκαίρι του 2022 υπό καθεστώς Ενισχυμένης Εποπτείας, γεγονός που δεν επιτρέπει την εφαρμογή επεκτατικών πολιτικών, υπό τόσο μάλιστα υψηλό δημόσιο χρέος, ενώ αντίθετα διατηρείται η πίεση για συνέχιση της μεταρρυθμιστικής προσπάθειας (E.E., 2022).

Ως εκ τούτου, η ανάγκη για υιοθέτηση του νέου παραγωγικού μετασχηματισμού οξύνεται. Ο απαραίτητος παραγωγικός μετασχηματισμός της οικονομικής δραστηριότητας με έμφαση στην πράσινη και στην ψηφιακή μετάβαση πρέπει να επιταχυνθεί, καθώς και οι άλλες χώρες κινούνται ήδη προς αυτήν την κατεύθυνση. Η εξέλιξη αυτή συνεπάγεται τη συμπίεση παραδοσιακών επαγγελμάτων αλλά ταυτόχρονα δημιουργεί και νέες ευκαιρίες. Αναμφίβολα, η αγορά εργασίας μεταβάλλεται με κατατρεχτικούς ρυθμούς και οι ανάγκες για επανακατάρτιση (re-skilling) και κυρίως για αναβάθμιση δεξιοτήτων (up-skilling) αυξάνονται με εκθετικό ρυθμό.

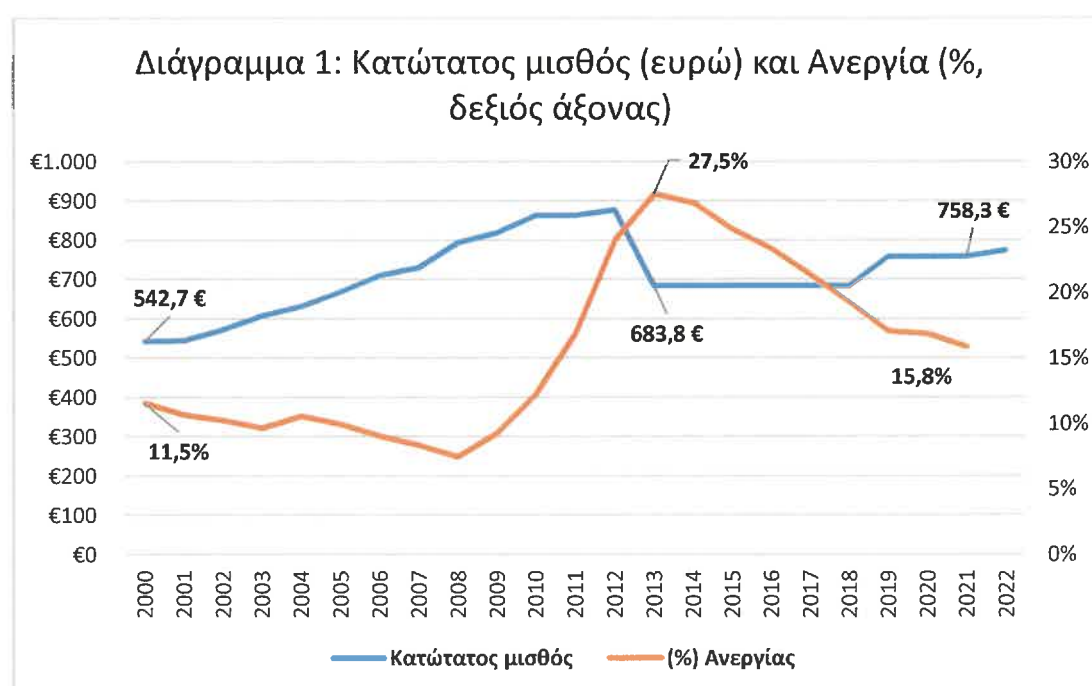
Την ίδια στιγμή, οι νέες θέσεις εργασίας στην Ελλάδα χαρακτηρίζονται από υψηλή ευελιξία και το 2021 αφού το 46,6% αυτών αφορούσε θέσεις εκ περιτροπής ή μερικής απασχόλησης, με την πίεση για διατήρηση της μεταρρυθμιστικής προσπάθειας να παραμένει ενεργή. Αύξηση σημείωσαν όλες οι κατηγορίες, πλην των βοηθών στην οικογενειακή επιχείρηση, με τη μεγαλύτερη να καταγράφουν οι εργοδότες (8,2%) και να ακολουθούν οι μισθωτοί (1,7%) και οι αυτοαπασχολούμενοι (0,8%). Στον κλάδο του εμπορίου σημειώθηκε μείωση της απασχόλησης κατά 4.500 θέσεις εργασίας ή κατά 0,6%. Η θεαματική αύξηση της απασχόλησης των εργοδοτών (+16,5%) υπεραντισταθμίστηκε από την πτώση των μισθωτών (-4,1%) και των αυτοαπασχολουμένων (-2,9%). Αυτά τα ευρήματα υπογραμμίζουν το γεγονός ότι ο κλάδος είναι σε συνεχή μετασχηματισμό.

Το ποσοστό των εργαζομένων που αμείβονται με τον κατώτατο σε **Αυτοκίνητα, Χονδρικό και Λιανικό ανήλθαν το 2021 το 31,9%, 21,5% και 32,1%** αντίστοιχα. Οι επιδόσεις αυτές κυμαίνονται κοντά στον εθνικό μέσο όρο.

#### 4. Κατώτατος μισθός, ανεργία και ΑΕΠ

Από το Διάγραμμα 1 προκύπτει πως το ποσοστό ανεργίας επηρεάζεται από σειρά παραμέτρων και παραγόντων και όχι αποκλειστικά και μόνο από το ύψος του κατώτατου μισθού. Είναι χαρακτηριστικό ότι το ποσοστό ανεργίας υποχωρεί ελαφρώς έως το 2008 όταν την ίδια περίοδο ο κατώτατος μισθός κινείται σαφώς ανοδικά, εξαιτίας της οικονομικής ανάπτυξης εκείνης της περιόδου. Επιπλέον, παρά τη σημαντική πτώση του κατώτατου μισθού (-22%) για τους απασχολούμενους άνω των 25 ετών από το 2013 και έπειτα, η ανεργία υποχωρεί μεν αλλά αφενός με υστέρηση και αφετέρου με χαμηλούς ρυθμούς αποκλιμάκωσης, γεγονός που δεν αποδίδεται τόσο στο ύψος του μισθού αλλά σε σειρά άλλων παραγόντων (ισχυρή τουριστική κίνηση, προοπτικές εγχώριας οικονομίας εν μέσω ευνοϊκότερου διεθνούς οικονομικού περιβάλλοντος κλπ).

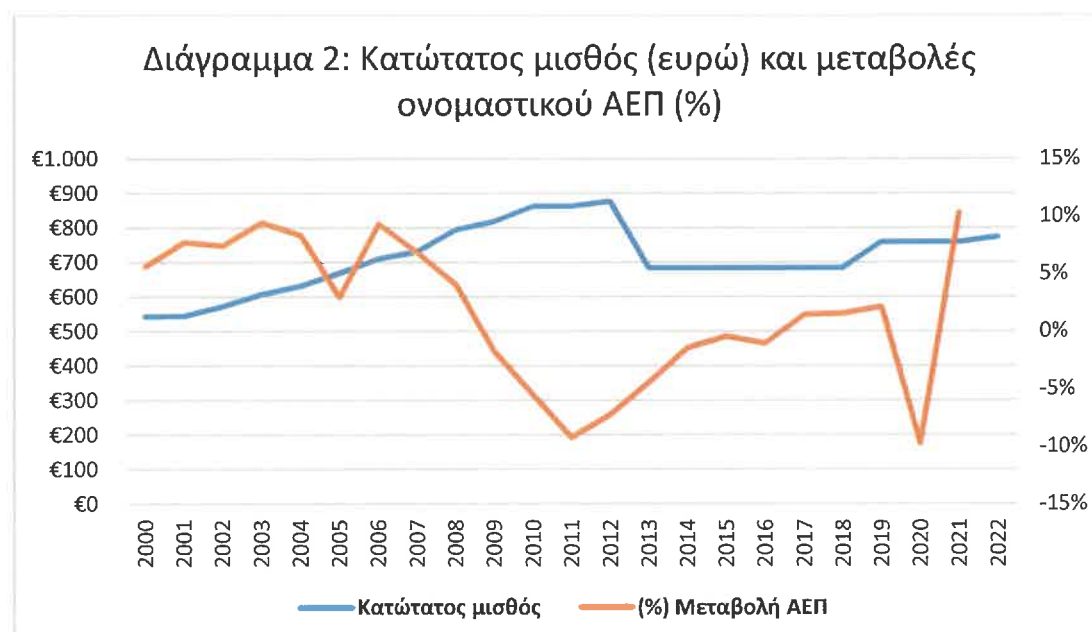
Στη συνέχεια, η αύξηση του κατώτατου μισθού από το Φεβρουάριο του 2019 δεν φαίνεται να επηρέασε ουσιαστικά την πτωτική πορεία της ανεργίας. Φυσικά, η εκδήλωση της πανδημίας του Covid-19 το 2020 και η λήψη υποστηρικτικών μέτρων για τις επιχειρήσεις υπό την προϋπόθεση της μη απόλυσης, αλλά και οι αναστολές των συμβάσεων εργασίας σε σημαντικούς τομείς της οικονομίας, καθιστούν τα δεδομένα των ετών 2020 και 2021 επισφαλή για την εξαγωγή συμπερασμάτων.



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

Θεωρητικά, το ιδανικότερο μέτρο για την αξιολόγηση των επιπτώσεων μιας αύξησης του κατώτατου μισθού στο επίπεδο της απασχόλησης/ ανεργίας θα ήταν η ελαστικότητα του κατώτατου μισθού ως προς τη ζήτηση (από τις επιχειρήσεις) εργασίας. Η συγκεκριμένη ελαστικότητα δείχνει κατά πόσο θα μεταβάλλονταν οι θέσεις εργασίας από μια αλλαγή του κατώτατου μισθού, προσδιορίζοντας την ευαισθησία της απασχόλησης σε μια μικρή αύξηση του κατώτατου μισθού (π.χ. κατά μια ποσοστιαία μονάδα). Το μέγεθος της ελαστικότητας δεν είναι σταθερό αλλά εξαρτάται από μια σειρά παραγόντων. Το ουσιαστικό όμως πρόβλημα αυτής της προσέγγισης δεν είναι άλλο από την έλλειψη αξιόπιστων δεδομένων.

Η εδραίωση της ανάκαμψης μετά το 2016 και η πτώση της ανεργίας σε συνδυασμό με τις προσδοκίες για περαιτέρω ενίσχυση της οικονομικής μεγέθυνσης και των θετικών αποτελεσμάτων από τον τουρισμό αύξησε την πίεση για άνοδο του κατώτατου μισθού, η οποία και έλαβε χώρα στις αρχές του 2019 (Διάγραμμα 2). Εντούτοις, η εμφάνιση της πανδημίας και ο περιορισμός της οικονομικής δραστηριότητας πάγωσε τον κατώτατο μισθό καθώς η προτεραιότητα δόθηκε στη βιωσιμότητα των επιχειρήσεων και την επαναφορά της οικονομίας στην κανονικότητα. Η μικρή άνοδος κατά 2% στις αρχές του 2022 θεωρήθηκε ως απαραίτητη, κυρίως για την τόνωση της ψυχολογίας μετά από τον παρατεταμένο εγκλεισμό.



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

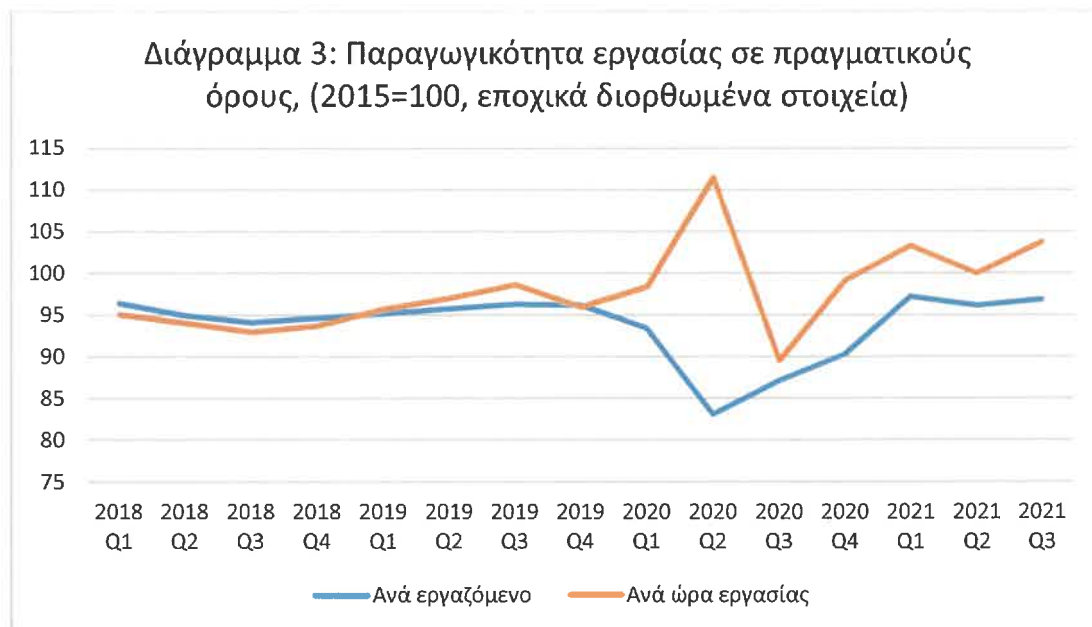
## 5. Κατώτατος μισθός και παραγωγικότητα εργασίας

Μια αύξηση της αμοιβής ενδέχεται να έχει αρνητικές επιπτώσεις στην συνολική παραγωγικότητα και ανταγωνιστικότητα της οικονομίας, λόγω της απόκλισης οριακού προϊόντος και του οριακού κόστους μιας πρόσθετης μονάδας εργασίας.

Όμως στην περίπτωση του κατώτατου μισθού, η εξίσωση οριακού προϊόντος και οριακού κόστους επιτυγχάνεται σε επίπεδα κατώτερα σε σχέση με τη μέση παραγωγικότητα αλλά και με το μέσο (ή διάμεσο) μισθό. Υπό την έννοια λοιπόν αυτή, ήπιες μεταβολές του κατώτατου μισθού, επηρεάζουν σε μικρό βαθμό την παραγωγικότητα.

Στην Ελλάδα η παραγωγικότητα της εργασίας βίωσε μια ισχυρή συρρίκνωση κατά την περίοδο της οικονομικής προσαρμογής (μείωση κατά 10,2% μεταξύ 2007-2017), ακολουθώντας τη ραγδαία πτώση της οικονομικής δραστηριότητας. Παράλληλα, αρνητικό αντίκτυπο στην παραγωγικότητα έχουν οι καθυστερήσεις στον εκσυγχρονισμό της παραγωγικής διαδικασίας, οι αστοχίες σε ρυθμίσεις οι οποίες επηρεάζουν την ανάπτυξη κυρίως των ΜμΕ, η χαμηλής αποτελεσματικότητας δημόσια διοίκηση, η ανεπαρκής τεχνολογική βάση της οικονομίας αλλά και η αποβιομηχάνιση με τη συρρίκνωση της μεταποίησης.

Ωστόσο, φαίνεται ότι η υιοθέτηση των μνημονίων και των μεταρρυθμίσεων που τα συνόδευαν, δεν βελτίωσε ουσιαστικά την παραγωγικότητα στην Ελλάδα. Είναι αλήθεια πως η συρρίκνωση του επιπέδου των μισθών στο σύνολο της οικονομίας, συμπεριλαμβανομένου και του κατώτατου αλλά και της ιδιότυπης θεσμοθέτησης του υπό-κατώτατου, δεν συγκράτησε την πτώση της παραγωγικότητας. Κατά τη διάρκεια της πανδημίας και της ισχυρής ύφεσης που τη συνόδευσε, η παραγωγικότητα ανά εργαζόμενο σημείωσε σημαντική υποχώρηση. Η εικόνα αυτή οφείλεται στην ηπιότερη επιδείνωση της απασχόλησης συγκριτικά με εκείνη του προϊόντος, εξαιτίας και των μέτρων στήριξης της αγοράς εργασίας. Για το λόγο αυτό, περισσότερο αξιόπιστη η παραγωγικότητα ανά ώρα εργασίας (Διάγραμμα 3), η οποία από το 2020 διαμορφώνεται μέχρι και το τρίτο τρίμηνο του 2021 στα ίδια επίπεδα με του 2015.



Πηγή: Eurostat Database

Για το 2020 (πανδημικό έτος) η συρρίκνωση της παραγωγικότητας σε συνδυασμό με τη σχεδόν μηδενική μεταβολή των αμοιβών των μισθωτών, εξαιτίας και των υποστηρικτικών μέτρων της κυβέρνησης, διόγκωσαν το μοναδιαίο κόστος εργασίας (unit labour cost). Η συγκεκριμένη εξέλιξη είχε αρνητικές επιπτώσεις στην ανταγωνιστικότητα κόστους καθώς το μοναδιαίο κόστος αυξήθηκε κατά 7,8%. Ωστόσο, λόγω της σταδιακής επανεκκίνησης της οικονομίας τα τρία πρώτα τρίμηνα του 2021 το μοναδιαίο κόστος κινήθηκε έντονα πτωτικά, γεγονός που συνεπάγεται βελτίωση της παραγωγικότητας της χώρας (Διάγραμμα 4).



Πηγή: ΕΛ.ΣΤΑΤ.

Συνολικά η διαχρονική επιδείνωση της παραγωγικότητας συνδέεται και με την αποεπένδυση που έχει σημειωθεί τα τελευταία χρόνια στην ελληνική οικονομία, με εξαίρεση τους κλάδους καινοτομίας. Επιπρόσθετα, η έλλειψη ρευστότητας, οι φορολογικές και ασφαλιστικές επιβαρύνσεις αλλά και οι ισχυρές αναταράξεις στην επιχειρηματικότητα που έλαβαν χώρα κατά τη διάρκεια της υγειονομικής κρίσης δεν προσέλκυσαν επενδύσεις παγίου εξοπλισμού ούτε συνέβαλαν στην ανανέωση του τεχνολογικού κλπ εξοπλισμού. Η ανάσχεση της πανδημίας του Covid-19 σε συνδυασμό με την εισροή ευρωπαϊκών πόρων εκτιμάται ότι θα τονώσουν τις επενδύσεις και θα ενισχύσουν την παραγωγικότητα, αν παράλληλα οι γεωπολιτικές εντάσεις παραμείνουν υπό σχετικό έλεγχο. Στη συνάφεια αυτή, η τυχόν ισχυρή ανατίμηση του ευρώ έναντι νομισμάτων αναδυόμενων οικονομιών όπως της Ρωσίας (εξαιτίας των κυρώσεων των δυτικών χωρών) ή της Τουρκίας (εξαιτίας των έντονων πληθωριστικών πιέσεων) δεν λειτουργούν ευνοϊκά προς την εγχώρια ανταγωνιστικότητα.

#### **6. Αλυσιδωτή επιβάρυνση των επιχειρήσεων από την αύξηση του κατώτατου μισθού**

Ο Πίνακας 3 παρουσιάζει ένα παράδειγμα ανάλυσης του συνολικού κόστους μίας επιχείρησης για την απασχόληση ενός μισθωτού στον ιδιωτικό τομέα που λαμβάνει τον κατώτατο μισθό των 663,0€ ή των 773,5 € (αναγόμενος σε 12μηνιαία βάση αναφοράς (663,0€ \* 14/12)). Οι υπολογισμοί γίνονται βάσει των καθαρών και μεικτών αποδοχών εργαζομένου αλλά και των εργοδοτικών εισφορών/ συνολικού κόστους της επιχείρησης. Γίνεται λοιπόν κατανοητό πως η επιβάρυνση μιας επιχείρησης είναι κατά πολύ υψηλότερη από την ονομαστική αύξηση που λαμβάνει ως τελικό πληρωτέο ο εργαζόμενος, αφού ο εργοδότης θα πρέπει να καταβάλει υψηλές ασφαλιστικές εισφορές (εργοδότη αλλά και εργαζομένου).

Σημειώνεται ότι τόσο οι εργοδοτικές όσο και οι εισφορές των εργαζομένων παραμένουν μέχρι τον Μάιο του 2022 στα ίδια επίπεδα με εκείνα του 2021 και ανέρχονται στο 22,54% και 14,12%, αντίστοιχα (σύνολο 36,66%). Η κυβέρνηση έχει εξαγγείλει συνολική μείωση κατά μισή (0,5) ποσοστιαία μονάδα των εισφορών επικουρικής ασφάλισης (ΕΤΕΑΕΠ) από την 1<sup>η</sup> Ιουνίου του τρέχοντος ώστε οι εισφορές να διαμορφωθούν αντίστοιχα σε 22,29% και 13,87% (συνολικά 36,16%). Ως εκ τούτου και λαμβανομένης υπόψη της επικείμενης, εντός α' 6μήνου

2022, μεταβολής του κατώτατου μισθού τα δεδομένα του παρακάτω πίνακα ισχύουν μέχρι το Μάιο του 2022.

**Πίνακας 3:** Κατώτατος μισθός άγαμου, νεοεισερχόμενου στην αγορά εργασίας και συνολική επιβάρυνση επιχείρησης μέχρι το Μάιο 2022 (αναγωγή σε 12μηνιαία βάση υπολογισμού)

	Ανά Μήνα	Ανά Έτος
<b>1. Συνολική επιβάρυνση επιχείρησης</b>	<b>947,8 €</b>	<b>11.373,6 €</b>
(-) Εργοδοτικές εισφορές	174,3 €	2.091,6 €
<b>2. Μεικτές αποδοχές μισθωτού (κατώτατος μισθός *14/12)</b>	<b>773,5 €</b>	<b>9.282,0 €</b>
(-) Εισφορά εργαζομένου σε ΙΚΑ	109,2 €	1.310,4 €
<b>3. Φορολογητέο Εισόδημα μισθωτού</b>	<b>664,3 €</b>	<b>7.971,6 €</b>
(-) Φόρος εισοδήματος	0 €	0 €
<b>4. Καθαρές αποδοχές μισθωτού</b>	<b>664,3 €</b>	<b>7.971,6 €</b>

Πηγή: Επεξεργασία στοιχείων INEMY/ΕΣΣΕΕ

## 7. Το υφιστάμενο επιχειρηματικό κλίμα στο Εμπόριο

Η ελληνική οικονομία, όπως άλλωστε όλες οι οικονομίες διεθνώς, δέχθηκε εξαιρετικά έντονες πιέσεις από την υγειονομική κρίση. Ενδεικτικά αναφέρεται η συρρίκνωση του ΑΕΠ κατά 8,2% για το 2020, παρά τα μέτρα στήριξης.

Κατά τον πρώτο χρόνο της πανδημίας, τις υψηλότερες πιέσεις στον κύκλο εργασιών, σε απόλυτο μέγεθος, δέχθηκε ο κλάδος του εμπορίου. Ο εν λόγω κλάδος, ο οποίος είναι ο μεγαλύτερος εργοδότης της χώρας (**17,9% της συνολικής απασχόλησης το 2021**), κατέγραψε συνολικό κύκλο εργασιών για το **2020 ύψους 115,5 δισ. ευρώ, σημειώνοντας απώλειες 10,1 δισ. ευρώ (ή 8,0%)** σε σχέση με το 2019. Στη συνέχεια, ο κλάδος ανέκαμψε και το 2021 ο κύκλος εργασιών ανήλθε σε 134,8 δισ. ευρώ, ενισχυμένος κατά 16,7% συγκριτικά με το 2020 (Πίνακας 4). Ωστόσο, τα οφέλη από την ενίσχυση δεν κατανεμήθηκαν ισομερώς μεταξύ των επιχειρήσεων του κλάδου. Αντίθετα, παρατηρούνται διαφοροποιήσεις ως προς: **α)** το μέγεθος της επιχείρησης, **β)** τον επιμέρους κλάδο δραστηριότητας και **γ)** τη γεωγραφική περιφέρεια εγκατάστασης της



επιχείρησης. Επιπρόσθετα, αξίζει να σημειωθεί πως σε πρόσφατη έρευνα του INEMY για τις χειμερινές εκπτώσεις (IN.EM.Y., 2022), το 89% των επιχειρήσεων λιανικής εμφανίζουν χαμηλότερες επιδόσεις σε σύγκριση με το 2019. **Ωστόσο, ο νέος κατώτατος μισθός που θα προκύψει θα αφορά όλες ανεξαιρέτως τις επιχειρήσεις, χωρίς να εξετάζει τις επιδόσεις τους.**

**Πίνακας 4:** Εξέλιξη Κύκλου Εργασιών στο Εμπόριο (σε δισ. ευρώ και ετήσιες μεταβολές, %)

	2019	2020	2021
Αυτοκίνητα	8,56	7,56 (-11,7%)	9,32 (23,3%)
Χονδρικό	72,74	67,14 (-7,7%)	80,65 (20,1%)
Λιανικό	44,35	40,84 (-7,9%)	44,83 (9,8%)
Σύνολο	125,65	115,54 (-8,0%)	134,80 (16,7%)

Πηγή: ΕΛ.ΣΤΑΤ., Επεξεργασία Στοιχείων INEMY της ΕΣΣΕ

Ταυτόχρονα, οι προσδοκίες για τη σταδιακή ανάκτηση του προ πανδημίας τρόπου ζωής και επιστροφής στην κανονικότητα ακούγονται εξαιρετικά ελκυστικές αλλά ο κορωνοϊός δεν έχει, προς ώρας, πλήρως εξαλειφθεί. Αντίθετα, στις ανησυχίες αυτές προστίθενται αναταράξεις εξαιτίας γεωπολιτικών εντάσεων, σε τέτοιο μάλιστα βαθμό που ίσως αναβάλουν ακόμη και τη σύσφιξη της νομισματικής πολιτικής από τις Κεντρικές Τράπεζες διεθνώς. Επιπλέον, η εγχώρια επιχειρηματικότητα δεν έχει συνέλθει ακόμη από τις επιπτώσεις της παρατεταμένης οικονομικής κρίσης και της πανδημίας, όπως τουλάχιστον αποτυπώνεται σε σχετικές έρευνες καταγραφής των κλειστών καταστημάτων (Πίνακας 5). Τουναντίον, το τελευταίο έτος τα κλειστά καταστήματα αυξήθηκαν, μετά από μικρή κατά τόπους βελτίωση το 2020.

**Πίνακας 5:** Κλειστά καταστήματα έναντι συνόλου, 2018-2021, σε %

	2018	2019	2020	2021*
Αθήνα	24,8	26,0	25,7	27,9
Πειραιάς	34,1	37,5	36,3	37,2
Θεσσαλονίκη	27,8	28,2	29,6	31,4
Πάτρα	22,5	22,4	22,1	23,1

Πηγή: INEMY της ΕΣΣΕ, \*: Μάιος 2021

## Συμπέρασμα

Στο πλαίσιο της αξιολόγησης του υφιστάμενου θεσμοθετημένου κατώτατου μισθού το ΙΝ.ΕΜ.Υ.-ΕΣΕΕ καταθέτει το παρόν σχετικό υπόμνημα. Πάγια θέση του είναι ότι η διαμόρφωση του κατώτατου μισθού θα πρέπει να προσδιορίζεται θεσμικά από τις συλλογικές διαπραγματεύσεις μεταξύ των κοινωνικών εταίρων με την υπογραφή της Εθνικής Γενικής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας (ΕΓΣΣΕ). Έχει αποδειχτεί πως ο συγκεκριμένος τρόπος καθορισμού του κατώτατου μισθού διασφάλιζε την κοινωνική συνοχή, αφού εξισορροπούσε αποτελεσματικά τις αντίρροπες θέσεις εργοδοτών και εργαζομένων, ενώ ελαχιστοποιούσε τις αναταράξεις στην παραγωγική διαδικασία.

Είναι αλήθεια πως οι ισχυρές πληθωριστικές πιέσεις περιορίζουν το διαθέσιμο εισόδημα των καταναλωτών και επιδεινώνουν το βιοτικό τους επίπεδο. Την ίδια στιγμή, η άνοδος του επιπέδου των τιμών (με έμφαση στην ενέργεια) διογκώνουν το λειτουργικό κόστος, ενώ, οι γεωπολιτικές εντάσεις πιθανώς να διογκώσουν την αβεβαιότητα και να αναβάλλουν πιθανές επενδύσεις. Συνεπώς, το οικονομικό και επιχειρηματικό περιβάλλον παραμένουν ρευστά με υψηλή αβεβαιότητα. Στο πλαίσιο αυτό η αύξηση του κατώτατου μισθού θα μπορούσε να συνδεθεί με επιδότηση των ασφαλιστικών εργοδοτικών εισφορών.

Σε κάθε περίπτωση υπό τις παρούσες εύθραυστες συνθήκες και σύμφωνα με την ανάλυση που προηγήθηκε, το ΙΝΕΜΥ-ΕΣΕΕ καταλήγει ότι θα πρέπει να υπάρξει **σημαντική αύξηση του κατώτατου μισθού** και ότι το ποσοστό του πληθωρισμού θα πρέπει αποτελέσει βασικό προσδιοριστικό παράγοντα της διαμόρφωσής του.

## Βιβλιογραφικές Αναφορές

### Στην ελληνική

Ελληνική Στατιστική Αρχή (ΕΛ.ΣΤΑΤ.), Τριμηνιαίοι Εθνικοί λογαριασμοί, 3<sup>ο</sup> Τρίμηνο 2021, Δελτίο Τύπου της 6<sup>ης</sup> Δεκεμβρίου 2021.

Ελληνική Στατιστική Αρχή (ΕΛ.ΣΤΑΤ.), Έρευνα Εργατικού Δυναμικού Β' Τριμήνου 2021, Δελτίο Τύπου της 16ης Σεπτεμβρίου 2021.

Ελληνική Στατιστική Αρχή (ΕΛ.ΣΤΑΤ.), Εξέλιξη Κύκλου Εργασιών Επιχειρήσεων σε Αναστολή Λειτουργίας Λόγω της Πανδημίας της Νόσου του Κορωνοϊού 2019, Δελτίο Τύπου της 15ης Φεβρουαρίου 2022.

ΙΝ.ΕΜ.Υ. της ΕΣΣΕ, (2021), «Εξαμηνιαίο Δελτίο καταγραφής της επιχειρηματικότητας στα κέντρα των πόλεων – Ποσοτικά στοιχεία και χαρτογράφηση βασικών εμπορικών αγορών (κεντρικές/τοπικές)», διάφορα έτη.

ΙΝ.ΕΜ.Υ. της ΕΣΣΕ, (2022), «Η κίνηση των εμπορικών καταστημάτων κατά τη χειμερινή εκπτώτική περίοδο», Δ.Τ. της 25<sup>ης</sup> Φεβρουαρίου 2022.

ΟΑΕΔ (2021), Προτάσεις των Κοινωνικών Εταίρων για τη βελτίωση των Ενεργητικών Πολιτικών Απασχόλησης του ΟΑΕΔ, Ιανουάριος 2021.

Τράπεζα της Ελλάδος (ΤτΕ, 2022), «Εξελίξεις στο Ταξιδιωτικό Ισοζύγιο Πληρωμών: Δεκέμβριος 2021», Δελτίο Τύπου της 22ης Φεβρουαρίου 2022.

Τράπεζα της Ελλάδος (2021), Ενδιάμεση Έκθεση Νομισματικής Πολιτικής 2021, Δεκέμβριος 2021.

Υπουργείο Εργασίας, και Κοινωνικών Υποθέσεων, Πληροφοριακό Σύστημα «ΕΡΓΑΝΗ», Ροές μισθωτής απασχόλησης στον ιδιωτικό τομέα σε περιβάλλον κορωνοϊού, Δεκέμβριος 2021.

Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, Πληροφοριακό Σύστημα «ΕΡΓΑΝΗ», Ειδικό Ετήσιο Τεύχος 2021.

Υπουργείο Οικονομικών, Εισηγητική Έκθεση Προϋπολογισμού 2022, Αθήνα, 19 Νοεμβρίου 2021.

### Στην αγγλική

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

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

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

European Commission, European Economy, European Economic Forecast, Institutional Paper 160, Autumn, 11 November 2021.

European Commission, “Enhanced Surveillance Report-Greece”, Institutional Paper 170, February 2022.

Kugler A., U. Schonberg και R. Schreiner (2018), “Productivity Growth, Wage Growth and Unions”, European Central Bank available at:  
[https://www.ecb.europa.eu/pub/conferences/shared/pdf/20180618\\_ecb\\_forum\\_on\\_central\\_banking/Schoenberg\\_Uta\\_Paper.pdf](https://www.ecb.europa.eu/pub/conferences/shared/pdf/20180618_ecb_forum_on_central_banking/Schoenberg_Uta_Paper.pdf)

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

ILO (2015), Topics, Wages, Minimum Wages\_Definition, “How many countries have a minimum wage?”, available at:  
[https://www.ilo.org/global/topics/wages/minimum-wages/definition/WCMS\\_439073/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/global/topics/wages/minimum-wages/definition/WCMS_439073/lang--en/index.htm)

ILO (2022) on Minimum Wages, available at:  
<https://www.ilo.org/global/topics/wages/minimum-wages/lang--en/index.htm>

IMF, World Economic Outlook: Recovery During a Pandemic, October 12th 2021.

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

Meer J. and J. West (2015), “Effects of the Minimum Wage on Employment Dynamics”, *The Journal of Human Resources*, 30 (2): 500-522.

OECD, Greece Economic Snapshot, Economic Forecast Summary, December 2021.

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