INE
Ινστιτούτο Εργασίας Γ.Σ.Ε.Ε.

Κατώτατος μισθός: Η ρήξη με το συμβατικό δόγμα μέσα από τη σύγχρονη εμπειρική έρευνα

Θεωρητική διαμάχη, εξέλιξη της διεθνούς εμπειρικής έρευνας και σύγχρονες ευρωπαϊκές μελέτες περίπτωσης, με έμφαση στη φτώχεια και την ανισότητα

Γεωργία Παντέλη

ΑΘΗΝΑ
2025

Κατώτατος μισθός: Η ρήξη με το συμβατικό δόγμα μέσα από τη σύγχρονη εμπειρική έρευνα

Θεωρητική διαμάχη, εξέλιξη της διεθνούς εμπειρικής έρευνας και σύγχρονες ευρωπαϊκές μελέτες περίπτωσης, με έμφαση στη φτώχεια και την ανισότητα

Γεωργία Παντέλη

ΙΝΣΤΙΤΟΥΤΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΓΣΕΕ

Εμμ. Μπενάκη 71Α, 10681, Αθήνα

Τηλ. 210 8202257

E-mail: info@inegsee.gr

Copyright © ΙΝΕ ΓΣΕΕ, 2025

ISBN: 978-618-234-038-7

Γλωσσική επιμέλεια – Διορθώσεις: Στέλλα Ζούπα

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

Περιεχόμενα

Εισαγωγή ... 3

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1 ... 7

Θεωρητικές οριοθετήσεις και επιστημολογική ρήξη: από την αξία της εργασίας στον θεσμικό ρόλο του μισθού ... 7

Εισαγωγή ... 7

1.1. Η εργασία ως ηθική, δικαιική και κοινωνική έννοια: από τον Αριστοτέλη στην κλασική πολιτική οικονομία ... 8

1.2. Η «οριακή επανάσταση»: η εργασία ως απλός παραγωγικός συντελεστής ... 11

1.3. Η συμβατική (νεοκλασική) προσέγγιση στην αγορά εργασίας και στους μισθούς: από την οριακή επανάσταση στη νέα νεοκλασική σύνθεση ... 16

1.4. Αναθεωρώντας την ορθοδοξία: Keynes, Μετα-κεϊνσιανή και Θεσμική Σχολή στην ανάλυση της αγοράς εργασίας και των μισθών ... 26

1.5. Συνθετική αποτίμηση: Θεωρητικές αποκλίσεις για την αγορά εργασίας και η πολιτική οικονομία του μισθού ... 64

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2 ... 66

Εξέλιξη της εμπειρικής έρευνας για τον κατώτατο μισθό ... 66

Εισαγωγή: Ο κατώτατος μισθός – Από τη θεωρητική διαμάχη του 20ού αιώνα στη σύγχρονη εμπειρική συναίνεση και τις πολιτικές της Ευρωπαϊκής Ένωσης ... 66

2.1. Οι πρώιμες αντιπαραθέσεις (έως το 1960): η πρώτη επιστημολογική ρήξη ... 69

2.2. Η επικράτηση των χρονοσειρών (1960-1990): η εμπειρική εδραίωση της νεοκλασικής ορθοδοξίας ... 72

2.3. Η «νέα έρευνα» για τον κατώτατο μισθό: τα πρώτα κύματα ... 73

2.4. Η μεθοδολογική επανάσταση μετά το 2015: εμπειρική συναίνεση και ανατροπή του ορθόδοξου δόγματος ... 79

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3 ... 83

Κατώτατος μισθός, ανισότητα και φτώχεια ... 83

Εισαγωγή ... 83

3.1. Επιπτώσεις στη μισθολογική ανισότητα ... 84

3.2. Κορυφώσεις (spikes) και αποτελέσματα διάχυσης (spillover effects) ... 90

3.3. Επιπτώσεις στις συνολικές αποδοχές (earnings) ... 93

3.4. Αναδιανεμητικές επιπτώσεις του κατώτατου μισθού: οικογενειακό εισόδημα και συνολική φτώχεια ... 97

3.5. Σύνοψη εμπειρικών ευρημάτων ... 101

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4 ... 103

Σύγχρονες ευρωπαϊκές μελέτες περίπτωσης ... 103

Εισαγωγή: το «νέο κύμα» ευρωπαϊκών αυξήσεων στον κατώτατο μισθό 103

4.1. Γερμανία: από τη θεσμοθέτηση στον δραστικό διπλασιασμό του κατώτατου μισθού 104

4.2. Ισπανία: η μεγάλη αύξηση του 2019 ως «φυσικό πείραμα» 108

4.3. Ηνωμένο Βασίλειο: ο Εθνικός Μισθός Διαβίωσης (National Living Wage) και η συμπίεση μισθών στο κάτω άκρο της κατανομής 111

4.4. Ιρλανδία: από τον κατώτατο μισθό προς έναν «μισθό αξιοπρεπούς διαβίωσης» 114

4.5. Διακρατικές ευρωπαϊκές μελέτες: μισθοί, συλλογικές διαπραγματεύσεις και ανισότητα..... 117

4.6. Συγκριτική αποτίμηση των ευρωπαϊκών case studies..... 120

Επίλογος..... 123

Βιβλιογραφία..... 126

Εισαγωγή

Ο κατώτατος μισθός βρίσκεται στο επίκεντρο της δημόσιας συζήτησης, όχι μόνο ως τεχνικό εργαλείο ρύθμισης της αγοράς εργασίας, αλλά και ως πεδίο σύγκρουσης γύρω από το τι θεωρείται δίκαιη διανομή του εισοδήματος και ποιος επωμίζεται το κόστος της κρίσης και της προσαρμογής. Σχεδόν όλες οι χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης διαθέτουν σήμερα είτε νομοθετικά κατοχυρωμένο κατώτατο μισθό είτε εκτεταμένα συστήματα συλλογικών συμβάσεων που λειτουργούν ως ελάχιστο «κατώφλι» στις αμοιβές. Την τελευταία δεκαετία, η αυξανόμενη εισοδηματική ανισότητα, η έντονη άνοδος του κόστους ζωής και η άνιση κατανομή των κερδών της ανάπτυξης έχουν επαναφέρει με οξύ τρόπο το ερώτημα, αν ο κατώτατος μισθός μπορεί πράγματι να αποτελέσει ένα αποτελεσματικό ανάχωμα στη φτώχεια και την επισφάλεια.

Παράλληλα, σε ευρωπαϊκό επίπεδο, η υιοθέτηση της Οδηγίας (ΕΕ) 2022/2041 για «Επαρκείς Κατώτατους Μισθούς» σηματοδοτεί μια θεσμική στροφή. Η Οδηγία δεν αντιμετωπίζει τον κατώτατο μισθό ως μια ουδέτερη «παρέμβαση στην αγορά», αλλά ως εργαλείο κοινωνικής πολιτικής που οφείλει να αξιολογείται σε σχέση με τον διάμεσο ή τον μέσο μισθό και να συνδέεται με την ενίσχυση της συλλογικής διαπραγμάτευσης. Με άλλα λόγια, ενσωματώνει ρητά στόχους μείωσης της μισθολογικής ανισότητας και βελτίωσης του βιοτικού επιπέδου, παίρνοντας αποστάσεις από μια στενά συμβατική, νεοκλασική ανάγνωση, όπου κάθε ρύθμιση της τιμής της εργασίας θεωρείται εκ προοιμίου στρεβλωτική.

Η συζήτηση για τον κατώτατο μισθό δεν είναι, ωστόσο, μια απλή τεχνική διαφωνία για τις «σωστές» παραμέτρους της πολιτικής. Αντανακλά μια βαθύτερη θεωρητική και επιστημολογική σύγκρουση γύρω από το πώς νοείται η εργασία, πώς καθορίζονται οι μισθοί και ποιος είναι ο ρόλος του κράτους και των θεσμών. Η νεοκλασική ορθοδοξία αντιμετωπίζει την αγορά εργασίας ως ακόμη μία ανταγωνιστική αγορά (αντίστοιχη της αγοράς αγαθών), όπου η αμοιβή της εργασίας ταυτίζεται με την οριακή της παραγωγικότητα. Σε αυτό το πλαίσιο, ένας νομοθετημένος κατώτατος μισθός πάνω από τον μισθό ισορροπίας οδηγεί αναπόφευκτα σε ανεργία και απώλεια ευημερίας. Στον αντίποδα, μη συμβατικές

(ετερόδοξες) προσεγγίσεις –από τον Keynes και τον Kalecki μέχρι τη θεσμική και τη μετα-κεϊνσιανή σχολή– αναδεικνύουν τη δύναμη των θεσμών, την άνιση διαπραγματευτική ισχύ και τον μακροοικονομικό ρόλο των μισθών, βλέποντας τον κατώτατο μισθό ως εργαλείο διανεμητικής δικαιοσύνης και σταθεροποίησης της οικονομίας.

Για δεκαετίες, η επικρατούσα αντίληψη διαμορφωνόταν περισσότερο από θεωρητικά σχήματα παρά από συστηματικά εμπειρικά δεδομένα. Η «κλασική» προειδοποίηση ότι ο κατώτατος μισθός είναι «job killer» κυριάρχησε στις πολιτικές αντιπαραθέσεις, ακόμη κι όταν τα εμπειρικά αποτελέσματα ήταν συχνά αμφίσημα ή εξαρτημένα από ισχυρές θεωρητικές υποθέσεις. Η στροφή, όμως, της οικονομικής επιστήμης προς πιο εξελιγμένες μεθοδολογίες –φυσικά πειράματα, αναλύσεις διαφορικών μεταβολών, μικροδεδομένα νοικοκυριών και επιχειρήσεων– επέτρεψε μια πολύ πιο ακριβή αποτίμηση των επιπτώσεων του κατώτατου μισθού. Η νεότερη διεθνής βιβλιογραφία δείχνει ότι, σε ένα ευρύ φάσμα συνεπειών, οι αρνητικές επιπτώσεις στην απασχόληση είναι μη στατιστικά σημαντικές, ενώ οι διανεμητικές επιδράσεις –ιδίως η συμπίεση της μισθολογικής διασποράς και η μείωση της εργασιακής φτώχειας (in-work poverty)– είναι σαφώς πιο έντονες.

Σε αυτό το νέο εμπειρικό τοπίο, το επίδικο μετατοπίζεται από το αν ο κατώτατος μισθός «κοστίζει θέσεις εργασίας» στο αν και πώς μπορεί να συμβάλει στη μείωση της ανισότητας και της φτώχειας, χωρίς να υπονομεύει τη βιωσιμότητα των επιχειρήσεων. Η διεθνής εμπειρία από τις μεγάλες αυξήσεις κατώτατου μισθού σε χώρες όπως η Γερμανία, η Ισπανία, το Ηνωμένο Βασίλειο και η Ιρλανδία, αλλά και οι πρόσφατες εξελίξεις στην Ελλάδα, προσφέρουν ένα πλούσιο εργαστήριο για να απαντηθούν αυτά τα ερωτήματα. Τα ευρήματα δείχνουν ότι οι αυξήσεις του κατώτατου μισθού, σε ορισμένες περιπτώσεις, μπορούν να δικαιολογήσουν περίπου το ήμισυ της μείωσης της μισθολογικής ανισότητας στο χαμηλό τμήμα της κατανομής (lower-tail inequality). Επιπλέον, η επακόλουθη αύξηση των εισοδημάτων έχει συνδεθεί εμπειρικά, πλέον, με αύξηση της κατανάλωσης και τόνωση της ζήτησης, ενώ το υπόλοιπο θεσμικό πλαίσιο –η ισχύς των συλλογικών διαπραγματεύσεων, η ύπαρξη συμπληρωματικών πολιτικών πρόνοιας, η ποιότητα των θέσεων εργασίας– φαίνεται

να παίζει αποφασιστικό ρόλο στην έκταση της αποτελεσματικότητας του μέτρου, ειδικότερα όσον αφορά τις επιπτώσεις στη φτώχεια.

Η παρούσα μελέτη εντάσσεται ακριβώς σε αυτό το σημείο καμπής[1]. Στόχος της δεν είναι απλώς να καταγράψει τη διεθνή βιβλιογραφία, αλλά να αναδείξει πώς η σύγχρονη εμπειρική έρευνα αμφισβητεί, διορθώνει ή επιβεβαιώνει τις θεωρητικές προσδοκίες για τον κατώτατο μισθό. Πρώτον, χαρτογραφεί τη θεωρητική και επιστημολογική διαμάχη γύρω από τον ρόλο της ρύθμισης στην αγορά εργασίας και τις εσωτερικές αντιφάσεις του συμβατικού δόγματος ως προς την ανισότητα και τη φτώχεια. Ταυτόχρονα, φωτίζει την ανάδυση ενός κοινού τόπου ανάμεσα στις θεσμικές και τις μετα-κεϊνσιανές προσεγγίσεις. Στο πλαίσιο αυτό, ο μισθός δεν αντιμετωπίζεται ως απλή «τιμή» αλλά ως θεσμός που ενσωματώνει κανόνες, ισχύ και συλλογικές ρυθμίσεις. Η διαμόρφωση των αμοιβών ερμηνεύεται ως αποτέλεσμα συσχετισμών διαπραγματευτικής ισχύος και θεσμικών ρυθμίσεων στην αγορά εργασίας. Παράλληλα, οι μισθοί αναγνωρίζονται για τον μακροοικονομικό τους ρόλο, ιδίως ως στήριγμα της ζήτησης, της σταθερότητας και της κοινωνικής δικαιοσύνης. Τα νεότερα εμπειρικά πορίσματα τείνουν να επιβεβαιώνουν αυτή τη σύγκλιση, δείχνοντας ότι εκεί όπου οι θεσμοί και η διαπραγμάτευση είναι ισχυροί, ο κατώτατος μισθός μπορεί να βελτιώνει σημαντικά τη θέση των χαμηλόμισθων χωρίς τις δραματικές απώλειες απασχόλησης που προέβλεπε η ορθόδοξη αφήγηση.

Δεύτερον, η μελέτη παρουσιάζει την εξέλιξη της σχετικής εμπειρικής έρευνας από τις πρώιμες περιγραφικές εκτιμήσεις σε πιο ώριμες αιτιώδεις αναλύσεις που αξιοποιούν φυσικά πειράματα, σχεδιασμούς διαφορικών μεταβολών και μικροδεδομένα επιχειρήσεων και νοικοκυριών, επιτρέποντας ακριβέστερη ταυτοποίηση των μηχανισμών μέσω των οποίων ο κατώτατος μισθός επηρεάζει μισθούς, ώρες και απασχόληση. Τρίτον, προχωρά σε συστηματική ανασκόπηση των διανεμητικών επιδράσεων, διακρίνοντας ρητά ανάμεσα στη μισθολογική ανισότητα

[1] Η παρούσα μελέτη βασίζεται σε ένα τμήμα της διδακτορικής διατριβής της συγγραφέα. Για μια πιο ολοκληρωμένη ανάλυση σχετικά με την εμπειρική διερεύνηση των επιπτώσεων του κατώτατου μισθού στην ανισότητα και τη φτώχεια στην Ελλάδα, βλ. Panteli, G. (2025). *The Macroeconomic & Social Effects of Minimum Wage on Poverty and Inequality*, Doctoral dissertation, National and Kapodistrian University of Athens, Department of Economics. Η εκπόνηση της διατριβής υποστηρίχτηκε από το Ελληνικό Ίδρυμα Έρευνας και Καινοτομίας (ΕΛ.ΙΔ.Ε.Κ.) στο πλαίσιο της «4ης Προκήρυξης ΕΛ.ΙΔ.Ε.Κ. για Υποψήφιους/ες Διδάκτορες» (Αριθμός Υποτροφίας: 11144).

και τη συνολική εισοδηματική ανισότητα/φτώχεια σε επίπεδο νοικοκυριού, με ιδιαίτερη έμφαση στη φτώχεια εντός εργασίας. Τέλος, εστιάζει σε σύγχρονες ευρωπαϊκές μελέτες περίπτωσης (Γερμανία, Ισπανία, Ηνωμένο Βασίλειο, Ιρλανδία) και τοποθετεί τα συμπεράσματα στο θεσμικό πλαίσιο της Ευρωπαϊκής Οδηγίας για «Επαρκείς κατώτατους μισθούς» και ενίσχυση των συλλογικών διαπραγματεύσεων, αντλώντας συγκεκριμένα διδάγματα πολιτικής για τον σχεδιασμό μισθολογικής και κοινωνικής πολιτικής στην Ευρώπη και στην Ελλάδα.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1

Θεωρητικές οριοθετήσεις και επιστημολογική ρήξη: από την αξία της εργασίας στον θεσμικό ρόλο του μισθού

Εισαγωγή

Οι έννοιες της εργασίας και του «κοινωνικά δίκαιου» μισθού έχουν αποτελέσει, επί αιώνες, αντικείμενο ενδελεχούς ανάλυσης, έρευνας και διαμάχης, τόσο σε θεωρητικό όσο και σε εμπειρικό επίπεδο. Ίσως το γεγονός αυτό να αρκεί για να αναδείξει την τεράστια κοινωνική τους σημασία. Η αναζήτηση της διάπλασης των εννοιών αυτών στον χρόνο κρίνεται εξαιρετικά σημαντική, καθώς μας επιτρέπει να κατανοήσουμε πώς η εργασία, από μια θεμελιώδης ηθική, δικαιική και πρωτίστως κοινωνική έννοια, που συνδέεται άρρηκτα με την ανθρώπινη αξιοπρέπεια και τη συλλογική συμβίωση, κατέληξε να αντιμετωπίζεται ως ένα εμπόρευμα· ένα εμπόρευμα συγκρίσιμο με τα υλικά αγαθά και υποκείμενο στους νόμους της αγοράς.

Αυτή η μετάβαση δεν υπήρξε ούτε αυτόματη ούτε ομοιογενής, αλλά αποτέλεσε προϊόν ιστορικών, οικονομικών και ιδεολογικών μεταβολών. Οι μεταβολές αυτές διαμόρφωσαν τη σύγχρονη, κρατούσα αντίληψη για την εργασία, για τους θεσμούς που συνδέονται με αυτήν, αλλά και, ευρύτερα, για το σύνολο της οικονομίας. Μια διεξοδική ανασκόπηση των μεταβολών αυτών εκτείνεται πέρα από το πεδίο εφαρμογής της παρούσας μελέτης[2]. Ωστόσο, μια συνοπτική και συνεκτική παρουσίαση του θεμελιώδους θεωρητικού πλαισίου θεωρείται απαραίτητη για τη δημιουργία της θεωρητικής βάσης στην οποία εδράζεται η παρούσα μελέτη. Η βάση αυτή είναι κρίσιμη, καθώς έχει επηρεάσει σημαντικά, ανάμεσα σε άλλα, την εμπειρική διερεύνηση του ζητήματος του κατώτατου μισθού, όπως διευκρινίζεται περαιτέρω στο Κεφάλαιο 2.

[2] Για πληρέστερη παρουσίαση της ιστορίας της οικονομικής σκέψης σχετικά με τα οικονομικά της εργασίας, βλ. McNulty (1980), Theocarakis (2005, 2010), Screpanti & Zamagni (2005).

1.1. Η εργασία ως ηθική, δικαιική και κοινωνική έννοια: από τον Αριστοτέλη στην κλασική πολιτική οικονομία

Ήδη στον Αριστοτέλη, στα Ηθικά Νικομάχεια (Ε, 1132b–1133b), η δίκαιη ανταλλαγή προϋποθέτει αναλογική ισότητα («ἀντιπεπονθός») μεταξύ των συμβαλλόμενων μερών. Δεδομένου ότι τα αγαθά και τα έργα είναι ετερόκλητα, απαιτείται ένα κοινό μέτρο ικανό να τα καθιστά συγκρίσιμα. Την εν λόγω λειτουργία επιτελεί το χρήμα (Aristotle, 2019). Ωστόσο, ενώ το χρήμα λειτουργεί ως μέσο αποκατάστασης της αναλογικής ισότητας, το θεμέλιο της δίκαιης συναλλαγής εδράζεται στην κοινωνική ανάγκη («χρεία») (Aristotle, 2019, 1133a–b). Κατ' επέκταση, σε ένα αριστοτελικό πλαίσιο ανάλυσης, ένας μισθός θεωρείται δίκαιος όταν η ανταλλαγή εργασίας-αμοιβής τηρεί την αναλογική ισότητα: η αμοιβή οφείλει να ανταποκρίνεται στο μέγεθος και στην ευθύνη του έργου. Το κριτήριο καθορίζεται από τη «χρεία», δηλαδή απ' ό,τι απαιτεί ο εργαζόμενος και η κοινότητα για να ζουν και να μετέχουν στον κοινό βίο. Επομένως, «κοινωνικά δίκαιος» μισθός είναι εκείνος που αντιστοιχεί στη συνεισφορά του εργαζομένου, χωρίς εκμετάλλευση της ανάγκης του, εξασφαλίζοντάς του αξιοπρεπή διαβίωση και ουσιαστική συμμετοχή στο κοινό αγαθό.

Στη σχολαστική παράδοση, η έννοια της «δίκαιης τιμής» (justum pretium) δεν εξαντλείται στη συναλλακτική ισορροπία, αλλά ενσωματώνει τον «κόπο και τις δαπάνες του παραγωγού» (labor et expensae) ως κριτήρια ηθικής δικαιοσύνης (Aquinas, 2006, II–II, q. 77· De Soto, 2015). Η ηθικοοικονομική αυτή οπτική, ήδη στον Θωμά Ακινάτη και αργότερα στη Σχολή της Σαλαμάνκας, προεικονίζει τις νεότερες συζητήσεις γύρω από την έννοια του «δίκαιου μισθού». Στη νεωτερικότητα, ο Locke επαναφέρει εμφατικά τον ρόλο της εργασίας ως πηγής αξίας και θεμελίου της ιδιοκτησίας, υποστηρίζοντας ότι το μεγαλύτερο μέρος της αξίας –«nine tenths …» ή ακόμη και «ninety-nine hundredths»– απορρέει από την εργασία (Locke, 1988, §40). Κατ' αυτόν τον τρόπο, η εργασία αναδεικνύεται σε θεμέλιο του κοινωνικού πλούτου και, εμμέσως, σε κανονιστικό σημείο αναφοράς για τον δίκαιο μισθό.

Αυτή η πρώιμη ιστορική διαδρομή είχε, ήδη, προλειάνει το έδαφος για μια καίρια μετατόπιση στην αντίληψη της εργασίας, η οποία συντελείται, κατά τον 18ο και 19ο αιώνα, με τους κλασικούς οικονομολόγους (A. Smith, D. Ricardo, K. Marx). Η κλασική πολιτική οικονομία μετατοπίζει το επίκεντρο της συζήτησης από την ηθικοδικαιική διάσταση της εργασίας, αναδεικνύοντάς τη σε θεμελιώδη αναλυτική αρχή για τον προσδιορισμό της αξίας και, συνακόλουθα, για τη διανομή του κοινωνικού προϊόντος.

Ο A. Smith είναι ο πρώτος που φέρνει στο επίκεντρο την εργασία ως κατ' εξοχήν προσδιοριστικό παράγοντα της αξίας, μολονότι το πράττει με εμφανή ασυνέπεια (Theocarakis, 2010). Αφενός υποστηρίζει ότι, σε μια «πρώιμη και ακατέργαστη» («early and rude») κατάσταση της κοινωνίας, η εργασία αποτελεί το μέτρο της ανταλλακτικής αξίας: ο πλούτος μετριέται από την εργασία που ο καθένας μπορεί να «διατάξει» («labour commanded»), ενώ η «πραγματική τιμή» κάθε αγαθού ισούται με τον «κόπο και την ταλαιπωρία» («toil and trouble») που απαιτούνται για την απόκτησή του (Smith, 1976, Book I, ch. V). Όπως χαρακτηριστικά σημειώνει, καθετί που αποκτούμε πληρώνοντας σε χρήμα ή σε είδος στην ουσία ανταλλάσσεται με εργασία· το ίδιο ισχύει και για όσα αποκτούμε μέσα από τον σωματικό μας κόπο (Smith, 1976, Book I, ch. V). Αφετέρου, προκειμένου να εξηγήσει τον καθορισμό των τιμών στις ώριμες καπιταλιστικές οικονομίες, υιοθετεί ένα προσθετικό σχήμα διάρθρωσης της τιμής (μισθοί – κέρδη – πρόσοδοι), στο οποίο η εργασία παύει να είναι ο μοναδικός προσδιοριστικός παράγοντας της αξίας και διατηρεί κυρίως τη μετρική της λειτουργία, εντασσόμενη, μεταξύ άλλων παραγόντων, στις αγοραίες σχέσεις αντί, εντέλει, να τις θεμελιώνει (Smith, 1976, Book I, chs. V–VII). Η ασυνέπεια αυτή έχει επισημανθεί ιδίως από τον Marx (1969-1972), ενώ εντάσσεται σε έναν ευρύτερο κριτικό διάλογο γύρω από την εργασιακή θεωρία της αξίας (βλ. επίσης Böhm-Bawerk, 1949· Hilferding, 1949· Meek, 1973). Ωστόσο, ο Smith είναι ο πρώτος που, αναμφισβήτητα, αναδεικνύει συστηματικά την εργασία ως κεντρικό παράγοντα της ανάλυσης της αξίας στην πολιτική οικονομία (Theocarakis, 2010).

Στη συνέχεια, ο D. Ricardo προχωρά σε ουσιαστική αναβάθμιση της σχετικής συζήτησης. Εντοπίζοντας τις αντιφάσεις στη θεωρία του Smith, επανατοποθετεί την εργασία στο επίκεντρο του προσδιορισμού της αξίας, διευκρινίζοντας ότι αυτό ισχύει

όχι μόνο στις πρώιμες κοινωνίες αλλά και στις ανεπτυγμένες καπιταλιστικές (Theocarakis, 2010). Υποστηρίζει, ότι για τα αναπαραγώγιμα εμπορεύματα, υπό συνθήκες ανταγωνισμού, οι σχετικές τιμές τείνουν να καθορίζονται από τις κοινωνικά αναγκαίες ποσότητες εργασίας που ενσωματώνονται άμεσα και έμμεσα στη διαδικασία παραγωγής τους. Ο Ricardo αναγνωρίζει τη σημασία της «χρησιμότητας» (utility), όχι όμως ως μέτρο της αξίας, αλλά ως αναγκαία προϋπόθεση ύπαρξής της (Ricardo, 1951).[3] Κατ' αυτόν τον τρόπο διαχωρίζει, σε ένα πρώτο αναλυτικό στάδιο, τον προσδιορισμό των σχετικών αξιών από τη βραχυχρόνια δυναμική προσφοράς-ζήτησης και τη διανομή (μισθοί/κέρδη), τις οποίες αντιμετωπίζει ως θεσμικά καθορισμένες παραμέτρους. Με λίγα λόγια, η κίνηση των αγοραίων τιμών γύρω από τις «φυσικές» τιμές αποτυπώνει τον ανταγωνιστικό μηχανισμό, χωρίς να αναιρεί την πρωτοκαθεδρία της εργασίας (Ricardo, 1951· Sraffa, 1951). Παρά τα γνωστά όρια της αρχικής ρικαρδιανής σύλληψης, η μεταγενέστερη κλασική και νεορικαρδιανή ανασυγκρότηση κατέδειξε ότι ο πυρήνας του επιχειρήματος –σύμφωνα με το οποίο η τεχνική διάρθρωση της παραγωγής και, στο επίκεντρό της, η εργασία δομούν τον καθορισμό των σχετικών τιμών– μπορεί να διατηρηθεί χωρίς προσφυγή σε υποκειμενικά μέτρα της αξίας (Sraffa, 1960· Meek, 1973).

Η εργασία καταλαμβάνει ακόμη κεντρικότερο ρόλο στο έργο του Κ. Marx. Παρ' ότι αναγνωρίζει στο έργο του Ricardo ουσιώδη πρόοδο σε σχέση με την ανάλυση του Smith, ο Marx ασκεί κριτική στους προκατόχους του, επειδή αντιμετωπίζουν την εργασία ως ένα ομοιογενές μέγεθος (Pilling, 1980). Δεν αρκείται, συνεπώς, στην παραδοχή ότι η εργασία είναι ο αποκλειστικός προσδιοριστικός παράγοντας της αξίας, αλλά αναλύει την ίδια τη φύση της συναρτώντας τη με τις κοινωνικές σχέσεις της παραγωγής (Pilling, 1980). Στο μαρξικό σχήμα, η αξία ενός εμπορεύματος δεν καθορίζεται από οποιαδήποτε εργασία αλλά, συγκεκριμένα, από τον «μέσο κοινωνικά αναγκαίο χρόνο εργασίας» που απαιτείται για την παραγωγή του (Marx, 1976· Agrawal, 2022). Στο έργο του Marx, η εργασία φέρει διττή υπόσταση: αφενός αποτελεί συγκεκριμένη παραγωγική δραστηριότητα που δημιουργεί αξίες χρήσης, αφετέρου συνιστά αφηρημένη κοινωνική εργασία, θεμέλιο της ανταλλακτικής αξίας

[3] Αυτή η διάκριση είναι εξαιρετικά σημαντική για το μέλλον της συζήτησης και την αντίληψη της εργασίας από τους εκπροσώπους της οριακής επανάστασης (βλ. Ενότητα 1.2).

(Marx, 1976· Pilling, 1980· Agrawal, 2022). Κατά τον ίδιο τον Marx, η κατανόηση αυτής της διπλής φύσης της εργασίας αποτελεί την ουσία της πολιτικής οικονομίας (Pilling, 1980). Σε αντίθεση με τον Smith, διαχωρίζει αυστηρά την αξία χρήσης –που συνδέεται άρρηκτα με την ωφέλεια (χρησιμότητα)– από την ανταλλακτική αξία, η οποία αντιστοιχεί στον κοινωνικά αναγκαίο χρόνο εργασίας και εκδηλώνεται κατά την ανταλλακτική διαδικασία. Επιπλέον, δείχνει πώς η κυκλοφορία των εμπορευμάτων και η επιδίωξη του κέρδους οδηγούν στη συσσώρευση κεφαλαίου και στην εκμετάλλευση της εργατικής δύναμης (Agrawal, 2022). Κατά συνέπεια, ενώ οι Smith και Ricardo τείνουν να μεταχειρίζονται την εργασία ως απλό, ενιαίο μέτρο της αξίας, ο Marx την κατανοεί ως ιστορικά προσδιορισμένη κοινωνική σχέση: η αξία των εμπορευμάτων καθορίζεται από τον κοινωνικά αναγκαίο χρόνο εργασίας, ενώ η υπεραξία προκύπτει από το τμήμα της εργασίας του εργάτη που παραμένει απλήρωτο (Sewell, 2014). Τέλος, ο μαρξικός «νόμος της αξίας» δεν συνιστά έναν υπερ-ιστορικό φυσικό νόμο αλλά μια ιδιότητα των κοινωνιών που θεμελιώνονται στην παραγωγή εμπορευμάτων. Κατά αυτόν τον τρόπο, διακρίνεται ποιοτικά από τις κλασικές προσεγγίσεις που αντιμετώπισαν τον καπιταλισμό ως «φυσική» και διαχρονική μορφή οικονομίας.

1.2. Η «οριακή επανάσταση»: η εργασία ως απλός παραγωγικός συντελεστής

Στα τέλη του 19ου αιώνα (1870-1890) συντελείται μια καίρια αναδιάταξη της οικονομικής σκέψης, η οποία καθιερώνεται στην ιστορία της επιστήμης με τον όρο «οριακή επανάσταση». Στον πυρήνα της νέας προσέγγισης –όπως διατυπώνεται στα έργα των W. S. Jevons, C. Menger και L. Walras– βρίσκεται η μετατόπιση της θεωρίας της αξίας από τα αντικειμενικά μεγέθη της κλασικής πολιτικής οικονομίας, ιδίως την εργασία και το κόστος παραγωγής, προς υποκειμενικά μεγέθη, όπως η ωφέλεια και η φθίνουσα οριακή χρησιμότητα. Στο πλαίσιο αυτό, η αξία ενός αγαθού δεν προσδιορίζεται από τον ενσωματωμένο κόπο που φέρει η εργασία, αλλά από την υποκειμενική οριακή ωφέλεια που αποδίδουν τα άτομα στην τελευταία μονάδα ενός αγαθού, υπό συνθήκες σπανιότητας των φυσικών πόρων (Jevons, 1871· Menger, 2007). Η «επανάσταση» αυτή δεν συνιστά απλώς μια μεταβολή περιεχομένου, αλλά αποτελεί πρωτίστως αλλαγή οπτικής: σε αντιδιαστολή προς τους κλασικούς οικονομολόγους, το επίκεντρο μετακινείται από την παραγωγή και τη συσσώρευση

κεφαλαίου στην κατανομή σπάνιων πόρων μέσω αγορών, οι οποίες προσλαμβάνονται από τη νέα θεωρία ως αφηρημένοι μηχανισμοί εξισορρόπησης των δυνάμεων της προσφοράς και της ζήτησης (Screpanti & Zamagni, 2005· Kaldor, 2020).

Συνεπώς, η εργασία παύει να κατέχει διακριτό προνομιακό καθεστώς ως κύριος προσδιοριστικός παράγοντας της αξίας και αντιμετωπίζεται ως συντελεστής παραγωγής, ισότιμος με το κεφάλαιο και τη γη (Jevons, 1871· Okada, 2016). Επιπλέον, η προσφορά εργασίας ερμηνεύεται ως αποτέλεσμα της στάθμισης μεταξύ του οριακού κόστους της εργασίας («disutility») και της οριακής ωφέλειας από το εισόδημα, προαναγγέλλοντας το μεταγενέστερο υπόδειγμα επιλογής μεταξύ εργασίας και σχόλης (Jevons, 1871). Η σύλληψη αυτή μετατοπίζει την έμφαση από τον εργαζόμενο, ως έμψυχο φορέα δεξιοτήτων και δικαιωμάτων, προς ένα υποκείμενο που ανταλλάσσει χρόνο και «δυσαρέσκεια» έναντι αμοιβής. Οι Αυστριακοί οικονομολόγοι προχωρούν περαιτέρω, ερμηνεύοντας το κόστος της εργασίας με όρους εναλλακτικών χρήσεων του χρόνου απονευρώνοντας πλήρως την εργασία από την ποιοτική της διάσταση. Κατ' αυτόν τον τρόπο, η εργασία αναπαρίσταται ως ένα τυπικό εμπόρευμα, ενώ οι κοινωνικές σχέσεις, οι συγκρούσεις μεταξύ εργασίας και κεφαλαίου και τα εργασιακά δικαιώματα αποσύρονται σχεδόν εξ ολοκλήρου από το αναλυτικό σχήμα (Screpanti & Zamagni, 2005· Kaldor, 2020).

Ως αποτέλεσμα, η διανομή του εισοδήματος νοείται συμμετρικά: μισθοί, κέρδη και πρόσοδοι τείνουν να ταυτίζονται με τις τιμές των οριακών συνεισφορών των αντίστοιχων συντελεστών παραγωγής, ενώ –υπό συνθήκες τέλειου ανταγωνισμού και πλήρους απασχόλησης– οι αμοιβές αυτές «εξαντλούν» το συνολικό προϊόν κατά τρόπο που παρουσιάζεται ως φυσικός και δίκαιος[4] (Clark, 1908· Wicksteed, 1932). Στο πλαίσιο αυτό, οι έννοιες του «φυσικού μισθού» και της υπεραξίας υποχωρούν, ενώ η εργασία αντιμετωπίζεται ως ένας εμπορεύσιμος παραγωγικός συντελεστής ισότιμος με τους υπόλοιπους, εντός ενός αυστηρά μαθηματικοποιημένου αναλυτικού σχήματος.

[4] Θεώρημα του Euler.

Από τα παραπάνω συνάγεται, ότι μια σημαντική πτυχή της νέας (νεοκλασικής) προσέγγισης είναι ο μεθοδολογικός ατομικισμός. Η ανάλυση δεν εκκινεί πλέον από την κοινωνία, τις τάξεις ή τους θεσμούς, αλλά από το μεμονωμένο άτομο –τον homo economicus– που επιδιώκει τη μεγιστοποίηση της ωφέλειάς του υπό συνθήκες σπανιότητας των πόρων. Όπως επισημαίνει η ιστορική επισκόπηση της Routledge, ενώ οι κλασικοί οικονομολόγοι ξεκινούν από το κοινωνικό σύνολο, οι οριακοί «ανασυνθέτουν» την κοινωνία ως αποτέλεσμα των αλληλεπιδράσεων μεμονωμένων οικονομικών δρώντων, οι οποίοι ενεργούν στο πλαίσιο αφηρημένων αγορών (Routledge Historical Resources, 2025). Στο πλαίσιο αυτό, οι έννοιες των κοινωνικών τάξεων και της εξουσίας αποσύρονται εντελώς από την ανάλυση και οι οικονομικές σχέσεις παρουσιάζονται ως συμβάσεις μεταξύ ίσων υποκειμένων. Η εννοιολογική αυτή στροφή ενσαρκώνεται στα μοντέλα γενικής ισορροπίας των Walras και Pareto, όπου όλες οι επιμέρους αγορές «εκκαθαρίζονται» ταυτόχρονα και οι δρώντες εμφανίζονται ως ανώνυμοι αποδέκτες τιμών, χωρίς ρητή διαπραγματευτική ισχύ, εντός ενός πλαισίου τέλειου ανταγωνισμού. Συνεπώς, η εργασία, η γη και το κεφάλαιο εξισώνονται αναλυτικά και μετατρέπονται σε αντικείμενα ανταλλαγής, οδηγώντας (σε σύγκριση με την κλασική πολιτική οικονομία) σε απο-κοινωνικοποίηση και απο-ϊστορικοποίηση της ανάλυσης (Screpanti & Zamagni, 2005· Milonakis & Fine, 2009). Η οικονομική επιστήμη αποσυνδέεται από τις κοινωνικές και τις ιστορικές της διαστάσεις και προβάλλει ως «φυσική» επιστήμη, κατά τα πρότυπα της μηχανικής και των μαθηματικών.

Η μαθηματικοποίηση, σε συνδυασμό με την υιοθέτηση της ωφελιμιστικής ψυχολογίας των οικονομικών δρώντων, παρουσίασε την οικονομία ως μηχανισμό ανάλογο με εκείνους της φυσικής. Στην πράξη, οι οικονομικές σχέσεις εμφανίστηκαν ως ουδέτερες και «φυσικές», αποκλείοντας από το πεδίο της ανάλυσης τις έννοιες της εκμετάλλευσης, της διαπραγματευτικής ισχύος και των ιστορικών συνθηκών που διαμορφώνουν τους μισθούς και τα κέρδη. Όπως επισημαίνει ο Kaldor (2020), η προσήλωση στο ιδεώδες της «τέλειας» αγοράς συνέβαλε στο να απεικονιστούν οι ταξικές αντιπαραθέσεις ως τεχνικά ζητήματα τιμών και αγορών, παρουσιάζοντας την ελεύθερη αγορά ως φυσικό, δίκαιο και αυτονόητο μηχανισμό οικονομικού συντονισμού.

Όπως προκύπτει από τα ανωτέρω, τα νεοκλασικά υποδείγματα στηρίζονται σε αυστηρές υποθέσεις, προϋποθέσεις και παραδοχές, οι οποίες, μολονότι διευκολύνουν τη μαθηματικοποίηση και τη μοντελοποίηση, σπανίως απαντώνται στις πραγματικές οικονομίες. Ενδεικτικά, απαιτούν την ύπαρξη τέλειου ανταγωνισμού, δηλαδή την απουσία μονοπωλίων και καρτέλ, καθώς και την ύπαρξη συμμετρικής διαπραγματευτικής ισχύος μεταξύ των οικονομικών δρώντων (εργαζομένων και επιχειρηματιών). Επιπλέον, προϋποθέτουν απόλυτη διαιρετότητα και ακριβή μετρησιμότητα των παραγωγικών συντελεστών, ώστε οι αμοιβές τους να ταυτίζονται με το οριακό προϊόν που παράγουν. Στην πράξη, όμως, η έντονη ετερογένεια του κεφαλαίου και της εργασίας καθιστά προβληματική την αποτίμηση της συνολικής συμβολής τους στην παραγωγική διαδικασία.

Είναι, συνεπώς, εύλογο να τεθεί το ερώτημα πώς μια θεωρία θεμελιωμένη σε τόσο περιοριστικές και συχνά μη ρεαλιστικές υποθέσεις κατέστη η επικρατούσα ορθοδοξία, διαμορφώνοντας έως σήμερα την οικονομική σκέψη και τον τρόπο πρόσληψης της οικονομικής πραγματικότητας. Το ερώτημα αυτό μπορεί, ενδεχομένως, να φωτιστεί μέσω της εξέτασης του ιστορικού πλαισίου και των ιδιαίτερων συνθηκών που επικρατούσαν κατά την άνοδο της «οριακής επανάστασης». Συγκεκριμένα, η δεκαετία του 1870 χαρακτηρίζεται από την επέκταση του διεθνούς εμπορίου, την ταχεία ανάπτυξη σιδηροδρόμων και τηλεγραφικών δικτύων και τις μεγάλες ανακαλύψεις χρυσού. Οι νέες ροές αγαθών και χρήματος προκάλεσαν έντονες διακυμάνσεις τιμών και κορυφώθηκαν στη «Μεγάλη Ύφεση» του 1873-1896, κλονίζοντας την εμπιστοσύνη στην κλασική πολιτική οικονομία. Οι κλασικές θεωρίες, με έμφαση στις τοπικές αγορές και στο κόστος παραγωγής, δυσκολεύονταν να ερμηνεύσουν τη μεταβλητότητα των τιμών και την παγκοσμιοποίηση των συναλλαγών. Σε αυτό το περιβάλλον, οι οριακοί οικονομολόγοι μετέφεραν το επίκεντρο στη θεωρία των τιμών και της αξίας ως ζητήματα «λειτουργίας των αγορών», επιδιώκοντας μια ενιαία θεωρία τιμής και ισορροπίας (Screpanti & Zamagni, 2005).

Δεύτερος καθοριστικός παράγοντας υπήρξε η άνοδος του χρηματοπιστωτικού τομέα. Η διάδοση των ανώνυμων εταιρειών, των χρηματιστηρίων και της αρχής της περιορισμένης ευθύνης ενίσχυσε τη βαρύτητα της χρηματοπιστωτικής

δραστηριότητας και μετέθεσε το ενδιαφέρον από τη σφαίρα της παραγωγής στη σφαίρα της αγοράς. Όπως σημειώνει ο Kaldor (2020), το νέο σχήμα αξίας προσέγγισε τις συναλλαγές από την πλευρά της αγοράς: η αξία εμφανίζεται στη στιγμή της ανταλλαγής, γεγονός που αντανακλά την επικράτηση των χρηματαγορών. Στο ίδιο πνεύμα, ο Marx (1976) υπογραμμίζει ότι αυτή η προσέγγιση αποκρύπτει τις ταξικές σχέσεις: στην αγορά εμφανίζονται αγοραστές και πωλητές –όχι εργάτες και καπιταλιστές–, με αποτέλεσμα η ελεύθερη αγορά να παρουσιάζεται ως «Εδέμ των έμφυτων δικαιωμάτων του ανθρώπου» (Marx, 1976, ch. 6). Έτσι, η οριακή ανάλυση τείνει να παρακάμπτει εντέχνως τις ανισότητες ισχύος και να προβάλλει τον ανταγωνισμό ως φυσική κατάσταση.

Τρίτος λόγος, σαφώς πολιτικός, αφορά τη διανοητική αντιπαράθεση με τη σοσιαλιστική και μαρξιστική κριτική. Η οριακή θεωρία πρόσφερε μια εναλλακτική αφήγηση ακριβώς τη στιγμή που έπρεπε: τα κέρδη νοούνται ως δίκαιη αμοιβή της οριακής συμβολής του κεφαλαίου στην παραγωγή μεταπλάθοντας την «εκμετάλλευση» σε δίκαιη ανταμοιβή της παραγωγικότητας του κεφαλαίου. Ιστορικές μελέτες επισημαίνουν ότι η οριακή θεωρία παρουσιάστηκε ως υποκατάστατο της ρικαρδιανής πολιτικής οικονομίας και ως απάντηση στις σοσιαλιστικές–μαρξιστικές επιθέσεις. Η τεχνική, μαθηματικοποιημένη ορολογία της –εξάντληση του προϊόντος, νόμος του Say, πλήρης απασχόληση– νομιμοποιούσε τις υφιστάμενες διανεμητικές σχέσεις ως «φυσικά δίκαιες». Δεν είναι τυχαίο ότι, σε μια περίοδο όξυνσης των εργατικών αγώνων και των ταξικών συγκρούσεων ανάμεσα σε συνδικαλιστικές οργανώσεις και ισχυρούς πολιτικούς παράγοντες, συγγραφείς όπως ο Hobson (1914) και, νωρίτερα, ο Cairnes (1873) ανέδειξαν πώς η συγκεκριμένη προσέγγιση παρουσιάζει τις απεργίες σε μεγάλο βαθμό ως αναποτελεσματικές και προσεγγίζει τη βιομηχανία κυρίως από τη σκοπιά του κεφαλαίου. Συνολικά, η ενθουσιώδης υποδοχή της οριακής επανάστασης μπορεί να αποδοθεί, σε έναν βαθμό, στην ανεπάρκεια της κλασικής θεωρίας να ερμηνεύσει τις συνθήκες εκείνης της εποχής. Πρωτίστως, όμως, η κυριαρχική επικράτηση των δογμάτων της αντανακλά την ανάγκη ιδεολογικής υπεράσπισης του αναδυόμενου καπιταλιστικού παραδείγματος, ιδίως σε μια περίοδο που αυτό περνούσε κρίση.

1.3. Η συμβατική (νεοκλασική) προσέγγιση στην αγορά εργασίας και στους μισθούς: από την οριακή επανάσταση στη νέα νεοκλασική σύνθεση

Η «οριακή επανάσταση» του 19ου αιώνα εδραίωσε το νεοκλασικό υπόδειγμα, το οποίο αποτελεί τον πυρήνα αυτού που συχνά αποκαλείται «συμβατική» ή «ορθόδοξη» οικονομική θεωρία. Οι όροι αυτοί χρησιμοποιούνται σε αντιδιαστολή προς τις «ετερόδοξες» σχολές οικονομικής σκέψης που αμφισβήτησαν θεμελιωδώς τα νεοκλασικά υποδείγματα και τις μετέπειτα επεκτάσεις ή παραλλαγές τους. Στην παρούσα ενότητα παρουσιάζονται συνοπτικά οι συνιστώσες της συμβατικής προσέγγισης με επίκεντρο τον τρόπο λειτουργίας της αγοράς εργασίας. Η πλήρης κάλυψη όλων των παραλλαγών και των επεκτάσεων του νεοκλασικού υποδείγματος υπερβαίνει τους σκοπούς της μελέτης. Ωστόσο, η σκιαγράφηση των βασικών αρχών, ιδίως σε ό,τι αφορά την αγορά εργασίας και τον προσδιορισμό των μισθών, κρίνεται απαραίτητη προκειμένου να καταδειχθεί πώς επηρέασαν την πρώιμη εμπειρική έρευνα για τις επιπτώσεις του κατώτατου μισθού.

Όπως αναφέρθηκε παραπάνω, ήδη στα τέλη του 19ου αιώνα η οριακή ανάλυση είχε αναγάγει το άτομο και τις υποκειμενικές του προτιμήσεις σε θεμέλιο της οικονομικής ανάλυσης. Η τιμή κάθε αγαθού θεωρείται προϊόν αλληλεπίδρασης της προσφοράς και της ζήτησης, ενώ τα εισοδήματα των συντελεστών παραγωγής (μεταξύ των οποίων και οι μισθοί) προσδιορίζονται από την οριακή συμβολή τους στην παραγωγική διαδικασία. Στο πλαίσιο αυτό, οι εργαζόμενοι αντιμετωπίζονται ως δρώντες που ανταποκρίνονται στις μεταβολές του μισθού συγκρίνοντας την αυξανόμενη «δυσχέρεια» της εργασίας με την αξία του ελεύθερου χρόνου (Marshall, 1890). Οι εργοδότες, αντιστοίχως, επιλέγουν την απασχόληση έως το σημείο όπου ο μισθός εξισώνεται με την οριακή αξία του προϊόντος της εργασίας (Marshall, 1890). Παρά τις μετέπειτα εξειδικεύσεις και παραλλαγές, η βασική υπόθεση ότι οι μισθοί και η απασχόληση καθορίζονται από αγοραίες δυνάμεις που τείνουν σε ισορροπία παρέμεινε κυρίαρχη.

Ο A. Marshall (1890), με το έργο του *Principles of economics*, συνέβαλε όσο κανείς στην εδραίωση του νεοκλασικού υποδείγματος, εισάγοντας τις έννοιες της «μερικής ισορροπίας» (partial equilibrium) και της «αντιπροσωπευτικής

επιχείρησης» (representative firm). Ειδικότερα για την αγορά εργασίας –ή ευρύτερα για την αγορά των παραγωγικών συντελεστών– διατήρησε τη λογική της αλληλεξάρτησης των αγορών, σε αντιστοιχία με τη γενική ισορροπία του Walras, παρότι εργάζεται κυρίως με σχήματα μερικής ισορροπίας. Η ζήτηση εργασίας είναι φθίνουσα ως προς τον μισθό, καθώς η άνοδος του πραγματικού μισθού οδηγεί σε υποκατάσταση εργασίας με κεφάλαιο. Αντίστοιχα, η προσφορά είναι αύξουσα λόγω του συμβιβασμού (trade-off) ανάμεσα στην εργασία και στον ελεύθερο χρόνο.

Ο Marshall (1890) τόνισε, ωστόσο, ότι η θεωρία της οριακής παραγωγικότητας δεν συνιστά αυτοτελή θεωρία μισθών. Η διαπίστωση ότι οι αποδοχές τείνουν να εξισώνονται με το καθαρό οριακό προϊόν της εργασίας δεν επαρκεί για τον προσδιορισμό τους, διότι ο υπολογισμός του οριακού προϊόντος προϋποθέτει ότι τα λοιπά κόστη παραγωγής παραμένουν δεδομένα (ceteris paribus). Συνεπώς, το σχήμα προσφοράς-ζήτησης παραμένει κεντρικό, ενώ οι μισθοί καθορίζονται υπό την επίδραση ευρύτερων συνθηκών, συμπεριλαμβανομένων των εναλλακτικών αμοιβών (ευκαιριακή δαπάνη ή κόστος ευκαιρίας).

Στο *The theory of unemployment*, ο Pigou (1933), μαθητής του A. Marshall, υποστήριξε ότι, υπό συνθήκες τέλειου ανταγωνισμού και πλήρους κινητικότητας της εργασίας, οι μισθοί τείνουν να προσαρμόζονται στη ζήτηση, έτσι ώστε να επιτυγχάνεται πλήρης απασχόληση. Η ανεργία συνδέεται κυρίως με μεταβολές της ζήτησης και με ακαμψίες στους μισθούς που επιβραδύνουν την προσαρμογή τους στο επίπεδο ισορροπίας (Pigou, 1933). Η ανάλυσή του εδράζεται στην υπόθεση της πλήρους ευκαμψίας των ονομαστικών μισθών, οι οποίοι κινούνται με το επίπεδο τιμών ώστε ο πραγματικός μισθός να παραμένει στο επίπεδο ισορροπίας. Καίριο συμπέρασμα είναι ότι η ακαμψία των μισθών παρεμποδίζει την εκκαθάριση της αγοράς εργασίας και, συνεπώς, την επίτευξη πλήρους απασχόλησης. Στο πλαίσιο αυτό, πολιτικές όπως ο κατώτατος μισθός, οι συλλογικές διαπραγματεύσεις και οι επιδοματικές παρεμβάσεις ενέχουν τον κίνδυνο να διατηρήσουν τον πραγματικό μισθό πάνω από το επίπεδο ισορροπίας, προκαλώντας ανεργία (Pigou, 1933).

Συνολικά, η πρώτη νεοκλασική γενιά θεμελίωσε ένα πλαίσιο όπου οι μισθοί προσδιορίζονται από την αλληλεπίδραση προσφοράς και ζήτησης και ταυτίζονται με

την οριακή παραγωγικότητα της εργασίας. Η εργασία αντιμετωπίζεται ως ένας ομοιογενής συντελεστής και οι αγορές νοούνται ως πλήρως ανταγωνιστικές, με συνέπεια να αποκλείονται μόνιμες ανισορροπίες στην απασχόληση. Ωστόσο, η Μεγάλη Ύφεση του 1929 και η κριτική του Keynes –μέσω της εισαγωγής της μακροοικονομικής ανάλυσης και της έννοιας της ανεπαρκούς συνολικής ζήτησης– προκάλεσαν βαθιά κρίση σε αυτά τα πρώτα, νεοκλασικά υποδείγματα.

Η «επιστροφή στην ορθοδοξία» πραγματώθηκε μεταπολεμικά μέσω της Νεοκλασικής Σύνθεσης, η οποία γεφύρωσε τη μακροοικονομία του Keynes με τη νεοκλασική μικροοικονομία. Κατά τους Screpanti & Zamagni (2005), οι συνεισφορές των Arrow – Debreu (μοντέλο γενικής ισορροπίας), Hicks – Modigliani (μοντέλο IS–LM) και Solow – Swan (νεοκλασικό υπόδειγμα ανάπτυξης) παγίωσαν, κατά τις δεκαετίες 1950–1960, μια κοινή κατεύθυνση, αναδεικνύοντας τη Νεοκλασική Σύνθεση σε κυρίαρχη «τροχιά» της οικονομικής έρευνας (Arrow & Debreu, 1954· Hicks, 1937· Modigliani, 1944· Solow, 1956· Swan, 1956· βλ. και Screpanti & Zamagni, 2005). Σε αυτό το πλαίσιο γίνεται δεκτό ότι η αγορά εργασίας τείνει, μακροχρόνια, να εκκαθαρίζεται, με βραχυχρόνιες αποκλίσεις λόγω ακαμψιών στους μισθούς. Οι μισθοί προσδιορίζονται ως συνάρτηση τόσο της οριακής παραγωγικότητας όσο και της διαπραγμάτευσης, ενώ η ανάλυση παραμένει θεμελιωμένη στο άτομο που μεγιστοποιεί χρησιμότητα και στην επιχείρηση που μεγιστοποιεί κέρδη.

Άλλη μια οικονομική θεωρία που εγγράφεται οργανικά στο συμβατικό νεοκλασικό πλαίσιο είναι ο μονεταρισμός (Σχολή του Σικάγο). Με κύριο εκπρόσωπο τον Milton Friedman, και εκκινώντας από τη νεοκλασική θεωρία των τιμών, οι μονεταριστές υποστηρίζουν την αρχή της μακροχρόνιας ουδετερότητας του χρήματος. Με άλλα λόγια, υποστηρίζουν ότι οι αλλαγές στην ποσότητα του χρήματος που κυκλοφορεί στην οικονομία επηρεάζουν μακροπρόθεσμα μόνο τις ονομαστικές μεταβλητές (μισθούς και τιμές) και όχι τις πραγματικές. Σε αυτό το πλαίσιο, προκρίνουν κανόνες νομισματικής πολιτικής έναντι διακριτικών παρεμβάσεων για τη σταθεροποίηση της οικονομίας βραχυχρόνια.

Επιπλέον, ο Friedman (1968) στο *The role of monetary policy*, εισάγει την έννοια του «φυσικού ποσοστού ανεργίας» (Natural Rate of Unemployment – NRU),

δηλαδή του επιπέδου ανεργίας που συμβαδίζει με σταθερούς πραγματικούς μισθούς και μακροχρόνια ισορροπία. Το επίπεδο αυτό εξαρτάται από τους θεσμούς και τη δομή της αγοράς εργασίας (όπως το κόστος αναζήτησης, η κινητικότητα, οι ατέλειες, οι κατώτατοι μισθοί, τα συνδικάτα και οι κοινωνικές παροχές). Αν η ανεργία υποχωρήσει κάτω από αυτό το επίπεδο, προκύπτει υπερβάλλουσα ζήτηση εργασίας, οι πραγματικοί μισθοί αυξάνονται και η ανεργία τείνει να επανέλθει στο φυσικό της επίπεδο (Friedman, 1968). Συνεπώς, στο μονεταριστικό πλαίσιο ανάλυσης η νομισματική πολιτική μπορεί να επηρεάσει το επίπεδο απασχόλησης μόνο βραχυχρόνια, ενώ μακροχρόνια είναι αναποτελεσματική (Friedman, 1968).

Οι θέσεις του Friedman προετοίμασαν το έδαφος για τη Νέα Κλασική Μακροοικονομία της δεκαετίας του 1970 με ηγετική μορφή τον Robert E. Lucas. Τα Νέα Κλασικά Μακροοικονομικά επιδίωξαν τη μικροοικονομική θεμελίωση της μακροοικονομίας, εισάγοντας την υπόθεση των ορθολογικών προσδοκιών (rational expectations). Σε αυτό το πλαίσιο, οι οικονομικοί παράγοντες αξιοποιούν όλη τη διαθέσιμη πληροφόρηση για να διαμορφώνουν προβλέψεις, ώστε να μη διαπράττουν συστηματικά σφάλματα στις αποφάσεις τους (Lucas, 1972).

Συγκεκριμένα, στην αγορά εργασίας οι εργαζόμενοι διαμορφώνουν τις μισθολογικές απαιτήσεις τους με βάση τις προσδοκίες τους για τον μελλοντικό πληθωρισμό και τη ζήτηση εργασίας, ενώ οι ονομαστικοί μισθοί που συμφωνούνται επηρεάζουν την πραγματική απασχόληση και τον πληθωρισμό. Από το σχήμα αυτό προκύπτει ότι οι συστηματικές παρεμβάσεις από την πλευρά της ζήτησης –ιδίως οι νομισματικές, αλλά και οι δημοσιονομικές– δεν μπορούν να μεταβάλλουν διαρκώς την απασχόληση, διότι οι προσδοκίες προσαρμόζονται ενδογενώς. Αυτή είναι η περίφημη «κριτική του Lucas» (Lucas Critique) στις διακριτικές κρατικές παρεμβάσεις (Sargent & Wallace, 1975· Lucas, 1976). Επιπλέον, η Νέα Κλασική Σχολή αμφισβήτησε την έμφαση της κεϊνσιανής ανάλυσης στους ανελαστικούς μισθούς, υποστηρίζοντας ότι διακυμάνσεις στην παραγωγή και την απασχόληση μπορούν να προκύψουν ακόμη και υπό πλήρη ευελιξία τιμών και μισθών, λόγω μη αναμενόμενων νομισματικών μεταβολών ή ατελούς πληροφόρησης (Lucas, 1972· Sargent & Wallace, 1975).

Στις αρχές της δεκαετίας του 1980, οι Kydland και Prescott θεμελίωσαν τη Θεωρία των Πραγματικών Επιχειρηματικών Κύκλων (Real Business Cycles, RBC), ενσωματώνοντας ορθολογικές προσδοκίες και γενική ισορροπία σε ένα πλήρως νεοκλασικό πλαίσιο. Η προσέγγιση αυτή αποδίδει τις διακυμάνσεις της παραγωγής και της απασχόλησης σε «πραγματικά» σοκ (όπως μεταβολές στην τεχνολογία, στις προτιμήσεις ή στους φυσικούς πόρους) και όχι σε νομισματικές αιτίες. Στο μοντέλο των RBC, οι τιμές και οι μισθοί θεωρούνται απολύτως ευέλικτοι, επιτρέποντας στην οικονομία να κινείται γύρω από τον μακροχρόνιο ρυθμό ανάπτυξής της. Σε περίπτωση ενός πρόσκαιρου αρνητικού σοκ παραγωγικότητας, οι επιχειρήσεις μειώνουν τη ζήτηση εργασίας και οι πραγματικοί μισθοί υποχωρούν. Η πτώση του πραγματικού μισθού αυξάνει την προτίμηση των εργαζομένων για «αναψυχή» (leisure) και συρρικνώνει το εργατικό δυναμικό μειώνοντας την απασχόληση. Σε αυτό το πλαίσιο ανάλυσης, οι διακυμάνσεις στην απασχόληση αποδίδονται κυρίως στην προσφορά εργασίας –μέσω της επιλογής μεταξύ εργασίας και «αναψυχής»– και έτσι η ανεργία αντιμετωπίζεται ουσιαστικά ως «εθελοντική», όχι ως αποτέλεσμα ανελαστικών μισθών (Kydland & Prescott, 1982).

Η θεωρία των RBC δέχθηκε σφοδρή κριτική διότι δεν κατάφερε να αναπαραγάγει βασικά εμπειρικά χαρακτηριστικά της αγοράς εργασίας, όπως η μεγάλη κυκλική μεταβλητότητα της ανεργίας, των προσλήψεων/κενών θέσεων και του ποσοστού εύρεσης εργασίας σε σχέση με τις σχετικά μικρές διακυμάνσεις της παραγωγικότητας. Επιπλέον, συχνά απαιτεί μη ρεαλιστικά μεγάλα «πραγματικά» σοκ (τεχνολογία, προτιμήσεις) και τείνει να ερμηνεύει τις μεταβολές στην απασχόληση ως επιλογές προσφοράς εργασίας, παραγνωρίζοντας τις τριβές, τις ακαμψίες και τη διαπραγματευτική ισχύ στην αγορά εργασίας.

Ως απάντηση στις αδυναμίες των προηγούμενων υποδειγμάτων, συγκροτήθηκε η Νέα Νεοκλασική Σύνθεση (New Neoclassical Synthesis, NNS) (Goodfriend & King, 1997). Η NNS αποτελεί την κυρίαρχη μακροοικονομική θεωρία σήμερα και συνδυάζει τον νεοκλασικό τρόπο σκέψης –όπως ορθολογικές προσδοκίες, διαχρονική βελτιστοποίηση και μικροθεμελιώσεις– με κεντρικά στοιχεία του νέου

κεϊνσιανού ρεαλισμού (New Keynesian)[5]: τις ακαμψίες τιμών και μισθών, τα κόστη προσαρμογής, τον ατελή ανταγωνισμό και τις τριβές αναζήτησης στην αγορά εργασίας. Το αποτέλεσμα είναι η δημιουργία μακροοικονομικών υποδειγμάτων στα οποία το χρήμα δεν είναι ουδέτερο βραχυχρόνια, οι διαταραχές της ζήτησης έχουν πραγματικές επιπτώσεις και οι κανόνες οικονομικής πολιτικής (π.χ., ο κανόνας Taylor) διαδραματίζουν συστηματικό ρόλο στη σταθεροποίηση της οικονομίας (Clarida et al., 1999). Έτσι, ακόμη και όταν μεταβάλλεται η συνολική ζήτηση, οι τιμές και οι μισθοί προσαρμόζονται σταδιακά, επιτρέποντας στις ονομαστικές μεταβολές να επηρεάζουν βραχυχρόνια την παραγωγή και την απασχόληση. Οι επιχειρήσεις, λειτουργώντας σε περιβάλλον μονοπωλιακού ανταγωνισμού, τιμολογούν με περιθώρια πάνω από το οριακό κόστος, δημιουργώντας ένα εγγενές «κενό» παραγωγής και απασχόλησης έναντι του άριστου (efficient). Σε αυτή τη συνθήκη, η εφαρμογή σταθεροποιητικών πολιτικών βραχυχρόνια καθίσταται εύλογη.

Στο υπόδειγμα Erceg–Henderson–Levin (Erceg et al., 2000), οι μισθοί και οι τιμές καθορίζονται με σταδιακά ονομαστικά συμβόλαια (Calvo) σε ένα περιβάλλον μονοπωλιακού ανταγωνισμού, με αποτέλεσμα η αγορά εργασίας να μην εκκαθαρίζεται άμεσα βραχυχρόνια. Παράλληλα, η απασχόληση μεταβάλλεται μέσω ροών εισόδου/εξόδου και δημιουργίας/καταστροφής θέσεων εργασίας (χρησιμοποιώντας τη θεωρία αναζήτησης και αντιστοίχισης – search & matching) (βλ. Mortensen & Pissarides, 1994). Η υψηλή κυκλική μεταβλητότητα της ανεργίας – γνωστή ως «αίνιγμα του Shimer»– (Shimer, 2005) έχει οδηγήσει τη μεταγενέστερη βιβλιογραφία να εξετάσει υποδείγματα με πιο άκαμπτους μισθούς και εναλλακτικούς μηχανισμούς μισθολογικής διαπραγμάτευσης.

Συνοψίζοντας, η ουσία της συμβατικής (νεοκλασικής) προσέγγισης μπορεί να συμπυκνωθεί σε πέντε βασικούς πυλώνες: τον μεθοδολογικό ατομικισμό (homo economicus), την οριακή ανάλυση, την ισορροπία των αγορών, την άριστη/αποτελεσματική κατανομή πόρων (efficiency) και τις ορθολογικές προσδοκίες. Σε αυτό το πλαίσιο, η αγορά εργασίας αντιμετωπίζεται ως μια αγορά,

[5] Η New Keynesians δεν θα πρέπει να συγχέονται με τους Post Keynesians, των οποίων η προσέγγιση αναλύεται στη συνέχεια (Ενότητα 1.4.2) και διαφέρει θεμελιωδώς.

όπως όλες οι άλλες. Η ζήτηση εργασίας απορρέει από τη συνθήκη μεγιστοποίησης του κέρδους της επιχείρησης, όπου ο μισθός εξισώνεται με την οριακή αξία του προϊόντος της εργασίας. Από την άλλη, η προσφορά εργασίας προκύπτει από την οριακή επιλογή του εργαζομένου μεταξύ εργασίας και ελεύθερου χρόνου, με τον μισθό και τις τιμές να διαμορφώνουν τον σχετικό συμβιβασμό. Σε μια ελεύθερη, ανταγωνιστική αγορά εργασίας, η ισορροπία επιτυγχάνεται στο σημείο όπου η προσφορά εξισώνεται με τη ζήτηση. Συνεπώς, στο σημείο ισορροπίας ο μισθός αντανακλά την οριακή παραγωγικότητα, ενώ, ταυτόχρονα, επιτυγχάνεται αποδοτική κατανομή πόρων.

Στη δυναμική εκδοχή, τα υποδείγματα προϋποθέτουν ότι οι εργαζόμενοι σχηματίζουν (ή αποκτούν μέσω αναζήτησης) την επαρκή πληροφόρηση για τις διαθέσιμες ευκαιρίες, ώστε οι αποφάσεις ένταξης/εξόδου από την αγορά εργασίας και οι μισθολογικές προσδοκίες να θεωρούνται συνεπείς με τις συνθήκες της αγοράς (Stigler, 1962). Ωστόσο, η νεότερη βιβλιογραφία δείχνει ότι οι πεποιθήσεις των εργαζομένων είναι συχνά μεροληπτικές και αποκλίνουν από τα «αντικειμενικά» μεγέθη της αγοράς (Mueller & Spinnewijn, 2023). Τέλος, εντός της συμβατικής προσέγγισης, η πλήρης ανταγωνιστικότητα εγγυάται τη μέγιστη αποδοτικότητα. Γι' αυτόν τον λόγο, παρεμβάσεις όπως οι πολιτικές του κατώτατου μισθού ή η ύπαρξη ισχυρών συνδικαλιστικών οργανώσεων ενέχουν τον κίνδυνο της μη επίτευξης πλήρους απασχόλησης και της αναποτελεσματικής κατανομής των πόρων (Friedman, 1962· Boyer & Smith, 2001).

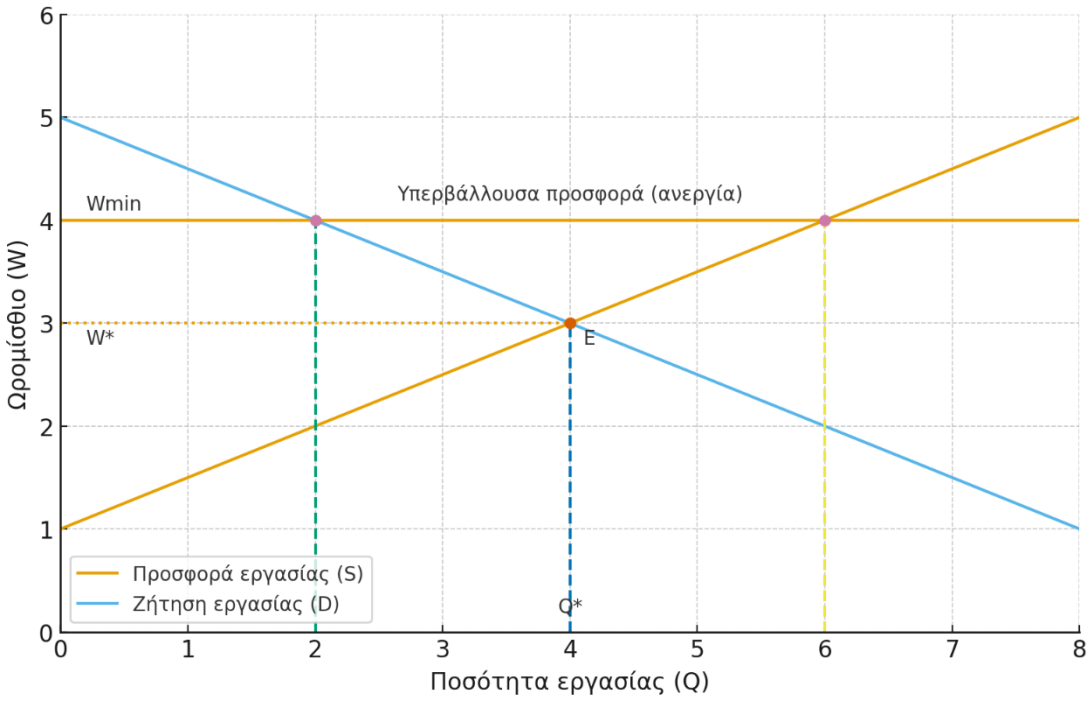
1.3.1. Ο κατώτατος μισθός στο νεοκλασικό υπόδειγμα: απασχόληση, ανισότητα και φτώχεια

Υπό το πρίσμα των πέντε πυλώνων που σκιαγραφήθηκαν στην προηγούμενη ενότητα, η συμβατική προσέγγιση στον Κατώτατο Μισθό (ΚΜ) προκύπτει ευθέως από το σχήμα προσφοράς–ζήτησης στην αγορά εργασίας. Η ζήτηση εργασίας απορρέει από το επίπεδο τεχνολογίας και τον στόχο μεγιστοποίησης του κέρδους της επιχείρησης. Μια ανταγωνιστική επιχείρηση προσλαμβάνει έως το σημείο όπου η αξία του οριακού προϊόντος της εργασίας εξισώνεται με τον μισθό. Η ακολουθία αυτών των σημείων σχηματίζει την καμπύλη ζήτησης. Από την πλευρά της

προσφοράς, τα άτομα κατανέμουν τον χρόνο τους μεταξύ εργασίας και αναψυχής. Η άνοδος του μισθού αυξάνει το κόστος ευκαιρίας του ελεύθερου χρόνου και, μέσω του αποτελέσματος υποκατάστασης, τείνει να ενισχύει την προσφορά εργασίας, ενώ το εισοδηματικό αποτέλεσμα μπορεί να την περιορίσει. Κρίσιμη παράμετρος είναι ο «μισθός επιφύλαξης» (reservation wage), δηλαδή ο ελάχιστος πραγματικός μισθός που καθιστά αποδεκτή την είσοδο του ατόμου στην εργασία. Όταν ο μισθός ανεβαίνει πάνω από αυτό το κατώφλι, η προσφορά εργασίας αυξάνεται, ενώ αντιστρόφως, μειώνεται. Εντέλει, η ισορροπία στην αγορά εργασίας θα επέλθει στο επίπεδο μισθού που εξισώνει τη ζήτηση με την προσφορά (Mankiw, 2021).

Σε αυτό το πλαίσιο, σε μια ανταγωνιστική αγορά εργασίας, ένας δεσμευτικός κατώτατος μισθός που ορίζεται πάνω από τον μισθό ισορροπίας δημιουργεί υπερβάλλουσα προσφορά εργασίας και αυξάνει την ανεργία. Η απασχόληση καθορίζεται από τη ζητούμενη ποσότητα εργασίας στο επίπεδο του κατώτατου μισθού, ενώ η προσφερόμενη ποσότητα είναι μεγαλύτερη. Η διαφορά αυτή αντιστοιχεί στην «ακούσια ανεργία». Το Σχήμα 1 απεικονίζει αυτή τη συνθήκη.

Σχήμα 1: Επιβολή κατώτατου μισθού σε ανταγωνιστική αγορά εργασίας



Όπως φαίνεται στο Σχήμα 1, το σημείο ισορροπίας της αγοράς εργασίας είναι το σημείο E (Q*, W*). Ένας δεσμευτικός κατώτατος μισθός πάνω από το σημείο ισορροπίας (Wmin > W*) μειώνει την απασχόληση στη ζητούμενη ποσότητα εργασίας QD (Wmin) και αυξάνει την προσφερόμενη ποσότητα εργασίας σε QS (Wmin). Η απόσταση QS (Wmin) – QD (Wmin) πάνω στη γραμμή Wmin απεικονίζει την υπερβάλλουσα προσφορά εργασίας (ανεργία).

Συνεπώς, στο συμβατικό νεοκλασικό πλαίσιο μιας ανταγωνιστικής αγοράς εργασίας, ο κατώτατος μισθός καθίσταται δεσμευτικό κατώτατο όριο τιμής όταν τοποθετείται πάνω από τον μισθό ισορροπίας. Το άμεσο αποτέλεσμα αυτής της ρύθμισης είναι η αύξηση των αποδοχών όσων διατηρούν την απασχόλησή τους και η μείωση της ζητούμενης ποσότητας εργασίας (απασχόλησης). Οι επιχειρήσεις αντιδρούν υποκαθιστώντας εργασία με κεφάλαιο και αναδιατάσσοντας την ένταση και το μείγμα δεξιοτήτων που απαιτούν (Stigler, 1946· Mankiw, 2021). Η παρέμβαση αυτή συνεπάγεται μεταβίβαση εισοδήματος από τις επιχειρήσεις προς τους εργαζομένους που παραμένουν απασχολούμενοι, συνοδευόμενη από «απώλεια ευημερίας» (deadweight loss). Παράλληλα, ανακατανέμει τις ευκαιρίες απασχόλησης σε βάρος εργαζομένων των οποίων η οριακή παραγωγικότητα βρίσκεται πλησιέστερα στον αρχικό μισθό ισορροπίας, αυξάνοντας την πιθανότητα αποκλεισμού τους από την αγορά μετά την αύξηση του κατώτατου μισθού (Stigler, 1946· Mankiw, 2021).

Ως προς τις επιπτώσεις της πολιτικής του κατώτατου μισθού στη φτώχεια, η θεωρητική πρόβλεψη είναι εκ προοιμίου αμφίσημη. Για όσους παραμένουν σε απασχόληση,ο κατώτατος μισθός αυξάνει το ωρομίσθιο και, δυνητικά, το ατομικό εισόδημα. Για όσους, αντιθέτως, χάνουν θέση ή ώρες εργασίας, το εργασιακό εισόδημα υποχωρεί (Mankiw, 2021). Η τελική επίδραση εξαρτάται καίρια από την ελαστικότητα της ζήτησης εργασίας: όσο υψηλότερη είναι αυτή, τόσο μεγαλύτερες είναι, κατά κανόνα, οι απώλειες θέσεων (ή ωρών) εργασίας και τόσο ασθενέστερη – ενδεχομένως ακόμη και αρνητική– τείνει να είναι η καθαρή επίδραση στη φτώχεια (Sabia, 2014· Brown et al., 1982· Neumark & Wascher, 2008). Επιπλέον, υπάρχει η αντίληψη ότι ένα σημαντικό μέρος των εργαζομένων που αμείβονται κοντά στον κατώτατο μισθό δεν ανήκει σε φτωχά νοικοκυριά (π.χ., εργαζόμενοι νεαρών ηλικιών). Σε μια τέτοια περίπτωση,ο κατώτατος μισθός δεν στοχεύει με ακρίβεια τα νοικοκυριά

χαμηλού εισοδήματος, με αποτέλεσμα η αποτελεσματικότητά του ως εργαλείου μείωσης της φτώχειας σε επίπεδο νοικοκυριού να αποδυναμώνεται (Neumark et al., 2005· Sabia, 2014).

Όσον αφορά την ανισότητα,ο κατώτατος μισθός τείνει να μειώνει τη διασπορά των χαμηλών μισθών μεταξύ όσων παραμένουν εργαζόμενοι, επιτυγχάνοντας έτσι τη συμπίεση του κάτω άκρου της κατανομής των μισθών. Μπορεί όμως, ταυτόχρονα, να ενισχύσει τις ανισότητες ανάμεσα σε όσους διατηρούν την εργασία τους και σε όσους καθίστανται άνεργοι ή εκτός αγοράς εργασίας. Αυτό είναι ιδιαίτερα πιθανό όταν οι απώλειες θέσεων εργασίας συγκεντρώνονται σε εργαζομένους χαμηλής παραγωγικότητας, χαμηλής εκπαίδευσης ή νέους (Brown et al., 1982· Kennan, 1995· Neumark & Wascher, 2008). Συνεπώς, η επίδραση σε δείκτες όπως ο συντελεστής Gini ή στα χαμηλά κλιμάκια της μισθολογικής κατανομής είναι θεωρητικά αμφίσημη: το όφελος από τη σύγκλιση των μισθών εντός της απασχόλησης μπορεί να αντισταθμιστεί από την άνοδο της ανεργίας στα χαμηλά στρώματα (MaCurdy, 2015· Mankiw, 2021).

Επιπλέον, οι δίαυλοι μέσω των οποίων διαχέεται η επίδραση του κατώτατου μισθού δεν εξαντλούνται στην ποσότητα εργασίας. Περιλαμβάνουν τέσσερις βασικούς μηχανισμούς: (α) την υποκατάσταση της εργασίας με κεφάλαιο και τεχνολογίες αυτοματοποίησης, (β) τη συμπίεση των μη μισθολογικών παροχών και την υποβάθμιση των ποιοτικών χαρακτηριστικών των θέσεων εργασίας (όπως οι όροι εργασίας, η ευελιξία, η εκπαίδευση και οι πρόσθετες παροχές), (γ) τη μετακύλιση του αυξημένου κόστους παραγωγής στις τιμές καταναλωτή, με πιθανές –έστω οριακές– πιο δυσμενείς επιπτώσεις για τα χαμηλότερα εισοδήματα, και (δ) την αναδιάρθρωση της σύνθεσης του εργατικού δυναμικού υπέρ εργαζομένων με υψηλότερη παραγωγικότητα. Σε όλες τις περιπτώσεις, η ελαστικότητα της ζήτησης και η δυνατότητα υποκατάστασης μεταξύ των συντελεστών παραγωγής καθορίζουν, εάν ο καθαρός αντίκτυπος του κατώτατου μισθού στην κατανομή του εισοδήματος θα μειώσει ή θα εντείνει την ανισότητα (Stigler, 1946· Neumark & Wascher, 2008· Mankiw, 2021).

Συνοψίζοντας, υπό τις νεοκλασικές παραδοχές,ο κατώτατος μισθός τείνει να μειώνει την απασχόληση εργαζομένων χαμηλής παραγωγικότητας και να προκαλεί απώλεια ευημερίας (deadweight loss). Παράλληλα, τα οφέλη για όσους διατηρούν τη θέση τους δεν κατευθύνονται κατ' ανάγκην στα φτωχότερα νοικοκυριά. Ως εκ τούτου, η καθαρή επίδραση στη φτώχεια παραμένει αβέβαιη και συχνά περιορισμένη. Η επίδραση στην ανισότητα είναι διττή: από τη μία, συμπιέζονται οι χαμηλοί μισθοί μεταξύ των απασχολουμένων, ενώ από την άλλη, αν ενταθεί ο αποκλεισμός από την αγορά εργασίας, η ανισότητα είναι πιθανό να αυξηθεί (Stigler, 1946· Brown et al., 1982· Kennan, 1995· Neumark & Wascher, 2008· Mankiw, 2021). Η συμβατική προσέγγιση στον κατώτατο μισθό μπορεί να συνοψιστεί στη διατύπωση του Stigler, ο οποίος επισημαίνει ότι η χειραγώγηση επιμέρους τιμών δεν αποτελεί ούτε αποτελεσματικό ούτε δίκαιο μέσο για την ανακατανομή του εισοδήματος (Stigler, 1946).

1.4. Αναθεωρώντας την ορθοδοξία: Keynes, Μετα-κεϊνσιανή και Θεσμική Σχολή στην ανάλυση της αγοράς εργασίας και των μισθών

1.4.1. Η αγορά εργασίας στον Keynes: ενεργός ζήτηση, απασχόληση και μισθοί

Στην προηγούμενη ενότητα τεκμηριώθηκε ότι το νεοκλασικό υπόδειγμα αντιμετωπίζει την αγορά εργασίας όπως κάθε άλλη αγορά αγαθών. Ένα, όμως, μεγάλο σώμα οικονομολόγων και σχολών σκέψης αμφισβητεί ριζικά αυτή την οπτική. Όπως επισημαίνει ο Seccareccia (1991a), η εξομοίωση της αγοράς εργασίας με την «αγορά πατάτας» είναι, τουλάχιστον, αδόκιμη. Για πολλούς, η αγορά εργασίας διαφέρει ουσιωδώς από τις αγορές αγαθών, διότι η τιμή της εργασίας –ο μισθός– δεν λειτουργεί ως μηχανισμός αποκατάστασης ισορροπίας. Επομένως, οι μεταβολές του μισθού δεν επαρκούν, από μόνες τους, για την εξάλειψη της ανεργίας (Appelbaum, 1979).

Η δημοσίευση της *Γενικής θεωρίας της απασχόλησης, του τόκου και του χρήματος* (*The general theory of employment, interest and money*) από τον John Maynard Keynes το 1936 αποτέλεσε ριζική τομή σε μια εποχή όπου κυριαρχούσαν τα πρώιμα νεοκλασικά υποδείγματα. Ο Keynes άσκησε θεμελιώδη κριτική στη

νεοκλασική παράδοση, υποστηρίζοντας ότι το επίπεδο της απασχόλησης καθορίζεται πρωτίστως από την ενεργό ζήτηση και όχι από την «τιμή» της εργασίας, δηλαδή τον μισθό (Skidelsky, 2010· Wolff & Resnick, 2012).

Συγκεκριμένα, στο Κεφάλαιο 3 της *Γενικής Θεωρίας*, ο Keynes διατυπώνει την αρχή της ενεργού ζήτησης σε ένα νομισματικό πλαίσιο υπό θεμελιώδη αβεβαιότητα. Οι επιχειρήσεις αποφασίζουν το επίπεδο της παραγωγής και της απασχόλησης όχι αφηρημένα, αλλά με βάση τις προσδοκίες τους για τα συνολικά έσοδα. Για να το καταστήσει σαφές, εισάγει δύο εννοιολογικές σχέσεις: τη συνολική προσφορά (aggregate supply), δηλαδή το ελάχιστο έσοδο που καθιστά κερδοφόρο ένα δεδομένο επίπεδο παραγωγής και απασχόλησης, και τη συνολική ζήτηση (aggregate demand), δηλαδή τις προσδοκώμενες εισπράξεις από την πώληση του αντίστοιχου προϊόντος. Το σημείο στο οποίο οι δύο αυτές σχέσεις συμπίπτουν –ενεργός ζήτηση– καθορίζει τα πραγματικά επίπεδα παραγωγής και απασχόλησης.

Κομβική συνέπεια της παραπάνω θεώρησης είναι ότι η οικονομία δεν αυτορρυθμίζεται αναγκαία προς την πλήρη απασχόληση. Συγκεκριμένα, η κατανάλωση αυξάνεται με την αύξηση του εισοδήματος, αλλά όχι αναλογικά. Ένα μέρος κάθε πρόσθετου εισοδήματος αποταμιεύεται, ανάλογα με την (οριακή) ροπή προς κατανάλωση (Marginal Propensity to Consume – MPC). Το κενό που αφήνει η κατανάλωση πρέπει να καλυφθεί από αυτόνομη δαπάνη, κατά κύριο λόγο από επενδύσεις. Ωστόσο, η επενδυτική δαπάνη προσδιορίζεται από τη σύγκριση ανάμεσα στην οριακή αποδοτικότητα του κεφαλαίου (Marginal Efficiency of Capital – MEC) και το επιτόκιο. Επιπλέον, εξαρτάται αποφασιστικά από τις προσδοκίες, τα «ζωώδη ένστικτα» (animal spirits) και την προτίμηση για ρευστότητα (liquidity preference) των επιχειρηματιών. Ως εκ τούτου, η επένδυση είναι εγγενώς ασταθής και συχνά ανεπαρκής για να στηρίξει το επίπεδο ζήτησης που απαιτείται για την επίτευξη της πλήρους απασχόλησης.

Από τα παραπάνω προκύπτει ότι η οικονομία μπορεί να ισορροπεί σε σημείο όπου οι αναμενόμενες πωλήσεις επαρκούν για την κερδοφορία των επιχειρήσεων, αλλά το επίπεδο απασχόλησης παραμένει κάτω από το δυνητικό. Αυτό έχει ως αποτέλεσμα την εμφάνιση ακούσιας ανεργίας ή αλλιώς την ισορροπία

υποαπασχόλησης. Η προσαρμογή μέσω μειώσεων μισθών ή τιμών δεν εγγυάται την αποκατάσταση της πλήρους απασχόλησης, καθώς μπορεί να διαβρώνει τις προσδοκίες εσόδων των επιχειρήσεων, μετατοπίζοντας ταυτόχρονα τόσο την προσφορά όσο και τη ζήτηση και αφήνοντας αβέβαιη την καθαρή επίδραση στην απασχόληση.

Καθοριστικής σημασίας είναι ότι ο Keynes δεν εντάσσει τους μισθούς ως πρωτεύοντα μηχανισμό στη βασική του θεωρία. Αφού οικοδομήσει πρώτα το σχήμα της ενεργού ζήτησης, επανέρχεται στο Κεφάλαιο 19 για να εξετάσει τους ονομαστικούς μισθούς, υπογραμμίζοντας ότι τα αποτελέσματά τους στην απασχόληση είναι έμμεσα και δρουν μέσω τριών διαύλων: (i) της ροπής προς κατανάλωση, (ii) της οριακής αποδοτικότητας του κεφαλαίου (δηλαδή της αναμενόμενης κερδοφορίας) και (iii) του επιτοκίου, μέσω της προτίμησης για ρευστότητα (Keynes, 1936). Η επιλογή του να εξετάσει την επίδραση των ονομαστικών μισθών στην απασχόληση προς το τέλος της ανάλυσής του δεν είναι τυχαία. Είναι ένας ακόμα τρόπος να δηλώσει εμφατικά την κριτική του στο νεοκλασικό υπόδειγμα. Όπως γράφει χαρακτηριστικά: «My difference from this theory [neoclassical] is primarily a difference of analysis» (Keynes, 1936, σ. 257).

Ο Keynes υποστηρίζει ότι μια γενικευμένη μείωση μισθών μπορεί, υπό προϋποθέσεις, να αποδυναμώσει την κατανάλωση, καθώς δύναται να μεταφέρει εισόδημα προς αποταμιευτές (ραντιέρηδες) που έχουν χαμηλότερη ροπή προς κατανάλωση. Ταυτόχρονα, μπορεί να αποθαρρύνει την επενδυτική δραστηριότητα επιδεινώνοντας τις επιχειρηματικές προσδοκίες. Η δε πιθανή μείωση του επιτοκίου εξαρτάται από την ελαστικότητα της προτίμησης για ρευστότητα και την εκάστοτε ασκούμενη νομισματική πολιτική. Επιπλέον, ο Keynes επισημαίνει το επιβαρυντικό αποτύπωμα πολιτικών γενικευμένης μείωσης μισθών/τιμών στις ιδιωτικές και δημόσιες δανειακές υποχρεώσεις. Μια τέτοια πολιτική μπορεί να αυξήσει το πραγματικό βάρος του χρέους, ενεργοποιώντας τη διαδικασία αποπληθωρισμού χρέους (debt deflation) (Fisher, 1933) και οξύνοντας τη χρηματοπιστωτική αστάθεια (Minsky, 1975). Η δυναμική αυτή έχει ως αποτέλεσμα τη συμπίεση της ενεργού ζήτησης (Keynes, 1931, 1936).

Στο Κεφάλαιο 24 της *Γενικής Θεωρίας*, ο Keynes συνδέει ρητά την κατανομή εισοδήματος με τη μακροοικονομική επίδοση της οικονομίας και την κοινωνική δικαιοσύνη. Επισημαίνει, χαρακτηριστικά, ότι τα δύο μείζονα ελαττώματα της οικονομίας μας είναι, αφενός, η αποτυχία της να πετύχει πλήρη απασχόληση και, αφετέρου, ο αυθαίρετος και άδικος τρόπος κατανομής του πλούτου και των εισοδημάτων (Keynes, 1936). Η πολιτική συνέπεια της προσέγγισης του Keynes είναι σαφής: απαραίτητη προϋπόθεση για την αύξηση της απασχόλησης είναι η ενίσχυση της ενεργού ζήτησης, κυρίως μέσω υψηλότερων επενδύσεων ή/και δημόσιων δαπανών. Η επίδραση στο σύνολο της οικονομίας είναι πολλαπλασιαστική: κάθε πρόσθετη μονάδα αυτόνομης δαπάνης ενεργοποιεί διαδοχικούς γύρους εισοδήματος και κατανάλωσης, ώστε η τελική αύξηση να υπερβαίνει την αρχική ώθηση της πολιτικής. Επομένως, σε μια νομισματική οικονομία υπό αβεβαιότητα, το επίπεδο δραστηριότητας καθορίζεται από τη συνολική ζήτηση που οι επιχειρήσεις αναμένουν ότι θα πραγματοποιηθεί, και όχι από έναν αυτόματο, απρόσωπο μηχανισμό εκκαθάρισης της αγοράς εργασίας.

1.4.2. Μετα-κεϊνσιανή προσέγγιση και αγορά εργασίας: η συμβολή του Kalecki

1.4.2.1. Βασικοί πυλώνες της μετα-κεϊνσιανής ανάλυσης

Η μετα-κεϊνσιανή σχολή οικονομικής σκέψης (Post-Keynesian Economics) δίνει προτεραιότητα στη ρεαλιστική απεικόνιση της οικονομίας, των θεσμών της και των κοινωνικών σχέσεων που τη διαμορφώνουν. Εκκινώντας από τις ιδέες του J. M. Keynes, οι μετα-κεϊνσιανοί οικονομολόγοι υπερβαίνουν τη συμβατική –«κλασική»– ανάγνωση του έργου του, ενσωματώνοντας ρητά τους θεσμούς και τις σχέσεις ισχύος ως καθοριστικούς προσδιοριστές των οικονομικών εκβάσεων. Καίριες επιρροές της μετα-κεϊνσιανής θεώρησης προέρχονται από τη Σχολή του Cambridge (όπως οι Joan Robinson, Roy Harrod, Nicholas Kaldor, Piero Sraffa) και την αμερικανική θεσμική παράδοση (όπως οι Thorstein Veblen, John Kenneth Galbraith) (Lavoie, 2009).

Παρά την εσωτερική ποικιλομορφία μεθόδων και προσεγγίσεων, οι μετα-κεϊνσιανοί μοιράζονται μια κοινή δέσμευση: την κριτική του ορθόδοξου υποδείγματος. Όπως σημειώνει ο Lavoie (2009), αυτή η ποικιλία δεν είναι τυχαία,

αλλά συνδέεται άρρηκτα με την επιλογή μιας ρεαλιστικής επιστημολογικής προσέγγισης. Τα τελευταία χρόνια, ωστόσο, η μετα-κεϊνσιανή ανάλυση έχει αναπτύξει έναν κοινό μεθοδολογικό κορμό μέσω της εκτεταμένης χρήσης των υποδειγμάτων λογιστικής συνέπειας αποθεμάτων–ροών (stock-flow consistent – SFC) (Godley & Lavoie, 2007· Nikiforos & Zezza, 2017). Τα SFC είναι λογιστικά υποδείγματα με ευρεία εφαρμογή στη μετα-κεϊνσιανή μακροοικονομία, συμπεριλαμβανομένων μελετών για την ελληνική οικονομία (βλ. Pierros, 2021). Η προσέγγιση αυτή έχει διευρυνθεί προς υβριδικά σχήματα –ιδίως τα agent-based SFC (βασισμένα σε δρώντες)– για τη διερεύνηση της ετερογένειας και της χρηματοπιστωτικής δυναμικής της οικονομίας (Caiani et al., 2016).

Γενικά, η μετα-κεϊνσιανή θεώρηση μπορεί να συνοψιστεί σε έξι βασικούς πυλώνες, οι οποίοι πλαισιώνουν και τη συζήτηση για την αγορά εργασίας και τους μισθούς (Lavoie, 2009). Αδιαπραγμάτευτος πυρήνας είναι η αρχή της ενεργού ζήτησης: στο ίδιο πνεύμα με τον Keynes, η ζήτηση κατευθύνει την παραγωγή και την απασχόληση όχι μόνο βραχυχρόνια αλλά και μακροχρόνια, αμφισβητώντας την ύπαρξη ενός μοναδικού σημείου ισορροπίας που επιβάλλεται από την πλευρά της προσφοράς. Αντιθέτως, ανάλογα με το επίπεδο της ζήτησης και τη θεσμική συγκυρία, μπορούν να υπάρξουν πολλαπλά σημεία ισορροπίας (multiple equilibria). Οι οικονομίες είναι ευάλωτες σε αστάθεια και ευθραυστότητα, με ενδογενείς αποσταθεροποιητικές δυνάμεις που περιορίζουν την ικανότητα των μηχανισμών τιμών να τις αντισταθμίσουν. Ως εκ τούτου, είναι δυνατό να εμφανιστούν πολλαπλές ισορροπίες, που περιλαμβάνουν κρίσεις και παρατεταμένες καταστάσεις ανεργίας, γεγονός που καθιστά αναγκαίες την κρατική παρέμβαση και τη ρύθμιση των αγορών (Lavoie, 2009, 2022· Rochon, 2022).

Ήδη ο N. Kaldor συγκαταλέγεται στους πρώτους που αμφισβήτησαν τη μοναδικότητα της ισορροπίας σε μετα-κεϊνσιανό πλαίσιο, αναδεικνύοντας την πιθανότητα πολλαπλών ισορροπιών, την αστάθεια και την υστέρηση (hysteresis). Στο άρθρο του *A classificatory note on the determinateness of equilibrium* (1934), αμφισβητεί ρητά τη συμβατική έννοια της οικονομικής ισορροπίας και εξηγεί γιατί οι πραγματικές οικονομίες μπορεί να εμφανίζουν περισσότερα του ενός σημεία

ισορροπίας. Τη γραμμή αυτή συνέχισαν ο John Cornwall τη δεκαετία του 1970 και ο Mark Setterfield τη δεκαετία του 1990 (Cornwall, 1977· Setterfield, 1997).

Δεύτερος πυλώνας της μετακεϊνσιανής ανάλυσης είναι η έμφαση στον ιστορικό χρόνο (historical time) (Lavoie, 2009). Οι αποφάσεις και οι συμπεριφορές δεν υπακούουν σε καθολικούς, χρονικά αμετάβλητους νόμους. Στον ιστορικό χρόνο, οι επιλογές είναι μη αναστρέψιμες και κοστοβόρες στην αναίρεσή τους. Κάθε επόμενο βήμα εξαρτάται από ό,τι έχει προηγηθεί (path dependence) (Setterfield, 1997). Κατά συνέπεια, τα μακροχρόνια αποτελέσματα αποτελούν το αθροιστικό ίχνος μιας διαδοχής βραχυχρόνιων, προσωρινών ισορροπιών (provisional equilibria) που αναδιατάσσονται διαρκώς καθώς εξελίσσονται οι θεσμοί, οι προσδοκίες και η τεχνολογία. Με άλλα λόγια, η τελική διαμόρφωση της οικονομίας αντανακλά την «τροχιά προσαρμογής» (adjustment path) μέσω της οποίας φθάνει εκεί, ενώ η πορεία έχει τόση σημασία όσο και ο προορισμός.

Τρίτος πυλώνας της μετα-κεϊνσιανής προσέγγισης είναι η απόρριψη της συμβατικής θέσης ότι η ευελιξία των τιμών οδηγεί σε άριστα αποτελέσματα. Σε αυτό το πλαίσιο, μια μείωση μισθών δεν αποκαθιστά αυτομάτως την πλήρη απασχόληση, όπως στα νεοκλασικά υποδείγματα. Αντιθέτως, μπορεί να επιδεινώσει την κατάσταση στην αγορά εργασίας και στο σύνολο της οικονομίας, συμπιέζοντας την ενεργό ζήτηση, περιορίζοντας τα εισοδήματα των νοικοκυριών και επιβαρύνοντας το εταιρικό χρέος. Συνολικά, οι μετα-κεϊνσιανοί υποστηρίζουν ότι η συμπεριφορά των οικονομικών υποκειμένων επηρεάζεται πρωτίστως από τις μεταβολές του εισοδήματος και λιγότερο από τις αλλαγές στις σχετικές τιμές (Lavoie, 2009, 2014).

Τέταρτος πυλώνας της μετα-κεϊνσιανής ανάλυσης είναι ο κεντρικός ρόλος του χρήματος στην οικονομία. Οι μετα-κεϊνσιανοί απορρίπτουν την υπόθεση της ουδετερότητας του χρήματος (money neutrality) και υποστηρίζουν ότι το χρήμα διαμορφώνει ουσιωδώς τα οικονομικά αποτελέσματα. Οι σύγχρονες οικονομίες είναι κατ' εξοχήν νομισματικές οικονομίες παραγωγής (monetary production), καθώς λειτουργούν με συμβάσεις σε ονομαστικούς όρους και υπό το καθεστώς της κυριαρχίας του χρέους. Καθοριστικός είναι ο ρόλος του τραπεζικού συστήματος, το οποίο παρέχει την αναγκαία πίστωση σε φερέγγυες επιχειρήσεις ώστε να

χρηματοδοτήσουν επενδύσεις και να εκκινήσουν τη διαδικασία παραγωγής. Επιπλέον, η προσφορά πίστωσης και το κόστος δανεισμού μεταβάλλονται με τον οικονομικό κύκλο, καθώς αυτός επηρεάζει την προτίμηση για ρευστότητα και την ανοχή κινδύνου των τραπεζών (Godley & Lavoie, 2007· Lavoie, 2009).

Πέμπτος πυλώνας της μετα-κεϊνσιανής ανάλυσης είναι η θεμελιώδης αβεβαιότητα (fundamental uncertainty). Οι μετα-κεϊνσιανοί τονίζουν ότι οι αποφάσεις λαμβάνονται με ελλιπή και ατελή πληροφόρηση, σε καταστάσεις όπου οι πιθανότητες δεν είναι καν υπολογίσιμες και το μέλλον είναι εγγενώς άγνωστο. Σε αυτό το περιβάλλον, η οικονομική συμπεριφορά καθορίζεται από τα επίπεδα εμπιστοσύνης και τις προσδοκίες. Η αβεβαιότητα συνδέεται άμεσα με τον ιστορικό χρόνο (historical time). Το παρελθόν είναι δεδομένο, οι επιλογές συχνά μη αναστρέψιμες και η εξέλιξη εξαρτάται από την πορεία («τροχιά») που έχει ήδη διανυθεί (path dependence). Ως αποτέλεσμα, οι προβλέψεις υπόκεινται σε διαρκή αναθεώρηση και τα μακροοικονομικά αποτελέσματα διαμορφώνονται από ετερογενείς προσδοκίες. Ο ρόλος των πολιτικών και των οικονομικών θεσμών είναι κρίσιμος για τον συντονισμό αυτών των προσδοκιών και για την πορεία της οικονομίας. Έτσι, τα άτομα και οι συλλογικοί φορείς συνδιαμορφώνουν το οικονομικό τους μέλλον, το οποίο δεν είναι προδιαγεγραμμένο (Lavoie, 2009, 2014).

Έκτος πυλώνας της μετα-κεϊνσιανής προσέγγισης είναι η ρεαλιστική μικροοικονομική ανάλυση. Οι οικονομικοί δρώντες δεν αποφασίζουν με βάση ένα και μόνο κριτήριο (π.χ., την αυστηρή μεγιστοποίηση κέρδους), αλλά με ιεράρχηση κριτηρίων – συχνά λεξικογραφική (όπου ένα κριτήριο υπερισχύει των υπολοίπων). Οι επιλογές τους διαμορφώνονται από ένα πλέγμα παραγόντων, όπως οι κοινωνικοί κανόνες, οι θεσμοί και οι σχέσεις ισχύος. Στο ίδιο πνεύμα, η μετα-κεϊνσιανή μικροοικονομική αμφισβητεί τη νεοκλασική υπόθεση της ανοδικής καμπύλης προσφοράς. Υποστηρίζει, αντιθέτως, μια καμπύλη προσφοράς σε σχήμα ανεστραμμένου «Γ». Αυτό σημαίνει ότι οι επιχειρήσεις δεν αυξάνουν την προσφορά κάτω από μια ελάχιστη (αποδεκτή) τιμή, ενώ πέραν ενός συγκεκριμένου κατωφλιού είναι διατεθειμένες να επεκτείνουν την παραγωγή. Αυτό συνεπάγεται ότι η παραγωγή δεν ανταποκρίνεται ομαλά σε μικρές μεταβολές των τιμών, αλλά κυρίως

εντός ζωνών σταθερών τιμών όπου οι επιχειρήσεις προσαρμόζουν κατά προτεραιότητα τις ποσότητες (Lavoie, 2014· Fernández-Huerga & García-Arias, 2019).

Οι παραπάνω θέσεις έχουν άμεσες συνέπειες για την οικονομική πολιτική. Πρώτον, αναδεικνύουν τον καθοριστικό ρόλο των θεσμών και των σχέσεων ισχύος στη διαμόρφωση της συμπεριφοράς – άρα και τη δυνατότητα των δημόσιων πολιτικών και ρυθμίσεων να επηρεάζουν ουσιαστικά τα οικονομικά αποτελέσματα. Δεύτερον, η καμπύλη προσφοράς τύπου ανεστραμμένου «Γ» επηρεάζει τη σταθερότητα τιμών: όταν η ζήτηση υπερβαίνει τη (βραχυχρόνια) διαθέσιμη προσφορά, μπορεί να εκδηλωθούν πληθωριστικές πιέσεις, καθώς οι επιχειρήσεις θα αυξήσουν την παραγωγή μόνο σε υψηλότερες τιμές.

1.4.2.2. Αγορά εργασίας, μισθοί και καλετσκιανά υποδείγματα απασχόλησης και μεγέθυνσης

Σε ένα μετα-κεϊνσιανό πλαίσιο ανάλυσης –όπως παρουσιάστηκε στην προηγούμενη ενότητα– η αγορά εργασίας δεν αντιμετωπίζεται ως μια απλή αγορά αγαθών (Appelbaum, 1979· Seccareccia, 1991a). Τα επίπεδα μισθών διαμορφώνονται από τη διαπραγματευτική ισχύ εργοδοτών και εργαζομένων και από μισθολογικές νόρμες/πρότυπα που αντανακλούν κοινωνικές πολιτικές (incremental wage pattern). Επιπλέον, στις ολιγοπωλιακές αγορές προϊόντων, οι τιμές καθορίζονται διοικητικά ως περιθώριο (mark-up) επί του άμεσου κόστους. Όταν οι επενδυτικοί σχεδιασμοί εντείνονται και οι επιχειρήσεις κρίνουν βιώσιμα υψηλότερα περιθώρια, αυξάνουν το mark-up συμπιέζοντας τους πραγματικούς μισθούς. Έτσι, ο ρυθμός επένδυσης και η μεγέθυνση αναδεικνύονται σε πρωτεύοντες προσδιοριστικούς παράγοντες της εξέλιξης των πραγματικών μισθών (Eichner & Kregel, 1975).

Επιπλέον, η μείωση των ονομαστικών μισθών ως «αντίδοτο» στην ανεργία δεν συνιστά αποτελεσματική λύση. Ανάλογα με τη διαμόρφωση των τιμών, οι πραγματικοί μισθοί μπορεί να αυξηθούν, να μειωθούν ή να παραμείνουν αμετάβλητοι. Ταυτόχρονα, οι χαμηλότεροι μισθοί αποδυναμώνουν την καταναλωτική ζήτηση και την επιχειρηματική εμπιστοσύνη, επιβαρύνοντας τελικώς την απασχόληση (Appelbaum, 1979). Συνεπώς, η «ακαμψία» των μισθών (π.χ., μέσω κατώτατου

μισθού) δεν αποτελεί την αιτία της ακούσιας ανεργίας, ενώ ούτε οι ονομαστικοί ούτε οι πραγματικοί μισθοί συνιστούν επαρκή μηχανισμό για την επίτευξη πλήρους απασχόλησης (Seccareccia, 1991b).

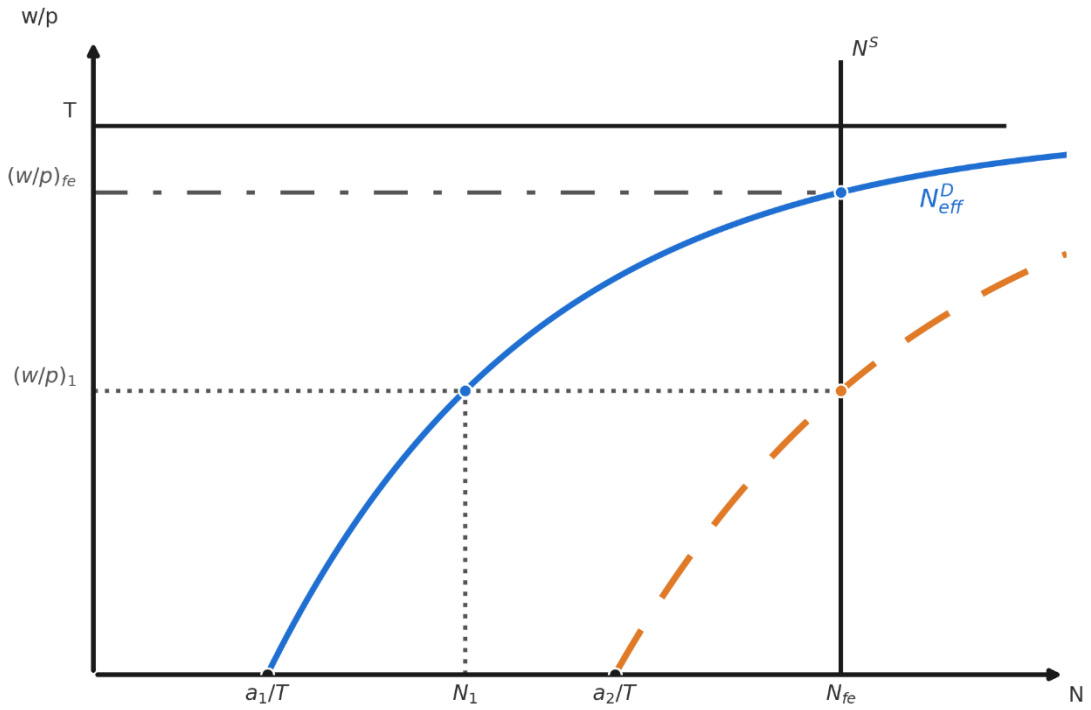
Θεμέλιο της μετα-κεϊνσιανής σχολής –ιδίως ως προς τη σύνδεση της ενεργού ζήτησης με την αγορά εργασίας– αποτελεί το έργο του Michał Kalecki. Σημαντικοί συγγραφείς, όπως η Joan Robinson (1976), θεωρούν ότι, σε αρκετά σημεία, η καλετσκιανή ανάλυση είναι θεωρητικά ισχυρότερη ακόμη και από αυτή του Keynes. Ήδη από τα δοκίμιά του της δεκαετίας του 1930, τα οποία συνοψίζονται στο *Theory of economic dynamics* (Kalecki, 1954), ο Kalecki ανέδειξε τον πρωτεύοντα ρόλο της επένδυσης και της διανομής εισοδήματος στον καθορισμό της απασχόλησης και της μεγέθυνσης. Κεντρικός άξονας της προσέγγισής του είναι η διανομή του εισοδήματος. Οι υψηλότεροι μισθοί και η δικαιότερη κατανομή του εισοδήματος ενισχύουν τη ζήτηση για αγαθά και υπηρεσίες, τροφοδοτώντας τις επενδύσεις και την απασχόληση. Αντίθετα, η συγκέντρωση εισοδήματος στα ανώτερα στρώματα αποδυναμώνει τη συνολική ζήτηση εξαιτίας της χαμηλότερης ροπής τους προς κατανάλωση (Kalecki, 1954· Seccareccia, 1991b).

Από αυτή τη λογική προκύπτει το «παράδοξο του κόστους» (Kaleckian Paradox of Costs) (Lavoie, 2009): μια οριζόντια μείωση μισθών που αποσκοπεί στην αύξηση των κερδών μπορεί τελικά να συρρικνώσει τη ζήτηση και να πλήξει τόσο τις επενδύσεις όσο και τα ίδια τα κέρδη. Όπως σημειώνει ο Kalecki (1971), ό,τι ωφελεί έναν μεμονωμένο επιχειρηματία δεν ωφελεί κατ’ ανάγκην τους επιχειρηματίες ως τάξη. Η διαπίστωση αυτή προϊδεάζει σαφώς για τα όρια της στρατηγικής των γενικευμένων μειώσεων μισθών.

Στο βασικό υπόδειγμα του Kalecki (που βασίζεται στις παραδοχές της κλειστής οικονομίας, του ισοσκελισμένου προϋπολογισμού και της μη αποταμίευσης των εργαζομένων), το επίπεδο των συνολικών κερδών καθορίζεται από τις δαπάνες των καπιταλιστών –δηλαδή τις επενδύσεις και την κατανάλωση που προέρχονται από τα κέρδη τους– και όχι από τη συμπίεση του μισθολογικού κόστους. Επομένως, η μείωση του μεριδίου των μισθών μεταβάλλει το μερίδιο των κερδών (ως ποσοστό του εισοδήματος) χωρίς να αυξάνει κατ’ ανάγκην το απόλυτο επίπεδό τους. Αυτό

συμβαίνει εκτός εάν ανταποκριθούν θετικά οι επενδύσεις ή/και η κατανάλωση των καπιταλιστών (Kalecki, 1954· Kalecki, 1971). Το Σχήμα 2 παρουσιάζει το βασικό καλετσκιανό υπόδειγμα για την αγορά εργασίας.

Σχήμα 2: Το βασικό υπόδειγμα Kalecki για την αγορά εργασίας



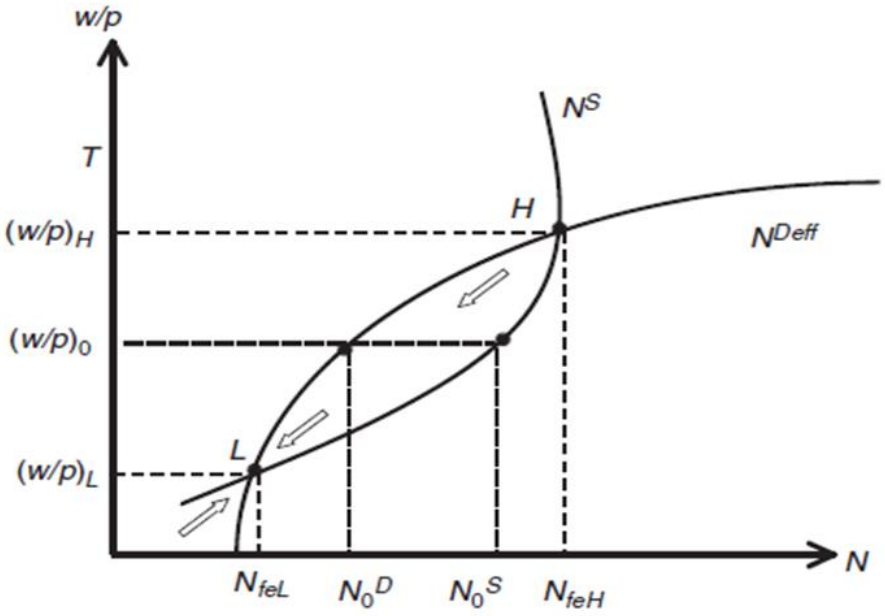
Έστω ότι η πραγματική αυτόνομη δαπάνη a παραμένει σταθερή και κανονικοποιείται με την παραγωγικότητα της εργασίας T, ώστε στον οριζόντιο άξονα να απεικονίζεται a/T. Επειδή οι εργαζόμενοι έχουν την υψηλότερη ροπή προς κατανάλωση, μια αύξηση του πραγματικού μισθού (w/p) ενισχύει την ενεργό ζήτηση, μετατοπίζει προς τα πάνω την καμπύλη ζήτησης εργασίας N^D_{eff} και αυξάνει την απασχόληση. Αντιθέτως, η μείωση των πραγματικών μισθών, παρ' ότι αυξάνει το περιθώριο κέρδους ανά μονάδα, οδηγεί σε μείωση των πωλήσεων. Με δεδομένη την αυτόνομη δαπάνη, τα συνολικά κέρδη δεν αυξάνονται, ενώ παραγωγή και απασχόληση υποχωρούν καθώς η ζήτηση εξασθενεί – το «παράδοξο του κόστους».

Σε ένα χαμηλό πραγματικό μισθό, όπως $(w/p)_1$, μπορεί να επιμένει πλεονάζουσα προσφορά εργασίας. Δεν υφίσταται αυτόματος μισθολογικός

μηχανισμός που να ωθεί το σύστημα στο $(w/p)_{fe}$ της «πλήρους απασχόλησης». Αντιθέτως, η ανεξέλεγκτη μείωση μισθών την οποία προϋποθέτει η συμβατική αυτορρύθμιση της αγοράς εργασίας τείνει να αποδυναμώνει την ενεργό ζήτηση και να αυξάνει την ανεργία. Η ανεργία, συνεπώς, εδράζεται στην ανεπάρκεια ζήτησης και όχι σε «υπερβολικά» υψηλούς μισθούς (Seccareccia, 1991b· Marchal, 2014).

Στο απλό καλετσκιανό υπόδειγμα, για λόγους σαφήνειας, η προσφορά εργασίας N^S συχνά αναπαρίσταται ως κατακόρυφη. Ωστόσο, σε λιγότερο ανεπτυγμένες οικονομίες η βραχυχρόνια προσφορά εργασίας μπορεί αρχικά να έχει θετική κλίση –καθώς υψηλότεροι μισθοί προσελκύουν πρόσθετο εργατικό δυναμικό– και, σε υψηλά επίπεδα μισθών, να αντιστρέφει την κλίση της. Τότε αναδύονται δύο σημεία ισορροπίας: ένα «χαμηλό» (L), με χαμηλούς μισθούς και χαμηλή απασχόληση, και ένα «υψηλό» (H), με υψηλούς μισθούς και υψηλή απασχόληση. Οι λιγότερο ανεπτυγμένες οικονομίες με άφθονα αποθέματα εργασίας τείνουν να λειτουργούν κοντά στο L, ενώ οι ανεπτυγμένες, όπου τα αποθέματα εργασίας προσεγγίζουν την εξάντληση, τείνουν να λειτουργούν κοντά στο H. Η επιλογή μεταξύ των σημείων αυτών δεν προκύπτει αυτόματα από την «αγορά», αλλά εξαρτάται άμεσα από τη συνολική ζήτηση και τις θεσμικές ρυθμίσεις (Seccareccia, 1991b). Το Σχήμα 3 απεικονίζει αυτή τη λογική των πολλαπλών ισορροπιών στην αγορά εργασίας.

Σχήμα 3: Αγορά εργασίας με πολλαπλά σημεία ισορροπίας – επέκταση του υποδείγματος Kalecki



Πηγή: Lavoie (2009)[6]

Το $(w/p)_0$ υποδεικνύει ένα αρχικό επίπεδο μισθού μεταξύ $(w/p)_L$ και $(w/p)_H$. Αν η οικονομία βρίσκεται πάνω στην N^D_{eff}, τότε οι επενδύσεις ισούνται με τις αποταμιεύσεις και οι επιχειρήσεις ικανοποιούν τις προσδοκώμενες πωλήσεις, χωρίς να χρειάζεται να μεταβάλουν την απασχόληση. Ωστόσο, αυτό δεν σημαίνει ότι ταυτόχρονα «ισορροπεί» και η αγορά εργασίας, καθώς σε αυτό το επίπεδο μισθού υπάρχει ακούσια ανεργία ($N_0^S > N_0^D$). Χωρίς ισχυρές θεσμικές άγκυρες (κατώτατοι μισθοί, συλλογικές συμβάσεις, τιμαριθμική προστασία), η καθοδική πίεση στους ονομαστικούς μισθούς –με περίπου σταθερές τιμές– ωθεί τον πραγματικό μισθό προς το $(w/p)_L$, μετατοπίζοντας το σύστημα στη «χαμηλή» θέση ισορροπίας. Με άλλα λόγια, εάν αφεθούν μόνες τους, οι δυνάμεις της αγοράς επιλέγουν μια μη βέλτιστη ισορροπία.

Σε ανεπτυγμένες οικονομίες με ανεπαρκή συνολική ζήτηση η αγορά εργασίας μπορεί να ταλαντεύεται ανάμεσα στα σημεία L και H, δημιουργώντας ακούσια ανεργία (Seccareccia, 1991b). Οι μετα-κεϊνσιανοί υποστηρίζουν ότι αυτή η κατάσταση

[6] Για την αρχική παρουσίαση του υποδείγματος βλ. Seccareccia (1991a).

μπορεί να είναι ιδιαίτερα επίμονη, επειδή οι βραχυχρόνιες προσδοκίες των επιχειρήσεων επαληθεύονται: ο πραγματικός μισθός $(w/p)_0$ τείνει να παραμένει σταθερός όσο η ανεργία δεν μεταβάλλεται ουσιωδώς. Ωστόσο, χωρίς συλλογικές συμβάσεις, ρυθμίσεις ή άλλες θεσμικές αγκυρώσεις (π.χ. κατώτατος μισθός), ο ονομαστικός μισθός w μπορεί να διολισθαίνει προς το $(w/p)_L$. Αν οι ονομαστικοί μισθοί υποχωρούν, ενώ οι τιμές των αγαθών παραμένουν ουσιαστικά σταθερές –εφόσον κατά μήκος του N_{eff}^{D} η αγορά αγαθών εκκαθαρίζεται– ο πραγματικός μισθός μειώνεται και, σε μια οικονομία ευέλικτων τιμών χωρίς θεσμική προστασία, τείνει να συγκλίνει προς $(w/p)_L$, δηλαδή στη «χαμηλή» θέση ισορροπίας του Σχήματος 3 (Lavoie, 2009).

Επιπλέον, το κενό $N_{\text{fe}H} - N_{\text{fe}L}$ αποτυπώνει την απώλεια προϊόντος σε σχέση με αυτό που θα αντιστοιχούσε στο επίπεδο επαρκούς ζήτησης. Η υστέρηση αυτή αυτοτροφοδοτείται καθώς η συμπίεση των πραγματικών μισθών περιορίζει περαιτέρω τη ζήτηση και ωθεί τους μισθούς προς τον «μισθό επιφύλαξης» (reservation wage). Όταν επιτευχθεί αυτό το κατώφλι –κάτω από το οποίο οι εργαζόμενοι δεν προσφέρουν εργασία– οι επιχειρήσεις δεν μπορούν να προβούν σε νέες μειώσεις μισθών και καταφεύγουν σε απολύσεις. Έτσι, οι οικονομίες που λειτουργούν κοντά στο L τείνουν να εμφανίζουν επίμονη ανεργία (Lavoie, 2009· Marchal, 2014).

Το συμπέρασμα είναι σαφές: οι μηχανισμοί της ελεύθερης αγοράς και οι πολιτικές laissez-faire δεν εγγυώνται την επίτευξη μιας κοινωνικά επιθυμητής ισορροπίας (Lavoie, 2000). Το καλετσκιανό υπόδειγμα πολλαπλών ισορροπιών δείχνει ότι μια απορρυθμισμένη αγορά εργασίας μπορεί να παγιδευτεί σε χαμηλούς πραγματικούς μισθούς, μειωμένη απασχόληση και σημαντική απώλεια προϊόντος. Συνεπώς, απαιτείται δημόσια παρέμβαση για την ενίσχυση της απασχόλησης, της παραγωγής και της ανάπτυξης. Ειδικότερα, το κράτος οφείλει (i) να στηρίζει υψηλούς πραγματικούς μισθούς ακόμη και όταν η ανεργία αυξάνεται –π.χ. μέσω υψηλού νόμιμου κατώτατου μισθού– και (ii) να ενδυναμώνει τους θεσμούς συλλογικής διαπραγμάτευσης (ιδίως τα συνδικάτα), ώστε να αντισταθμίζεται η διαπραγματευτική ισχύς των μεγάλων επιχειρήσεων (Lavoie, 2009).

1.4.2.3. Η μετα-κεϊνσιανή προσέγγιση: Σύνοψη

Οι μετα-κεϊνσιανοί προσεγγίζουν την οικονομία ολιστικά, απορρίπτοντας την ντετερμινιστική αφήγηση της αυτόματης ισορροπίας των αγορών. Η ενεργός ζήτηση ορίζει το επίπεδο παραγωγής και απασχόλησης, ενώ η πολυπλοκότητα του συστήματος καθιστά αναγκαία την ενεργό συμβολή του κράτους και των θεσμών για την επίτευξη πλήρους απασχόλησης και βιώσιμης μεγέθυνσης (Lavoie, 2014). Συνεπώς, η αγορά εργασίας δεν μπορεί να αναλυθεί ως μια συνηθισμένη αγορά αγαθών. Οι μισθοί δεν είναι απλώς «τιμές» που εκκαθαρίζουν την αγορά, αλλά θεσμικές και διανεμητικές μεταβλητές που τροφοδοτούν τη ζήτηση. Επιπλέον, η μείωση μισθών δεν συνιστά λύση για την ανεργία. Αντιθέτως, οι υψηλότεροι μισθοί μπορούν να ενισχύσουν την κατανάλωση και να αυξήσουν συνακόλουθα την παραγωγή και την απασχόληση. Δεδομένης της εγγενούς αστάθειας και των συγκρουόμενων δυνάμεων στην οικονομία, η επίκληση της «αυτορρύθμισης» είναι, τουλάχιστον, αβάσιμη.

Πολιτικές επαρκούς κατώτατου μισθού και ενίσχυσης των θεσμών της αγοράς εργασίας και των συλλογικών διαπραγματεύσεων αυξάνουν τη ροπή προς κατανάλωση και την αποτελεσματική ζήτηση – ιδίως όταν η οικονομία τείνει να ισορροπεί σε καθεστώτα χαμηλών μισθών και χαμηλής απασχόλησης (Appelbaum, 1979· Seccareccia, 1991b· Lavoie, 2009, 2014). Σε αυτό το πλαίσιο, η υιοθέτηση από το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο της Οδηγίας (ΕΕ) 2022/2041 για «Επαρκείς Κατώτατους Μισθούς» –η οποία υποχρεώνει τα κράτη μέλη να αξιολογούν συστηματικά την επάρκεια του κατώτατου μισθού σε σχέση με τη διάμεσο ή τον μέσο μισθό και να προωθούν τη συλλογική διαπραγμάτευση– μόνο τυχαία δεν είναι.

1.4.3. Θεσμική Σχολή: θεσμοί, διαπραγματευτική ισχύς και καθορισμός μισθών

1.4.3.1. Θεωρητικά θεμέλια και βασικές παραδοχές

Η (Παλαιά) Θεσμική Σχολή Οικονομικής Σκέψης (Old Institutional School - OIS) αποτελεί μια μακρά οικονομική παράδοση που αναδεικνύει τον καθοριστικό ρόλο των θεσμών στη διαμόρφωση της οικονομικής συμπεριφοράς και των οικονομικών αποτελεσμάτων. Αναδύθηκε στα τέλη του 19ου και στις αρχές του 20ού αιώνα ως

αντίλογος στην κλασική φιλελεύθερη παράδοση. Διακρίνεται σημαντικά από την ορθόδοξη οικονομική προσέγγιση σε τρία βασικά σημεία: (α) εμμένει στον μεθοδολογικό ολισμό (ή κολεκτιβισμό), σε αντιδιαστολή προς τον μεθοδολογικό ατομικισμό· (β) προκρίνει την εμπειρική διερεύνηση του πραγματικού κόσμου, μέσω παρατήρησης και θεσμικής ανάλυσης, αντί της αφηρημένης μοντελοποίησης, η οποία συνήθως βασίζεται στην απαγωγική λογική και (γ) συλλαμβάνει την οικονομία ως μια δυναμική, εξελικτική διαδικασία (evolutionary process) και όχι ως ένα στατικό, μηχανιστικό σύστημα (Drakopoulos & Katselidis, 2021· Klein, 1998).

Η Παλαιά Θεσμική Σχολή αντλεί τις ρίζες της από τον αμερικανικό πραγματισμό με κύριες φιλοσοφικές αναφορές στον Charles S. Peirce και, ευρύτερα, στην πραγματιστική παράδοση όπου ανήκει και ο John Dewey (Mirowski, 1987· Liebhafsky, 1993). Οι στοχαστές αυτοί απέρριψαν την αντίληψη ότι η γνώση προκύπτει αποκλειστικά από την αφηρημένη λογική και υποστήριξαν ότι θεμελιώνεται στην εμπειρική παρατήρηση και στον πειραματισμό. Η γνωσιολογική αυτή στάση επηρέασε καθοριστικά τους πρώιμους θεσμικούς οικονομολόγους, ιδίως τον Thorstein Veblen και τον John R. Commons.

Ο Thorstein Veblen –συχνά θεωρούμενος ως ιδρυτής της Παλαιάς Θεσμικής Σχολής– υποστήριξε ότι η οικονομική συμπεριφορά διαμορφώνεται από κοινωνικούς και πολιτισμικούς θεσμούς, όπως έθιμα, νόρμες και παραδόσεις. Στο κλασικό έργο του *The Theory of the Leisure Class* (1899) εισήγαγε την έννοια της «περίοπτης κατανάλωσης» (conspicuous consumption) των εύπορων τάξεων, υποστηρίζοντας ότι η συμπεριφορά τους υπαγορεύεται από την επιδίωξη κοινωνικού κύρους και όχι από «ψυχρό» ορθολογικό υπολογισμό (Veblen, 1899).

Ο John R. Commons, εξέχουσα μορφή της Παλαιάς Θεσμικής Σχολής, ανέδειξε τον καθοριστικό ρόλο των θεσμών στην αγορά εργασίας. Συμβάλλοντας καίρια στη διαμόρφωση των οικονομικών της εργασίας, επηρέασε ουσιωδώς την αμερικανική οικονομική και κοινωνική πολιτική, ιδίως το εργατικό δίκαιο (Barbash, 1989), με ιδιαίτερο ενδιαφέρον για τη θέσπιση της κοινωνικής ασφάλισης και της ασφάλισης της ανεργίας (Commons & Andrews, 1916· Commons, 1919, 1925). Στο *The legal foundations of capitalism* (1924) υποστήριξε ότι το νομικό πλαίσιο των εργασιακών

σχέσεων –συμβάσεις και εργατική νομοθεσία– διαμορφώνει αποφασιστικά τη συμπεριφορά των εργαζομένων και των εργοδοτών, με τη σύγκρουση εργασίας-κεφαλαίου να αποτελεί θεμέλιο της ανάλυσής του. Επιπλέον, τόνισε την αναγκαιότητα της συλλογικής δράσης και υποστήριξε ότι η οικονομία και η κοινωνία μπορούν να επιτυγχάνουν μια «ρυθμιζόμενη/διοικητική ισορροπία» (managed/administrative equilibrium) μέσω των συλλογικών διαπραγματεύσεων, απορρίπτοντας ριζικά τη νεοκλασική ιδέα ενός «φυσικού» γενικού υποδείγματος ισορροπίας (Commons, 1934· Kaufman, 2011).

Στο ίδιο πνεύμα, η Elinor Ostrom υποστήριξε ότι οι αγορές εργασίας πρέπει να αναλύονται ως σύνθετα συστήματα αλληλεξαρτώμενων δρώντων – εργαζομένων, εργοδοτών και ρυθμιστικών αρχών. Κατά την Ostrom, τα αποτελέσματα που παρατηρούνται στις αγορές εργασίας προκύπτουν από ένα πυκνό πλέγμα αλληλεπιδράσεων μεταξύ αυτών των δρώντων, ενώ οι θεσμικές ρυθμίσεις, όπως το εργατικό δίκαιο, οι συλλογικές διαπραγματεύσεις και οι κοινωνικές νόρμες, διαδραματίζουν καθοριστικό ρόλο στη διαμόρφωσή τους (Ostrom, 1993).

Η θεσμική προσέγγιση άσκησε ουσιαστική επιρροή στην οικονομική σκέψη και στη χάραξη πολιτικής. Η έμφαση στη λειτουργία των θεσμών κατέδειξε ότι μη αγοραίοι παράγοντες διαμορφώνουν καίρια τα οικονομικά αποτελέσματα. Επιπλέον, η έμφαση στους όρους εργασίας και απασχόλησης αποτυπώθηκε στην καθοριστική επιρροή που είχε η θεσμική ανάλυση στη διαμόρφωση του εργατικού δικαίου στις ΗΠΑ των αρχών του 20ού αιώνα (Katselidis, 2019· Drakopoulos & Katselidis, 2021). Για να γίνει κατανοητή σε βάθος η θεσμική προσέγγιση της αγοράς εργασίας –και, κατ' επέκταση, ο ρόλος του κατώτατου μισθού– είναι χρήσιμο να σταθούμε σε ορισμένα θεμελιώδη χαρακτηριστικά της παραδοσιακής θεσμικής σκέψης και μεθοδολογίας, τα οποία μπορούν να συνοψιστούν σε τέσσερις βασικούς πυλώνες.

Ο πρώτος πυλώνας αφορά το συμπεριφορικό-κοινωνικό υπόδειγμα του οικονομικού υποκειμένου. Τα άτομα δεν δρουν απομονωμένα, αλλά ως κοινωνικά ενταγμένοι δρώντες. Οι προτιμήσεις και οι επιλογές τους διαμορφώνονται από τις κοινωνικοοικονομικές συνθήκες, τα συναισθήματα και τους ηθικούς κώδικες. Στη θεσμική προσέγγιση, κεντρικές έννοιες είναι οι έξεις (συνήθειες) και οι νόρμες

(κανόνες), που οργανώνουν σταθερά πρότυπα συμπεριφοράς μέσα σε συγκεκριμένα θεσμικά πλαίσια. Έτσι, το «οικονομικό υποκείμενο» νοείται ως φορέας συνηθειών που ενεργεί εντός συγκεκριμένων θεσμών και όχι ως ένας αφηρημένος μεγιστοποιητής χρησιμότητας. Η οπτική αυτή αντιπαρατίθεται στον μεθοδολογικό ατομικισμό και το πρότυπο του homo economicus της συμβατικής μικροοικονομικής ανάλυσης (Veblen, 1899· Hodgson, 1998· Drakopoulos & Katselidis, 2021).

Δεύτερος πυλώνας της θεσμικής ανάλυσης είναι οι ίδιοι οι θεσμοί. Οι πρώτοι θεσμικοί, όπως ο Ayres (1952), αντιλαμβάνονται τους θεσμούς ως συλλογικά μορφώματα που αντλούν ισχύ όχι μόνο από τον καταναγκασμό, αλλά και από πλέγματα ηθικών αξιών και εθίμων. Ο Veblen (1967) ορίζει τον θεσμό ως μια πρακτική που γίνεται αυτονόητη και αναντικατάστατη μέσα από την εδραίωση της συνήθειας και τη γενική κοινωνική αποδοχή. Ακόμη πιο ξεκάθαρα, ο Commons (1924) συνοψίζει την προτεραιότητα των θεσμών έναντι της ατομικής δράσης, υποστηρίζοντας ότι η θεσμική δράση συνιστά συλλογική δράση που ασκεί έλεγχο ή ρυθμίζει την ατομική συμπεριφορά. Η σύλληψη αυτή συνδέεται άμεσα με το συμπεριφορικό υπόδειγμα των οικονομικών δρώντων: το άτομο δεν αντιμετωπίζεται ως μια προ-δεδομένη, αποκομμένη από την κοινωνία μονάδα, αλλά συγκροτείται μέσα από την αλληλεπίδραση με άλλα άτομα. Αντιστρόφως, έτσι συγκροτούνται και οι ίδιοι οι θεσμοί (Hodgson, 1998). Στο ίδιο πνεύμα, οι θεσμικοί οικονομολόγοι δεν θεωρούν τις αγορές «φυσικά» δεδομένες, αλλά σημαντικούς θεσμούς: σύνολα κανόνων, ρουτινών και προτύπων αλληλεπίδρασης που δομούν και κατευθύνουν τη συμπεριφορά των οικονομικών δρώντων (Hodgson, 2009).

Τρίτο χαρακτηριστικό της θεσμικής προσέγγισης είναι η ολιστική, εξελικτική ανάλυση. Από θεσμική σκοπιά, οι οικονομίες μεταβάλλονται διαρκώς στον ιστορικό χρόνο. Τα αποτελέσματα που αναδύονται από τις αλληλεπιδράσεις ανάμεσα σε οικονομικούς δρώντες και θεσμικές δομές ενεργοποιούν διαδικασίες σωρευτικής αιτιότητας. Με αυτόν τον τρόπο, διαμορφώνονται τροχιές εξάρτησης από την ιστορική πορεία (path dependence), που καθοδηγούν τις μελλοντικές εξελίξεις. Γι’ αυτό οι θεσμικοί οικονομολόγοι υιοθετούν ολιστική, ιστορικο-εξελικτική μεθοδολογία, σε αντιδιαστολή προς τη στατική και μηχανιστική προσέγγιση των νεοκλασικών οικονομικών (Hodgson, 1998· North, 1990).

Το τέταρτο χαρακτηριστικό της θεσμικής ανάλυσης απορρέει άμεσα από τα προηγούμενα και αφορά την εμπειρική θεμελίωση. Ο ιστορικο-εξελικτικός και δυναμικός χαρακτήρας των οικονομιών κατανοείται πρωτίστως μέσω της συστηματικής παρατήρησης. Οι θεσμικοί οικονομολόγοι συλλέγουν και αναλύουν ποικίλα εμπειρικά τεκμήρια –ιστορικά αρχεία, μεταβολές θεσμικού πλαισίου, μελέτες περιπτώσεων και μικροδεδομένα– προκειμένου να ανιχνεύσουν αιτιακούς μηχανισμούς και νόρμες, τα οποία στη συνέχεια τυποποιούν σε γενικεύσιμα πρότυπα. Η μεθοδολογική αυτή στάση αντιδιαστέλλεται ριζικά στα αξιωματικά, στατικά και φορμαλιστικά υποδείγματα της συμβατικής οικονομικής, όπου η ανάλυση εκκινεί από προ-δεδομένα αξιώματα και αφηρημένες υποθέσεις, αντί από την εμπειρική τεκμηρίωση (Hodgson, 1998). Με βάση την παραπάνω σκιαγράφηση των αναλυτικών χαρακτηριστικών και των θεωρητικών θεμελίων της θεσμικής προσέγγισης, η επόμενη ενότητα εστιάζει στη θεσμική θεώρηση της λειτουργίας της αγοράς εργασίας και των θεσμών της, με έμφαση στη σημασία των συλλογικών διαπραγματεύσεων και του κατώτατου μισθού.

1.4.3.2. Αγορά εργασίας και θεσμική ρύθμιση: Ο ρόλος των συλλογικών διαπραγματεύσεων και του κατώτατου μισθού

Όπως προκύπτει από την προηγούμενη ενότητα, οι θεσμικοί οικονομολόγοι αρνούνται να αντιμετωπίσουν την αγορά εργασίας ως μια συμβατική αγορά εμπορευμάτων: η εργασία είναι αδιαχώριστη από το πρόσωπο που τη διαθέτει. Μια τέτοια αντιμετώπιση, σε καθεστώς laissez-faire, οδηγεί σε σπατάλη ανθρώπινων ικανοτήτων και σε ανεπαρκή μέριμνα για τη διατήρησή τους (Kaufman, 2011· Commons, 1919). Όπως σημειώνει ο Polanyi (2001), η εργασία, η γη και το χρήμα είναι «πλασματικά εμπορεύματα» (fictitious commodities), καθώς δεν παράγονται για πώληση. Εάν η κοινωνία οργανώνεται σαν να επρόκειτο για πραγματικά εμπορεύματα, τότε επέρχεται απορρύθμιση και διατάραξη του κοινωνικού ιστού. Όπως προειδοποιεί ο Commons (1919), η διατήρηση των ανθρώπινων πόρων ενός έθνους απαιτεί ενεργή και χρηματοδοτούμενη μέριμνα. Αν επαφίεται αποκλειστικά στις δυνάμεις της ζήτησης και της προσφοράς, οι πλέον πολύτιμοι πόροι δεν γίνεται να διατηρηθούν.

Σε αντίθεση με την εξιδανικευμένη εικόνα της συμβατικής οικονομικής θεωρίας, για τους θεσμικούς η αγορά εργασίας είναι εγγενώς ατελής. Μέσα σε αυτό το περιβάλλον, διαμορφώνονται ασυμμετρίες ισχύος μεταξύ εργοδοτών και εργαζομένων, οι οποίες τροφοδοτούν ανισότητες διαπραγματευτικής θέσης. Αυτό αποτελεί ένα κεντρικό πρόβλημα, που αναγνώρισαν οι πρώιμοι θεσμικοί και για το οποίο προέκριναν τη συλλογική οργάνωση (συνδικάτα) και τις νομικές ρυθμίσεις (Kaufman, 2010· Drakopoulos & Katselidis, 2021). Όπως συνοψίζουν οι Commons & Andrews (1916), όταν η μια πλευρά ελέγχει την πρόσβαση στην ιδιοκτησία, η τυπική «ισότητα δικαιωμάτων» μεταφράζεται σε ανισότητα διαπραγματευτικής ισχύος.

Για τους θεσμικούς, τα συνδικάτα δεν είναι απλώς φορείς εκπροσώπησης των μελών τους αλλά εγγυητές της συλλογικής διαπραγμάτευσης, η οποία αποτελεί τον δεσμευτικό μηχανισμό ρύθμισης και επίλυσης των συγκρούσεων εργασίας-κεφαλαίου (National Labor Relations Act, 1935, §1· International Labour Organization [ILO], 1981, Άρθ. 2). Ο πυρήνας της συλλογικής διαπραγμάτευσης είναι η, αμοιβαία συμφωνημένη, συλλογική σύμβαση εργασίας (Woodbury, 1987). Παράλληλα, οι θεσμικοί υποστηρίζουν ότι η κρατική παρέμβαση και η ρύθμιση της αγοράς εργασίας είναι απαραίτητες προϋποθέσεις για την προστασία των δικαιωμάτων των εργαζομένων. Η ρύθμιση αυτή πρέπει να έρχεται μέσα από μια προστατευτική εργατική νομοθεσία, ιδίως με τη θεσμοθέτηση κατώτατου μισθού και συστημάτων κοινωνικής ασφάλισης (Kaufman, 2010· Drakopoulos & Katselidis, 2021).

Στο κλασικό έργο τους *Principles of Labor Legislation* (1916), οι Commons & Andrews αφιερώνουν ένα ολόκληρο, αυτοτελές κεφάλαιο στον κατώτατο μισθό. Μέσω ιστορικής και συγκριτικής εμπειρικής προσέγγισης σε συστήματα διάφορων χωρών (Αυστραλία, Νέα Ζηλανδία, Μεγάλη Βρετανία, ΗΠΑ) εξετάζουν τον σχεδιασμό και τη διοικητική εφαρμογή του θεσμού αξιολογώντας τα μετρήσιμα αποτελέσματα. Παίρνοντας στοιχεία από επίσημες εκθέσεις και πρώιμες εμπειρικές αξιολογήσεις, τεκμηριώνουν τις επιδράσεις της πολιτικής στα επίπεδα των μισθών, στην ανεργία, στα κέρδη, στη συμπεριφορά των επιχειρήσεων, στη συνδικαλιστική οργάνωση και στην αποδοτικότητα. Το γενικό τους συμπέρασμα –σε αντίθεση με τις συμβατικές προβλέψεις των ανταγωνιστικών υποδειγμάτων– είναι ότι οι θεσμοθετημένοι κατώτατοι μισθοί αύξησαν τις αποδοχές των χαμηλόμισθων (σε ορισμένες

περιπτώσεις και όσων βρίσκονταν ήδη πάνω από το νόμιμο κατώφλι), χωρίς να προκαλέσουν γενικευμένες απολύσεις, έξοδο των επιχειρήσεων από την αγορά, επιδείνωση της κερδοφορίας, αποδυνάμωση της συνδικαλιστικής οργάνωσης ή μείωση της αποδοτικότητας. Αντιθέτως, πέρα από τις θετικές επιδράσεις στους μισθούς, καταγράφουν ενδείξεις για ενίσχυση της συνδικαλιστικής οργάνωσης και για αύξηση της αποδοτικότητας.

Σε ένα ευρύτερο αναλυτικό πλαίσιο, οι θεσμικοί οικονομολόγοι υποστηρίζουν ότι ο κατώτατος μισθός –ως μέρος μιας ισχυρής εργατικής νομοθεσίας και σε σύμπραξη με τη συλλογική διαπραγμάτευση– μπορεί να έχει θετικές επιδράσεις για τρεις βασικούς λόγους: Πρώτον, ο κατώτατος μισθός μπορεί να λειτουργήσει ως εργαλείο εξισορρόπησης της διαπραγματευτικής ισχύος. Στις καπιταλιστικές οικονομίες, η αρχική κατανομή νομικών δικαιωμάτων και υλικών πόρων τείνει να ευνοεί την εργοδοτική πλευρά, αφήνοντας τους εργαζομένους (ιδιαίτερα τους πιο ευάλωτους) εκτεθειμένους στη μισθολογική διαπραγμάτευση (Commons, 1924· Kaufman, 2010). Όπως τόνισε ο Commons (1924), η ιδιοκτησία συνιστά πραγματική διαπραγματευτική δύναμη –ουσιαστικά την ικανότητα αποχής από τη συναλλαγή– που μεταφράζεται σε σχέσεις κυριαρχίας και εξάρτησης. Στην πράξη, αυτή η ασυμμετρία ισχύος αποτυπώνεται σε καθεστώτα «εργασίας κατά βούληση» (employment-at-will), όπου ο εργοδότης διαθέτει ευχέρεια προσλήψεων και απολύσεων (Commons, 1931). Σε αυτό το πλαίσιο, ένας νομικά δεσμευτικός κατώτατος μισθός μπορεί να κάνει πιο ισότιμη τη διαπραγμάτευση και, μαζί με τη συλλογική διαπραγμάτευση, να λειτουργεί ως θεσμικό αντίβαρο σε δομικές ανισορροπίες ισχύος της αγοράς εργασίας (Commons, 1924, 1931· Kaufman, 2010).

Δεύτερον, ο κατώτατος μισθός μπορεί να λειτουργήσει ως εργαλείο εσωτερίκευσης του κοινωνικού κόστους της εργασίας και ως εγγύηση αξιοπρεπούς διαβίωσης. Σύμφωνα με τους θεσμικούς, όταν η αμοιβή δεν καλύπτει τα σταθερά και αναγκαία κόστη διαβίωσης, το κοινωνικό κόστος υπερβαίνει το ιδιωτικό κόστος παραγωγής. Οι ατέλειες της αγοράς επιτρέπουν στις επιχειρήσεις να μετακυλίουν μέρος της κοινωνικής τους ευθύνης σε τρίτους ή στο κράτος. Σε αυτό το πλαίσιο, οι θεσμικοί θεωρούν τον «ανταγωνιστικό» μισθό της νεοκλασικής θεωρίας ψευδεπίγραφο, καθώς αγνοεί τις ανισορροπίες ισχύος και δεν ενσωματώνει το

πλήρες κοινωνικό κόστος της εργασίας (Kaufman, 2010). Ο Commons (1930) προτείνει την κατοχύρωση ενός κοινωνικού μισθού ως νομικού ή ανθρώπινου δικαιώματος. Η θεσμοθέτηση ενός κατώτατου μισθού –ιδίως σε συνδυασμό με κοινωνικές παροχές– μπορεί να διασφαλίσει έναν μισθό αξιοπρεπούς διαβίωσης (living wage). Παράλληλα, αυτή η θεσμική παρέμβαση υποχρεώνει τις επιχειρήσεις να καταβάλλουν το πλήρες μακροχρόνιο μοναδιαίο κόστος εργασίας (Levin-Waldman, 2015).

Τρίτον, ο κατώτατος μισθός μπορεί να συμβάλει στη μείωση της εισοδηματικής ανισότητας και στην επίτευξη μακροοικονομικής σταθερότητας. Στη θεσμική ανάλυση, το καπιταλιστικό σύστημα έχει την εγγενή τάση να παράγει άνιση κατανομή εισοδήματος. Σύμφωνα με τους Hobson και Webb, η λογική είναι απλή: τα χαμηλά εισοδήματα δαπανούν μεγαλύτερο μέρος του εισοδήματός τους για την απόκτηση αναγκαίων αγαθών στηρίζοντας, με αυτόν τον τρόπο, τη συνολική ζήτηση. Από την άλλη, τα υψηλά εισοδήματα αποταμιεύουν δυσανάλογα περισσότερο δημιουργώντας «πλεονάζουσες» αποταμιεύσεις που δεν βρίσκουν διαρκώς αποδοτικά, εγχώρια, κανάλια απορρόφησης στην οικονομία. Σύμφωνα με τον Hobson, οι υφέσεις είναι αποτέλεσμα αυτής της άνισης διανομής εισοδήματος (υποκατανάλωση). Ως εκ τούτου, η θεραπεία είναι η ανακατεύθυνση πόρων προς τους μισθούς, προκειμένου η κατανάλωση να συμβαδίζει με την παραγωγική ικανότητα της οικονομίας (Hobson, 1922, Hobson & Durbin, 1933).

Συνοψίζοντας, στο πλαίσιο της Παλαιάς Θεσμικής Σχολής, ο κατώτατος μισθός δεν λειτουργεί απλώς ως προστατευτικός θεσμός για τους εργαζομένους αλλά και ως εργαλείο μακροοικονομικής σταθερότητας. Σύμφωνα με τους Webb, η αρχή που οφείλει να διέπει τη θέσπιση ενός κατώτατου μισθού είναι, αφενός η διασφάλιση της υγείας και της αποδοτικότητας των εργαζομένων, αφετέρου η αποτροπή του «παρασιτισμού» του κεφαλαίου. Τέλος, υποστηρίζουν ότιο κατώτατος μισθός δεν πλήττει κατ’ ανάγκην την ανταγωνιστικότητα, αλλά, αντιθέτως, ενισχύει την αποδοτικότητα και στηρίζει την εγχώρια αγορά (Webb & Webb, 1902).

Οι θεσμικοί, στο ίδιο πνεύμα με τον Keynes και τους μετα-κεϊνσιανούς οικονομολόγους, απορρίπτουν τον νόμο του Say και αναδεικνύουν την ενεργό ζήτηση

ως βασικό προσδιοριστή του επιπέδου της οικονομικής δραστηριότητας (Keynes, 1936· Kaufman, 2010). Οι υψηλότεροι μισθοί ενισχύουν την αγοραστική δύναμη και, μέσω αυτής, τη συνολική ζήτηση, στηρίζοντας την απασχόληση και τη μεγέθυνση της οικονομίας (Bhaduri & Marglin, 1990· Lavoie & Stockhammer, 2012). Υπό αυτό το πρίσμα, η ενίσχυση των θεσμών στην αγοράς εργασίας μπορεί να συμβάλει στην ανακατανομή εισοδήματος προς τη μεσαία και την εργατική τάξη, με σκοπό τη διατήρηση ενός αποτελεσματικού επιπέδου ζήτησης. Σε αυτό το πλαίσιο, ένας επαρκής και υψηλός ΚΜ μπορεί να αποτελέσει ένα πρακτικό εργαλείο αναδιανομής και σταθεροποίησης (Kaufman, 2010· Onaran & Galanis, 2012).

Επιπλέον,ο κατώτατος μισθός μπορεί να συμβάλει στη σταθεροποίηση της οικονομίας μέσω ενός δεύτερου, λιγότερο ορατού, διαύλου. Συγκεκριμένα, οι θεσμικοί απορρίπτουν την ιδέα ότι οι περικοπές μισθών «εκκαθαρίζουν» την υπερβάλλουσα προσφορά εργασίας. Αντιθέτως, θεωρούν ότι εντείνουν αποπληθωριστικές πιέσεις και μπορεί να επιδεινώσουν την ανεργία (Kaufman, 2010). Στην ανάλυση των Adams (1887) και Commons (1909), οι οριζόντιες μειώσεις μισθών πυροδοτούν στους μισθούς και στους όρους εργασίας έναν «αγώνα προς τα κάτω, τον λεγόμενο «καταστροφικό ανταγωνισμό» (destructive competition). Σε συνθήκες ανεργίας, οι εργαζόμενοι –δεσμευμένοι από ανελαστικά κόστη διαβίωσης– εξαναγκάζονται να αποδέχονται διαρκώς χαμηλότερους μισθούς, προκειμένου να εξασφαλίσουν μια θέση εργασίας. Σε αυτό το πλαίσιο, η ρύθμιση της αγοράς εργασίας και η θέσπιση ενός κατώτατου μισθολογικού ορίου έχουν τη δυνατότητα να φρενάρουν αυτή την καθοδική πορεία (Adams, 1887· Kaufman, 2010).

Ιστορικά, αυτή η λογική τροφοδότησε το New Deal. Συγκεκριμένα, ο Fair Labor Standards Act (FLSA) χαρακτήρισε τους πολύ χαμηλούς μισθούς ως μια αθέμιτη μέθοδο ανταγωνισμού και στόχευσε στον αποκλεισμό της κυκλοφορίας αγαθών που παράγονται υπό τέτοιες συνθήκες (FLSA 1938, 29 U.S.C. § 202· United States v. Darby, 1941). Έτσι, για τους Θεσμικούς,ο κατώτατος μισθός –μαζί με τα λοιπά εργασιακά πρότυπα– αποτρέπει τον καταστροφικό ανταγωνισμό και στηρίζει τη μακροοικονομική σταθερότητα (Kaufman, 2010).

1.4.3.3. Η Θεσμική προσέγγιση: Σύνοψη

Οι θεσμικοί οικονομολόγοι υπήρξαν πρωτοπόροι στην ανάλυση της αγοράς εργασίας και στη συγκρότηση των οικονομικών της εργασίας. Με κορυφαίους εκπροσώπους τον John R. Commons (University of Wisconsin) και τους Sidney & Beatrice Webb (LSE), άσκησαν καθοριστική επιρροή τις πρώτες δεκαετίες του 20ού αιώνα. Οι ιδέες τους συνέβαλαν στην ίδρυση της American Association for Labor Legislation (AALL) το 1906, τροφοδότησαν το New Deal και αποτυπώθηκαν θεσμικά στον Fair Labor Standards Act του 1938. Με συστηματική εμπειρική διερεύνηση, ολιστική και εξελικτική μεθοδολογία και ρητή απόρριψη βασικών νεοκλασικών υποθέσεων, η θεσμική προσέγγιση εστιάζει στη λειτουργία των θεσμών τόσο στην ευρύτερη οικονομία όσο και στην αγορά εργασίας. Σε αυτό το πλαίσιο, η συλλογική διαπραγμάτευση και η προστατευτική εργατική νομοθεσία με ενεργό κρατική παρέμβαση θεωρούνται προϋποθέσεις για την ομαλή λειτουργία της οικονομίας. Κατ' επέκταση,ο κατώτατος μισθός αντιμετωπίζεται θετικά: ανάλογα με τις συνθήκες, μπορεί να ενισχύσει τη διαπραγματευτική ισχύ των εργαζομένων, να περιορίσει την εκμετάλλευση, να στηρίξει τη μακροοικονομική σταθερότητα και να τονώσει την απασχόληση. Χωρίς να προβάλλεται ως πανάκεια κατά της φτώχειας, μια επαρκώς σχεδιασμένη πολιτική κατώτατου μισθού μπορεί να επιφέρει ουσιαστικά θετικά αποτελέσματα και να βελτιώσει αισθητά το βιοτικό επίπεδο των χαμηλόμισθων.

1.4.4. Η γέννηση του θεσμικού μετα-κεϊνσιανισμού: προς ένα ενιαίο παράδειγμα ανάλυσης

1.4.4.1. Ιστορικές καταβολές: Από τη σύγκλιση στη γένεση

Από τα τέλη της δεκαετίας του 1970 έως τις αρχές της δεκαετίας του 1980, εξέχοντες οικονομολόγοι κάλεσαν σε μια «νέα επανάσταση» στην οικονομική επιστήμη, με στόχο να αναδειχθεί το κοινό, γόνιμο έδαφος ανάμεσα στην παραδοσιακή θεσμική οικονομική σκέψη και τις μετα-κεϊνσιανές προσεγγίσεις (Dillard, 1980). Στο ίδιο πνεύμα, ο Whalen (2012) υποστηρίζει ότι η θεσμική και η μετακεϊνσιανή σκέψη ήταν, κατά κάποιο τρόπο, «μοιραίο» να συγκλίνουν.

Παρόλο που ο Keynes στη *Γενική Θεωρία* σπάνια αναφέρει ονομαστικά τους τρεις «πρωτεργάτες» της Θεσμικής Σχολής (Veblen, Mitchell, Commons), όπως επισημαίνει ο Hodgson (2001, 2019), βιογραφικά και κειμενικά στοιχεία καταδεικνύουν σημαντικές συνάφειες, ιδίως με τον Commons. Ο Skidelsky (1995) έχει χαρακτηρίσει τον Commons ως σημαντική, έστω και ανομολόγητη, επιρροή στον Keynes. Επιπλέον, ο Minsky (1996) ανέδειξε αυτή τη σύνδεση, παραθέτοντας επιστολή του Keynes προς τον Commons, στην οποία ο Keynes δηλώνει ότι δεν υπάρχει άλλος οικονομολόγος του οποίου η ολιστική διανοητική προσέγγιση να συνάδει τόσο ειλικρινά με τη δική του. Με βάση αυτή την ερμηνευτική θέση, οι Atkinson & Oleson (1998) συγκρίνουν τις προσεγγίσεις των Commons και Keynes, εντοπίζοντας σύγκλιση σε βασικές παραδοχές, όπως ο νομισματικός χαρακτήρας του καπιταλισμού και των θεσμικών του δομών, η ιστορικότητα των οικονομικών φαινομένων, η θεμελιώδης αβεβαιότητα και ο έντονος σκεπτικισμός έναντι των ντετερμινιστικών υποδειγμάτων.

Από θεσμική σκοπιά, η αρχική υποδοχή της *Γενικής Θεωρίας* υπήρξε αμφιλεγόμενη. Κατά τη μεσοπολεμική περίοδο, οι ηγετικές φυσιογνωμίες του θεσμικού ρεύματος προσέγγισαν επιλεκτικά την ανάλυση του Keynes διατυπώνοντας μεθοδολογικές και εμπειρικές επιφυλάξεις. Αντί να υιοθετήσουν άκριτα τον «κεϊνσιανισμό», τόνισαν την υπερβολική μοντελοποίηση, τη συσσωμάτωση (aggregation) και την αφαίρεση (abstraction), στοιχεία που αντιτίθενται στο εν εξελίξει θεσμικό ερευνητικό πρόγραμμα για τους οικονομικούς κύκλους και την ανεργία (Rutherford & DesRoches, 2008). Μετά τον Β’ Παγκόσμιο Πόλεμο, με την επικράτηση της Νεοκλασικής Σύνθεσης, ο σκεπτικισμός των προβεβλημένων θεσμικών εντάθηκε, με αποτέλεσμα ο Θεσμισμός να υποχωρήσει ως κύριο ρεύμα σκέψης (Rutherford, 2001).

Ωστόσο, από τη δεκαετία του 1970, παρατηρήθηκε επανεκτίμηση του Keynes από πολλούς θεσμικούς οικονομολόγους, υπό την επίδραση των Robinson, Eichner, Kaldor, Davidson και άλλων. Αυτοί οι στοχαστές ανέδειξαν κεντρικές θεματικές της θεσμικής παράδοσης, όπως το χρήμα, η αβεβαιότητα, η αποτελεσματική ζήτηση και οι θεσμοί. Αυτή η αναθεώρηση προετοίμασε το έδαφος για μια ανθεκτικότερη

σύνθεση, η οποία αργότερα ονομάστηκε θεσμικός μετα-κεϊνσιανισμός (Post-Keynesian Institutionalism, PKI) (Whalen, 2008, 2023).

Ένα κομβικό σημείο στη διαμόρφωση του ρεύματος αποτέλεσε το έτος 1977. Κατά τον προεδρικό του λόγο στην Association for Evolutionary Economics (AFEE), ο Peterson ανέδειξε τις κοινές ιδεολογικές συνιστώσες μεταξύ των θεσμικών και των μετα-κεϊνσιανών οικονομολόγων και απηύθυνε κάλεσμα για τη συγκρότηση ενός κοινού αναλυτικού πλαισίου. Οι πυλώνες στους οποίους πρότεινε να θεμελιωθεί αυτό το πλαίσιο ήταν: (α) ο καίριος ρόλος της αβεβαιότητας (uncertainty), (β) ο διαμορφωτικός ρόλος των θεσμών και των σχέσεων ισχύος στη συγκρότηση της οικονομικής συμπεριφοράς και της αποδοτικότητας, (γ) η καθοριστική σημασία του χρήματος και της χρηματοπιστωτικής σφαίρας ως θεσμικών δομών του καπιταλισμού, (δ) ο εξελικτικός χαρακτήρας των οικονομιών και η κυκλική αστάθεια (cyclical instability) και, τέλος, (ε) η αναγκαιότητα της συλλογικής δράσης για την αποτροπή της συγκέντρωσης και της κατάχρησης ισχύος (Peterson, 1977· Whalen, 2023).

Κατά τις αρχές της δεκαετίας του 1980, η θεωρητική δυναμική προς τη σύνθεση διατηρήθηκε. Σε συνεδρίαση της Association for Evolutionary Economics (AFEE), ο Ray Marshall (1983) υποστήριξε ότι είχε επέλθει η ωριμότητα για μια εναλλακτική σύνθεση μεταξύ του Θεσμισμού και του μετα-κεϊνσιανισμού (Whalen, 2012). Παράλληλα, ο Dudley Dillard, στον προεδρικό του λόγο που δημοσιεύτηκε υπό τον τίτλο «A Monetary Theory of Production: Keynes and the Institutionalists» (1980), εξήγησε τους λόγους για τους οποίους μια οικονομία νομισματικής παραγωγής (monetary production economy) θέτει τη χρηματοδότηση (finance), τις προσδοκίες (expectations) και τους θεσμούς (institutions) στον πυρήνα της παραγωγικής διαδικασίας, της απασχόλησης και της κυκλικής δυναμικής της οικονομίας. Στη συνέχεια, και άλλοι μελετητές τόνισαν ρητά τη συμπληρωματικότητα των δύο ρευμάτων (π.χ. Keller, 1983), ενώ ο Peterson (1977) είχε ήδη χαρτογραφήσει τους κοινούς θεμελιώδεις πυλώνες αυτών των προσεγγίσεων.

Ο Hyman P. Minsky υπήρξε κομβική φυσιογνωμία, καθώς διαμόρφωσε σε σημαντικό βαθμό τον θεσμικό μετα-κεϊνσιανισμό και αποτέλεσε σημείο σύζευξης των

δύο οικονομικών παραδόσεων (Whalen, 2012). Στο έργο του *John Maynard Keynes*, ο Minsky (1975) πρότεινε μια χρηματοκεντρική ερμηνεία του Keynes («Financial Keynesianism») επιμένοντας στον θεσμικό χαρακτήρα του σύγχρονου καπιταλισμού. Χαρακτηριστικά, είχε ήδη υποστηρίξει ότι τα νομισματικά οικονομικά είναι εξ' ορισμού θεσμικά οικονομικά (Minsky, 1969). Κεντρικές έννοιες στο έργο του Minsky, οι οποίες εντάχθηκαν ως βασικοί άξονες στο ερευνητικό πρόγραμμα του θεσμικού μετα-κεϊνσιανισμού (Whalen, 2012) είναι: α) η Υπόθεση Χρηματοπιστωτικής Αστάθειας (Financial Instability Hypothesis), β) η ιστορική εξέλιξη των καπιταλιστικών θεσμών (με αποκορύφωμα τον «καπιταλισμό των διαχειριστών χρήματος» – money manager capitalism) και γ) το κράτος ως εργοδότης έσχατης προσφυγής (Employer of Last Resort). Όπως επισημαίνει ο Whalen (2012), ο τρόπος με τον οποίο ο Minsky συνέδεσε τη χρηματοδότηση, τους θεσμούς και την αστάθεια τον καθιστά την ιδανική «γέφυρα» ανάμεσα στη θεσμική οικονομική και τη μετα-κεϊνσιανή ανάλυση.

1.4.4.2. Θεμελιώδεις παραδοχές

Υπό το πρίσμα των θεμελιωδών παραδοχών της οικονομικής σκέψης του θεσμικού μετα-κεϊνσιανισμού και με βάση την εξειδικευμένη προσέγγισή του στην αγορά εργασίας, η ευρύτερη αναλυτική του στάση οριοθετείται από πέντε αλληλένδετους πυλώνες. Οι πυλώνες αυτοί περιλαμβάνουν: την υιοθέτηση μιας νομισματικής θεωρίας της παραγωγής (monetary theory of production), την αναγνώριση του εξελικτικού χαρακτήρα των καπιταλιστικών οικονομιών, την έμφαση στη δίκαιη κατανομή του εισοδήματος (income distribution) και στον καθοριστικό ρόλο των οριακών ροπών (propensities), την κεντρική θέση της χρηματιστικοποίησης (financialisation) στη σύγχρονη οικονομική δυναμική και, τέλος, την αποδοχή της ενδογένειας των χρηματοπιστωτικών κρίσεων (endogeneity of financial crises), αναδεικνύοντας την αστάθεια ως εγγενές χαρακτηριστικό του συστήματος.

Καταρχάς, ο θεσμικός μετα-κεϊνσιανισμός απορρίπτει την ουδετερότητα του χρήματος (money neutrality). Ακολουθώντας τις ιδέες των Veblen, Mitchell και Keynes, το χρήμα και η χρηματοδότηση αντιμετωπίζονται ως συστατικοί θεσμοί (constitutive institutions) που οργανώνουν την παραγωγή, την επένδυση και την απασχόληση. Όπως διατυπώνει ο Dillard, το χρήμα συνιστά τον στρατηγικό θεσμό του

σύγχρονου καπιταλισμού, ο οποίος μάλιστα αποτελεί το κύριο εμπόδιο στην πλήρη παραγωγή και την πλήρη απασχόληση στις προηγμένες βιομηχανικές κοινωνίες (Dillard, 1980). Υπό το ίδιο πνεύμα, και βασιζόμενος στον Mitchell, ο Dillard (1987) υποστηρίζει περαιτέρω ότι η εξέλιξη του καπιταλισμού από τον 16ο αιώνα μπορεί να αναγνωστεί μέσω της κεντρικής σημασίας των νομισματικών θεσμών. Συνεπώς, οι δομές των επιτοκίων, οι θέσεις των ισολογισμών και τα χρηματοοικονομικά κίνητρα προσδιορίζουν την επιχειρηματική συμπεριφορά και την αξιοποίηση της παραγωγικής δυναμικότητας (capacity utilisation). Όταν οι χρηματοοικονομικές αποδόσεις κυριαρχούν, οι παραγωγικοί πόροι ενδέχεται να παραμείνουν υποαπασχολούμενοι (Minsky, 1975· Wray, 2007b).

Δεύτερον, ο θεσμικός μετα-κεϊνσιανισμός προσεγγίζει τον καπιταλισμό ως εξελικτικό σύστημα. Οι θεσμοί, οι τεχνολογίες και οι διανοητικές συνήθειες (habits of thought) συν-εξελίσσονται στον ιστορικό χρόνο, με αποτέλεσμα η εξήγηση των οικονομικών φαινομένων να πρέπει να εστιάζει στη συσσωρευτική μεταβολή (cumulative change), στη διαρθρωτική προσαρμογή (structural adaptation) και στην εξάρτηση από την ιστορική πορεία (path dependence), αντί στην άχρονη ισορροπία. Αυτή η προσέγγιση εκτείνεται από τους Veblen και Commons έως την προοπτική του Minsky, η οποία συνδέει τις βραχυχρόνιες διακυμάνσεις με τη μακροχρόνια θεσμική εξέλιξη στον σχεδιασμό πολιτικής (Whalen, 2001· Minsky, 1996).

Τρίτον, όσον αφορά την κατανομή του εισοδήματος και τις οριακές ροπές (propensities), η έμφαση δίνεται στο ποιος λαμβάνει το εισόδημα, καθώς οι οριακές ροπές για κατανάλωση και αποταμίευση διαφέρουν μεταξύ του κεφαλαίου και της εργασίας. Οι μετατοπίσεις στο μερίδιο της εργασίας, οι οποίες διαμεσολαβούνται από τους κανόνες της αγοράς εργασίας και τη δημοσιονομική/κοινωνική πολιτική, μεταβάλλουν τη συνολική αγοραστική δύναμη (mass purchasing power), τη σύνθεση της ζήτησης και τη μακροοικονομική σταθερότητα (Kalecki, 1943· Dillard, 1987· Kaufman, 2010· Lavoie & Stockhammer, 2013).

Τέταρτον, ιδιαίτερη σημασία δίνεται στη χρηματιστικοποίηση του σύγχρονου καπιταλισμού. Σύμφωνα με τον Epstein (2005), ο όρος χρηματιστικοποίηση χρησιμοποιείται για να εκφράσει τον αυξανόμενο ρόλο των χρηματοοικονομικών

κινήτρων, των χρηματοπιστωτικών αγορών, των παραγόντων και των θεσμών στη λειτουργία τόσο των εγχώριων όσο και των διεθνών οικονομιών. Από την οπτική γωνία του θεσμικού μετα-κεϊνσιανισμού, αυτή η μετατόπιση κλίνει την ισχύ υπέρ του χρηματοπιστωτικού τομέα, αναπροσανατολίζει τις επιχειρήσεις προς τα πρότυπα αξιολόγησης της αξίας των μετόχων και τις βραχυπρόθεσμες αποδόσεις κεφαλαίων αποδυναμώνοντας τη διαπραγματευτική θέση της εργασίας. Από την πλευρά των νοικοκυριών, η ευκολότερη πρόσβαση σε πίστωση μπορεί να υποστηρίξει την κατανάλωση όταν οι μισθοί υστερούν, αλλά με το κόστος του υψηλότερου δανεισμού και της χρηματοπιστωτική ευπάθειας (financial vulnerability), καθώς το εισόδημα εκτρέπεται προς τους πιστωτές μέσω των ροών τόκων (Whalen, 1997· Zalewski & Whalen, 2010· Stockhammer & Onaran, 2013· Hein & Mundt, 2013).

Τέλος, οι χρηματοπιστωτικές κρίσεις θεωρούνται ενδογενείς (endogenous) στον σύγχρονο χρηματοπιστωτικό τομέα. Συγκεκριμένα, κατά τη διάρκεια των περιόδων οικονομικής επέκτασης, τα πρότυπα χρηματοδότησης μετατοπίζονται από τις ασφαλείς προς τις κερδοσκοπικές και «Ponzi» θέσεις. Συνεπεία αυτής της μετατόπισης είναι η δυνατότητα ήπιων κλονισμών (modest shocks) να μπορούν να πυροδοτήσουν περικοπές (retrenchment), πιστωτικές ασφυξίες (credit crunches) και ύφεση.

Ο θεσμικός μετα-κεϊνσιανισμός υιοθετεί αυτή τη λογική από την ανάλυση του Minsky και τονίζει τη σημασία της προληπτικής ρύθμισης (prudential regulation), των δικλείδων ασφαλείας (backstops) της κεντρικής τράπεζας και των προγραμμάτων απασχόλησης ως θεσμικά «όρια και ελάχιστα» (institutional "ceilings and floors") που δύνανται να μετριάζουν τις διαταραχές του οικονομικού κύκλου. Η κρίση του 2008 επιβεβαίωσε σε μεγάλο βαθμό τη συγκεκριμένη προσέγγιση (Minsky, 1986· Minsky, 1996· Wray, 2011). Έχοντας ως αφετηρία τη σκιαγράφηση του ευρύτερου αναλυτικού πλαισίου του θεσμικού μετα-κεϊνσιανισμού η επόμενη υποενότητα εστιάζει στην ειδική προσέγγισή του στην αγορά εργασίας.

1.4.4.3. Η αγορά εργασίας στον θεσμικό μετα-κεϊνσιανισμό και οι κατευθύνσεις πολιτικής

Η ανάλυση που διεξήχθη μέχρι στιγμής επί των δύο σχολών σκέψης έχει ήδη υπογραμμίσει ότι η αγορά εργασίας, όπως την αντιλαμβάνεται και την αναλύει ο θεσμικός μετα-κεϊνσιανισμός, δεν μπορεί να προσεγγιστεί και να εξεταστεί όπως οποιαδήποτε άλλη αγορά. Τόσο ο Keynes στη *Γενική Θεωρία* όσο και οι θεσμικοί οικονομολόγοι απορρίπτουν την ιδέα ότι οι μισθοί, ως η «τιμή» που σχετίζεται με την αγορά εργασίας, μπορούν να λειτουργήσουν ως μηχανισμός εκκαθάρισης που εξισώνει την προσφορά και τη ζήτηση, εξαλείφοντας την ανεργία (Appelbaum, 1979· Seccareccia, 1991b· Keynes, 1936).

Οι δυνάμεις της προσφοράς και της ζήτησης εργασίας επηρεάζονται από ένα σύνολο παραγόντων που εμφανίζουν κυρίως ποιοτικά χαρακτηριστικά (κοινωνικά, ηθικά, ψυχολογικά κ.λπ.) παρά αμιγώς ποσοτικά στοιχεία (όπως τα επίπεδα μισθών). Επιπλέον, ο προσδιορισμός των μισθών δεν είναι το αποτέλεσμα διεργασιών που λαμβάνουν χώρα εντός της αγοράς εργασίας, δηλαδή μιας λειτουργικής αλληλεπίδρασης μεταξύ προσφοράς και ζήτησης. Αντιθέτως, οι μισθοί προσδιορίζονται ιστορικά και θεσμικά, αντικατοπτρίζοντας τη διαπραγματευτική ισχύ και τα ρυθμιστικά/κανονιστικά πλαίσια που δημιουργούν διαφορετικά πρότυπα καθορισμού των μισθών (Eichner, 1979· Appelbaum, 1979· Fleetwood, 2014· Fernández-Huerga, 2019). Στις μετα-κεϊνσιανές και θεσμικές προσεγγίσεις, ο ονομαστικός μισθός εξαρτάται σε μεγάλο βαθμό από τη διαπραγματευτική ισχύ των εργαζομένων και των επιχειρήσεων, καθώς και από τους ρυθμιστικούς παράγοντες που επηρεάζουν τον τρόπο καθορισμού του (Fernández-Huerga & Garcia-Arias, 2019), ενώ η απασχόληση καθοδηγείται από τη ζήτηση προϊόντων. Συνεπώς, δεν υφίσταται άμεση λειτουργική σχέση μεταξύ μισθών και ζήτησης εργασίας (Fernández-Huerga & García-Arias, 2019).

Ενώ εξακολουθεί να υπάρχει ευρύ περιθώριο για μια συστηματική και ολοκληρωμένη προσέγγιση της αγοράς εργασίας, σε γενικές γραμμές, ο θεσμικός μετα-κεϊνσιανισμός προσφέρει μια εντελώς διαφορετική προσέγγιση από το συμβατικό αναλυτικό πλαίσιο σχετικά με τους παράγοντες που επηρεάζουν και

διαμορφώνουν την προσφορά και τη ζήτηση εργασίας. Η προσέγγιση αυτή δίνει έμφαση στον ανθρώπινο παράγοντα, στους θεσμούς και στον κατακερματισμό της αγοράς εργασίας. Εντός ενός τέτοιου πλαισίου ανάλυσης, η θεμελιώδης αβεβαιότητα και η αρχή της αποτελεσματικής ζήτησης επηρεάζουν έντονα τη λήψη αποφάσεων των ανθρώπινων παραγόντων, συνδέοντας την αγορά εργασίας με την ευρύτερη οικονομία και την κοινωνία.

Η ανθρωπογενής προσέγγιση του θεσμικού μετα-κεϊνσιανισμού υπογραμμίζει τη δράση των ατόμων (agency of individuals) στη λήψη των οικονομικών αποφάσεων. Σε αντίθεση με τα συμβατικά υποδείγματα που συχνά αντιμετωπίζουν τους δρώντες ως ορθολογικούς, ιδιοτελείς μεγιστοποιητές χρησιμότητας, ο θεσμικός μετα-κεϊνσιανισμός αναγνωρίζει την επίδραση των κοινωνικών και των πολιτισμικών παραγόντων στις αποφάσεις τους. Οι οικονομικές επιλογές είναι ενσωματωμένες σε ευρύτερα κοινωνικά πλαίσια, και η ανθρωπογενής προσέγγιση εντάσσει αυτές τις κοινωνικές διαστάσεις στην ανάλυση της αγοράς εργασίας. Αυτή η προοπτική αναγνωρίζει ότι η ανθρώπινη δράση (human agency) και οι κοινωνικές αξίες διαμορφώνουν σημαντικά την οικονομική συμπεριφορά εντός της αγοράς εργασίας (Fleetwood, 2014).

Στην πλευρά της προσφοράς εργασίας, τα κίνητρα και οι προσωπικοί στόχοι των ατόμων δεν έχουν στατικό χαρακτήρα. Αντιθέτως, διαμορφώνονται δυναμικά στον χρόνο μέσω των αλληλεπιδράσεων με θεσμούς όπως η οικογένεια, η εκπαίδευση και το περιβάλλον της εργασίας (Eichner, 1979· Fernández-Huerga et al., 2017· Fernández-Huerga & García-Arias, 2019). Από τη γέννησή τους, οι άνθρωποι αντιμετωπίζουν ένα πλέγμα κανόνων, παραδόσεων, νόμων, συνηθειών και οργανωτικών διατάξεων, που ο Fleetwood αποκαλεί «κοινωνικοοικονομικά φαινόμενα», τα οποία πλαισιώνουν και διοχετεύουν την ανθρώπινη συμπεριφορά (Fleetwood, 2014). Κατά συνέπεια, οι έννοιες του «καταναλωτικού συμφέροντος» και της «μεγιστοποίησης της ωφέλειας» είναι υπερβολικά περιοριστικές για να συλλάβουν τα πλουραλιστικά κίνητρα της προσφοράς εργασίας.

Οι υλικές ανάγκες που σχετίζονται με την επιβίωση είναι μεν σημαντικές, αλλά η αναγκαιότητα της εργασίας διαμεσολαβείται από θεσμούς και κοινωνικές

υποχρεώσεις, και όχι από μια ελεύθερη επιλογή μεταξύ της ανταλλαγής ελεύθερου χρόνου και εργασίας σε ένα δεδομένο επίπεδο μισθού. Η σχετική ανάλυση της Robinson είχε ήδη τονίσει ότι τα συνδικάτα και οι εργαζόμενοι αντιστέκονται στις μειώσεις του ονομαστικού μισθού, ενώ ανέχονται τις μεταβολές στον πραγματικό μισθό μέσω των τιμών, υποδεικνύοντας την κεντρική σημασία της διαπραγμάτευσης και του θεσμικού πλαισίου στην αγορά εργασίας (Robinson, 1937). Παρ' όλα αυτά, τα κίνητρα των ατόμων δεν καθορίζονται μόνο από αυτές τις υλικές ανάγκες, αλλά και από ένα σύνολο μη υλικών, κοινωνικών και ηθικών αναγκών και επιθυμιών (Fernández-Huerga et al., 2017). Η εργασία αποτελεί ένα θεσμικό περιβάλλον που ικανοποιεί τις επιθυμίες των ατόμων για προσωπική ανάπτυξη και αυτοβελτίωση, καλύπτοντας την ανάγκη τους για μια «δραστηριότητα με σκοπό» (Eichner, 1979· Appelbaum, 1979).

Αυτά τα υποκειμενικά–ποιοτικά στοιχεία επηρεάζουν και την πλευρά της ζήτησης. Υπό την οπτική του θεσμικού μετα-κεϊνσιανισμού, η επιχείρηση είναι ένας θεσμός που εξελίσσεται στον χρόνο και συγκροτεί την παραγωγική διαδικασία μέσω ρουτινών και κανόνων (μια «διαδικασία εθισμού»). Οι ικανότητες και η παραγωγική δυναμικότητα της επιχείρησης έχουν κοινωνικό και συλλογικό χαρακτήρα (π.χ. οι ικανότητες των εργαζομένων, οι εσωτερικοί κανόνες και τα καθιερωμένα πρότυπα) (Fernández-Huerga, 2019). Με τη σειρά τους, οι στρατηγικές αποφάσεις λαμβάνονται από ανθρώπινους δρώντες με τις δικές τους ιδιοτελείς συνήθειες και τα προσωπικά τους κίνητρα. Ως εκ τούτου, η ζήτηση εργασίας επηρεάζεται από πολύ περισσότερα στοιχεία πέραν του επιπέδου μισθού (αν και το μισθολογικό κόστος δεν είναι αμελητέο). Σε μικροοικονομικό επίπεδο, οι μετα-κεϊνσιανές αναλύσεις τονίζουν τους σταθερούς τεχνικούς παραγωγικούς συντελεστές και την πλεονάζουσα παραγωγική δυναμικότητα (excess capacity), την τιμολόγηση με περιθώριο κέρδους (mark-up pricing) και τις κατακερματισμένες δομές της εργασίας (segmentation), υπονοώντας ότι η απασχόληση ακολουθεί τη ζήτηση προϊόντων, αντί να κινείται αντίστροφα και μηχανικά με τους μισθούς (Appelbaum, 1979· Seccareccia, 1991b· Fernández-Huerga & García-Arias, 2019).

Επιπλέον, ο θεσμικός μετα-κεϊνσιανισμός εισάγει την έννοια των κατακερματισμένων αγορών εργασίας (segmented labour markets), αμφισβητώντας

τη νεοκλασική υπόθεση της ομοιογένειας. Σύμφωνα με αυτή την προσέγγιση, οι αγορές εργασίας είναι δυαδικές (dualistic), καθώς περιλαμβάνουν διακριτές ομάδες οι οποίες αντιμετωπίζουν διαφορετικές συνθήκες απασχόλησης, πρακτικές καθορισμού μισθών και ασφάλεια εργασίας. Αυτός ο κατακερματισμός συνεπάγεται ανισότητα σε όρους διαπραγματευτικής ισχύος μεταξύ των ομάδων, γεγονός που υποδηλώνει ότι ορισμένοι εργαζόμενοι εξασφαλίζουν ευνοϊκότερους όρους, ενώ άλλοι αντιμετωπίζουν επισφαλείς (precarious) και εύκολα αντικαταστάσιμες θέσεις εργασίας (Appelbaum, 1979· Seccareccia, 1991a· Fernández-Huerga & García-Arias, 2019).

Ο κατακερματισμός στην αγορά εργασίας είναι ιστορικός και δυναμικός και διαμορφώνεται από τις τεχνολογικές αλλαγές και την ισχύ των επιχειρήσεων. Το αποτέλεσμα αυτής της διαδικασίας είναι η δημιουργία ενός ολιγοπωλιακού «πυρήνα» (oligopolistic core), ο οποίος συγκροτείται από μεγάλες επιχειρήσεις με ισχύ στην αγορά, τεχνολογίες εντατικότερες σε κεφάλαιο και σχετικά σταθερή ζήτηση. Ο πυρήνας αυτός περιβάλλεται από μια περιφέρεια (periphery), η οποία απαρτίζεται από μικρότερες, εντατικότερες σε εργασία επιχειρήσεις με μεγαλύτερη μεταβλητότητα στην απασχόληση (Appelbaum, 1979· Seccareccia, 1991a· Fernández-Huerga & García-Arias, 2019). Αυτή η ανάγνωση ευθυγραμμίζεται με τις κλασικές αναλύσεις της εσωτερικής αγοράς εργασίας (internal labour market): Οι επιχειρήσεις του πυρήνα αναπτύσσουν ισχυρούς εσωτερικούς κανόνες, γραμμές προαγωγής και εκπαίδευση εν ώρα εργασίας (on-the-job training). Αυτή η πρακτική θωρακίζει πολλές θέσεις εργασίας από τον εξωτερικό ανταγωνισμό. Αντίθετα, οι θέσεις εργασίας της περιφέρειας παραμένουν πιο κοντά στις προσλήψεις της αγοράς «spot» (άμεσες προσλήψεις), όπου ο καθορισμός των μισθών και η απασχόληση ακολουθούν την άμεση δυναμική της αγοράς (Doeringer & Piore, 1970).

Εντός των κυρίαρχων επιχειρήσεων του πυρήνα, η υψηλή τεχνολογία και η ιεραρχία ευνοούν τους εργαζομένους με ειδικές δεξιότητες για την επιχείρηση (firm-specific skills), οι οποίες κατά κύριο λόγο αποκτώνται εν ώρα απασχόλησης. Οι μισθολογικές δομές είναι, αντίστοιχα, πιο άκαμπτες και συνδέονται με εσωτερικούς κανόνες της επιχείρησης. Η πρόσβαση σε αυτές τις θέσεις φιλτράρεται μέσω των

θυρών εισόδου (ports of entry) και των κριτηρίων διαλογής (screening criteria) (Doeringer & Piore, 1970).

Προκειμένου να εξοικονομήσουν πόρους από τις νέες προσλήψεις και την εκπαίδευση, οι εργοδότες έχουν ιστορικά εφαρμόσει μηχανισμούς διαλογής (screening devices) που –τυπικά ή άτυπα– ταξινομούν τους εργαζομένους με βάση τη φυλή, το φύλο, την ηλικία και άλλους δείκτες συμβατότητας (fit). Αυτοί οι μηχανισμοί, στην πράξη, επηρεάζουν δυσμενώς συγκεκριμένες ομάδες εργαζομένων (Appelbaum, 1979· Doeringer & Piore, 1970· Klimczuk & Klimczuk-Kochańska, 2016).

Ο θεσμικός μετα-κεϊνσιανισμός τονίζει ότι τέτοιες διακρίσεις, μαζί με τους περιορισμούς στην ανέλιξη της ιεραρχίας, επιδεινώνουν το μειονέκτημα για τις ομάδες αυτές, ιδίως στις περιπτώσεις όπου οι βασικές δεξιότητες αποκτώνται εν ώρα εργασίας. Συνεπώς, ένα σημαντικό μερίδιο εργαζομένων διοχετεύεται προς την περιφέρεια, με μισθούς επιπέδου επιβίωσης και αυξημένη αβεβαιότητα απασχόλησης (Appelbaum, 1979· Doeringer & Piore, 1970· Klimczuk & Klimczuk-Kochańska, 2016). Στην περιφέρεια, η διαπραγματευτική ισχύς είναι ασθενής με αποτέλεσμα τόσο οι μισθοί όσο και η απασχόληση να παρουσιάζουν πιο έντονη μεταβλητότητα. Το σχήμα πυρήνα–περιφέρειας (το οποίο οδηγεί σε «κατάταξη σε ουρά» ή αλλιώς queuing) περιορίζει περαιτέρω την ανοδική κινητικότητα των εργαζομένων. Οι ομάδες που μειονεκτούν βρίσκονται στο τέλος της ουράς για την κάλυψη πρωτευουσών θέσεων εργασίας, προχωρώντας μπροστά μόνο σε σφιχτές αγορές (tight markets), σε περιόδους υψηλής ζήτησης εργασίας (Doeringer & Piore, 1970).

Αξίζει να σημειωθεί ότι αυτή η προοπτική υιοθετείται και από τις αναπτυξιακές αναλύσεις των δυαδικών οικονομιών. Στο έργο του Lewis (1954), ένας καπιταλιστικός/σύγχρονος τομέας αντλεί εργασία από έναν βιοποριστικό/παραδοσιακό τομέα όπου οι μισθοί βρίσκονται στο (ή κοντά στο) επίπεδο επιβίωσης και τα κέρδη παραγωγικότητας εξαρτώνται από τη διαρθρωτική αλλαγή. Η συνάφεια με τον κατακερματισμό του θεσμικού μετα-κεϊνσιανισμού είναι εννοιολογική, ακόμη και αν η εστίαση της πολιτικής διαφέρει.

Ένα ακόμα στοιχείο που είναι διάχυτο στην ανάγνωση των αποτελεσμάτων της αγοράς εργασίας από τον θεσμικό μετα-κεϊνσιανισμό είναι η θεμελιώδης αβεβαιότητα (fundamental uncertainty). Σε αντίθεση με τις νεοκλασικές προσεγγίσεις που υποθέτουν υπολογίσιμο κίνδυνο και ομαλά διαμορφωμένες, ορθολογικές προσδοκίες, ο θεσμικός μετα-κεϊνσιανισμός τονίζει ότι οι επιχειρήσεις, στην πραγματικότητα, αντιμετωπίζουν ένα μη υπολογίσιμο μέλλον. Αυτή η αβεβαιότητα καθορίζει τα σχέδια των προσλήψεων, των επενδύσεων και της τιμολόγησης συμβάλλοντας, έτσι, στην εξήγηση των διακυμάνσεων της απασχόλησης κατά τη διάρκεια του οικονομικού κύκλου (Keynes, 1937). Όταν οι προσδοκίες σχετικά με τις μελλοντικές αποδόσεις επιδεινώνονται ή η προτίμηση ρευστότητας αυξάνεται, η επένδυση καθίσταται ιδιαίτερα ασταθής. Αυτή η αστάθεια μεταφέρεται στην παραγωγή και στην απασχόληση (Keynes, 1937).

Βασιζόμενος στον Keynes, ο θεσμικός μετα-κεϊνσιανισμός τονίζει την αρχή της αποτελεσματικής ζήτησης (effective demand). Η αποτελεσματική ζήτηση έχει μια συνιστώσα κατανάλωσης και μια συνιστώσα επένδυσης. Με δεδομένη την ψυχολογία του κοινού, το επίπεδο της παραγωγής και της απασχόλησης εξαρτάται κυρίως από την κλίμακα της επένδυσης (Keynes, 1937). Ένας αρνητικό σοκ στη ζήτηση –μέσω ασθενέστερων πωλήσεων ή/και χειρότερων προσδοκιών– θα μειώσει την προγραμματισμένη επένδυση και, κατά συνέπεια, τη ζήτηση εργασίας.

Όπως σημειώνει ο Kalecki (1943), υπό συνθήκες laissez-faire, η απασχόληση εξαρτάται σε μεγάλο βαθμό από τα επίπεδα εμπιστοσύνης. Μια δυσμενής τροπή στην οικονομία θα περιορίσει την ιδιωτική επένδυση και, συνεπώς, την παραγωγή και την απασχόληση. Σε περιόδους ύφεσης, αυτός ο συνδυασμός αυξημένης αβεβαιότητας και ανεπαρκούς αποτελεσματικής ζήτησης οδηγεί τις επιχειρήσεις να αναβάλουν ή να ακυρώσουν επενδύσεις παγώνοντας, παράλληλα, τις προσλήψεις. Λόγω της υφιστάμενης χαλάρωσης (slack) και της πλεονάζουσας δυναμικότητας (excess capacity) στην οικονομία, η διαπραγμάτευση των μισθών εξασθενεί και οι δυναμική των τιμών είναι περιορισμένη. Αυτή η «χαλάρωση» από την πλευρά της ζήτησης είναι που οδηγεί σε περιορισμό της απασχόλησης και όχι ένας μηχανισμός εκκαθάρισης μέσω του μισθού.

Η θεώρηση του θεσμικού μετα-κεϊνσιανισμού για τις αγορές εργασίας έχει ουσιαστικές επιπτώσεις στην πολιτική. Σε αυτό το πλαίσιο, προκρίνονται στοχευμένες παρεμβάσεις για την αντιμετώπιση των διαφορετικών προκλήσεων που ενυπάρχουν στις κατακερματισμένες αγορές εργασίας και όχι ενιαίες λύσεις που προϋποθέτουν ομοιογένεια. Ο θεσμικός μετα-κεϊνσιανισμός υπογραμμίζει την αναγκαιότητα ολοκληρωμένων θεσμικών μεταρρυθμίσεων, οι οποίες περιλαμβάνουν την ενίσχυση των δικαιωμάτων των εργαζομένων, τη βελτίωση της προσβασιμότητας στην εκπαίδευση και την αναδιάρθρωση των κοινωνικών δικτυών ασφαλείας. Αναγνωρίζοντας τον κομβικό ρόλο των θεσμών, οι μελετητές του συγκεκριμένου ρεύματος υποστηρίζουν μέτρα πολιτικής ειδικά προσαρμοσμένα για την αντιμετώπιση των μοναδικών ζητημάτων που αντιμετωπίζουν διακριτές ομάδες εργαζομένων, με απώτερο στόχο την προώθηση μιας πιο δίκαιης και αποτελεσματικής αγοράς εργασίας. Εντός μιας τέτοιας θεσμικής αρχιτεκτονικής, η νομοθεσία για τον κατώτατο μισθό είναι συμπληρωματική, καθώς παρέχει ένα κατώτατο όριο στη μισθολογική δομή των κατακερματισμένων αγορών εργασίας (Appelbaum, 1979· Eichner, 1979· Fleetwood, 2014).

Μια κεντρική πρόταση του θεσμικού μετα-κεϊνσιανισμού για την επίτευξη πραγματικής πλήρους απασχόλησης είναι το Πρόγραμμα Εγγύησης Εργασίας (ΠΕΕ) (Job Guarantee Program, JGP), το οποίο αναφέρεται και ως Εργοδότης Έσχατης Προσφυγής (ΕΕΠ) (Employer of Last Resort, ELR). Η πρόταση αυτή βασίζεται στην έννοια της λειτουργικής χρηματοδότησης (functional finance) του Lerner (1943), σύμφωνα με την οποία η δημοσιονομική πολιτική προσαρμόζεται ώστε να διατηρεί τη συνολική δαπάνη στο επίπεδο που συνάδει με την πλήρη απασχόληση. Επιπλέον, αντλεί από την άποψη του Minsky (1965), σύμφωνα με την οποία το κράτος πρέπει να δημιουργεί θέσεις εργασίας που να απορροφούν το διαθέσιμο εργατικό δυναμικό (Wray, 2007a). Στις πιο σύγχρονες διατυπώσεις, το ΠΕΕ αποτελεί μια μόνιμη δημόσια επιλογή για απασχόληση με σταθερό μισθό προγράμματος, ανοικτή σε όλους όσοι είναι πρόθυμοι και ικανοί να εργαστούν. Το πρόγραμμα λειτουργεί αντικυκλικά: επεκτείνεται όταν η ιδιωτική δραστηριότητα εξασθενεί και συρρικνώνεται όταν ενισχύεται (Mitchell & Wray, 2004· Tcherneva, 2024).

Οι επιλογές σχεδιασμού του ΠΕΕ είναι κομβικές. Στη σχετική βιβλιογραφία, ο μισθός του προγράμματος έχει σχεδιαστεί ώστε να συμπίπτει ή να είναι λειτουργικά ισοδύναμος με τον κατώτατο μισθό και, ως εκ τούτου, να λειτουργεί ως κατώτατο μισθολογικό όριο για το σύνολο της οικονομίας. Αυτή η ρύθμιση υποστηρίζει επίσης τη λειτουργία «αγκύρωσης» των τιμών (price-anchoring) του σχήματος: ο σταθερός (αλλά αναθεωρήσιμος) μισθός του προγράμματος παρέχει μία ονομαστική άγκυρα (nominal anchor), χωρίς να βασίζεται στην ανεργία ως εργαλείο πειθαρχίας (Mitchell, 1998· Wray, 2007a· Tcherneva, 2024).

Αυτοί οι μηχανισμοί αναδιαμορφώνουν τον συμβατικό συμβιβασμό απασχόλησης–πληθωρισμού. Αντί για ένα καθεστώς τύπου NAIRU (Μη Επιταχυνόμενος Πληθωρισμός Ανεργίας), που χρησιμοποιεί την ανεργία ως ρυθμιστικό απόθεμα, το ΠΕΕ την αντικαθιστά με ένα αποθεματικό απασχολουμένων. Ο έλεγχος του πληθωρισμού λειτουργεί μέσω αλλαγών στη σύνθεση της απασχόλησης με τον σταθερό μισθό του προγράμματος, ένα πλαίσιο που συχνά περιγράφεται από την έννοια NAIBER (Μη Επιταχυνόμενος Πληθωρισμός Αποθεματικού Αποθέματος Απασχολουμένων) (Mitchell, 1998· Tcherneva, 2024).

Οι διαρθρωτικές εκτιμήσεις του ΠΕΕ κινητοποιούν, επίσης, την πολιτική. Επειδή τα κριτήρια επιλεξιμότητας του Προγράμματος είναι καθολικά και οι θέσεις εργασίας έχουν σχεδιαστεί ώστε να αποδέχονται τους εργαζομένους όπως είναι (δηλαδή, ανεξάρτητα από τα τρέχοντα προσόντα τους), το ΠΕΕ αντιμετωπίζει άμεσα τον κατακερματισμό της αγοράς εργασίας. Παράλληλα, διατηρεί τη σύνδεση των ατόμων με την αγορά και επιτρέπει τη συσσώρευση δεξιοτήτων εν ώρα εργασίας (on-the-job). Με αυτόν τον τρόπο, βελτιώνει τις προοπτικές μετάβασης στην ιδιωτική απασχόληση, ενώ παράλληλα μετριάζει τα διάφορα προβλήματα που προκαλούνται από την έλλειψη εργασίας (Wray, 2007a· Mitchell & Wray, 2004). Μια περαιτέρω επέκταση, ευθυγραμμίζει το ΠΕΕ με τους οικολογικούς στόχους. Δεδομένου ότι οι δραστηριότητες δεν οργανώνονται για κέρδος, μπορούν να επιλεγούν σύμφωνα με κοινωνικά, μακροοικονομικά και περιβαλλοντικά κριτήρια –π.χ., ανακύκλωση και επισκευή, περιβαλλοντική εκπαίδευση, αστική περιβαλλοντική αναβάθμιση– συνδέοντας έτσι την πλήρη απασχόληση με μια στρατηγική βιωσιμότητας (Forstater, 2001).

Ωστόσο, δύο επιφυλάξεις προκύπτουν από την ίδια λογική του θεσμικού μετα-κεϊνσιανισμού. Πρώτον, ο μισθός του ΠΕΕ πρέπει να βαθμονομηθεί με ακρίβεια: εάν οριστεί πολύ υψηλός, ενδέχεται να μεταδώσει μισθολογικές πιέσεις στις ιδιωτικές επιχειρήσεις, ενώ, εάν οριστεί πολύ χαμηλός, υπάρχει κίνδυνος να αποδυναμώσει το κατώτατο μισθολογικό όριο και να υπονομεύσει τη μείωση της φτώχειας. Η εξίσωση του μισθού του προγράμματος με τον νομοθετημένο κατώτατο μισθό διατηρεί την ονομαστική άγκυρα διαφανή, επιτρέποντας παράλληλα την περιοδική αναθεώρηση (Mitchell, 1998· Wray, 2007a· Tcherneva, 2024). Δεύτερον, αν και το σχήμα μετατοπίζει το μακροοικονομικό πλαίσιο μακριά από το NAIRU (Μη Επιταχυνόμενος Πληθωρισμός Ανεργίας), οι συζητήσεις ενδέχεται να επικεντρωθούν υπερβολικά στις λεπτομέρειες του καθορισμού των μισθών. Αναλυτικά, το ΠΕΕ πρέπει να τοποθετηθεί εντός του ευρύτερου θεσμικού πακέτου που σκιαγραφήθηκε παραπάνω, στο οποίο ο κατώτατος μισθός, οι ενεργητικές πολιτικές αγοράς εργασίας και οι δημόσιες επενδύσεις δρουν συντονισμένα (Mitchell & Wray, 2004· Tcherneva, 2024).

1.4.4.4. Ο κοινός τόπος του Θεσμικού Μετα-κεϊνσιανισμού: Σύνοψη

Ο θεσμικός μετα-κεϊνσιανισμός συνενώνει τη μετα-κεϊνσιανή μακροοικονομική ανάλυση (εμμένοντας στο χρήμα, την αβεβαιότητα και την αποτελεσματική ζήτηση) με την έμφαση των θεσμικών οικονομολόγων στους εξελισσόμενους κανόνες, στην ισχύ και στην ιστορική ιδιαιτερότητα (historical specificity). Οι θεσμοί και η διαπραγμάτευση διαμορφώνουν τα αποτελέσματα στην αγορά εργασίας, καθιστώντας τη δημόσια θέσπιση κανόνων αναπόσπαστο, και όχι επικουρικό μέρος της οικονομικής λειτουργίας. Εντός αυτού του αναλυτικού πλαισίου, η αγορά εργασίας δεν είναι απομίμηση της αγοράς αγαθών, αλλά ένας θεσμικά ενσωματωμένος χώρος (institutionally embedded arena) που διαμορφώνεται από την ιστορία, τους κανόνες και τη διαπραγματευτική ισχύ.

Οι μισθοί σχηματίζονται μέσω κοινωνικών και νομικών ρυθμίσεων –συλλογικές διαπραγματεύσεις, ρυθμιστικά πλαίσια, εθιμικοί κανόνες– και όχι μέσω ενός αυτόματου μηχανισμού εκκαθάρισης τιμών. Αντίθετα, η απασχόληση αντικατοπτρίζει κυρίως την αποτελεσματική ζήτηση υπό συνθήκες θεμελιώδους αβεβαιότητας. Οι ίδιες οι επιχειρήσεις είναι θεσμοί: η παραγωγή οργανώνεται μέσω

ρουτινών και ιεραρχιών, οι ικανότητες είναι συλλογικές και συχνά χτίζονται εν ώρα εργασίας, ενώ η τιμολόγηση συνήθως ακολουθεί πρακτικές περιθωρίου κέρδους (mark-up) με πλεονάζουσα δυναμικότητα. Σε αυτό το πλαίσιο, ο άμεσος παράγοντας της απασχόλησης είναι οι πωλήσεις και η αναμενόμενη κερδοφορία, και όχι μια μηχανική αντίστροφη σχέση μεταξύ μισθών και θέσεων εργασίας.

Ο θεσμικός μετα-κεϊνσιανισμός υπογραμμίζει επίσης την κατακερματισμένη δομή των αγορών εργασίας. Ένας ολιγοπωλιακός «πυρήνας» με εσωτερικές γραμμές προαγωγής, εξειδικευμένη για την επιχείρηση κατάρτιση και σχετικά άκαμπτες μισθολογικές κλίμακες συνυπάρχει με μια πιο επισφαλή «περιφέρεια». Στην περιφέρεια, οι διαδικασίες διαλογής (screening) και η κατάταξη σε ουρά (queueing) περιορίζουν την πρόσβαση σε σταθερές θέσεις εργασίας και ενισχύουν την άνιση διαπραγματευτική ισχύ. Στον πυρήνα, η απασχόληση διαμεσολαβείται από εσωτερικούς κανόνες της αγοράς εργασίας (όπως θύρες εισόδου, ιεραρχικές κλίμακες σταδιοδρομίας και αρχαιότητα), ισχυρότερη κάλυψη από συλλογικές διαπραγματεύσεις και πιστοποιήσεις που επιβραβεύουν τη διάρκεια και τις ειδικές δεξιότητες της επιχείρησης. Ο κύκλος εργασιών (turnover) είναι χαμηλότερος και οι μισθοί θωρακίζονται από τις βραχυπρόθεσμες πιέσεις της αγοράς. Στην περιφέρεια, η πρόσληψη βρίσκεται πιο κοντά στις συνθήκες της αγοράς (spot), με υψηλότερη κινητικότητα, συμβάσεις μερικής ή προσωρινής απασχόλησης, περιορισμένη εκπαίδευση και ασθενέστερη εφαρμογή προτύπων, με αποτέλεσμα τα εισοδήματα και οι ώρες εργασίας να διακυμαίνονται ανάλογα με τη ζήτηση.

Τα κριτήρια διαλογής –τυπικά (προσόντα, εμπειρία) και άτυπα (δίκτυα, εθνικότητα, φύλο, ηλικία)– διαμορφώνουν το ποιος φτάνει στις θέσεις εργασίας του πυρήνα και ποιος παραμένει στην ουρά. Τυπικά, αυτές οι διακρίσεις ενισχύονται σε περιόδους ύφεσης, παράγοντας ασύμμετρη κινητικότητα μεταξύ των τμημάτων. Το αποτέλεσμα είναι η διεύρυνση της ανισότητας, η οποία εξαρτάται από την πορεία στην αμοιβή, την ασφάλεια και την επαγγελματική ανέλιξη, με τους κλονισμούς να μεταδίδονται ανομοιόμορφα μεταξύ των τμημάτων και τα κέρδη της ανάκαμψης να συσσωρεύονται πρώτα στον πυρήνα.

Υπό αυτό το πρίσμα,ο κατώτατος μισθός δεν είναι διαστρέβλωση, αλλά μέρος του συστατικού κανόνα (constitutive rule-set) της αγοράς εργασίας. Υποστηρίζει το μισθολογικό κατώτατο όριο σε κατακερματισμένα πλαίσια, αντισταθμίζει την ασύμμετρη ισχύ στον καθορισμό των μισθών και υποστηρίζει κατανεμητικούς στόχους – ειδικά όταν συνδυάζεται με μέτρα επιβολής, καταπολέμησης των διακρίσεων και πρόσβασης στην εκπαίδευση και στην κατάρτιση.

Ως εκ τούτου, ο θεσμικός μετα-κεϊνσιανισμός υποδεικνύει ένα μείγμα πολιτικής που δίνει προτεραιότητα στον θεσμικό σχεδιασμό και συγκεκριμένα: α) στην ενίσχυση των δικαιωμάτων των εργαζομένων και των συλλογικών διαπραγματεύσεων, β) στην αναβάθμιση των επιλογών του ανθρώπινου κεφαλαίου, γ) στη βελτίωση των εισοδηματικών ενισχύσεων, και δ) στη χρήση στοχευμένων, άμεσων μέτρων απασχόλησης (όπως το ΠΕΕ) για τη διατήρηση της σύνδεσης των ατόμων με την εργασία. Λαμβανόμενα μαζί, αυτά τα στοιχεία συνάδουν με μια πορεία ανάπτυξης καθοδηγούμενη από τη ζήτηση, με πληρέστερη αξιοποίηση της εργασίας και με μειώσεις στη φτώχεια κατά την εργασία (in-work poverty) και την ανισότητα.

1.5. Συνθετική αποτίμηση: Θεωρητικές αποκλίσεις για την αγορά εργασίας και η πολιτική οικονομία του μισθού

Η ανασκόπηση των θεωρητικών προσεγγίσεων που προηγήθηκε αποκαλύπτει μια θεμελιώδη επιστημολογική ρήξη στην κατανόηση της εργασίας, η οποία μετατοπίστηκε από μια δεοντολογική οριοθέτηση (αριστοτελική/σχολαστική παράδοση) σε μια αναλυτική κατηγορία της πολιτικής οικονομίας. Η κλασική πολιτική οικονομία (Smith, Ricardo) και η μαρξιστική ανάλυση συγκρότησαν την εργασία ως το ενδογενές μέτρο της ανταλλακτικής αξίας και το κλειδί για την ανάλυση της διανομής. Ο Marx την αντιλήφθηκε, επίσης, ως ιστορικά προσδιορισμένη κοινωνική σχέση και πηγή υπεραξίας.

Στον αντίποδα, η οριακή επανάσταση και η κυρίαρχη συμβατική (νεοκλασική) προσέγγιση επέβαλαν τον μεθοδολογικό ατομικισμό και την οριακή ανάλυση. Στο συμβατικό πλαίσιο ανάλυσης, η εργασία υποβιβάστηκε σε έναν

αποκοινωνικοποιημένο συντελεστή παραγωγής του οποίου η αμοιβή καθορίζεται, υπό συνθήκες τέλειου ανταγωνισμού, από την οριακή παραγωγικότητα. Ως εκ τούτου, ο νομοθετημένος κατώτατος μισθός εκλαμβάνεται ως εξωγενής στρέβλωση που, αν τοποθετηθεί πάνω από τον μισθό ισορροπίας, οδηγεί σε υπερβάλλουσα προσφορά εργασίας (ανεργία) και απώλεια ευημερίας.

Αντιθέτως, ένα πλήθος μη συμβατικών, «ετερόδοξων» σχολών οικονομικής σκέψης (Keynes, μετα-κεϊνσιανισμός, Παλαιά Θεσμική Σχολή, θεσμικός μετα-κεϊνσιανισμός) απορρίπτουν ρητά τη νεοκλασική εξομοίωση της αγοράς εργασίας με την αγορά αγαθών. Σε αυτό το πλαίσιο, οι μισθοί δεν είναι απλώς «τιμές» που εκκαθαρίζουν την αγορά, αλλά θεσμικές και διανεμητικές μεταβλητές. Ο Keynes και η μετα-κεϊνσιανή θεώρηση τονίζουν ότι η απασχόληση καθορίζεται από την ενεργό ζήτηση. Οι μειώσεις των μισθών μπορεί να οδηγήσουν σε συρρίκνωση της συνολικής ζήτησης και να επιδεινώσουν την ανεργία (Παράδοξο του Kalecki), οδηγώντας την οικονομία σε ισορροπία υποαπασχόλησης. Η θεσμική προσέγγιση και ο θεσμικός μετα-κεϊνσιανισμός αναδεικνύουν τον μισθό ως θεσμικό αντίβαρο στις δομικές ασυμμετρίες ισχύος της αγοράς εργασίας. Σε κατακερματισμένες αγορές (segmented markets),ο κατώτατος μισθός λειτουργεί ως μισθολογικό κατώτατο όριο (floor) και θεσμική άγκυρα, στηρίζοντας τη μακροοικονομική σταθερότητα και τονώνοντας τη ζήτηση.

Εν κατακλείδι, η θεωρητική και επιστημολογική διαμάχη επικεντρώνεται στο αν η ρύθμιση της αγοράς εργασίας επιδιώκει την αποτελεσματικότητα (efficiency) μέσω της μη-παρέμβασης (νεοκλασική ορθοδοξία) ή τη διανεμητική δικαιοσύνη (equity) και τη μακροοικονομική σταθερότητα μέσω της ενεργού θεσμικής ρύθμισης της αγοράς εργασίας (ετερόδοξες σχολές). Η διάσταση αυτή θέτει το θεωρητικό πλαίσιο για την αξιολόγηση των σχετικών εμπειρικών ευρημάτων. Σε αυτό το πλαίσιο, η επόμενη ενότητα θα εξετάσει πώς η μεθοδολογική επανάσταση στη σύγχρονη οικονομετρική έρευνα ανέτρεψε, ή επιβεβαίωσε, τις παραπάνω θεωρητικές προβλέψεις.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2

Εξέλιξη της εμπειρικής έρευνας για τον κατώτατο μισθό

Εισαγωγή: Ο κατώτατος μισθός – Από τη θεωρητική διαμάχη του 20ού αιώνα στη σύγχρονη εμπειρική συναίνεση και τις πολιτικές της Ευρωπαϊκής Ένωσης

Η παρούσα ενότητα θεμελιώνεται στη μετάβαση από τη θεωρητική διαλεκτική της προηγούμενης ανάλυσης προς το εμπειρικό πεδίο και την ανάγκη για αιτιώδη τεκμηρίωση των επιπτώσεων του κατώτατου μισθού. Ειδικότερα, η προηγηθείσα ανάλυση κατέστησε σαφές ότι, στο πλαίσιο του συμβατικού νεοκλασικού υποδείγματος,ο κατώτατος μισθός ερμηνεύεται ως ένα εξωγενές κατώφλι τιμής που αναπόφευκτα οδηγεί σε μείωση της ζήτησης εργασίας και σε απώλεια θέσεων εργασίας για τους πλέον ευάλωτους εργαζομένους. Ως εκ τούτου, η προστασία της απασχόλησης τίθεται ως ο πρωταρχικός περιορισμός της πολιτικής του κατώτατου μισθού.

Ιστορικά, η βιβλιογραφία επικεντρώθηκε στις επιπτώσεις στην απασχόληση, καθώς αυτές συνιστούσαν την κύρια εμπειρική πρόκληση του νεοκλασικού υποδείγματος. Η αποτυχία των υποδειγμάτων χρονοσειρών (aggregative time-series models) του πρώτου κύματος της έρευνας να παράσχουν σαφή και σταθερή εμπειρική απόδειξη της αρνητικής ελαστικότητας της απασχόλησης οδήγησε σε μια μεθοδολογική επανάσταση. Αυτή η επανάσταση, γνωστή ως «Νέα Έρευνα για τον Κατώτατο Μισθό» (New Minimum Wage Research – NMWR), αμφισβήτησε την εμπειρική εγκυρότητα της νεοκλασικής πρόβλεψης και άνοιξε τον δρόμο για τη διερεύνηση διάφορων αιτιακών σχέσεων που προβλέπονται από τις εναλλακτικές/ετερόδοξες θεωρητικές προσεγγίσεις.

Συνεπώς, η νεότερη εμπειρική έρευνα διαμορφώθηκε ως άμεση απάντηση στη συμβατική νεοκλασική πρόβλεψη. Η σύγχρονη βιβλιογραφία, με ορόσημο τις εργασίες των Card και Krueger από τη δεκαετία του 1990, εισήγαγε σύγχρονες εμπειρικές μεθόδους και μοντέλα, υποστηρίζοντας ότι η αύξηση του κατώτατου μισθού μπορεί να αυξήσει τις αποδοχές χωρίς σημαντικές απώλειες στην

απασχόληση ή ακόμα και να βελτιώσει την αποτελεσματικότητα μέσω των μισθών αποδοτικότητας (efficiency wages). Η συντριπτική πλειονότητα της τρέχουσας έρευνας δίνει έμφαση στο διανεμητικό αποτέλεσμα (distributive effect) του κατώτατου μισθού, διαπιστώνοντας ότι οι αυξήσεις συμπιέζουν τη μισθολογική κατανομή στο κατώτατο άκρο, μειώνοντας την ανισότητα μέσω του φαινόμενου διάχυσης (spillover effect).

Η ερευνητική μετατόπιση προς την επάρκεια του κατώτατου μισθού δεν είναι τυχαία. Από τη δεκαετία του 1980, η σταθερή αύξηση της εισοδηματικής ανισότητας και η θεσμική απορρύθμιση της αγοράς εργασίας επανέφεραν τον κατώτατο μισθό στο επίκεντρο ως ένα κρίσιμο θεσμικό εργαλείο για την επίτευξη κοινωνικής σύγκλισης. Η παγκόσμια οικονομική κρίση του 2008 επιδείνωσε την κατάσταση, ενώ οι πιο πρόσφατες εξελίξεις, όπως το περιβάλλον υψηλού πληθωρισμού της περιόδου 2022-2024, κατέστησαν πολιτική προτεραιότητα τη διασφάλιση της αγοραστικής δύναμης των χαμηλόμισθων.

Σε αυτό το πλαίσιο, η υιοθέτηση της Οδηγίας (ΕΕ) 2022/2041 για «Επαρκείς Κατώτατους Μισθούς» (Adequate Minimum Wages) καθιστά κεντρική την ανάγκη εμπειρικής αξιολόγησης της επάρκειας σε σχέση με τον διάμεσο ή μέσο μισθό. Αυτή η νομοθετική παρέμβαση σηματοδοτεί την οριστική απομάκρυνση του ευρωπαϊκού πλαισίου από μια αποκλειστικά νεοκλασική ερμηνεία, θέτοντας ως στόχο τη μείωση της μισθολογικής ανισότητας και τη βελτίωση του βιοτικού επιπέδου. Η Οδηγία εισάγει αυστηρές διαδικαστικές υποχρεώσεις και ενδεικτικές τιμές αναφοράς για την αξιολόγηση της επάρκειας του κατώτατου μισθού, γνωστές ως «διπλό κατώφλι αξιοπρέπειας» (double decency threshold) – δηλαδή 60% του ακαθάριστου διάμεσου μισθού και 50% του ακαθάριστου μέσου μισθού (European Parliament and Council, 2022). Η επιλογή του 60% του διάμεσου μισθού αποτελεί μια θεμελιώδη πολιτική επιλογή στο πνεύμα των μη συμβατικών θεωρητικών προσεγγίσεων, εστιάζοντας στη διαχείριση της πυκνότητας των μισθών και στην επίτευξη μισθολογικής συμπίεσης.

Επιπλέον, η Οδηγία αναγνωρίζει ότι ο κατώτατος μισθός δεν μπορεί να λειτουργήσει αποτελεσματικά χωρίς ισχυρούς θεσμούς στην αγορά εργασίας. Υπό αυτό το πρίσμα, θεσπίζει την υποχρέωση για τα κράτη μέλη με ποσοστό κάλυψης από

Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας (ΣΣΕ) (Collective Bargaining Coverage) κάτω του 80% να καταρτίσουν Σχέδιο Δράσης για την προώθησή τους (European Parliament and Council, 2022). Αυτή η απαίτηση καθιστά σαφές ότιο κατώτατος μισθός θεωρείται πλέον ως ένα πλέγμα ασφαλείας και όχι ως ένας απλός μηχανισμός καθορισμού των μισθών.

Αυτή η μετάβαση σηματοδοτεί τη διεύρυνση του ρόλου του κατώτατου μισθού. Από ένα εργαλείο που απλώς ορίζει ένα μισθολογικό όριο, καθίσταται πλέον ένα μέσο για την καταπολέμηση της εργασιακής φτώχειας (in-work poverty), ενώ, παράλληλα, προωθεί την οικονομική δικαιοσύνη και την κοινωνική σύγκλιση. Η αλλαγή αυτή αντικατοπτρίζεται και στον τρόπο υπολογισμού των επιπτώσεων. Η έμφαση μετατοπίζεται από την απλή ελαστικότητα της απασχόλησης στην ανάλυση της πυκνότητας της μισθολογικής κατανομής (wage distribution density). Γι’ αυτές τις μετρήσεις χρησιμοποιούνται διάφοροι δείκτες, όπως ο δείκτης Kaitz, ο οποίος εκφράζει τον λόγο του κατώτατου προς τον διάμεσο μισθό. Ωστόσο, η διερεύνηση των επιπτώσεων στην απασχόληση παραμένει αναγκαία, καθώς οι δυσμενείς επιπτώσεις δύνανται να ανατρέψουν τις θετικές διανεμητικές ωφέλειες του κατώτατου μισθού. Αυτό αποτελεί ένα κρίσιμο δυνητικό αντισταθμιστικό πρόβλημα (trade-off) που απαιτεί συνεχή εμπειρική παρακολούθηση (βλ. ενδεικτικά Schmitt, 2013).

Η παρούσα ενότητα δομείται ως εξής. Αρχικά, θα εξεταστεί η μεθοδολογική μετάβαση της εμπειρικής έρευνας για τον κατώτατο μισθό από τις συνολικές εκτιμήσεις (aggregative estimations) στις αιτιώδεις αναλύσεις (causal analyses), γνωστές και ως New Minimum Wage Research (NMWR). Στη συνέχεια, θα διερευνηθούν οι διανεμητικές επιδράσεις του κατώτατου μισθού στη φτώχεια και στην ανισότητα. Τέλος, θα παρουσιαστεί στοχευμένη βιβλιογραφική επισκόπηση της πιο σύγχρονης εμπειρικής έρευνας σε μελέτες περίπτωσης (case studies) που αφορούν ευρωπαϊκά κράτη. Στόχος είναι να αναδειχτεί πώς η αρχική έρευνα, συχνά περιορισμένη από νεοκλασικές παραδοχές, αντικαταστάθηκε από πιο σύγχρονες αιτιώδεις αναλύσεις που αξιοποιούν φυσικά πειράματα (natural experiments) και μικροδεδομένα επιβεβαιώνοντας σε μεγάλο βαθμό τις μη συμβατικές οικονομικές προσεγγίσεις που παρουσιάστηκαν στην προηγούμενη ενότητα.

2.1. Οι πρώιμες αντιπαραθέσεις (έως το 1960): η πρώτη επιστημολογική ρήξη

Η έρευνα σχετικά με τις επιπτώσεις του κατώτατου μισθού στην οικονομία έχει μια μακρά ιστορική διαδρομή. Αυτή ξεκινά πολύ πριν από την εκτεταμένη υιοθέτηση οικονομετρικών μεθόδων. Πριν από τη δεκαετία του 1960, η σπανιότητα των δεδομένων και οι περιορισμοί στα στατιστικά εργαλεία περιόριζαν την εμπειρική διερεύνηση. Ως αποτέλεσμα, η σχετική επιστημονική συζήτηση κυριαρχούνταν από θεωρητικές αντιπαραθέσεις (Neumark & Wascher, 2008· Belman & Wolfson, 2014).

Κατά τις αρχές του 20ού αιώνα, η θεωρητική αντιπαράθεση αποτυπώθηκε στη βιβλιογραφία, εστιάζοντας στη σύγκρουση μεταξύ των νεοκλασικών μοντέλων και της θεσμικής προσέγγισης. Από τη μια πλευρά, οι πρώιμοι νεοκλασικοί οικονομολόγοι, όπως οι John B. Clark (1913) και Frank W. Taussig (1916), αλλά και πολιτικοί παράγοντες όπως ο H. Lees Smith (1907), υιοθέτησαν πλήρως το ανταγωνιστικό νεοκλασικό υπόδειγμα. Αυτή η οπτική προέβλεπε ότι η επιβολή ενός ΚΜ πάνω από το επίπεδο ισορροπίας θα οδηγούσε αναπόφευκτα σε μείωση της απασχόλησης των χαμηλής ειδίκευσης εργαζομένων. Αυτό συνέβαινε καθώς οι μισθοί έπρεπε να αντιστοιχούν στην αξία του οριακού τους προϊόντος (Neumark & Wascher, 2008).

Από την άλλη πλευρά, εξέχουσες μορφές της θεσμικής σχολής, όπως οι Sidney Webb (1912) και John R. Commons (βλ. Commons & Andrews, 1936), αμφισβήτησαν το νεοκλασικό μοντέλο της αγοράς εργασίας. Οι θεσμικοί υποστήριξαν ότιο κατώτατος μισθός δεν είναι μόνο ένα εργαλείο προστασίας των ευάλωτων εργαζομένων από την εκμετάλλευση. Αντίθετα, θεωρούσαν ότι μπορεί να έχει θετικές επιδράσεις στην παραγωγικότητα προσεγγίζοντας μια πρώιμη μορφή της θεωρίας των μισθών αποδοτικότητας (efficiency wages). Επιπλέον, προσωπικότητες όπως ο επιχειρηματίας Edward Albert Filene (1923), τόνισαν ότι η αύξηση του κατώτατου μισθού μπορεί να ενισχύσει τη συνολική ζήτηση μέσω της αύξησης της αγοραστικής δύναμης των εργαζομένων. Η προσέγγιση αυτή προσιδιάζει στο μεταγενέστερο αναλυτικό πλαίσιο του Keynes και των μετα-κεϊνσιανών οικονομολόγων.

Η μοναδική αξιοσημείωτη εμπειρική συμβολή αυτής της πρώιμης περιόδου προήλθε από τη μελέτη των Obenauer και von der Nienburg (1915). Η έρευνα αυτή

διεξήχθη για λογαριασμό του Γραφείου Στατιστικών Εργασίας (Bureau of Labour Statistics – BLS) στο Oregon των Ηνωμένων Πολιτειών. Η μελέτη θεωρείται, πλέον, ως μια πρώιμη εφαρμογή της μεθοδολογίας Difference-in-Differences (DiD) και του «φυσικού πειράματος» (natural experiment) στα οικονομικά. Η έρευνα εξέτασε σαράντα καταστήματα λιανικής στο Oregon, πριν και μετά την εφαρμογή του κατώτατου μισθού, με επίκεντρο τη γυναικεία απασχόληση μεταξύ 1913 και 1914. Τα ευρήματα έδειξαν σημαντικές αυξήσεις μισθών για τις νεότερες γυναίκες και μικρή, έως μηδενική, μείωση στη συνολική γυναικεία απασχόληση. Παρατηρήθηκε, ωστόσο, υποκατάσταση εργασίας, καθώς οι επιχειρήσεις φαίνεται να αντικατέστησαν πιο έμπειρες (υψηλότερα αμειβόμενες) εργάτριες με νεότερες, λιγότερο έμπειρες (χαμηλότερα αμειβόμενες) (Obenauer & von der Nienburg, 1915).

Η υπογραφή του νόμου Fair Labour Standards Act (FLSA) (1938) από τον Πρόεδρο Roosevelt, ο οποίος καθιέρωσε τον ομοσπονδιακό ΚΜ στις Ηνωμένες Πολιτείες, αναζωπύρωσε τη θεωρητική διαμάχη. Ο George J. Stigler (1946) διατύπωσε το κλασικό νεοκλασικό επιχείρημα της οριακής παραγωγικότητας, υποστηρίζοντας ότι ένας ΚΜ θα οδηγούσε σε απώλειες θέσεων εργασίας, ιδίως για τους χαμηλής ειδίκευσης εργαζομένους (low-skilled workers). Ωστόσο, αναγνώρισε δύο εξαιρέσεις: την ύπαρξη μονοψωνίου (monopsony) και τη θεωρητική πιθανότητα αύξησης της παραγωγικότητας.

Στον αντίποδα, ο Richard A. Lester (1946, 1947) αμφισβήτησε τον δογματισμό των νεοκλασικών υποδειγμάτων, υποστηρίζοντας ότι οι αποφάσεις για το επίπεδο της απασχόλησης καθορίζονται, πρωτίστως, από την αγοραία ζήτηση. Ο Lester, αξιοποιώντας δεδομένα από έρευνα του Υπουργείου Εργασίας των ΗΠΑ του 1941 για τη βιομηχανία ξύλινων επίπλων, βρήκε θετικές επιπτώσεις στην απασχόληση στις επιχειρήσεις του Νότου που επηρεάστηκαν περισσότερο από τον κατώτατο μισθό (+26%). Η ένταση της διαμάχης Stigler-Lester αντικατόπτριζε τη μεθοδολογική αδυναμία της εποχής.

Ο Fritz Machlup (1946) άσκησε έντονη κριτική στον Lester, υποστηρίζοντας ότι οι στατιστικές μελέτες σε επίπεδο κλάδου (industry-level) ήταν άχρηστες εξαιτίας της αδυναμίας τους να απομονώσουν τις επιδράσεις άλλων μεταβλητών. Παρόμοιες

πρώιμες μελέτες, όπως αυτές των Hinrichs (1940), Douty (1941) και Moloney (1942), ανέδειξαν μεικτά ευρήματα, ενώ, παράλληλα, αντιμετώπιζαν προβλήματα με την ταυτοποίηση. Αυτό είχε ως αποτέλεσμα τα συμπεράσματα να παραμένουν αμφίσημα. Για παράδειγμα, σε κάποια από τα ευρήματα παρατηρήθηκε υποκατάσταση εργασίας με κεφάλαιο, δηλαδή αυξημένη χρήση αυτοματοποιημένων μηχανών, σε εργοστάσια καλτσοποιίας. Ωστόσο, δεν ήταν σαφές αν αυτό οφειλόταν αποκλειστικά στις αυξήσεις του κατώτατου μισθού ή στην εν εξελίξει τεχνολογική πρόοδο.

Μέχρι τις αρχές της δεκαετίας του 1960, οι επίσημες μελέτες του Υπουργείου Εργασίας των ΗΠΑ (U.S. Department of Labor, 1941a, 1941b, 1954, 1959) δεν είχαν καταφέρει να τεκμηριώσουν σαφείς αρνητικές επιπτώσεις του κατώτατου μισθού στην απασχόληση. Ωστόσο, οι μελέτες αυτές δέχτηκαν έντονη κριτική από τον John M. Peterson (1957, 1959). Ο Peterson, επαναξιολογώντας τα ίδια δεδομένα μέσω κλαδικών συγκρίσεων, βρήκε αρνητικά αποτελέσματα στην απασχόληση, σύμφωνα με τις προβλέψεις των ανταγωνιστικών νεοκλασικών μοντέλων.

Φυσικά, ο Lester δεν άφησε αναπάντητα τα ευρήματα του Peterson. Συγκεκριμένα, ο Lester (1960) επανεξέτασε τα αποτελέσματα του Peterson κατηγορώντας τον ότι δεν έλαβε δεόντως υπόψη τους διάφορους παράγοντες που επηρεάζουν την απασχόληση. Υποστήριξε ότι οι μεταβολές στην απασχόληση που παρατήρησε ο Peterson, μετά την επιβολή και τις αυξήσεις των κατώτατων μισθών, παρουσιάζουν τόσο έντονη ποικιλομορφία, που δεν μπορεί να τους αποδοθεί προγνωστική ικανότητα. Μάλιστα, προχώρησε σε έντονη κριτική της μεθοδολογίας του Peterson συμπληρώνοντας ότι είναι επιρρεπής στο να παραβλέπει ή να παρερμηνεύει στοιχεία που αντικρούουν την αρχική του θέση. Κατέληξε στο συμπέρασμα ότι καθήκον των ερευνητών είναι να διεισδύουν κάτω από τα παλιά δόγματα και να βελτιώνουν το βάθος της κατανόησής τους για τα πρότυπα προσαρμογής (adjustment patterns) υπό διαφορετικές συνθήκες (Lester, 1960).

2.2. Η επικράτηση των χρονοσειρών (1960-1990): η εμπειρική εδραίωση της νεοκλασικής ορθοδοξίας

Από τα τέλη της δεκαετίας του 1950, και ιδίως κατά τις δεκαετίες του 1970 και 1980, η αύξηση των διαθέσιμων δεδομένων και η πρόοδος στις στατιστικές και στις οικονομετρικές μεθόδους ενίσχυσαν την ευρεία χρήση των υποδειγμάτων χρονοσειρών (time-series models). Η χρήση δεδομένων χρονοσειρών (time-series data) επέτρεψε στους ερευνητές να διερευνήσουν τις επιδράσεις των διαχρονικών διακυμάνσεων του ομοσπονδιακού ΚΜ στις ΗΠΑ. Παράλληλα, εξέταζαν την παρουσία και άλλων παραγόντων που μπορεί να επηρεάζουν την απασχόληση. Παρά τα βήματα στην ανάπτυξη οικονομετρικών εργαλείων, αυτές οι μέθοδοι εμφάνισαν σημαντικά προβλήματα. Συγκεκριμένα, οι αυξήσεις του ομοσπονδιακού ΚΜ στις Ηνωμένες Πολιτείες συνέπιπταν συχνά με πληθωριστικούς κύκλους ή οικονομικές κρίσεις καθιστώντας αδύνατη την απομόνωση της μέσης αιτιώδους επίδρασης του κατώτατου μισθού από άλλες μακροοικονομικές μεταβολές. Πρόκειται για το κλασικό πρόβλημα ταυτοποίησης (identification problem) (Neumark & Wascher, 2008).

Για την αντιμετώπιση της έντονης θεωρητικής και εμπειρικής διαμάχης που είχε προκύψει γύρω από το ζήτημα του κατώτατου μισθού, το Κογκρέσο των Ηνωμένων Πολιτειών σύστησε το 1977 την Επιτροπή Μελέτης του Κατώτατου Μισθού (United States Minimum Wage Study Commission – MWSC). Σκοπός της ήταν η επίλυση των αμφιλεγόμενων ζητημάτων της εποχής. Η έκθεση της MWSC, που δημοσιεύτηκε το 1981, επικεντρώθηκε κυρίως στην εξέταση της υπάρχουσας βιβλιογραφίας. Το γενικό συμπέρασμα της έκθεσης σχετικά με τις επιπτώσεις του κατώτατου μισθού στην απασχόληση συνόψισε τη νεοκλασική προοπτική υποστηρίζοντας ότι οι αρνητικές επιπτώσεις στην απασχόληση είναι υπαρκτές (United States Minimum Wage Study Commission, 1981). Στο πλαίσιο της μελέτης, η συνθετική ανασκόπηση των Brown, Gilroy και Kohen (1982) κατέληξε ότι μια αύξηση 10% στον κατώτατο μισθό οδηγεί σε μείωση της απασχόλησης των εφήβων (16-19 ετών) κατά 1% έως 3%, ενώ τα ευρήματα για τους νέους ενήλικες (20-24 ετών) ήταν αρνητικά αλλά μικρότερα. Αντίθετα, για τους ενήλικες (adults) τα αποτελέσματα ήταν αβέβαια (Brown et al., 1982).

Αυτό το εύρημα εδραιώθηκε ως ο «κανόνας» (norm) της βιβλιογραφίας μέχρι τις αρχές της δεκαετίας του 1990. Επιπλέον, έθεσε τον θεμέλιο λίθο για την πολιτική συζήτηση τονίζοντας την ανάγκη για προστασία της απασχόλησης ως τον πρωταρχικό περιορισμό της πολιτικής του κατώτατου μισθού. Η εδραίωση αυτής της «πρώιμης συναίνεσης» (early consensus) αποδίδεται σε δύο κύριους παράγοντες. Ο πρώτος ήταν η μεθοδολογική αδυναμία των χρονοσειρών να ελέγξουν για ενδογένεια και μεροληψία από παραλείψεις μεταβλητών (Card & Krueger, 1995). Ο δεύτερος ήταν η μεροληψία δημοσίευσης (publication bias), η οποία ευνοούσε τη δημοσίευση αποτελεσμάτων που συνάδουν με τη νεοκλασική θεωρία (Doucouliagos & Stanley, 2009).

2.3. Η «νέα έρευνα» για τον κατώτατο μισθό: τα πρώτα κύματα

2.3.1. Το Πρώτο Κύμα της NMWR (1990s): σχεδιασμοί DiD και «φυσικά πειράματα»

Η αρχική ακαδημαϊκή «συναίνεση» σχετικά με τις αρνητικές επιδράσεις του κατώτατου μισθού στην απασχόληση, που είχε διαμορφωθεί μετά τη δημοσίευση των Brown, Gilroy και Kohen (1982), αμφισβητήθηκε ριζικά με τις νομοθετικές τροποποιήσεις του νόμου FLSA στα τέλη της δεκαετίας του 1980. Αυτή η εξέλιξη πυροδότησε μια νέα περίοδο έρευνας, γνωστή ως Νέα Έρευνα για τον Κατώτατο Μισθό (New Minimum Wage Research – NMWR). Η NMWR χαρακτηρίστηκε από μια στροφή προς τις μικρο-οικονομετρικές μεθόδους (micro-econometric methods) και την εφαρμογή φυσικών πειραμάτων (natural experiments) στην εμπειρική έρευνα (Ehrenberg, 1992). Αυτή η μεθοδολογική μετατόπιση αποσκοπούσε στην απομόνωση της αιτιώδους επίδρασης (causality) του κατώτατου μισθού από τις γενικές μακροοικονομικές μεταβολές. Με αυτόν τον τρόπο, τέθηκαν τα θεμέλια της αιτιώδους συμπερασματολογίας στον χώρο των Οικονομικών της Εργασίας (Card & Krueger, 1995· Neumark & Wascher, 2008· Dube & Lindner, 2024).

Η ρήξη με την «πρώιμη συναίνεση» αναδείχθηκε εμφατικά στο ειδικό τεύχος του περιοδικού *Industrial and Labour Relations Review* (*ILRR*) το 1992, με τίτλο «New Minimum Wage Research: A Symposium» (Ehrenberg, 1992). Οι τέσσερις κομβικές

μελέτες του συμποσίου παρουσίασαν αντικρουόμενα ευρήματα που υπονόμευσαν όμως, σε μεγάλο βαθμό, την κρατούσα νεοκλασική ομοφωνία. Συγκεκριμένα, οι Katz και Krueger (1992) υιοθέτησαν μια προσέγγιση μελέτης περίπτωσης (case study) στον κλάδο των ταχυφαγείων (fast-food industry) του Texas. Χρησιμοποίησαν τηλεφωνικές έρευνες σε επίπεδο καταστήματος πριν και μετά την ομοσπονδιακή αύξηση του κατώτατου μισθού το 1991. Η ανάλυσή τους, η οποία υπολόγισε τη λογαριθμική διαφορά της απασχόλησης, ανέδειξε στατιστικά σημαντικά και αξιοσημείωτα θετικά αποτελέσματα μεταξύ του κατώτατου μισθού και της απασχόλησης με τις ελαστικότητες να κυμαίνονται από 1,70 έως 2,65. Οι ερευνητές κατέληξαν ότι τα ευρήματά τους ήταν ασύμβατα με τις προβλέψεις των νεοκλασικών, ανταγωνιστικών υποδειγμάτων (Katz & Krueger, 1992).

Παρόμοια συμπεράσματα προέκυψαν από τον Card (1992a), ο οποίος αξιοποίησε μικροδεδομένα από την έρευνα Current Population Survey (CPS) για να εξετάσει τις επιδράσεις της αύξησης του κατώτατου μισθού στην Καλιφόρνια το 1988. Εφαρμόζοντας τη μέθοδο DiD, συνέκρινε τις αλλαγές στην απασχόληση των εφήβων στην Καλιφόρνια με γειτονικές περιοχές (control groups) που δεν είχαν επηρεαστεί από τις αλλαγές στον κατώτατο μισθό. Παρατήρησε ότι, παρά την αύξηση του κατώτατου μισθού, η απασχόληση των εφήβων εμφάνισε πιο έντονο ρυθμό ανάπτυξης, με υπονοούμενη ελαστικότητα περίπου 0,35. Τα ευρήματα αυτά κρίθηκαν σαφώς ασύμβατα με ένα συμβατικό νεοκλασικό μοντέλο και υποστήριξαν την ανάγκη για διερεύνηση εναλλακτικών μοντέλων, όπως αυτό του μονοψωνίου (Card, 1992a).

Επίσης, ο Card (1992b) εξέτασε τη σχέση μεταξύ της ομοσπονδιακής αύξησης του κατώτατου μισθού το 1990 και της απασχόλησης των εφήβων. Εκμεταλλευόμενος τη διακύμανση στην κατανομή των μισθών μεταξύ διαφορετικών Πολιτειών και ελέγχοντας για τις συνολικές συνθήκες της αγοράς εργασίας, διαπίστωσε ότι δεν υπάρχουν ισχυρές ενδείξεις άμεσης αρνητικής επίδρασης στην απασχόληση (Card, 1992b). Ωστόσο, η μελέτη των Neumark και Wascher (1992) αποτέλεσε την εξαίρεση στο συγκεκριμένο συμπόσιο. Βασιζόμενη σε panel data, σε επίπεδο Πολιτείας (1973-1989), ενσωμάτωσε έναν προσαρμοσμένο δείκτη Kaitz και εντόπισε μείωση της

απασχόλησης μεταξύ των νέων με ελαστικότητες από -0,1 έως -0,2 (Neumark & Wascher, 1992).

Οι προαναφερθείσες μελέτες αποτέλεσαν την αφετηρία για την επικράτηση των μικρο-οικονομετρικών τεχνικών έναντι των συγκεντρωτικών υποδειγμάτων (aggregative models). Η χρήση των «φυσικών δοκιμών» (natural experiments) και της ανάλυσης DiD επέτρεψε στους ερευνητές να απομονώσουν την αιτιώδη επίδραση του κατώτατου μισθού, συγκρίνοντας ομάδες παρέμβασης (treatment groups) με ομάδες ελέγχου (control groups). Η περαιτέρω έμφαση στη διακρατική διακύμανση (cross-state variation) οδήγησε στη χρήση πολυδιάστατων δεδομένων (panel data) σε επίπεδο πολιτείας και δεδομένων επιχειρήσεων (firm-level data), απομακρύνοντας οριστικά την έρευνα από τα υποδείγματα χρονοσειρών.

Ωστόσο, το οριστικό ορόσημο της NMWR υπήρξε η μελέτη των Card και Krueger το 1994. Η έρευνα αυτή εστίασε στην αύξηση του κατώτατου μισθού στο Νιου Τζέρσεϊ τον Απρίλιο του 1992, χρησιμοποιώντας την περιοχή της ανατολικής Πενσυλβάνιας, όπου ο κατώτατος μισθός δεν είχε αυξηθεί, ως περιοχή ελέγχου (control region). Οι ερευνητές εφάρμοσαν μια ημι-πειραματική προσέγγιση DiD, συλλέγοντας δεδομένα από 410 εστιατόρια fast-food. Η ανάλυση κατέδειξε ότι η αύξηση του κατώτατου μισθού δεν προκάλεσε απώλειες στην απασχόληση. Αντιθέτως, παρατηρήθηκε αύξηση της απασχόλησης στις επιχειρήσεις του Νιου Τζέρσεϊ που απασχολούσαν χαμηλόμισθους, σε σύγκριση με τις επιχειρήσεις υψηλότερων μισθών της ανατολικής Πενσυλβάνιας (Card & Krueger, 1994). Τα ευρήματα αυτά κρίθηκαν ασύμβατα με τις βασικές προβλέψεις των νεοκλασικών υποδειγμάτων (neoclassical models) προκαλώντας έντονη επιστημονική αντιπαράθεση μεταξύ των Card, Katz και Krueger και των Neumark και Wascher. Η διαμάχη αυτή διάρκησε χρόνια, συμβάλλοντας ωστόσο καθοριστικά στην εδραίωση των νέων μικρο-οικονομετρικών προσεγγίσεων (βλ. Card et al., 1994· Neumark & Wascher, 1994).

Παράλληλα, εκτός από τις Ηνωμένες Πολιτείες, άρχισαν να εμφανίζονται μελέτες και σε ευρωπαϊκές οικονομίες, που παρουσίαζαν παρόμοια αμφιλεγόμενα ή θετικά αποτελέσματα. Οι Machin και Manning (1994) στο Ηνωμένο Βασίλειο,

εξετάζοντας τις επιδράσεις της αποδυνάμωσης των ρυθμίσεων του κατώτατου μισθού, μέσω των Συμβουλίων Μισθών (Wages Councils), διαπίστωσαν ότι δεν υπήρχαν ενδείξεις μείωσης της απασχόλησης. Επιπλέον, αναγνώρισαν τη δυνατότητα ύπαρξης μονοψωνιακής ισχύος (monopsony power) λόγω της ύπαρξης τριβών στην αγορά εργασίας (Machin & Manning, 1994). Αντίστοιχα, οι Dolado et al. (1996) εξέτασαν τις επιπτώσεις του κατώτατου μισθού σε αρκετές ευρωπαϊκές χώρες (Γαλλία, Ολλανδία, Ηνωμένο Βασίλειο, Ισπανία), καταλήγοντας ότι ο κατώτατος μισθός δεν είχε σημαντικές επιπτώσεις στην απασχόληση (Dolado et al., 1996). Στην αντίθετη πλευρά, η Koutsogeorgopoulou (1994), διεξάγοντας μια μελέτη χρονοσειρών για την Ελλάδα, αναφορικά με την περίοδο 1962–1987, υποστήριξε ότι οι αυξήσεις στον πραγματικό ΚΜ είναι πιθανό να μειώσουν την απασχόληση μέσω της υποκατάστασης της εργασίας με κεφάλαιο. Τέλος, μια συγκεντρωτική διαχρονική μελέτη πολυδιάστατων δεδομένων (aggregate panel study) του OECD (1998) σε εννέα χώρες, ενώ βρήκε αρνητικές επιδράσεις στην απασχόληση των εφήβων (ελαστικότητες από -0,07 έως -0,41), αναγνώρισε ότι οι συνολικές εκτιμώμενες επιδράσεις ήταν σχετικά ασήμαντες σε σύγκριση με άλλους παράγοντες που επηρεάζουν την απασχόληση (OECD, 1998).

Συνολικά, το πρώτο κύμα της NMWR σηματοδότησε τη μετάβαση από την απλή θεωρητική πρόβλεψη στην αυστηρή, αιτιώδη εμπειρική τεκμηρίωση, αλλάζοντας οριστικά τον επιστημονικό και τον κοινωνικό διάλογο γύρω από την πολιτική του κατώτατου μισθού.

2.3.2. Το Δεύτερο Κύμα: εδραίωση, σύγκρουση και μετα-αναλύσεις (2000-μέσα 2010)

Το Δεύτερο Κύμα της NMWR, το οποίο εκτείνεται περίπου από τις αρχές της δεκαετίας του 2000 έως τα μέσα του 2010, θεμελιώθηκε πάνω στις μεθοδολογικές καινοτομίες που μετουσιώθηκαν στο έργο των Card και Krueger (1994). Η έρευνα επικεντρώθηκε στην επίλυση της εμπειρικής σύγκρουσης που είχε αναδυθεί κατά το πρώτο κύμα, καθώς και στη συστηματικότερη διερεύνηση των διανεμητικών επιπτώσεων του κατώτατου μισθού (distributive effects).

Η περίοδος αυτή διακρίθηκε για τον πλουραλισμό των μεθοδολογικών προσεγγίσεων, με κύρια χρήση των πολυδιάστατων δεδομένων (panel data) και την προσθήκη των ατομικών δεδομένων (individual-level data). Επιπλέον, δόθηκε έμφαση στον εντοπισμό της ετερογένειας των επιπτώσεων του κατώτατου μισθού (heterogeneity) σε συγκεκριμένες ομάδες στόχους (π.χ., οι νέοι, οι γυναίκες και οι μετανάστες) καθώς και σε συγκεκριμένους κλάδους (όπως τα ταχυφαγεία και το λιανικό εμπόριο). Παρόλο που η εστίαση της έρευνας παρέμεινε κυρίως στις Ηνωμένες Πολιτείες, άρχισε να αναπτύσσεται ένα σημαντικό σώμα μελετών και για την Ευρώπη, ιδίως μετά τη θέσπιση του Εθνικού Κατώτατου Μισθού (National Minimum Wage – NMW) στο Ηνωμένο Βασίλειο το 1999. Επίσης, ένα βασικό μεθοδολογικό ζήτημα που αναδύθηκε ήταν η ανάγκη εξέτασης των επιπτώσεων του κατώτατου μισθού όχι μόνο στη συνολική απασχόληση (total employment), αλλά και στις ώρες απασχόλησης. Η μελέτη της Zavodny (2000) ήταν από τις πρώτες που ανέδειξαν συστηματικά τις ώρες απασχόλησης ως βασικό μέτρο προσαρμογής (adjustment measure) των επιχειρήσεων.

Παρά την ευρεία υιοθέτηση ημι-πειραματικών τεχνικών ανάλυσης (quasi-experimental analysis) που στόχευαν στην ενίσχυση της αιτιώδους συμπερασματολογίας, τα εμπειρικά ευρήματα παρέμειναν αντιφατικά και διφορούμενα. Από τη μια πλευρά, μελέτες που εντάσσονταν στο μη συμβατικό πλαίσιο ανάλυσης, όπως αυτές των Dube, Lester & Reich (2010) και Allegretto, Dube & Reich (2009, 2011), διαπίστωσαν μηδενικές ή θετικές επιδράσεις στην απασχόληση των εφήβων και σε κλάδους όπως τα ταχυφαγεία. Οι μελέτες αυτές υποστήριξαν την ισχύ των μονοψωνιακών μοντέλων, όπου οι αυξήσεις του κατώτατου μισθού μπορούν να αυξήσουν την απασχόληση μέσω της μείωσης του ποσοστού των αποχωρήσεων (turnover rate) (Dube et al., 2010· Dube et al., 2016). Ενδεικτικά, η Giuliano (2013), χρησιμοποιώντας δεδομένα προσωπικού (personnel data) από μεγάλη αλυσίδα λιανικού εμπορίου στις Ηνωμένες Πολιτείες, βρήκε ότι οι αυξήσεις του κατώτατου μισθού οδήγησαν σε σημαντική αύξηση της σχετικής απασχόλησης των εφήβων σε αγορές με υψηλότερους αρχικούς μισθούς. Το εύρημα αυτό κρίθηκε συμβατό με μη ανταγωνιστικά μοντέλα της αγοράς εργασίας (Giuliano, 2013).

Από την άλλη πλευρά, έρευνες που εντάσσονται στο νεοκλασικό υπόδειγμα διατήρησαν την τάση να εντοπίζουν αρνητικές επιδράσεις στην απασχόληση, ιδιαίτερα στις νεότερες ηλικιακές ομάδες. Ενδεικτική είναι η συστηματική ανασκόπηση των Neumark και Wascher (2007), οι οποίοι, εξετάζοντας τα ευρήματα της NMWR, υποστήριξαν ότι η πλειονότητα των πλέον αξιόπιστων μελετών εξακολουθεί να υποδεικνύει αρνητικές επιπτώσεις στην απασχόληση των χαμηλόμισθων εργαζομένων (Neumark & Wascher, 2007). Διεθνείς έρευνες επίσης εντόπισαν αρνητικές επιδράσεις. Για παράδειγμα, οι Kramarz και Philippon (2001) στη Γαλλία διαπίστωσαν ότι η αύξηση στο μισθολογικό κόστος που προκαλεί ο κατώτατος μισθός ενισχύει την πιθανότητα μετάβασης από την απασχόληση στην ανεργία. Παρομοίως, οι Campolieti et al. (2005) στον Καναδά βρήκαν αρνητική επίδραση στην πιθανότητα διατήρησης της απασχόλησης (Campolieti et al., 2005). Ακόμη και στο Ηνωμένο Βασίλειο, έρευνες όπως των Machin, Manning και Rahman (2003) εντόπισαν μέτριες αρνητικές επιδράσεις στις ώρες απασχόλησης σε κλάδους όπου ο Εθνικός Κατώτατος Μισθός (NMW) είχε ισχυρή δεσμευτική επίδραση (strong binding effect), όπως στον τομέα της φροντίδας κατ' οίκον (Machin et al., 2003).

Ο πλουραλισμός των αντιφατικών ευρημάτων οδήγησε στη διεξαγωγή μετα-αναλύσεων (meta-analyses). Αυτές οι αναλύσεις επιχείρησαν να παράσχουν μια συνεκτική και αδιάβλητη εκτίμηση της ελαστικότητας απασχόλησης, διορθώνοντας ενδεχόμενη μεροληψία δημοσίευσης (publication bias).Οι Doucouliagos και Stanley (2009) ανέλυσαν 64 μελέτες στις Ηνωμένες Πολιτείες (1960–2007) για την απασχόληση των εφήβων, εντοπίζοντας ισχυρή μεροληψία δημοσίευσης ερευνών που εντόπιζαν αρνητικές επιπτώσεις του κατώτατου μισθού. Μετά τη διόρθωση, η σταθμισμένη μέση ελαστικότητα εκτιμήθηκε στο -0,01, καταλήγοντας ότι η αρνητική επίδραση ήταν, πρακτικά, μη σημαντική (Doucouliagos & Stanley, 2009).

Παρόμοια συμπεράσματα προέκυψαν από τη μετα-ανάλυση των De Linde Leonard, Stanley και Doucouliagos (2014) για 16 μελέτες στο Ηνωμένο Βασίλειο. Οι ερευνητές κατέληξαν επίσης σε μετα-εκτιμώμενη ελαστικότητα -0,01, η οποία κρίθηκε στατιστικά μη σημαντική, αν και διατήρησαν μία επιφύλαξη για τον κλάδο της φροντίδας κατ' οίκον (De Linde Leonard et al., 2014). Τέλος, οι Belman και Wolfson (2014), διεξάγοντας μια ολοκληρωμένη μετα-ανάλυση των πρόσφατων μελετών της

NMWR, εκτίμησαν τις ελαστικότητες της απασχόλησης μεταξύ -0,050 και -0,034 (μετά τη διόρθωση). Επιπλέον, διαπίστωσαν ότι τα ευρήματα για τις Ηνωμένες Πολιτείες ήταν πιο ευνοϊκά, υποδεικνύοντας ελάχιστη μείωση στην απασχόληση (Belman & Wolfson, 2014).

Η συμπερασματική κατάληξη από το Δεύτερο Κύμα της NMWR και των μετα-αναλύσεων της περιόδου ήταν ότι η επίδραση του κατώτατου μισθού στην απασχόληση είναι πολύ μικρή και στατιστικά μη σημαντική για εύλογα επίπεδα ΚΜ. Αυτή η εμπειρική επικράτηση της μηδενικής ελαστικότητας δικαίωσε τα μη συμβατικά οικονομικά μοντέλα, επιτρέποντας την περαιτέρω μετατόπιση της έρευνας προς τη διερεύνηση των διανεμητικών επιπτώσεων (distributive effects), των επιπτώσεων στην ανισότητα και των μηχανισμών προσαρμογής των επιχειρήσεων (firm adjustment mechanisms).

2.4. Η μεθοδολογική επανάσταση μετά το 2015: εμπειρική συναίνεση και ανατροπή του ορθόδοξου δόγματος

Το Τρίτο Κύμα της έρευνας για τον κατώτατο μισθό, το οποίο αναπτύχθηκε δυναμικά από τα μέσα της δεκαετίας του 2010 και εξής, σηματοδοτεί την οριστική μεθοδολογική ωρίμανση της σχετικής βιβλιογραφίας. Αυτή η περίοδος χαρακτηρίζεται από παραδειγματική μετατόπιση των ερευνητικών ερωτημάτων. Συγκεκριμένα, η έρευνα μετακινήθηκε από το ερώτημα της καθαρής απώλειας θέσεων εργασίας στη συστηματική διερεύνηση του τρόπου προσαρμογής της αγοράς εργασίας και των ομάδων των εργαζομένων που επωφελούνται. Αυτή η προσέγγιση ενίσχυσε εμπειρικά την αντίληψη ότι ο κατώτατος μισθός έχει πρωταρχικά διανεμητικό ρόλο (Dube, 2019a, 2019b), θέση που ιστορικά υποστηρίχθηκε από τους θεσμικούς και τους μετα-κεϊνσιανούς οικονομολόγους.

Η θεμελιώδης διαφορά αυτής της περιόδου έγκειται στην αξιοποίηση εξελιγμένων μικρο-οικονομετρικών εργαλείων (sophisticated micro-econometric tools). Αυτά επιτρέπουν ισχυρότερη αιτιώδη ταυτοποίηση, επιδιώκοντας την αντιμετώπιση των κριτικών περί μεροληψίας που αποδιδόταν στην ετερογένεια και τις αποκλίνουσες προ-τάσεις (diverging pre-trends) των προηγούμενων κυμάτων

(Allegretto et al., 2017). Η μεθοδολογική επανάσταση του Τρίτου Κύματος βασίστηκε σε μια σειρά καινοτομιών που ενίσχυσαν την αξιοπιστία του αντιπαραδειγματικού σεναρίου (counterfactual scenario).

Πρώτον, παρατηρήθηκε η επικράτηση των βελτιωμένων μοντέλων DiD. Χαρακτηριστική ήταν η ευρεία χρήση του σχεδιασμού μοντέλων DiD με γειτονικές κομητείες (contiguous-county DiD design), όπως χρησιμοποιήθηκε συστηματικά από τους Dube et al. (2016). Αυτή η τεχνική επιτρέπει την οριοθέτηση (τοπικοποίηση) της σύγκρισης σε περιοχές με παρόμοια οικονομικά και θεσμικά χαρακτηριστικά, ώστε να επιτυγχάνεται ο αποτελεσματικότερος έλεγχος της ετερογένειας μεταξύ των τοπικών αγορών (Dube et al., 2010). Επιπλέον, η συνδυασμένη χρήση συσσωρευμένων μελετών γεγονότος (stacked event-studies) ενισχύει τη δυναμική ανάλυση των αποτελεσμάτων πριν και μετά την εφαρμογή των πολιτικών ΚΜ. Αυτή η τεχνική επικυρώνει, ουσιαστικά, την απουσία προϋπαρχουσών αποκλίσεων (Pre-Trends), η οποία αποτελεί κρίσιμη προϋπόθεση για την εγκυρότητα της μεθόδου DiD (Cengiz et al., 2019).

Δεύτερον, η ανάπτυξη του Κατανεμητικού Εκτιμητή (Distributional Estimator), τον οποίο αξιοποίησαν οι Cengiz et al. (2019), αποτέλεσε σημαντική μεθοδολογική πρόοδο. Αυτό το εργαλείο επιτρέπει τη χαρτογράφηση των αλλαγών στην κατανομή των θέσεων εργασίας σε κάθε μισθολογικό ποσοστημόριο (wage percentile), αντί της εξέτασης μόνο των μέσων όρων απασχόλησης. Τρίτον, η αξιοποίηση διοικητικών μικροδεδομένων εργοδοτών–εργαζομένων (Employer–Employee Microdata) επέτρεψε τη διερεύνηση των μηχανισμών προσαρμογής σε επίπεδο ροών απασχόλησης (employment flows) και κύκλου εργασιών (turnover), καθώς και της εξόδου/εισόδου των επιχειρήσεων από την αγορά εργασίας (Jardim et al., 2022· Luca & Luca, 2017).

Οι Cengiz et al. (2019) χρησιμοποίησαν Distributional Estimator για να διερευνήσουν 138 αυξήσεις ΚΜ στις Ηνωμένες Πολιτείες διαπιστώνοντας ότι η καθαρή απώλεια απασχόλησης ήταν περίπου μηδενική (≈0). Αυτό συνέβη διότι οι θέσεις εργασίας που χάθηκαν κάτω από το επίπεδο του νέου ΚΜ αντισταθμίστηκαν πλήρως από τη δημιουργία ή τη μετακίνηση θέσεων σε επίπεδα μισθών λίγο πάνω

από το νέο κατώφλι (Cengiz et al., 2019). Αντίστοιχα, οι Dube et al. (2016), χρησιμοποιώντας Contiguous-County DiD δεν διαπίστωσαν καμιά μείωση στις θέσεις απασχόλησης. Παρατήρησαν, ωστόσο, μείωση του κύκλου εργασιών με τη μείωση των ροών αποχωρήσεων/προσλήψεων (Dube et al., 2016).

Συμπερασματικά, η ισχυρή εμπειρική συναίνεση που περιγράφεται πιο πάνω οδηγεί στη δικαίωση των μη συμβατικών οικονομικών προσεγγίσεων που υποστηρίζουν ότι οι επιχειρήσεις διαθέτουν ισχύ καθορισμού των μισθών (wage setting power) στην αγορά εργασίας. Συνεπώς, σε ένα πλαίσιο άνισης διαπραγματευτικής ισχύος, ο κατώτατος μισθός μπορεί να αντισταθμίσει τη μισθολογική υστέρηση (underpayment) (Manning, 2021a, 2021b).

Τέλος, η εμπειρική επιβεβαίωση της απουσίας σημαντικής μείωσης της απασχόλησης, καθώς και τα προηγμένα μεθοδολογικά εργαλεία ώθησαν τους ερευνητές να διερευνήσουν συστηματικά τους πολλαπλούς διαύλους προσαρμογής (multiple adjustment channels) των επιχειρήσεων στις αυξήσεις του κατώτατου μισθού. Αυτοί οι μηχανισμοί περιλαμβάνουν τρεις κύριες οδούς. Πρώτον, τη μείωση του κόστους πρόσληψης και εκπαίδευσης λόγω του μειωμένου κύκλου εργασιών. Το φαινόμενο αυτό, όπου οι εργαζόμενοι τείνουν να διατηρούν περισσότερο τις θέσεις τους λόγω του υψηλότερου μισθού, τεκμηριώνεται από μελέτες όπως των Dube et al. (2016) στις Ηνωμένες Πολιτείες και των Hyslop & Stillman (2007) στη Νέα Ζηλανδία. Δεύτερον, τη μετακύλιση του αυξημένου μισθολογικού κόστους στις τιμές (Price Pass-Through). Οι Harasztosi και Lindner (2019) στην Ουγγαρία, καθώς και οι Aaronson et al. (2008) και Fougère et al. (2008) στη Γαλλία, επιβεβαίωσαν ότι ένα σημαντικό μέρος του κόστους μεταφέρεται στους καταναλωτές μέσω των τιμών. Τρίτον, την ενίσχυση της παραγωγικότητας και την ανακατανομή. Μελέτες στη Γερμανία, όπως των Dustmann et al. (2022), έδειξαν ότι ο κατώτατος μισθός οδηγεί σε αύξηση της παραγωγικότητας και ανακατανομή εργαζομένων προς πιο αποδοτικές επιχειρήσεις. Συνοψίζοντας, η πολυπλοκότητα αυτών των διαύλων προσαρμογής επιβεβαιώνει ότι οι ρεαλιστικές αγορές εργασίας χαρακτηρίζονται από πλουραλισμό και τμηματοποίηση (segmentation). Η τελική επίδραση του κατώτατου μισθού —τόσο στην απασχόληση όσο και στην καθαρή διανεμητική ωφέλεια— εξαρτάται πλέον

άμεσα από τον βαθμό ισχύος κάθε επιχείρησης και τη δυνατότητα μετακύλισης του κόστους (Dube, 2019a, 2019b).

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3

Κατώτατος μισθός, ανισότητα και φτώχεια

Εισαγωγή

Η παρούσα ενότητα αποσκοπεί στην παροχή μιας συστηματικής ανασκόπησης της εμπειρικής βιβλιογραφίας σχετικά με τις διανεμητικές επιπτώσεις (distributive effects) του κατώτατου μισθού, η οποία αναδύθηκε πρωτίστως από τα μέσα της δεκαετίας του 1990. Ενώ η προηγούμενη ανάλυση επικεντρώθηκε κατά κύριο λόγο στις εμπειρικές διερευνήσεις των επιπτώσεων του κατώτατου μισθού στην απασχόληση, οι οποίες αποτέλεσαν το κύριο επιχείρημα κατά της πολιτικής και κυριάρχησαν στο ερευνητικό ενδιαφέρον μέχρι το πρώτο κύμα της NMWR, η σύγχρονη εμπειρική έρευνα έχει καταδείξει σαφώς ότι αυτές οι αρνητικές επιδράσεις είναι επιστημονικά αβέβαιες.

Εφόσον οι δυνητικές αρνητικές επιδράσεις στην απασχόληση εξισορροπούνται (offset), οι δυνητικές θετικές επιδράσεις στη φτώχεια και την ανισότητα (τόσο την εισοδηματική όσο και τη μισθολογική) αναδεικνύονται ως το πρωταρχικό επιχείρημα υπέρ της εφαρμογής του μέτρου. Οι υποστηρικτές του κατώτατου μισθού, ιδίως εκείνοι που προσεγγίζουν το ζήτημα από τη σκοπιά των μη συμβατικών οικονομικών προσεγγίσεων, τονίζουν ότιο κατώτατος μισθός μπορεί να λειτουργήσει ως ουσιώδες εργαλείο πολιτικής για την αναδιανομή του εισοδήματος και τη μείωση της φτώχειας. Με αυτόν τον τρόπο, μπορεί να βελτιώσει το βιοτικό επίπεδο των χαμηλόμισθων, να άρει τη φτώχεια των εργαζομένων (in-work poverty) και να περιορίσει την εξάρτηση από κυβερνητικά προγράμματα βοήθειας. Επιπλέον, οι υποστηρικτές του θεσμού υπογραμμίζουν τα δυνητικά θετικά δευτερογενή αποτελέσματα διάχυσης (spillover effects), τα οποία συμβάλλουν σε μια πιο δίκαιη κατανομή των μισθών και του εισοδήματος εντός της οικονομίας (Dube, 2019a).

Η παρούσα ανασκόπηση αναπτύσσεται γύρω από διακριτές διαστάσεις, όπως οι επιπτώσεις του κατώτατου μισθού στη μισθολογική κατανομή, η ύπαρξη spillover

effects, οι επιπτώσεις στα συνολικά κέρδη/αποδοχές (earnings), οι αναδιανεμητικές επιδράσεις σε επίπεδο οικογενειακού εισοδήματος (family income) και ο αντίκτυπος στη φτώχεια. Σε ένα θεμελιώδες επίπεδο κατανόησης, η σχέση μεταξύ του κατώτατου μισθού και της κατανομής μισθών, κερδών και εισοδήματος είναι ευθεία: οι εργαζόμενοι που λαμβάνουν τον κατώτατο μισθό θα δουν μια αύξηση στους μισθούς τους. Με την παραδοχή ότι η αύξηση του κατώτατου μισθού δεν οδηγεί σε απώλεια απασχόλησης ή μείωση των ωρών εργασίας, αυτή η αύξηση θα ενισχύσει τα συνολικά τους κέρδη/αποδοχές (earnings) και, κατ' επέκταση, θα επηρεάσει θετικά τα οικογενειακά τους εισοδήματα (Belman & Wolfson, 2014).

Ωστόσο, οι επιδράσεις του κατώτατου μισθού τόσο στη μισθολογική όσο και στην εισοδηματική κατανομή είναι πολυσύνθετες, καθώς εξαρτώνται κρίσιμα από τρεις παράγοντες: α) τον αριθμό των εργαζομένων που επηρεάζονται από τη θέσπιση ή την αύξηση του κατώτατου μισθού, β) το μέγεθος της μισθολογικής αύξησης και γ) τη σύνθεση των νοικοκυριών (household composition) (Filauro et al., 2023). Οι δύο πρώτες πτυχές αφορούν κυρίως τον αντίκτυπο του κατώτατου μισθού στη μισθολογική κατανομή και τον μετριασμό της μισθολογικής διασποράς (wage disparity). Η τελευταία πτυχή εμβαθύνει κυρίως στις επιπτώσεις του κατώτατου μισθού στον περιορισμό της συνολικής εισοδηματικής ανισότητας σε επίπεδο νοικοκυριών.

3.1. Επιπτώσεις στη μισθολογική ανισότητα

Η αντιμετώπιση της ανισότητας συνιστά τον πρωταρχικό σκοπό της θέσπισης του κατώτατου μισθού, ωστόσο οι δυνητικές αναδιανεμητικές συνέπειες του κατώτατου μισθού δεν έχουν απασχολήσει τη βιβλιογραφία στον ίδιο βαθμό με τις επιδράσεις στην απασχόληση. Σε θεωρητικό επίπεδο, ο Freeman (1996) υπήρξε πρωτοπόρος στην ανάλυση των τριών θεμελιωδών μηχανισμών, μέσω των οποίων ο κατώτατος μισθός μπορεί να επηρεάσει την αναδιανομή των μισθών.

Ο πρώτος από αυτούς τους μηχανισμούς σχετίζεται με τις δυνητικές αρνητικές επιδράσεις στην απασχόληση, οι οποίες, σύμφωνα με τη συμβατική οικονομική θεωρία, είναι πιθανότερο να είναι δυσμενείς παρά ευνοϊκές για τη μείωση της

ανισότητας, αν και ο Freeman (1996) υπογράμμισε τα διφορούμενα ευρήματα της εμπειρικής έρευνας. Ο δεύτερος μηχανισμός επικεντρώνεται στη συμπεριφορά των καταναλωτών και στη μετακύλιση του κόστους στις τιμές (price pass-through). Υπό αυτό το πρίσμα, ένας υψηλότερος ΚΜ αυξάνει το κόστος παραγωγής, οδηγώντας σε άνοδο των τιμών των αγαθών και των υπηρεσιών που παρέχονται από χαμηλόμισθους εργαζομένους. Συνεπώς, ενώ οι χαμηλόμισθοι εργαζόμενοι βλέπουν τα κέρδη τους να αυξάνονται, άλλοι βιώνουν μειωμένη αγοραστική δύναμη, με αποτέλεσμα τη διατάραξη της οικονομικής ισορροπίας.

Τέλος, ο τρίτος μηχανισμός περιγράφει τον διανεμητικό δίαυλο μέσω του οποίουο κατώτατος μισθός επηρεάζει τους ιδιοκτήτες κεφαλαίου και τους μετόχους της επιχείρησης. Η αύξηση του μισθολογικού κόστους για τις εταιρείες που απασχολούν εργαζομένους στο ύψος του κατώτατου μισθού, όταν δεν μετακυλίεται πλήρως στους καταναλωτές ή δεν αντισταθμίζεται από μείωση της απασχόλησης, μειώνει άμεσα τα εταιρικά κέρδη. Κατά συνέπεια, η αναδιανεμητική επίδραση πραγματοποιεί μια μεταφορά οικονομικής ισχύος από τους μετόχους, τους ιδιοκτήτες ή τα ανώτερα στελέχη της επιχείρησης (τους «υψηλότερου επιπέδου stakeholders») προς τους χαμηλόμισθους εργαζομένους. Ο μηχανισμός αυτός, λοιπόν, περιγράφει μια μεταφορά οικονομικής ισχύος από το κεφάλαιο προς την εργασία (Freeman, 1996).

Σε εμπειρικό επίπεδο, η σχέση μεταξύ του κατώτατου μισθού και της ανισότητας εξετάζεται συνήθως μέσω δύο πρισμάτων: της σύνδεσης του κατώτατου μισθού με τη μισθολογική ανισότητα (wage inequality) και τη σύνδεσή του με την ευρύτερη εισοδηματική ανισότητα των νοικοκυριών (household income inequality). Η κρίσιμη συγκυρία που ευνόησε την ανάπτυξη της σχετικής εμπειρικής έρευνας στις Ηνωμένες Πολιτείες ήταν η ραγδαία κλιμάκωση της ανισότητας τη δεκαετία του 1980. Παρόλο που οι αρχικές μελέτες απέδιδαν αυτή την κλιμάκωση κυρίως σε παράγοντες που αφορούσαν μετατοπίσεις στη ζήτηση εργασίας (όπως η αυξημένη ζήτηση για πιο εξειδικευμένο προσωπικό), από τα μέσα της δεκαετίας του 1990, δύο σημαντικές μελέτες υπέδειξαν τις θεσμικές αλλαγές ως το κύριο αίτιο της αυξανόμενης ανισότητας κατά τη συγκεκριμένη χρονική περίοδο: οι μελέτες των DiNardo, Fortin

και Lemieux (1996) και του Lee (1999) (Neumark & Wascher, 2008· Belman & Wolfson, 2014).

Οι DiNardo et al. (1996) διερεύνησαν τη σύνθετη σχέση μεταξύ των θεσμών της αγοράς εργασίας και της μισθολογικής ανισότητας (wage inequality) για την περίοδο από το 1973 έως το 1992 στις ΗΠΑ. Η ανάλυσή τους υπήρξε καθοριστική, καθώς υπογράμμισε ότι οι μειώσεις στο ύψος του πραγματικού ΚΜ είχαν σημαντική συνεισφορά στην κλιμάκωση των μισθολογικών διαφορών. Συγκεκριμένα, οι μειώσεις αυτές συνδέθηκαν με μια κατά προσέγγιση αύξηση της μισθολογικής απόκλισης κατά 25% στους άνδρες εργαζομένους, ενώ η αύξηση ήταν πιο έντονη στις γυναίκες, φτάνοντας σχεδόν στο 33%. Τα ευρήματα ανέδειξαν, επίσης, τον ετερογενή αντίκτυπο του κατώτατου μισθού σε διάφορα σημεία της μισθολογικής κατανομής καθώς και σε διάφορα επίπεδα εκπαίδευσης (DiNardo et al., 1996).

Στο ίδιο πλαίσιο, ο Lee (1999) κατέληξε σε παρόμοια πορίσματα. Η έρευνά του εξέτασε τη σύνθετη σχέση μεταξύ της μείωσης της πραγματικής αξίας του ομοσπονδιακού ΚΜ και της μισθολογικής ανισότητας, αξιοποιώντας μια περιφερειακή μεθοδολογία (περιφερειακή διακύμανση του ομοσπονδιακού ΚΜ) για την απομόνωση του ειδικού αποτελέσματος του κατώτατου μισθού. Η ανάλυση αποκάλυψε μια ισχυρή συσχέτιση μεταξύ της υποχώρησης του κατώτατου μισθού και της διεύρυνσης της μισθολογικής ανισότητας, φαινόμενο που ήταν ιδιαίτερα έκδηλο στις γυναίκες, κυρίως στο κατώτερο άκρο της μισθολογικής κατανομής. Επιπρόσθετα, τα αποτελέσματα του Lee (1999) τόνισαν τη μεγάλη επίδραση του κατώτατου μισθού στη συνολική ανισότητα κερδών (earnings inequality) των εργαζομένων. Η υποχώρηση της σχετικής αξίας του, έναντι των κρατικών μέσων και διάμεσων μισθών, μπορούσε να εξηγήσει ένα σημαντικό τμήμα της παρατηρούμενης αύξησης της ανισότητας κερδών σε διάφορα σημεία της κατανομής, με την επίδραση αυτή να είναι ξανά εντονότερη στις γυναίκες. Οι επιδράσεις αυτές έδειξαν, μάλιστα, ένα δευτερογενές αποτέλεσμα διάχυσης (spillover effect) πέραν του άμεσου αποτελέσματος στο ύψος του κατώτατου μισθού, επηρεάζοντας τη μισθολογική κατανομή των γυναικών μέχρι και το τρίτο δεκατημόριο. Συνολικά, η ποσοτική ανάλυση του Lee έδειξε ότι μια αύξηση 10% της σχετικής ισχύος του κατώτατου μισθού, η οποία εκφράζεται ως η αναλογία του κατώτατου μισθού προς τη διάμεση

ή τη μέση αμοιβή των εργαζομένων στην αγορά, σχετίζεται με μια σαφή μείωση της μισθολογικής ανισότητας και για τα δύο φύλα (Lee, 1999).

Οι Belman και Wolfson (2014), διεξάγοντας μια συστηματική ανασκόπηση οκτώ εμπειρικών μελετών, κατέληξαν στο συμπέρασμα ότι μια αύξηση του κατώτατου μισθού μπορεί, πράγματι, να μετριάσει τη μισθολογική ανισότητα, επηρεάζοντας ευνοϊκά τους εργαζομένους στα χαμηλότερα μισθολογικά στρώματα. Ωστόσο, τόνισαν ότι οι εμπειρικές μελέτες παρουσιάζουν διαφορές (αποκλίσεις) όσον αφορά το μέγεθος αυτής της θετικής επίδρασης, ενώ η ανάλυσή τους υποδεικνύει μια μεγαλύτερη θετική επίδραση στις γυναίκες.

Οι Autor et al. (2016), αξιοποιώντας βοηθητικές μεταβλητές στην ανάλυσή τους, προχώρησαν στην εκτίμηση μιας μη γραμμικής (τετραγωνικής) σχέσης μεταξύ της σχετικής δεσμευτικότητας του κατώτατου μισθού (bite) και της μισθολογικής ανισότητας. Τα αποτελέσματα έδειξαν ότι οι υψηλότεροι ΚΜ συμπιέζουν την ανισότητα κυρίως στο κάτω άκρο της κατανομής, με φθίνουσες οριακές επιδράσεις καθώς η δεσμευτικότητα αυξάνεται (Blau et al., 2023). Αυτή η μη γραμμική τεκμηρίωση υποδηλώνει ότι οι μέτριες αυξήσεις στον κατώτατο μισθό τείνουν να μειώνουν την ανισότητα, ενώ οι πολύ μεγάλες αυξήσεις επιφέρουν μικρότερες πρόσθετες μειώσεις. Το εύρημα αυτό τονίζει την ανάγκη να αποφεύγεται η γενική εξαγωγή συμπερασμάτων πέρα από το παρατηρούμενο εύρος πολιτικής (Litwin, 2015).

Σε μια πρόσφατη και ιδιαίτερα επιδραστική εμπειρική μελέτη, οι Cengiz et al. (2019) εξέτασαν τις επιπτώσεις από 138 αυξήσεις του κατώτατου μισθού στις Ηνωμένες Πολιτείες κατά την περίοδο 1979–2016. Για τον σκοπό αυτό, χρησιμοποίησαν μια ολοκληρωμένη ανάλυση τύπου «μελέτης γεγονότος» (event study) – μια μεθοδολογία που εξετάζει τη δυναμική των μισθών πριν και έπειτα από κάθε εφαρμογή της πολιτικής. Παράλληλα, αξιοποίησαν την προσέγγιση συσσώρευσης (bunching approach). Η προσέγγιση αυτή είναι κρίσιμη, καθώς εκτιμά την επίδραση του κατώτατου μισθού παρατηρώντας πώς οι μισθοί συσσωρεύονται ακριβώς πάνω από το νέο νόμιμο όριο, παρέχοντας ακριβή εκτίμηση της επίδρασης του κατώτατου μισθού στην κατανομή μισθών. Οι συγγραφείς διαπίστωσαν ότι μια

μέτρια αύξηση του κατώτατου μισθού οδηγεί σε σημαντική αύξηση των μέσων μισθών των εργαζομένων που επηρεάζονται περισσότερο, της τάξεως του 7%. Επιπλέον, εντόπισαν spillover effects. Αυτά τα αποτελέσματα, τα οποία αναφέρονται στην αύξηση των μισθών εργαζομένων που αμείβονται πάνω από τον κατώτατο μισθό, αντιπροσώπευαν περίπου το 40% της συνολικής αύξησης μισθού.

Οι Fortin et al. (2021) διενήργησαν μια εμπεριστατωμένη εμπειρική μελέτη με στόχο να ποσοτικοποιήσουν τον ρόλο των θεσμικών παραγόντων στη διαμόρφωση της μισθολογικής ανισότητας στις Ηνωμένες Πολιτείες. Για τον σκοπό αυτό, χρησιμοποίησαν μια εξελιγμένη οικονομετρική μέθοδο παλινδρόμησης της μισθολογικής κατανομής (Distribution Regression Approach) που τους επέτρεψε την αποσύνθεση των συνολικών μεταβολών πάνω στην κατανομή των μισθών. Συγκεκριμένα, εστίασαν στη μέτρηση της συμβολής των Επιδράσεων Διάχυσης (spillover effects) του κατώτατου μισθού και των Επιδράσεων Απειλής από Συνδικαλιστικές Οργανώσεις (Union Threat Effects). Ο δεύτερος όρος αναφέρεται στην προληπτική αύξηση των μισθών από εργοδότες σε χώρους εργασίας χωρίς συνδικαλιστική οργάνωση. Η ενέργεια αυτή αποσκοπεί στην αποτροπή της ένταξης των εργαζομένων τους σε συνδικάτα και στην αποφυγή των υψηλότερων μισθολογικών απαιτήσεων που συνεπάγονται οι συλλογικές συμβάσεις. Τα ευρήματα ανέδειξαν την καθοριστική σημασία αυτών των έμμεσων επιδράσεων. Διαπίστωσαν ότι η μείωση της πραγματικής αξίας του κατώτατου μισθού συνέβαλε σημαντικά στην αύξηση της μισθολογικής ανισότητας, ιδίως στο κατώτερο άκρο της κατανομής. Τα spillover effects μεγέθυναν αυτόν τον αντίκτυπο εξηγώντας περίπου τα δύο τρίτα της παρατηρούμενης αύξησης της μισθολογικής ανισότητας στο κατώτερο άκρο της κατανομής αποκλειστικά για τις γυναίκες (Fortin et al., 2021).

Αναμφισβήτητα, η συσχέτιση μεταξύ του κατώτατου μισθού και της ανισότητας εκτείνεται και πέρα από τις Ηνωμένες Πολιτείες. Τα τελευταία χρόνια, το ενδιαφέρον της ακαδημαϊκής κοινότητας εστιάζει πλέον στις ευρωπαϊκές χώρες, ιδίως μετά την πρόσφατη υιοθέτηση ή την ουσιαστική αναβάθμιση των εθνικών πολιτικών για τον κατώτατο μισθό (π.χ. η θεσμοθέτηση ΚΜ στη Γερμανία το 2015). Στο πλαίσιο της Ευρωπαϊκής Ένωσης, όπου η νομοθεσία για τον κατώτατο μισθό εφαρμόζεται σε εθνικό επίπεδο, οι ερευνητές χρησιμοποιούν κυρίως δύο

μεθοδολογικές προσεγγίσεις: την Προσέγγιση Εκτιμητή Συσσώρευσης (Bunching Estimator Approach), η οποία είναι παρόμοια με αυτή των Cengiz et al. (2019) και εκτιμά την επίδραση του κατώτατου μισθού παρατηρώντας τη συσσώρευση μισθών ακριβώς πάνω από το νέο όριο, και την Προσέγγιση Εκτιμητή Έντασης Θεραπείας (Treatment Intensity Estimator Approach), η οποία είναι παρόμοια με αυτή που εφαρμόζουν οι Harasztosi και Lindner (2019). Αυτή η μέθοδος επικεντρώνεται στην ετερογενή ανταπόκριση των επιχειρήσεων (ή κλάδων)[7] βάσει της διαφορετικής έκθεσής τους στην αύξηση του κατώτατου μισθού (Grossmann, 2021).

Η μελέτη του ΟΟΣΑ (OECD, 1998) αποτέλεσε ένα από τα πιο πρώιμα έργα που συνόψισαν τα σχετικά εμπειρικά αποτελέσματα σε χώρες πέραν των Ηνωμένων Πολιτειών. Η έρευνα διαπίστωσε ότιο κατώτατος μισθός οδηγεί σε μείωση του ποσοστού του εργατικού δυναμικού που αμείβεται κάτω από το θεσμοθετημένο κατώφλι. Επιπλέον, δημιουργεί μια «κορυφή» (peak) στη μισθολογική κατανομή, υποδεικνύοντας σαφή συμπίεση της μισθολογικής ανισότητας. Επιπρόσθετα, η έκθεση τόνισε τον θετικό ρόλο του κατώτατου μισθού στη μείωση των μισθολογικών ανισοτήτων μεταξύ διαφορετικών δημογραφικών ομάδων, όπως οι γυναίκες και οι νέοι εργαζόμενοι (OECD, 1998).

Στην Ουγγαρία, οι Harasztosi και Lindner (2019) μελέτησαν την απότομη ιστορική αύξηση του κατώτατου μισθού στις αρχές της δεκαετίας του 2000 (ιδίως το 2001) και διαπίστωσαν σημαντική αύξηση των πραγματικών μισθών και συμπίεση της μισθολογικής κατανομής στο κάτω μέρος, με σχετικά μικρές αρνητικές επιπτώσεις στην απασχόληση. Στην Πολωνία, οι Albinowski και Lewandowski (2022) κατέδειξαν ότι ο κατώτατος μισθός λειτούργησε ως εργαλείο σύγκλισης, προωθώντας την αύξηση των μισθών σε λιγότερο ανεπτυγμένες περιοχές και επιτυγχάνοντας έτσι τη συμπίεση της περιφερειακής μισθολογικής ανισότητας. Οι επιπτώσεις στην απασχόληση ήταν περιορισμένες σε σχέση με τις θετικές επιπτώσεις στους μισθούς. Αντίστοιχα, η Oliveira (2022) για την Πορτογαλία κατέληξε ότι η θεαματική αύξηση του πραγματικού κατώτατου μισθού την περίοδο 2006-2019 εξηγεί σχεδόν πλήρως τη μείωση της μισθολογικής ανισότητας και περίπου το 40% της αύξησης του μέσου

[7] Στο πλαίσιο της έρευνας των Harasztosi και Lindner (2019).

μισθού, με spillover effects που εντοπίζονται μέχρι και 40% πάνω από το επίπεδο του κατώτατου μισθού.

Στο Ηνωμένο Βασίλειο, οι Giupponi et al. (2024), εξετάζοντας τον Εθνικό Κατώτατο Μισθό Διαβίωσης (National Living Wage – NLW) την περίοδο 2015-2019, βρήκαν σημαντική συμπίεση στο κατώτερο άκρο της μισθολογικής κατανομής, η οποία συνδυάστηκε με ισχυρά spillover effects. Τέλος, η εμπειρική έρευνα για τη Γερμανία, μετά την εισαγωγή του κατώτατου μισθού το 2015 συγκλίνει στο ότι η μεταρρύθμιση συνέβαλε στη μείωση της μισθολογικής ανισότητας (Dustmann et al., 2022· Biewen et al., 2022) και, σύμφωνα με τους Bossler και Schank (2023) προώθησε τη μισθολογική σύγκλιση μεταξύ της ανατολικής και της δυτικής Γερμανίας.

3.2. Κορυφώσεις (spikes) και αποτελέσματα διάχυσης (spillover effects)

Η ανάλυση που προηγήθηκε καταδεικνύει ότι υπάρχει σημαντική συναίνεση μεταξύ των εμπειρικών ευρημάτων για τις θετικές επιδράσεις του κατώτατου μισθού στη μείωση της μισθολογικής ανισότητας, με τα πλέον εμφανή αποτελέσματα να παρατηρούνται στο κατώτερο άκρο της μισθολογικής κατανομής. Οι περισσότερες εμπειρικές μελέτες συμφωνούν ότι ο κατώτατος μισθός αυξάνει τους μισθούς των χαμηλής ειδίκευσης εργαζομένων στις ανεπτυγμένες οικονομίες, δημιουργώντας μια χαρακτηριστική «κορυφή» (spike) στη μισθολογική κατανομή, ακριβώς στο επίπεδο του κατώτατου μισθού.

Σε αυτό το πλαίσιο, η βιβλιογραφία υπογραμμίζει μια κρίσιμη πτυχή που ξεπερνά την επίδραση του κατώτατου μισθού αποκλειστικά στους μισθούς των εργαζομένων που αμείβονται με αυτόν. Συγκεκριμένα, οι ερευνητές έχουν εξετάσει τη δυνατότητα ύπαρξης δευτερογενών αποτελεσμάτων διάχυσης (spillover effects). Πρόκειται για το φαινόμενο κατά το οποίο μια αύξηση του κατώτατου μισθού επηρεάζει όχι μόνο τους μισθούς των εργαζομένων που αμείβονται ίσα ή κάτω από αυτόν, αλλά και εκείνους που βρίσκονται υψηλότερα στη μισθολογική κατανομή. Η έκταση στην οποία τα spillover effects διαπερνούν τη μισθολογική κατανομή επηρεάζει καθοριστικά τον βαθμό στον οποίο μετριάζεται η μισθολογική ανισότητα. Ως εκ τούτου, οι περισσότερες μελέτες που διερευνούν τον αντίκτυπο του κατώτατου

μισθού στη μισθολογική και την εισοδηματική ανισότητα εξετάζουν ως αναπόσπαστο μέρος της ανάλυσης τα δευτερογενή αποτελέσματα διάχυσης (Neumark & Wascher, 2008).

Παρά το γεγονός ότι η ύπαρξη δευτερογενών επιδράσεων αναδείχθηκε και στην προηγουμένη ενότητα, είναι σημαντικό να εστιάσουμε σε ορισμένες μελέτες–ορόσημα που ανέδειξαν την καίρια σημασία τους στην ευρύτερη ανάλυση των επιπτώσεων του κατώτατου μισθού. Σε αυτό το πλαίσιο, η Grossman (1983) ήταν από τους πρώτους ερευνητές που προχώρησαν σε άμεση εκτίμηση αυτών των δευτερογενών αποτελεσμάτων διάχυσης. Χρησιμοποιώντας δεδομένα από τις Έρευνες Μισθών Περιοχής του BLS (BLS Area Wage Surveys – AWS) από το 1960 έως το 1975, εξέτασε πώς οι αυξήσεις του ομοσπονδιακού ΚΜ επηρέαζαν τους μισθούς σε θέσεις εργασίας χαμηλών αμοιβών, που ήδη βρίσκονταν πάνω από το όριο του κατώτατου μισθού. Οι αναλύσεις παλινδρόμησης (regression analyses) που εφάρμοσε αποκάλυψαν θετικές βραχυχρόνιες επιδράσεις του κατώτατου μισθού, ιδιαίτερα στις πιο χαμηλόμισθες θέσεις εργασίας. Αυτό υποδήλωνε ότιο κατώτατος μισθός ασκούσε σημαντικότερη επίδραση στους εργαζομένους που βρίσκονταν άμεσα πάνω από το μισθολογικό κατώφλι (threshold). Ωστόσο, οι μακροχρόνιες επιδράσεις παρουσίαζαν διαφοροποιήσεις ανάλογα με τη θέση εργασίας: σε ορισμένες περιπτώσεις παρατηρήθηκε αύξηση, ενώ σε άλλες η επίδραση εξασθενούσε (Grossman, 1983).

Σε μια εμβληματική μελέτη, ο Lee (1999) ανέδειξε τη σημασία των spillover effects του κατώτατου μισθού στη μισθολογική κατανομή. Η έρευνά του ήταν κρίσιμη, καθώς αποκάλυψε ότι η συμπερίληψη αυτών των αποτελεσμάτων ενισχύει δραστικά τον συνολικό αντίκτυπο του κατώτατου μισθού στην ανισότητα. Ειδικότερα, ο Lee διαπίστωσε ότι η μείωση της πραγματικής αξίας του κατώτατου μισθού μπορεί να εξηγήσει το μεγαλύτερο μέρος (περίπου 70-100%) της αύξησης της μισθολογικής διαφοράς 50-10 (δηλαδή της ανισότητας μεταξύ του διάμεσου μισθού και του 10ου ποσοστημορίου) στις Ηνωμένες Πολιτείες, κατά την περίοδο 1979-1989. Επιπρόσθετα, ένα σημαντικό τμήμα της αύξησης της τυπικής απόκλισης των λογαριθμικών μισθών μπορεί να αποδοθεί στην ίδια αιτία. Τα ευρήματα αυτά ήταν σημαντικά ισχυρότερα σε σχέση με προηγούμενες μελέτες (όπως των DiNardo et al.,

1996), οι οποίες είχαν καταλήξει σε λιγότερο έντονα συμπεράσματα. Η ουσιώδης διαφορά μεταξύ των μελετών έγκειται στο ότι ο Lee (1999) υπολόγισε και ενσωμάτωσε συστηματικά τα spillover effects, αποδεικνύοντας έτσι ότι αυτά διαδραματίζουν καθοριστικό ρόλο στην εξήγηση της ανισότητας. Η μεθοδολογία του Lee βασίστηκε στην ανάλυση της σχετικής αξίας του κατώτατου μισθού ανά Πολιτεία και έτος, χρησιμοποιώντας ευέλικτες παλινδρομήσεις για να μελετήσει πώς επηρεάζονται επιλεγμένα μισθολογικά ποσοστημόρια σε σχέση με τον διάμεσο μισθό. Μέσω αυτής της τεχνικής, ο Lee απέδειξε ότι οι αλλαγές στον κατώτατο μισθό είχαν ευρύτερο αντίκτυπο στη μισθολογική κατανομή, ο οποίος εκτεινόταν πάνω από το μισθολογικό κατώφλι. Κατά συνέπεια, αναγνωρίστηκε πλήρως ο καθοριστικός ρόλος των spillover effects στην εξήγηση των παρατηρούμενων αλλαγών στην ανισότητα στο κατώτερο άκρο της μισθολογικής κατανομής στις ΗΠΑ (Lee, 1999).

Η μετέπειτα έρευνα των Autor et al. (2016) αμφισβήτησε ευθέως τα ευρήματα του Lee (1999) σχετικά με την έκταση των spillover effects του κατώτατου μισθού. Ενώ ο Lee αποκάλυψε ότι οι αυξήσεις του κατώτατου μισθού είχαν σημαντικές επιδράσεις που έφταναν υψηλότερα στη μισθολογική κατανομή, οι Autor et al. υποστήριξαν ότι η παρατήρηση αυτή μπορούσε να ερμηνευτεί διαφορετικά. Συγκεκριμένα, πρότειναν δύο εναλλακτικές: είτε ο παρατηρούμενος αντίκτυπος ήταν μια πραγματική αύξηση μισθού για εργαζομένους που κέρδιζαν ήδη πάνω από το όριο του κατώτατου μισθού, είτε οφειλόταν σε σφάλματα μέτρησης (measurement errors) μεταξύ των χαμηλόμισθων. Εστιάζοντας στο δεύτερο ενδεχόμενο, οι συγγραφείς εξέτασαν τις μεροληψίες (biases) στις παλινδρομήσεις του Lee, ιδίως εκείνες που προκαλούνταν από σφάλματα δειγματοληψίας στον εκτιμώμενο διάμεσο μισθό. Διαπίστωσαν ότι τα σφάλματα αυτά είναι ικανά να οδηγήσουν σε θετικές μεροληψίες στις εκτιμήσεις, καθώς ο διάμεσος μισθός, που χρησιμοποιείται και στις δύο πλευρές του υποδείγματος, μπορεί να δημιουργήσει στατιστικό «θόρυβο». Προκειμένου να επιλύσουν αυτό το ζήτημα, πρότειναν τη χρήση βοηθητικών μεταβλητών (Instrumental Variables) για τη διόρθωση της επεξηγηματικής μεταβλητής (δηλαδή τη διαφορά μεταξύ ανάμεσα στον κατώτατο μισθό και στον διάμεσο μισθό) με την τιμή του κατώτατου μισθού ως βοηθητική. Αυτή η διόρθωση κρίθηκε πολύτιμη, καθώς οι ψευδομεταβλητές χρόνου (time dummies) μπορούν, σε περιπτώσεις ουσιαστικών

διακυμάνσεων στους πολιτειακούς ΚΜ, να απορροφήσουν πλήρως τις διακυμάνσεις στον ομοσπονδιακό ΚΜ. Εφαρμόζοντας αυτή τη μεθοδολογική διόρθωση στην ανάλυσή τους για δεδομένα μετά τη δεκαετία του 1980, οι συγγραφείς επανεκτίμησαν τα ευρήματα του Lee και κατέληξαν σε ουσιαστικά μικρότερα spillover effects (Autor et al., 2016).

Τέλος, οι Belman και Wolfson (2014), μέσω της διεξαγωγής μιας συστηματικής ανασκόπησης, παρείχαν μια σύνοψη των εμπειρικών ευρημάτων σχετικά με την ύπαρξη spillover effects τόσο στις Ηνωμένες Πολιτείες όσο και στο Ηνωμένο Βασίλειο. Σύμφωνα με την ανασκόπησή τους, η πλειονότητα των εμπειρικών μελετών υποδηλώνει με συνέπεια την ύπαρξη spillover effects με το μέγεθος αυτών των επιδράσεων να ποικίλλει σημαντικά ανάλογα με τη μελέτη. Ορισμένες μελέτες υποδεικνύουν ότι η διάχυση φτάνει έως και το 20ό ποσοστημόριο της μισθολογικής κατανομής ή ακόμη και πέρα από αυτό (Belman & Wolfson, 2014).

3.3. Επιπτώσεις στις συνολικές αποδοχές (earnings)

Όπως κατέδειξε η προηγούμενη ανάλυση, τα εμπειρικά ευρήματα συγκλίνουν ως προς τις θετικές επιδράσεις του κατώτατου μισθού στους μισθούς των χαμηλόμισθων εργαζομένων, καθώς και στη δημιουργία θετικών δευτερογενών αποτελεσμάτων διάχυσης (spillover effects) στο κατώτερο άκρο της μισθολογικής κατανομής. Ωστόσο, αυτή η γενική συναίνεση διαταράσσεται, όταν η συζήτηση στρέφεται σε ένα κρίσιμο ερώτημα: μεταφράζονται αυτές οι θετικές επιδράσεις του κατώτατου μισθού σε αντίστοιχες θετικές επιδράσεις στα συνολικά κέρδη/αποδοχές (earnings) των εργαζομένων;

Η βασική διαφωνία επικεντρώνεται στην ένταση των δυνητικών αρνητικών συνεπειών στην απασχόληση ή στις ώρες εργασίας. Αυτές οι αρνητικές συνέπειες ενδέχεται να υπερκαλύψουν τις θετικές επιδράσεις στους μισθούς, οδηγώντας σε μια κατάσταση, όπου οι χαμηλόμισθοι εργαζόμενοι δεν βλέπουν τελική αύξηση στα συνολικά τους κέρδη. Η παρούσα ενότητα παρέχει μια παρουσίαση των βασικών συμπερασμάτων που προκύπτουν από συστηματικές ανασκοπήσεις της βιβλιογραφίας.

Οι Neumark και Wascher (2008) διενήργησαν μια εις βάθος εξέταση των εμπειρικών ευρημάτων σχετικά με τις επιδράσεις των αυξήσεων του κατώτατου μισθού στα συνολικά κέρδη των εργαζομένων. Η ανάλυσή τους υπογραμμίζει ότι, παρόλο που οι αυξήσεις του κατώτατου μισθού μπορεί να οδηγήσουν σε αύξηση των μισθών και σε συμπίεση της μισθολογικής κατανομής, ο τελικός αντίκτυπος στα συνολικά κέρδη των εργαζόμενων με χαμηλή εξειδίκευση είναι συχνά δυσμενής. Η μελέτη τους αποκαλύπτει ότι οι αυξήσεις του κατώτατου μισθού τείνουν να μειώνουν, αντί να αυξάνουν, τα συνολικά κέρδη των ατόμων που επηρεάζονται περισσότερο από την πολιτική, κυρίως εξαιτίας της μείωσης της απασχόλησης και των ωρών εργασίας τους. Επιπλέον, η έρευνα υποστηρίζει ότι οι αρνητικές επιπτώσεις των πολιτικών του κατώτατου μισθού μπορεί να διαρκέσουν για μεγάλο χρονικό διάστημα, κυρίως επειδή μπορεί να εμποδίζουν τη συσσώρευση ανθρώπινου κεφαλαίου (human capital). Αυτό μπορεί να συμβεί όταν οι εργοδότες μειώνουν τις επενδύσεις τους στην κατάρτιση και στην ανάπτυξη δεξιοτήτων (λόγω του υψηλότερου κόστους εργασίας), με αποτέλεσμα να περιορίζονται οι μελλοντικές αποδοχές των εργαζομένων που επηρεάζονται άμεσα (Neumark & Wascher, 2008).

Αντίθετα, η ανασκόπηση των Belman και Wolfson (2014) καταλήγει σε διαφορετικά συμπεράσματα. Από τις 12 μελέτες που εξετάζουν, η μεγάλη πλειονότητα –με μία μόνο εξαίρεση– βρίσκει θετική και στατιστικά σημαντική επίδραση του κατώτατου μισθού στις αποδοχές των ευάλωτων εργαζομένων. Ακόμη και όταν εντοπίζονται αρνητικές επιδράσεις στην απασχόληση, η ανάλυση των συγγραφέων δείχνει ότι οι απώλειες θέσεων εργασίας είναι περιορισμένης κλίμακας και ότι η μεγάλη πλειονότητα των εργαζομένων που αμείβονται με ή κοντά στον κατώτατο μισθό εξακολουθεί να ωφελείται από την αύξησή του. Η ανασκόπηση περιλαμβάνει, επίσης, αρκετές περιγραφικές μελέτες από το Ηνωμένο Βασίλειο, οι οποίες παρέχουν πειστικές ενδείξεις ότι οι υψηλότεροι ΚΜ οδηγούν σε αύξηση των συνολικών αποδοχών για τους εργαζομένους που προηγουμένως ήταν «παγιδευμένοι» στον κατώτατο μισθό. Επιπλέον, οι συγγραφείς εξέτασαν τρεις μελέτες που χρησιμοποιούσαν διαχρονικά δεδομένα (longitudinal data) για να διερευνήσουν τον αντίκτυπο των αυξήσεων του κατώτατου μισθού στους μισθούς των εργαζόμενων στο κατώτερο άκρο της κατανομής. Καταλήγουν στο συμπέρασμα

ότι το μέγεθος της επίδρασης υποδηλώνει ουσιαστική βελτίωση των συνολικών αποδοχών σε αυτή τη μισθολογική ομάδα (Belman & Wolfson, 2014).

Στη νεότερη βιβλιογραφία, οι Rinz και Voorheis (2018) εξετάζουν τις επιδράσεις των αυξήσεων του κατώτατου μισθού στην εξέλιξη των αποδοχών (earnings growth) στις ΗΠΑ. Χρησιμοποιούν διοικητικά δεδομένα τα οποία συνδέουν με τα δεδομένα της Έρευνας Τρεχόντων Πληθυσμών (CPS), με στόχο να αντιμετωπίσουν προβλήματα σφάλματος μέτρησης. Η ανάλυσή τους διαπιστώνει ότι οι εκτιμήσεις διατομής (cross-sectional) του αντίκτυπου του κατώτατου μισθού στις αποδοχές, σε μια δεδομένη χρονική στιγμή, παραμένουν σε μεγάλο βαθμό αμετάβλητες όταν συνδυάζονται διοικητικά δεδομένα και δεδομένα έρευνας. Αντίθετα, οι εκτιμήσεις που βασίζονται αποκλειστικά σε διοικητικά δεδομένα δείχνουν μεγαλύτερη αύξηση των αποδοχών για τους εργαζομένους στα χαμηλότερα τμήματα της κατανομής. Οι διαχρονικές αναλύσεις (longitudinal) δείχνουν ότι η αύξηση του κατώτατου μισθού βελτιώνει τα προφίλ εισοδηματικής κινητικότητας (income mobility profiles), καθώς οι εργαζόμενοι χαμηλότερου εισοδήματος εμφανίζουν υψηλότερους ρυθμούς αύξησης των αποδοχών τους, με την επίδραση να εξασθενεί όσο ανεβαίνουμε στην εισοδηματική κατανομή. Συνολικά, η μελέτη καταδεικνύει έναν σταθερά θετικό αντίκτυπο των αυξήσεων του κατώτατου μισθού στην αύξηση των αποδοχών στο κατώτερο τμήμα της εισοδηματικής κατανομής, υποδηλώνοντας ότι τα οφέλη από τους υψηλότερους μισθούς υπερβαίνουν τις δυνητικές αρνητικές συνέπειες (Rinz & Voorheis, 2018).

Σε μια εμβληματική μελέτη ο Dube (2019a), εισάγει την έννοια της ελαστικότητας της απασχόλησης ως προς τον ίδιο μισθό (own-wage employment elasticity, OWE). Η OWE χρησιμοποιείται για να μετρήσει πώς αντιδρά η απασχόληση μέσα σε μια συγκεκριμένη ομάδα εργαζομένων στις μεταβολές του μέσου μισθού της, όταν αυτές οι μεταβολές οφείλονται σε αλλαγές του κατώτατου μισθού. Η OWE είναι κρίσιμο μέγεθος για την εκτίμηση του συνολικού αντίκτυπου των προσαρμογών του κατώτατου μισθού τόσο στα επίπεδα απασχόλησης όσο και στις συνολικές αποδοχές των εργαζομένων που επηρεάζονται. Ειδικότερα, μια OWE κοντά στο −1 υποδηλώνει ότι οι απώλειες θέσεων εργασίας αντισταθμίζουν πλήρως τα κέρδη από τους υψηλότερους μισθούς, με αποτέλεσμα μηδενική καθαρή μεταβολή στις

συνολικές αποδοχές της ομάδας. Αντιθέτως, μια OWE κοντά στο −0,1 υποδηλώνει πολύ μικρή επίδραση στην απασχόληση, με μόνο οριακή μείωση των συνολικών αποδοχών σε σχέση με ένα υποθετικό σενάριο χωρίς απώλειες θέσεων εργασίας.

Για τις Ηνωμένες Πολιτείες, ο Dube (2019a) κάνει ανασκόπηση σε 55 μελέτες και, από τις 36 εκτιμήσεις που χρησιμοποιεί, βρίσκει διάμεση OWE ίση με −0,17. Αυτό σημαίνει ότι η ποσοστιαία μεταβολή της απασχόλησης είναι περίπου το ένα έκτο (1/6) της αντίστοιχης μεταβολής του μισθού, υποδηλώνοντας ότι τα καθαρά οφέλη για τις αποδοχές των εργαζομένων που επηρεάζονται είναι θετικά. Αντίστοιχα συμπεράσματα προκύπτουν και από την ανασκόπηση της εμπειρικής βιβλιογραφίας για το Ηνωμένο Βασίλειο, όπου οι επιδράσεις του κατώτατου μισθού στην απασχόληση χαρακτηρίζονται επίσης ως ήπιες (Dube, 2019a). Ο Dube εξετάζει επίσης τρεις εμπειρικές μελέτες για την εισαγωγή του εθνικού ΚΜ στη Γερμανία το 2015 και καταλήγει ότι οι επιδράσεις στην απασχόληση ήταν περιορισμένης έντασης με την OWE να κυμαίνεται μεταξύ -0,30 και 0,17. Το αποτέλεσμα αυτό έρχεται σε αντίθεση με προηγούμενες, υψηλότερες εκτιμήσεις της ελαστικότητας, που προέβλεπαν πιο έντονες μειώσεις στην απασχόληση. Συνολικά, οι μελέτες στις οποίες αναφέρεται υποδηλώνουν ότι η εισαγωγή και οι επακόλουθες αυξήσεις του γερμανικού εθνικού ΚΜ είχαν θετικό αντίκτυπο στους μισθούς, με περιορισμένες επιδράσεις στην απασχόληση των χαμηλόμισθων. Αντίστοιχα, οι Harasztosi και Lindner (2019) για την Ουγγαρία βρίσκουν μια μέτρια αρνητική επίδραση στην απασχόληση, με OWE περίπου -0,2 (βλ. Dube, 2019a). Ωστόσο, η ανάλυση ανά περιφέρεια και δημογραφική ομάδα αποδίδει ελαφρώς μικρότερες ελαστικότητες, περίπου στο -0,15, οι οποίες είναι στατιστικά μη διακριτές από το μηδέν, υποδηλώνοντας πιθανά θετικά αποτελέσματα ανακατανομής (reallocation effects).

Αντίθετα, οι Clemens και Wither (2019) προσφέρουν μια διαφορετική οπτική, εξετάζοντας τις επιδράσεις των αυξήσεων του κατώτατου μισθού κατά τη διάρκεια της Μεγάλης Ύφεσης (Great Recession) στις ΗΠΑ. Η ανάλυσή τους δείχνει σημαντικές αρνητικές επιδράσεις των αυξήσεων του κατώτατου μισθού στην απασχόληση και στην εξέλιξη του εισοδήματος των χαμηλής ειδίκευσης εργαζομένων που επηρεάζονται άμεσα από τον κατώτατο μισθό. Εκτιμούν ότι οι αυξήσεις του

ομοσπονδιακού ΚΜ μείωσαν τον λόγο απασχόλησης προς πληθυσμό κατά περίπου 0,7 ποσοστιαίες μονάδες στις Πολιτείες που επηρεάστηκαν περισσότερο.

Αντιθέτως, οι Engelhardt και Purcell (2021), μελετώντας τη σχέση μεταξύ ΚΜ και ετήσιας ανισότητας αποδοχών (annual earnings inequality) μεταξύ ανδρών στις ΗΠΑ την περίοδο 1981-2015, βρίσκουν ότι οι υψηλότεροι ΚΜ αυξάνουν τις ετήσιες αποδοχές των ανδρών στο κατώτερο τεταρτημόριο της κατανομής, συμβάλλοντας έτσι στη μείωση της ανισότητας στο χαμηλότερο τμήμα της. Τέλος, οι Hurst et al. (2022) επισημαίνουν ότι, ενώ οι βραχυπρόθεσμες επιδράσεις του κατώτατου μισθού στις αποδοχές είναι θετικές, μακροπρόθεσμα ο κατώτατος μισθός μπορεί να οδηγήσει σε ανεπιθύμητες διανεμητικές συνέπειες, καθώς οι επιχειρήσεις προσαρμόζουν σταδιακά το μείγμα των εισροών τους, υποκαθιστώντας, για παράδειγμα, την εργασία με κεφάλαιο.

3.4. Αναδιανεμητικές επιπτώσεις του κατώτατου μισθού: οικογενειακό εισόδημα και συνολική φτώχεια

Μια κρίσιμη διάσταση του κατώτατου μισθού, πέρα από την ίδια την κατανομή των μισθών, είναι η δυνατότητά του να επηρεάσει τη συνολική εισοδηματική ανισότητα (income inequality) και τη φτώχεια. Η βιβλιογραφία, όπως ήδη αναλύθηκε, συγκλίνει στο ότι ο κατώτατος μισθός λειτουργεί ως βασικό θεσμικό εργαλείο περιορισμού της μισθολογικής ανισότητας. Ωστόσο, η ικανότητά του να μειώσει τη συνολική εισοδηματική ανισότητα κρίνεται πιο αβέβαιη και εξαρτάται από την αλληλεπίδρασή του με μια σειρά συμπληρωματικών παραγόντων. Σε αυτούς περιλαμβάνονται η σύνθεση του νοικοκυριού, οι ενδεχόμενες αρνητικές επιδράσεις στην απασχόληση και, κυρίως, ο ρόλος του συστήματος φόρων και παροχών (tax-benefit system) (Grünberger et al., 2022· Filauro et al., 2023). Συγκεκριμένα, η περιορισμένη ικανότητα του κατώτατου μισθού να μειώσει τη συνολική εισοδηματική ανισότητα αποδίδεται συχνά στο γεγονός, ότι οι εργαζόμενοι που αμείβονται με τον κατώτατο μισθό δεν ανήκουν κατ’ ανάγκη σε νοικοκυριά χαμηλού εισοδήματος (MaCurdy, 2015), ούτε είναι πάντοτε οι κύριοι οικονομικοί υποστηρικτές (head) του νοικοκυριού (Maître et al., 2017).

Η διερεύνηση του αντίκτυπου του κατώτατου μισθού στο οικογενειακό εισόδημα ξεκίνησε στις Ηνωμένες Πολιτείες με την πρωτοποριακή μελέτη του Gramlich (1976). Ο Gramlich, βασιζόμενος σε περιγραφικές στατιστικές του 1973, κατέληξε ότι οι θετικές επιδράσεις του κατώτατου μισθού κατανέμονταν σε όλο το εισοδηματικό φάσμα και όχι αποκλειστικά στα νοικοκυριά χαμηλού εισοδήματος, καθώς οι έφηβοι, που αποτελούσαν σημαντικό ποσοστό των ωφελούμενων, συχνά ανήκαν σε νοικοκυριά υψηλότερου εισοδήματος. Η μελέτη του Gramlich (1976) υπογράμμισε ότι η επίτευξη του στόχου της βελτίωσης των εισοδημάτων των νοικοκυριών χαμηλών μισθών αποδεικνυόταν δύσκολη. Τόνισε, επίσης, ότι εάνο κατώτατος μισθός οριζόταν σχετικά χαμηλά σε σύγκριση με τον διάμεσο μισθό, οι αρνητικές επιδράσεις του θα μπορούσαν να μετριαστούν, με δυνητικά ευνοϊκά αποτελέσματα για τη συνολική εισοδηματική κατανομή. Επιπλέον, επισήμανε τη δυνητική πρόκληση σημαντικών στρεβλώσεων στην αγορά εργασίας, όπως η μη συμμόρφωση των εργοδοτών (employer non-compliance) και τα αποτελέσματα υποκατάστασης (substitution effects).

Ωστόσο, η εμβληματική μελέτη των Card και Krueger (1995) αντέκρουσε το στερεότυπο που είχε διαμορφώσει ο Gramlich (1976) σχετικά με το προφίλ των ωφελούμενων. Οι ερευνητές, χρησιμοποιώντας την προσέγγιση του φυσικού πειράματος (natural experiment) για τις ομοσπονδιακές αυξήσεις του κατώτατου μισθού το 1990 και το 1991, διαπίστωσαν ότι τα δύο τρίτα των ατόμων που επηρεάστηκαν ήταν ενήλικες, με το 30% εξ’ αυτών να αποτελούν τους μοναδικούς βιοποριστές (sole breadwinners) των νοικοκυριών τους. Κατά μέσο όρο, τα κέρδη του ατόμου που λάμβανε τον κατώτατο μισθό αντιστοιχούσαν στο μισό του συνολικού εισοδήματος του νοικοκυριού. Ένα ακόμα σημαντικό εύρημα ήταν ότι τα άτομα που επηρεάστηκαν περισσότερο από τις αυξήσεις του κατώτατου μισθού είχαν τρεις φορές περισσότερες πιθανότητες να βρεθούν κάτω από το όριο της φτώχειας.

Επιπλέον, η μελέτη των Card και Krueger (1995) έδειξε ότι η αύξηση του κατώτατου μισθού, στις πολιτείες όπου οι εργαζόμενοι επηρεάστηκαν περισσότερο, οδήγησε σε ουσιαστικές αυξήσεις στο 10ο ποσοστημόριο της κατανομής των οικογενειακών κερδών και μείωσε το χάσμα μεταξύ του 10ου και του 90ού ποσοστημορίου. Διατηρώντας κάποια επιφύλαξη, οι ερευνητές σημείωσαν ότι

περίπου το ένα τρίτο των ενηλίκων που χαρακτηρίζονταν ως φτωχοί δεν ήταν άμεσα συνδεδεμένοι με την αγορά εργασίας. Καταλήγοντας, υποστήριξαν ότιο κατώτατος μισθός έχει έναν θετικό αλλά σαφώς περιορισμένο αντίκτυπο στη μείωση της εισοδηματικής ανισότητας και της φτώχειας μεταξύ των εργαζόμενων φτωχών (working poor), ενώ η συμβολή του στη μείωση των συνολικών επιπέδων φτώχειας παραμένει ουσιαστικά διφορούμενη.

Συγκεντρωτικά, η εμπειρική έρευνα σχετικά με τις επιδράσεις του κατώτατου μισθού στην εισοδηματική ανισότητα και τη φτώχεια στις ΗΠΑ έχει αποδώσει αντικρουόμενα αποτελέσματα. Οι Neumark και Wascher (1997) υποστήριξαν ότιο κατώτατος μισθός μπορεί ταυτόχρονα να βελτιώνει και να βλάπτει τα εισοδήματα των φτωχότερων νοικοκυριών, κυρίως λόγω των αντισταθμιστικών επιδράσεων (tradeoffs) και της απώλειας απασχόλησης που πυροδοτεί, οδηγώντας σε ένα ασαφές καθαρό αποτέλεσμα. Αντίθετα, οι Addison και Blackburn (1998) παρατήρησαν θετικό αντίκτυπο του κατώτατου μισθού στα επίπεδα φτώχειας των εφήβων και των νεαρών ενηλίκων κατά την περίοδο 1983-1996. Οι Stevans και Sessions (2001), χρησιμοποιώντας παράλληλα ένα οικονομετρικό μοντέλο σταθερών επιδράσεων (fixed effects) και ένα μοντέλο παλινδρόμησης τυχαίων συντελεστών (random coefficients regression), κατέληξαν στο συμπέρασμα ότιο κατώτατος μισθός δεν αποτελεί αποτελεσματικό μέτρο καταπολέμησης της φτώχειας παρά μόνο όταν συνδυάζεται με άλλες πολιτικές, όπως η διεύρυνση της κάλυψης του μέτρου και τα κίνητρα για αύξηση της συμμετοχής στο εργατικό δυναμικό. Τέλος, οι Burkhauser και Sabia (2007), καθώς και οι Sabia και Burkhauser (2010), υποστήριξαν ότι οι αυξήσεις του κατώτατου μισθού δεν είχαν σημαντική επίπτωση στα συνολικά ποσοστά φτώχειας (1988-2007), συμπεριλαμβανομένης της εργασιακής φτώχειας. Απέδωσαν τα ευρήματά τους στο γεγονός ότι τα οφέλη του κατώτατου μισθού τείνουν να συσσωρεύονται σε νοικοκυριά με σχετικά υψηλότερα εισοδήματα.

Μια ιδιαίτερα επιδραστική μελέτη είναι αυτή του Dube (2019b), ο οποίος, αξιοποιώντας διαχρονικά, ατομικά δεδομένα πάνελ (individual-level panel data) για την περίοδο 1984–2013, καταλήγει στο συμπέρασμα ότιο κατώτατος μισθός αποτελεί αποτελεσματικό μέσο περιορισμού της εισοδηματικής ανισότητας και της φτώχειας. Για τη μελέτη του εφαρμόζει εκτιμητές μερικών επιδράσεων σε ποσοστημόρια της

συνολικής κατανομής (unconditional quantile partial effects, UQPE), μια μεθοδολογική προσέγγιση που αποτιμά τον αντίκτυπο της πολιτικής στα χαμηλά εισοδήματα σε επίπεδο συνολικής –και όχι υπό όρους– κατανομής, λαμβάνοντας υπόψη και τις αλληλεπιδράσεις με το σύστημα φόρων-παροχών. Ο Dube (2019b) εκτιμά ότι η μακροπρόθεσμη ελαστικότητα του ποσοστού φτώχειας (των μη ηλικιωμένων) ως προς τον κατώτατο μισθό κυμαίνεται μεταξύ -0,220 και -0,459.

Οι Burkhauser et al. (2023) αμφισβητούν έντονα τα ευρήματα του Dube, υποστηρίζοντας ότι οι αυξήσεις του κατώτατου μισθού δεν έχουν ουσιαστική επίδραση στην καθαρή φτώχεια (μετά φόρων και μεταβιβάσεων). Αποδίδουν τα αποτελέσματα του Dube (2019b) σε «υπερ-έλεγχο» (*over-controlling*) των μηχανισμών της αγοράς εργασίας στο υπόδειγμά του. Τονίζουν ότι οι αυξήσεις του κατώτατου μισθού δύσκολα μπορούν να έχουν μεγάλη επίδραση στη φτώχεια, αφενός επειδή πολλά άτομα σε φτωχά νοικοκυριά δεν έχουν σταθερή σύνδεση με την αγορά εργασίας (είτε δεν εργάζονται είτε έχουν ασταθή απασχόληση), και αφετέρου επειδή μόνο ένα σχετικά μικρό ποσοστό, περίπου 8-10%, των ατόμων που ζουν σε φτωχά νοικοκυριά αμείβεται με τον κατώτατο μισθό.

Στο ευρωπαϊκό πλαίσιο, η κλασική συγκριτική μελέτη των Dolado et al. (1996) και η μεταγενέστερη συμβολή των Machin και Manning (1997) δείχνουν ότι οι εργαζόμενοι που αμείβονται με τον κατώτατο μισθό συγκεντρώνονται κυρίως στο κατώτερο τμήμα της μισθολογικής κατανομής και, όταν εστιάσουμε σε νοικοκυριά με τουλάχιστον έναν εργαζόμενο, τείνουν να βρίσκονται στα χαμηλότερα εισοδηματικά κλιμάκια, χωρίς όμως να ταυτίζονται πλήρως με τα φτωχότερα νοικοκυριά.

Πιο πρόσφατες μελέτες μικροπροσομοίωσης, με χρήση του ευρωπαϊκού μοντέλου EUROMOD, (Sutherland, 2001· Atkinson et al., 2017· Matsaganis et al., 2015· Karakitsios & Matsaganis, 2018· Grünberger et al., 2022) εξετάζουν το πώς οι αυξήσεις του κατώτατου μισθού μεταφράζονται σε διαθέσιμο οικογενειακό εισόδημα. Τα αποτελέσματα συγκλίνουν στο ότι τα ακαθάριστα κέρδη από τον υψηλότερο ΚΜ αντισταθμίζονται σε σημαντικό βαθμό από υψηλούς οριακούς φορολογικούς συντελεστές και από τη σταδιακή περικοπή των κοινωνικών μεταβιβάσεων (benefit withdrawals). Ως συνέπεια, η μείωση του συνολικού ποσοστού φτώχειας είναι

συνήθως περιορισμένη, ενώ οι πιο αισθητές ευνοϊκές επιδράσεις εντοπίζονται κυρίως στη εργασιακή φτώχεια (in-work poverty) και στη συμπίεση της ανισότητας στο κάτω μέρος της κατανομής εισοδήματος.

3.5. Σύνοψη εμπειρικών ευρημάτων

Η παρούσα ενότητα πραγματεύεται τα αποτελέσματα της σύγχρονης εμπειρικής έρευνας αναφορικά με τις επιπτώσεις του κατώτατου μισθού στην ανισότητα και τη φτώχεια. Από τα μέσα της δεκαετίας του 1990 και μετά, ο τρόπος με τον οποίο εκτιμώνται οι επιπτώσεις του κατώτατου μισθού, έχει αλλάξει ριζικά. Οι παλαιότερες γενικευμένες στατιστικές εκτιμήσεις δίνουν τη θέση τους σε μία νέα γενιά ερευνών (New Minimum Wage Research), που βασίζονται σε φυσικά πειράματα, μεθόδους DiD και αξιοποίηση μικροδεδομένων νοικοκυριών και επιχειρήσεων. Αυτή η στροφή αναδεικνύει ότι τα συμβατικά νεοκλασικά συμπεράσματα περί μεγάλων απωλειών στην απασχόληση δεν επιβεβαιώνονται εμπειρικά για μετριοπαθείς αυξήσεις του κατώτατου μισθού και ότι η πραγματική δύναμη του θεσμού είναι κυρίως ο διανεμητικός του ρόλος.

Στο πλαίσιο αυτό, η ενότητα εξετάζει τέσσερις βασικές διαστάσεις: το πώς ο κατώτατος μισθός επηρεάζει τη μισθολογική κατανομή συμπιέζοντας το κάτω άκρο της, τις δευτερογενείς επιπτώσεις διάχυσης του κατώτατου μισθού (spillover effects) σε μισθούς λίγο πάνω από το θεσμικό κατώφλι, τις επιπτώσεις στα συνολικά κέρδη και τις αποδοχές των εργαζομένων, καθώς και τις αναδιανεμητικές συνέπειες στο επίπεδο του οικογενειακού εισοδήματος και της φτώχειας. Τα ευρήματα της διεθνούς εμπειρίας συγκλίνουν στο ότι ο κατώτατος μισθός οδηγεί σε καθαρή μείωση της μισθολογικής ανισότητας συμπιέζοντας το κάτω άκρο της κατανομής, ενισχύοντας ιδιαίτερα τους πολύ χαμηλούς μισθούς και βελτιώνοντας τη θέση περίπου του «κάτω 20%» των εργαζομένων. Οι επιπτώσεις στην απασχόληση, όταν οι αυξήσεις είναι μετριοπαθείς και λαμβάνουν υπόψη τις εκάστοτε συνθήκες της αγοράς εργασίας, τείνουν να είναι μικρές ή μη στατιστικά σημαντικές.

Όσον αφορά τη συνολική φτώχεια, η συμβολή του κατώτατου μισθού μπορεί να είναι θετική, αλλά από μόνη της δεν επαρκεί, αν δεν πλαισιωθεί από κατάλληλη

φορολογική και κοινωνική πολιτική. Ωστόσο, ο κατώτατος μισθός φαίνεται να είναι πιο αποτελεσματικός στη μείωση της εργασιακής φτώχειας (in-work poverty). Οι ευρωπαϊκές μελέτες περίπτωσης (Γερμανία, Ισπανία, Ηνωμένο Βασίλειο, Ιρλανδία κ.ά.) που ακολουθούν στην επόμενη ενότητα επιβεβαιώνουν αυτή την εικόνα.

Τέλος, η παρούσα ενότητα, σε συνδυασμό με την ευρύτερη βιβλιογραφία, υποδηλώνει ότι οι επιπτώσεις του κατώτατου μισθού εξαρτώνται σε μεγάλο βαθμό από το θεσμικό πλαίσιο, ιδίως από το επίπεδο του ΚΜ σε σχέση με τον διάμεσο μισθό και από τη δομή του φορολογικού και του προνοιακού συστήματος. Σε αυτό το πνεύμα, η πρόσφατη Ευρωπαϊκή Οδηγία για «Επαρκείς κατώτατους μισθούς» εισάγει ενδεικτικές τιμές αναφοράς (π.χ. 60% του διάμεσου μισθού) και επιδιώκει μεγαλύτερη σύγκλιση μεταξύ των κρατών-μελών και ενίσχυση των συλλογικών διαπραγματεύσεων ως μέσα περιορισμού της ανισότητας. Συνοψίζοντας, η ενότητα δείχνει ότι ο κατώτατος μισθός δεν είναι πρωτίστως ένας μηχανισμός «καταστροφής θέσεων εργασίας», όπως συχνά παρουσιάζεται στη δημόσια συζήτηση, αλλά ένα εργαλείο αναδιανομής που μπορεί να μειώσει τη μισθολογική ανισότητα και να συμβάλει στη μείωση της φτώχειας, όταν συνδυάζεται με ένα ισχυρό κοινωνικό κράτος και έναν προσεκτικό θεσμικό σχεδιασμό.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4

Σύγχρονες ευρωπαϊκές μελέτες περίπτωσης

Εισαγωγή: το «νέο κύμα» ευρωπαϊκών αυξήσεων στον κατώτατο μισθό

Από τα μέσα της δεκαετίας του 2010 και ιδίως μετά το 2018, η Ευρώπη γνώρισε ένα έντονο κύμα ανόδου των θεσμοθετημένων κατώτατων μισθών, με τα κατώτατα μισθολογικά όρια να αυξάνονται ταχύτερα από τους μέσους και διάμεσους μισθούς (Eurofound, 2025d) Η θέσπιση ομοσπονδιακού ΚΜ στη Γερμανία το 2015, η εντυπωσιακή αύξηση του ισπανικού κατώτατου μισθού κατά 22% το 2019, η σταδιακή αλλά φιλόδοξη πορεία του National Living Wage (NLW) στο Ηνωμένο Βασίλειο προς την επίτευξη στόχου ίσου με το 60% της διάμεσης ωριαίας αμοιβής έως το 2020 (Low Pay Commission, 2022), η απόφαση της ιρλανδικής κυβέρνησης να μετασχηματίσει (μέχρι το 2026) τον εθνικό κατώτατο μισθό σε «εθνικό μισθό αξιοπρεπούς διαβίωσης» ίσο με το 60% του διάμεσου ωριαίου μισθού (Government of Ireland, 2023) συνιστούν χαρακτηριστικά παραδείγματα αυτής της τάσης. Κοινό στοιχείο των παραπάνω παρεμβάσεων είναι ότι αντιλαμβάνονται τον κατώτατο μισθό ως εργαλείο για τη μείωση των μισθολογικών ανισοτήτων και της εργασιακής φτώχειας και, σε κάποιες περιπτώσεις, για την ενίσχυση της εσωτερικής ζήτησης μέσω υψηλότερων εισοδημάτων των χαμηλόμισθων (Hijzen et al., 2023· Low Pay Commission, 2022· Government of Ireland, 2023).

Η Οδηγία (ΕΕ) 2022/2041 για «Επαρκείς κατώτατους μισθούς» λειτούργησε ως καταλύτης για την αναθεώρηση των πολιτικών κατώτατου μισθού στα κράτη-μέλη (European Parliament and Council of the European Union, 2022). Οι ετήσιες ανασκοπήσεις του Eurofound δείχνουν ότι οι ονομαστικοί και –σε πολλές χώρες– οι πραγματικοί κατώτατοι μισθοί αυξήθηκαν σημαντικά την περίοδο 2021-2024, αντιστρέφοντας εν μέρει τις απώλειες αγοραστικής δύναμης των χαμηλόμισθων κατά την πρόσφατη κρίση ακρίβειας και αύξησης του κόστους διαβίωσης (Eurofound, 2023· Eurofound, 2025d). Παράλληλα, στα 22 κράτη-μέλη που διαθέτουν θεσμοθετημένο εθνικό κατώτατο μισθό, οι αποφάσεις για το 2025 προβλέπουν «ουσιαστικές αυξήσεις» οι οποίες σε πολλές χώρες υπερβαίνουν τον πληθωρισμό

και, σε αυξανόμενο αριθμό περιπτώσεων, ευθυγραμμίζονται με τον ενδεικτικό στόχο του 60% του διάμεσου μισθού (Aumayr-Pintar & Vacas-Soriano, 2025).

Στο πλαίσιο αυτό, η παρούσα ενότητα εξετάζει συστηματικά τα πλέον πρόσφατα ευρωπαϊκά case studies (Γερμανία, Ισπανία, Ηνωμένο Βασίλειο, Ιρλανδία) καθώς και διακρατικά ευρήματα για την Ευρωπαϊκή Ένωση. Το ενδιαφέρον δεν είναι μόνο περιγραφικό. Οι μελέτες αυτές αποτελούν ημι-πειραματικά «εργαστήρια» που επιτρέπουν να δούμε πώς οι πολιτικές ΚΜ επηρεάζουν μια σειρά σημαντικών μεγεθών, όπως η διανομή των μισθών και η ανισότητα, η απασχόληση, η κατανάλωση και η φτώχεια, η δομή των επιχειρήσεων και οι συλλογικές διαπραγματεύσεις. Η εμπειρική εικόνα, όπως θα φανεί, αμφισβητεί την παραδοσιακή νεοκλασική θέση περί ισχυρών αρνητικών επιδράσεων στην απασχόληση και αναδεικνύει την πολυπαραγοντική σημασία των θεσμών της αγοράς εργασίας.

4.1. Γερμανία: από τη θεσμοθέτηση στον δραστικό διπλασιασμό του κατώτατου μισθού

Η Γερμανία θέσπισε για πρώτη φορά ενιαίο ομοσπονδιακό κατώτατο μισθό την 1η Ιανουαρίου του 2015, στο επίπεδο των 8,50 ευρώ ανά ώρα εργασίας. Η νέα αυτή κατώτατη αμοιβή κάλυψε περίπου το 11 % των μισθωτών, οι οποίοι πριν από τη μεταρρύθμιση αμείβονταν με ωρομίσθια κάτω από το νέο κατώφλι (Bruttel, 2019). Ο νόμιμος κατώτατος μισθός αυξανόταν στη συνέχεια σταδιακά, σε γενικές γραμμές ακολουθώντας την εξέλιξη των μέσων μισθών, έως ότου το 2022 πραγματοποιήθηκε μια πρωτοφανής αναπροσαρμογή:ο κατώτατος μισθός αυξήθηκε από 9,82 ευρώ σε 10,45 ευρώ την 1η Ιουλίου του 2022 και σε 12,00 ευρώ την 1η Οκτωβρίου του 2022, δηλαδή συνολικά κατά περίπου 22% μέσα στο ίδιο έτος (Bossler et al., 2024· Mindestlohnkommission, 2023). Στη συνέχεια,ο κατώτατος μισθός ανήλθε σε 12,41 ευρώ την 1η Ιανουαρίου του 2024 και σε 12,82 ευρώ την 1η Ιανουαρίου του 2025, τοποθετώντας τη Γερμανία στην ομάδα χωρών της ΕΕ με τα πιο υψηλά επίπεδα θεσμοθετημένου κατώτατου μισθού (DGB, 2025· Mindestlohnkommission, 2023· OECD, 2025).

Με τις αυξήσεις αυτές, ο γερμανικός ΚΜ αντιστοιχεί πλέον σε λίγο πάνω από το ήμισυ του ακαθάριστου διάμεσου ωριαίου μισθού πλήρους απασχόλησης και, με τις ήδη αποφασισμένες αυξήσεις έως το 2027, αναμένεται να προσεγγίσει τον ενδεικτικό στόχο του 60% του διάμεσου, ο οποίος χρησιμοποιείται ευρέως στη διεθνή βιβλιογραφία και ρητά στην Οδηγία (ΕΕ) 2022/2041 ως σημείο αναφοράς για «Επαρκείς κατώτατους μισθούς» (European Parliament and Council of the European Union, 2022· DGB, 2025· OECD, 2025).

Σε αυτό το πλαίσιο, η –ήδη κλασική πλέον– μελέτη των Bossler και Schank (2023) εξετάζει την εξέλιξη των μισθών στη Γερμανία την περίοδο 2000-2017 και, αξιοποιώντας διοικητικά μικροδεδομένα απασχόλησης και μια προσέγγιση difference-in-differences (DiD) μεθοδολογία σε συνδυασμό με παλινδρομήσεις ποσοστημορίων (unconditional quantile regressions), εκτιμά τον αιτιώδη αντίκτυπο της θεσμοθέτησης του κατώτατου μισθού το 2015 στην κατανομή των μισθών (Bossler & Schank, 2023). Τα ευρήματα δείχνουν έντονες αυξήσεις μισθών στο κάτω μισό της κατανομής και ιδίως στο κάτω άκρο, με αποτέλεσμαο κατώτατος μισθός να μπορεί να εξηγήσει περίπου το ήμισυ της πρόσφατης μείωσης της μισθολογικής ανισότητας στο χαμηλό τμήμα της κατανομής (lower-tail inequality) (Bossler & Schank, 2023). Οι αυξήσεις αυτές αφορούν κυρίως ήδη απασχολούμενους εργαζομένους, ενώ οι μεταβολές στη σύνθεση της απασχόλησης (είσοδοι-έξοδοι από την απασχόληση, μετακινήσεις μεταξύ θέσεων κ.λπ.) παραμένουν πολύ περιορισμένες, γεγονός που υποδηλώνει ότι τα κέρδη για τους χαμηλόμισθους προκύπτουν κυρίως από πραγματικές αυξήσεις ωρομισθίων και όχι από την εκκαθάριση ή την αντικατάσταση χαμηλόμισθων θέσεων εργασίας (Bossler & Schank, 2023).

Συμπληρωματικά, ο Ohlert (2025) εξετάζει τις βραχυχρόνιες επιπτώσεις της εισαγωγής του κατώτατου μισθού του 2015 στα ωρομίσθια, στους μηνιαίους μισθούς και στις αμειβόμενες ώρες εργασίας. Αξιοποιεί ένα νέο πάνελ επιχειρήσεων που προκύπτει από τη σύνδεση της Έρευνας Δομής Αμοιβών 2014 (Structure of Earnings Survey, SES) με την Έρευνα Αμοιβών 2015 (Earnings Survey, ES) και εφαρμόζει στρατηγική DiD σε επίπεδο επιχείρησης (Ohlert, 2025). Τα ευρήματα δείχνουν σαφείς αυξήσεις στα ωρομίσθια, ιδίως στις χαμηλόμισθες θέσεις, ενώ οι αμειβόμενες ώρες

εργασίας μειώνονται μετρίως, περίπου κατά 3 % κατά μέσο όρο, με αποτέλεσμα οι μηνιαίοι μισθοί να αυξάνονται μεν, αλλά σε μικρότερη έκταση από τα ωρομίσθια (Ohlert, 2025· βλ. επίσης Burauel et al., 2020· Ohlert, 2022). Η εικόνα αυτή ευθυγραμμίζεται με τις συνθετικές επισκοπήσεις της βιβλιογραφίας, οι οποίες καταλήγουν σε μικρές ή μηδενικές αρνητικές επιπτώσεις στην απασχόληση συνολικά, με τις προσαρμογές να πραγματοποιούνται κυρίως μέσω των ωρών εργασίας και της οριακής απασχόλησης σε «minijobs» (Caliendo et al., 2019).

Συνολικά, το σώμα των πρώτων γερμανικών εμπειρικών μελετών συγκλίνει σε μια συνεκτική εικόνα: οι μισθοί των χαμηλόμισθων αυξάνονται αισθητά, η μισθολογική ανισότητα περιορίζεται στο κάτω τμήμα της κατανομής, όπως αποτυπώνεται, για παράδειγμα, στη μείωση του λόγου 50/10, ενώ οι επιδράσεις σε δείκτες που περιλαμβάνουν και την ανώτερη ουρά (όπως ο λόγος 90/10) είναι πιο ήπιες. Η συνολική απασχόληση επηρεάζεται μόνο οριακά, με τις περισσότερες εκτιμήσεις να δείχνουν ότι τα όποια αρνητικά αποτελέσματα στην απασχόληση, συγκεντρώνονται στην οριακή απασχόληση («minijobs»), με ενδείξεις ανακατανομής προς πιο τυπικές μορφές απασχόλησης σε ορισμένες μελέτες (Biewen et al., 2022· Bossler & Schank, 2023· Burauel et al., 2020· Caliendo et al., 2019).

Η πιο πρόσφατη –και μεθοδολογικά πιο απαιτητική– συμβολή είναι η μελέτη των Bossler, Chittka και Schank (2024), οι οποίοι αναλύουν την αύξηση του κατώτατου μισθού κατά 22% το 2022. Χρησιμοποιούν το νέο, εξαιρετικά μεγάλο μηνιαίο διοικητικό πάνελ της German Earnings Survey (περίπου 8 εκατομμύρια παρατηρήσεις εργαζομένων τον μήνα, σε περίπου 50.000 επιχειρήσεις) και εφαρμόζουν σχεδιασμό DiD σε ατομικό επίπεδο (Bossler et al., 2024). Διαπιστώνουν ισχυρά θετικά αποτελέσματα στα ωρομίσθια των άμεσα επηρεαζόμενων εργαζομένων, με την «ψαλίδα» προς το νέο κατώτατο όριο των 12 ευρώ να κλείνει σχεδόν πλήρως, ενώ οι μηνιαίοι μισθοί αυξάνονται επίσης, αλλά σε ελαφρώς μικρότερο ποσοστό, λόγω μικρής αρνητικής επίδρασης στις ώρες εργασίας (ιδίως μεταξύ εργαζομένων σε «minijobs»). Αντίθετα, δεν ανιχνεύεται στατιστικά σημαντική επίδραση στη διατήρηση της απασχόλησης, είτε σε επίπεδο μεμονωμένων εργαζομένων (job retention) είτε σε περιφερειακό επίπεδο (Bossler et al., 2024). Συνεπώς, η προσαρμογή στην απασχόληση φαίνεται να συντελείται σχεδόν αποκλειστικά στο

εντατικό περιθώριο, δηλαδή στις ώρες εργασίας. Με βάση τον συνδυασμό αυτών των αποτελεσμάτων στα ωρομίσθια, στις ώρες εργασίας και στη διατήρηση των θέσεων, οι συγγραφείς εκτιμούν μια ιδία ελαστικότητα της απασχόλησης ως προς τον μισθό (OWE) περίπου ίση με -0,20, υποδηλώνοντας ότι οι απώλειες σε «όγκο απασχόλησης» (ώρες × θέσεις) είναι σχετικά περιορισμένες σε σύγκριση με τα κέρδη στους μισθούς (Bossler et al., 2024· Dube, 2019a).

Ιδιαίτερο ενδιαφέρον παρουσιάζει η εμπειρική συμβολή των Arabzadeh, Balleer, Gehrke και Taskin (2024), οι οποίοι συνδέουν αναλυτικά διοικητικά δεδομένα εργοδότη–εργαζομένου με ισολογισμούς επιχειρήσεων, προκειμένου να μελετήσουν πώς οι κατώτατοι μισθοί αλληλεπιδρούν με τους χρηματοοικονομικούς περιορισμούς των επιχειρήσεων και διαμορφώνουν την ανισότητα εντός της επιχείρησης. Η ανάλυσή τους δείχνει ότι η μισθολογική διασπορά εντός της επιχείρησης μειώνεται αισθητά μετά την εισαγωγή του κατώτατου μισθού, με τη μείωση αυτή να είναι σαφώς εντονότερη στις επιχειρήσεις που αντιμετωπίζουν αυστηρούς χρηματοοικονομικούς περιορισμούς, όπως υψηλή μόχλευση ή περιορισμένη πρόσβαση σε εξωτερική χρηματοδότηση.

Τα αποτελέσματά τους τεκμηριώνουν ότι τα κέρδη στους μισθούς συγκεντρώνονται κυρίως στο κάτω τμήμα της ενδοεπιχειρησιακής μισθολογικής κατανομής: οι αμοιβές των χαμηλόμισθων εργαζομένων αυξάνονται σημαντικά, ενώ οι μισθοί των μεσαίων και, ιδίως, των υψηλόμισθων επηρεάζονται πολύ λιγότερο, με σχετικά μικρές προσαρμογές στην κορυφή της κατανομής (90/50) σε σύγκριση με το κάτω μέρος (50/10) (Arabzadeh et al., 2024· Gehrke & Taskin, 2025). Με άλλα λόγια,ο κατώτατος μισθός λειτουργεί ως μηχανισμός αναδιανομής όχι μόνο μεταξύ επιχειρήσεων και εργαζομένων στο σύνολο της οικονομίας, αλλά και εντός της ίδιας της επιχείρησης: συμπιέζει τις μισθολογικές αποστάσεις στα χαμηλά κλιμάκια, περιορίζοντας την ανισότητα, χωρίς να επιφέρει σοβαρές απώλειες στους μισθούς των πλέον υψηλόμισθων, ιδίως στις επιχειρήσεις που αντιμετωπίζουν αυστηρούς χρηματοοικονομικούς περιορισμούς.

4.2. Ισπανία: η μεγάλη αύξηση του 2019 ως «φυσικό πείραμα»

Η Ισπανία διαθέτει εδώ και πολλές δεκαετίες θεσμοθετημένο εθνικό κατώτατο μισθό (Salario Mínimo Interprofesional, SMI), ο οποίος σήμερα ρυθμίζεται από τον Εργατικό Κώδικα (Ley 8/1980) και καθορίζεται ετησίως με βασιλικό διάταγμα έπειτα από διαβούλευση με τους κοινωνικούς εταίρους (Eurofound, 2025b). Το 2019, η κυβέρνηση προχώρησε σε μια ιστορική αύξηση κατά 22%, αυξάνοντας τον SMI από 735,90 ευρώ σε 900 ευρώ μηνιαίως, σε 14 πληρωμές (ετήσιο σύνολο 12.600 ευρώ), δηλαδή την υψηλότερη αύξηση κατώτατου μισθού στην πρόσφατη ιστορία της χώρας (Eurofound, 2019· Gobierno de España, 2018). Στα επόμενα έτη, ο SMI συνέχισε να αναπροσαρμόζεται με ρητό στόχο τη σταδιακή σύγκλιση προς το 60% του μέσου μισθού, όπως πρότειναν οι ειδικές επιτροπές εμπειρογνωμόνων που συγκρότησε η κυβέρνηση και όπως προβλέπεται στο πλαίσιο εφαρμογής της ευρωπαϊκής Οδηγίας 2022/2041 για «Επαρκείς κατώτατους μισθούς» (Eurofound, 2025b· European Parliament and Council of the European Union, 2022). Για το 2025, έπειτα από νέα συμφωνία ανάμεσα στην κυβέρνηση και στις συνδικαλιστικές οργανώσεις, ο εθνικός κατώτατος μισθός ανέρχεται σε 16.576 ευρώ ετησίως, δηλαδή 1.184 ευρώ τον μήνα σε 14 πληρωμές, με αναδρομική ισχύ από 1.1.2025 (Gobierno de España, 2025· EPSU, 2025).

Το πλέον συστηματικό εμπειρικό πλαίσιο αξιολόγησης της μεγάλης αύξησης του 2019 το προσφέρει η μελέτη των Hijzen et al. (2023) στο πλαίσιο του ΟΟΣΑ. Οι συγγραφείς αξιοποιούν ένα πλούσιο πάνελ εργαζομένων από τα αρχεία κοινωνικής ασφάλισης για την περίοδο 2016–2019 και εφαρμόζουν σχεδιασμό DiD, συγκρίνοντας την εξέλιξη των ατομικών μισθών και της απασχόλησης για εργαζομένους με μισθούς κάτω από το νέο κατώτατο όριο (treatment group) με εκείνους που βρίσκονταν πολύ ψηλότερα στην κατανομή και, συνεπώς, δεν επηρεάζονται άμεσα από τη μεταρρύθμιση (Hijzen et al., 2023). Τα βασικά ευρήματα δείχνουν ότι, για το treatment group, οι μηνιαίοι μισθοί πλήρους απασχόλησης αυξήθηκαν περίπου κατά 5,8%, ενώ η πιθανότητα παραμονής στην απασχόληση μειώθηκε μόλις κατά 0,6 ποσοστιαίες μονάδες.

Από τον συνδυασμό αυτών των αποτελεσμάτων προκύπτει μια OWE περίπου ίση με -0,10 για τους εργαζομένους που επηρεάζονται άμεσα από την πολιτική και -0,25 για εργαζομένους με μισθούς λίγο πάνω από τον κατώτατο. Οι ελαστικότητες αυτές υποδηλώνουν ότι οι απώλειες στην απασχόληση είναι εξαιρετικά μικρές σε σύγκριση με το μέγεθος της μισθολογικής αύξησης (Hijzen et al., 2023· OECD, 2024). Επιπλέον, η αρνητική επίδραση στην απασχόληση συγκεντρώνεται δυσανάλογα σε εργαζομένους με συμβάσεις ορισμένου χρόνου (fixed-term contracts), για τους οποίους η υπολογιζόμενη OWE ανέρχεται σε περίπου -0,14, ενώ για τους εργαζομένους με συμβάσεις αορίστου χρόνου (open-ended contracts) η αντίστοιχη ελαστικότητα είναι μόλις -0,06. Οι Hijzen et al. (2023) ερμηνεύουν το εύρημα αυτό ως ένδειξη ότι η αύξηση του SMI, πέρα από τη σημαντική ενίσχυση των χαμηλών μισθών, συμβάλλει και στη μείωση του κατακερματισμού στην αγορά εργασίας, αυξάνοντας τη σχετική προτίμηση στις συμβάσεις αορίστου χρόνου.

Οι Gorjón García et al. (2024) αξιοποιούν ένα ευρύ panel διοικητικών μικροδεδομένων από τα αρχεία MCVL του ισπανικού φορέα κοινωνικής ασφάλισης και διακρίνουν τους εργαζομένους με μισθούς κάτω (treatment group) και με μισθούς άνω (control group) του ορίου του νέου SMI. Εφαρμόζοντας DiD μεθοδολογία, εξετάζουν την επίδραση της αύξησης του SMI το 2019 τόσο στην πιθανότητα απώλειας της θέσης εργασίας όσο και στη πιθανότητα μείωσης της έντασης εργασίας (δηλαδή των πληρωμένων ωρών). Τα ευρήματά τους δείχνουν ότι ένα έτος μετά τη μεταρρύθμιση η πιθανότητα οι εργαζόμενοι του treatment group να βρεθούν εκτός απασχόλησης αυξάνεται κατά περίπου 1,7 ποσοστιαίες μονάδες, ενώ η πιθανότητα μείωσης των ωρών εργασίας αυξάνεται κατά περίπου 0,9 ποσοστιαίες μονάδες. Με βάση αυτά τα αποτελέσματα, η OWE εκτιμάται γύρω στο -0,08 και τοποθετείται στο χαμηλό άκρο του εύρους που αναδεικνύουν οι πρόσφατες διεθνείς συνθετικές επισκοπήσεις της βιβλιογραφίας για τις επιδράσεις του κατώτατου μισθού στην απασχόληση (Gorjón García et al., 2024· Neumark & Shirley, 2022).

Επιπλέον, η ανάλυση ετερογένειας δείχνει ότι οι επιπτώσεις συγκεντρώνονται σε ορισμένες ευάλωτες κατηγορίες εργαζομένων: όσους έχουν χαμηλή αρχική ένταση εργασίας, απασχολούνται σε κλάδους έντασης εργασίας ή δραστηριοποιούνται σε περιφέρειες με χαμηλότερη παραγωγικότητα και υψηλότερη ανεργία. Οι διαφορές

μεταξύ ανδρών και γυναικών είναι περιορισμένες, αλλά καταγράφονται σαφείς διαφοροποιήσεις ανά ηλικιακή ομάδα, βαθμό μερικής/πλήρους απασχόλησης, κλάδο και περιφέρεια, με πιο έντονα αποτελέσματα σε τμήματα της αγοράς όπου ο SMI είναι ιδιαίτερα δεσμευτικός. Συνολικά, η ισπανική εμπειρία του 2019 αναδεικνύει ένα οικείο μοτίβο: σημαντικά μισθολογικά κέρδη για τους χαμηλόμισθους, έναντι σχετικά μικρών –αλλά υπαρκτών– απωλειών απασχόλησης, εντοπισμένων κυρίως σε πολύ συγκεκριμένες ομάδες εργαζομένων (Gorjón et al., 2024).

Η καινοτόμος εργασία των González et al. (2025) μετατοπίζει το επίκεντρο της ανάλυσης από την αγορά εργασίας στη σφαίρα της ζήτησης και της κατανάλωσης, διερευνώντας πώς η μεγάλη αύξηση του SMI το 2019 επηρέασε τις δαπάνες των νοικοκυριών. Αξιοποιούν υψηλής συχνότητας, ανώνυμα δεδομένα συναλλαγών από τερματικά POS και πληρωμές με κάρτες σε επίπεδο δήμων, σε συνδυασμό με στοιχεία της Έρευνας Οικογενειακών Προϋπολογισμών. Μεθοδολογικά, οι συγγραφείς εκμεταλλεύονται τη γεωγραφική διαφοροποίηση της «έκθεσης» των τοπικών αγορών στη μεταρρύθμιση, ώστε να ταυτοποιήσουν την αιτιώδη επίδραση στην κατανάλωση. Διαπιστώνουν ότι η αύξηση του 2019 οδήγησε σε μέση αύξηση της τοπικής κατανάλωσης κατά περίπου 4,5%, με τα μεγαλύτερα κέρδη να καταγράφονται στις μη βασικές ή αλλιώς «διακριτικές» δαπάνες: οι αγορές ηλεκτρονικών συσκευών αυξάνονται περίπου κατά 20%, οι δαπάνες για αναψυχή κατά περίπου 12% και η κατανάλωση σε εστιατόρια και ξενοδοχεία κατά σχεδόν 9% (González et al., 2025).

Στον χρονικό ορίζοντα που καλύπτει η μελέτη, δεν ανιχνεύονται στατιστικά σημαντικές αρνητικές βραχυχρόνιες επιπτώσεις στην απασχόληση σε τοπικό επίπεδο, γεγονός που υποδηλώνει ότι το μεγαλύτερο μέρος της πρόσθετης αγοραστικής δύναμης που δημιουργεί ο υψηλότερος SMI μετασχηματίζεται σε πραγματική βελτίωση του βιοτικού επιπέδου των χαμηλόμισθων και σε τόνωση της τοπικής ζήτησης, χωρίς εμφανές άμεσο «αντάλλαγμα» σε απώλεια θέσεων εργασίας (González et al., 2025).

4.3. Ηνωμένο Βασίλειο: ο Εθνικός Μισθός Διαβίωσης (National Living Wage) και η συμπίεση μισθών στο κάτω άκρο της κατανομής

Το Ηνωμένο Βασίλειο διέθετε εθνικό κατώτατο μισθό (National Minimum Wage, NMW) ήδη από το 1999. Η σημαντική τομή, ωστόσο, ήρθε το 2016 με την εισαγωγή του Εθνικού Μισθού Διαβίωσης (National Living Wage, NLW), ενός υψηλότερου κατώτατου μισθολογικού ορίου που, αρχικά, ίσχυε μόνο για εργαζομένους ηλικίας 25 ετών και άνω (HM Government, 2016). Βασικός στόχος της πολιτικής ήταν ο NLW να ανέλθει περίπου στο 60% του διάμεσου μισθού και, στη συνέχεια, να προσεγγίσει τα δύο τρίτα (≈ 66,7%) των διάμεσων αποδοχών. Η μεταρρύθμιση αυτή τοποθετεί το Ηνωμένο Βασίλειο στα πιο πρωτοποριακά συστήματα εθνικών κατώτατων μισθών διεθνώς (Cribb et al., 2021· Low Pay Commission, 2025· Resolution Foundation, 2025).

Η ηλικία κάλυψης του NLW μειώθηκε σταδιακά: από τους άνω των 25 το 2016, στους άνω των 23 το 2021 και, τελικά, στους άνω των 21 από τον Απρίλιο του 2024 (HM Government, 2025). Παράλληλα, το ίδιο το επίπεδο του NLW αυξήθηκε εντυπωσιακά: από 7,20 £/ώρα το 2016, έφτασε στις 10,42 £ το 2023, στις 11,44 £ το 2024 και, βάσει των αποφάσεων που εφαρμόζονται από 1.4.2025, στις 12,21 £ για τους εργαζομένους ηλικίας 21 ετών και άνω (HM Government, 2024, 2025). Οι αυξήσεις αυτές συνεπάγονται ότι η τιμή του NLW προσεγγίζει πλέον τα δύο τρίτα του διάμεσου ωρομισθίου, όπως τεκμηριώνεται από τη Low Pay Commission και από ανεξάρτητες αναλύσεις της Resolution Foundation (Low Pay Commission, 2025· Resolution Foundation, 2025).

Η πρόσφατη μελέτη των Giupponi et al. (2024b) για λογαριασμό της Low Pay Commission και του Institute for Fiscal Studies εξετάζει τον τρόπο με τον οποίο προσαρμόστηκαν οι επιχειρήσεις στην εισαγωγή του NLW και στις διαδοχικές αυξήσεις του. Αξιοποιώντας συνδεδεμένα δεδομένα εργοδότη–εργαζομένου για μεγάλες επιχειρήσεις, οι συγγραφείς δείχνουν ότι η εισαγωγή του NLW οδήγησε σε έντονη αύξηση των μισθών για τους εργαζομένους που βρίσκονταν κοντά στο κατώτατο όριο, προκαλώντας σαφή συμπίεση της μισθολογικής κατανομής στο κάτω άκρο. Συγκεκριμένα, καταγράφεται σημαντική μείωση του μεριδίου των

εργαζομένων με αποδοχές κάτω από τον NLW και ισχυρή συγκέντρωση στο ύψος του ίδιου του NLW, ενώ παρατηρούνται και spillovers έως περίπου 1-2 £ πάνω από το νέο κατώτατο όριο. Οι μεταβολές πάνω από αυτό το επίπεδο είναι πολύ πιο περιορισμένες (Giupponi et al., 2024b).

Σε όρους μισθολογικής ανισότητας εντός των επιχειρήσεων, η μελέτη τεκμηριώνει αισθητή μείωση των μισθολογικών λόγων 50/10 και 90/10 για επιχειρήσεις με μέτρια έκθεση στον NLW, καθώς τα χαμηλά μισθολογικά κλιμάκια κινούνται προς τα πάνω. Στις επιχειρήσεις που χαρακτηρίζονται από ιδιαίτερα χαμηλούς μισθούς οι δυνατότητες περαιτέρω συμπίεσης είναι μικρότερες, καθώς οι περισσότεροι εργαζόμενοι ήδη βρίσκονται κοντά στο κατώτατο μισθολογικό όριο (Giupponi et al., 2024a). Ταυτόχρονα, εντοπίζεται μείωση και του λόγου 90/50 για επιχειρήσεις με υψηλή κάλυψη από τον NLW, υποδηλώνοντας ότι η διάχυση των επιδράσεων εκτείνεται αρκετά ψηλότερα, κατά μήκος της μισθολογικής κατανομής, εντός της επιχείρησης.

Όσον αφορά τις στρατηγικές προσαρμογής των επιχειρήσεων, τα διαθέσιμα ευρήματα συγκλίνουν στο ότι οι επιχειρήσεις δεν καταφεύγουν μαζικά σε υποκατάσταση μέσω επισφαλών μορφών απασχόλησης (π.χ. εντατικοποίηση της προσωρινής απασχόλησης). Η προσαρμογή γίνεται κυρίως μέσω των εσωτερικών μισθολογικών πλεγμάτων με ανακατανομή των σχετικών αποστάσεων μεταξύ μισθολογικών βαθμίδων και με αύξηση τη χρήσης μεταβλητών στοιχείων αμοιβής (π.χ. bonus, αμοιβές βάσει απόδοσης κ.λπ.). Επιπλέον, δεν υπάρχουν σαφή τεκμήρια για ευρείας κλίμακας απολύσεις ή έξοδο επιχειρήσεων από την αγορά (Giupponi et al., 2024b· Resolution Foundation, 2025). Με άλλα λόγια, ο NLW λειτουργεί ως ένας ισχυρός μηχανισμός συμπίεσης των μισθολογικών διαφορών στο κάτω μέρος της κατανομής, με περιορισμένες έως τώρα ενδείξεις ότι η αύξηση του μισθολογικού κόστους μεταφράζεται σε εκτεταμένες αρνητικές επιπτώσεις στην απασχόληση.

Μια συνοπτική αποτίμηση των επιπτώσεων του NLW στη μισθολογική κατανομή και στα εισοδήματα των νοικοκυριών προσφέρουν οι αναλύσεις του Institute for Fiscal Studies. Βασιζόμενοι σε διοικητικά δεδομένα μισθών και μικροδεδομένα νοικοκυριών, οι Cribb et al. (2018) δείχνουν ότι η εισαγωγή του NLW

οδήγησε σε πολύ έντονη αύξηση των ωρομισθίων και των εβδομαδιαίων αποδοχών στο κάτω άκρο της κατανομής. Ωστόσο, η βελτίωση των καθαρών διαθέσιμων εισοδημάτων για τους χαμηλόμισθους εργαζομένους ήταν σαφώς ηπιότερη και συγκρίσιμη με εκείνη πιο υψηλόμισθων εργαζομένων. Το βασικό αίτιο γι' αυτή την ηπιότερη επίδραση ήταν η απόσυρση ορισμένων κοινωνικών παροχών και ο συνδυαστικός ρόλος άλλων εισοδηματικών πηγών σε επίπεδο νοικοκυριού (Cribb et al., 2018). Συμπληρωματικά, η νεότερη μελέτη των Giupponi et al. (2024), η οποία εκτιμά τόσο τις διανεμητικές επιπτώσεις όσο και τις επιπτώσεις στην απασχόληση από τις διαδοχικές αυξήσεις του κατώτατου μισθού σε εθνικό επίπεδο, καταλήγει ότιο κατώτατος μισθός συνέβαλε ουσιαστικά στη συμπίεση των μισθών στο κάτω τμήμα της κατανομής, με μικρές και στατιστικά μη σημαντικές απώλειες απασχόλησης, με τα μεγαλύτερα κέρδη να εντοπίζονται στα μεσαία κλιμάκια της κατανομής των εισοδημάτων (Giupponi et al., 2024). Παρά τα σημαντικά αυτά μισθολογικά κέρδη, η εργασιακή φτώχεια παραμένει, καθώς στις φτωχότερες οικογένειες ο υψηλότερος κατώτατος μισθός δεν επαρκεί για να αντισταθμίσει πλήρως το υψηλό κόστος στέγασης και άλλες ανελαστικές δαπάνες, ούτε να αντιστρέψει τις επιπτώσεις της χαμηλής έντασης εργασίας στο επίπεδο του νοικοκυριού (Cribb et al., 2018· Giupponi et al., 2024c).

Από την πλευρά της δυναμικής της αγοράς εργασίας, η μελέτη των Forth et al. (2024) εξετάζει κατά πόσο η αύξηση του κατώτατου μισθού επηρέασε την κινητικότητα των χαμηλόμισθων εργαζομένων μεταξύ των επιχειρήσεων (job-to-job mobility). Χρησιμοποιώντας συνδεδεμένα διοικητικά δεδομένα εργοδότη-εργαζομένου, οι συγγραφείς δεν βρίσκουν ενδείξεις ότι η άνοδος του κατώτατου μισθού άλλαξε σημαντικά τον μέσο ρυθμό μετακινήσεων των χαμηλόμισθων σε άλλους εργοδότες, ούτε ότι η συμπίεση των μισθών στο κάτω μέρος της κατανομής μείωσε τη ρευστότητα της αγοράς εργασίας για τη συγκεκριμένη ομάδα. Τα ευρήματα ερμηνεύονται ως μια πρόσθετη ένδειξη ότι η πολιτική του NLW έχει, τουλάχιστον μέχρι σήμερα, πολύ μικρές επιπτώσεις στη δυναμική της απασχόλησης και στα κανάλια επαγγελματικής κινητικότητας (Forth et al., 2024).

Τέλος, οι πρόσφατες εκθέσεις της Low Pay Commission επιβεβαιώνουν ότι, παρά τις ιδιαίτερα μεγάλες αυξήσεις των τελευταίων ετών, και ιδίως την ένταξη των

ατόμων ηλικίας 21-22 ετών στον NLW από τον Απρίλιο του 2024, δεν προκύπτουν μέχρι στιγμής σαφείς ενδείξεις σοβαρής και επίμονης επιδείνωσης της απασχόλησης των νέων. Η Επιτροπή καταγράφει μια μικρή εξασθένιση των δεικτών απασχόλησης και συμμετοχής των νεότερων ηλικιών, την οποία όμως χαρακτηρίζει ως ήπια και συμβατή με σχετικά ισχυρή ζήτηση για νεανική εργασία. Ωστόσο, υπογραμμίζει την ανάγκη στενής παρακολούθησης των δεικτών, καθώς ο NLW προσεγγίζει το όριο των δύο τρίτων του διάμεσου μισθού (Low Pay Commission, 2024).

4.4. Ιρλανδία: από τον κατώτατο μισθό προς έναν «μισθό αξιοπρεπούς διαβίωσης»

Η Ιρλανδία θέσπισε εθνικό κατώτατο μισθό (National Minimum Wage, NMW) το 2000. Έκτοτε, και ιδιαίτερα από τα μέσα της δεκαετίας του 2010, ο κατώτατος μισθός ακολούθησε μια έντονα ανοδική πορεία. Σύμφωνα με τα επίσημα στοιχεία, από 8,65 ευρώ την ώρα το 2015 ο εθνικός κατώτατος μισθός αυξήθηκε σε 9,15 ευρώ την 1η Ιανουαρίου του 2016 και στη συνέχεια αναπροσαρμοζόταν σχεδόν κάθε χρόνο, φθάνοντας τα 13,50 ευρώ την 1η Ιανουαρίου του 2025 (Department of Enterprise, Trade and Employment, 2021· Government of Ireland, 2024· Irish Congress of Trade Unions [ICTU], 2025). Παράλληλα, η κυβέρνηση έχει δεσμευθεί να μετασχηματίσει τον κατώτατο μισθό σε «μισθό αξιοπρεπούς διαβίωσης» (living wage), ορισμένο στο 60% του διάμεσου ωρομισθίου, ο οποίος, όταν εφαρμοστεί πλήρως, θα αντικαταστήσει το ισχύον καθεστώς του εθνικού κατώτατου μισθού. Η αρχική δέσμευση για πλήρη μετάβαση έως το 2026 έχει πλέον μετατεθεί για το 2029, προκειμένου να καμφθούν οι ανησυχίες για το κόστος προσαρμογής, ιδίως για μικρές και μεσαίες επιχειρήσεις σε κλάδους χαμηλού περιθωρίου κέρδους (McNally, 2025· MSS The HR People, 2025· ICTU, 2025). Στο πλαίσιο αυτό, έχει ήδη εγκριθεί νέα αύξηση του κατώτατου μισθού στα 14,15 ευρώ από την 1η Ιανουαρίου του 2026, διατηρώντας τη συνολική πορεία ευθυγραμμισμένη με τον μεσοπρόθεσμο στόχο σύγκλισης προς τον «μισθό διαβίωσης» (Malone, 2025· ICTU, 2025).

Η βασική εμπειρική αναφορά για τις επιπτώσεις αυτών των αυξήσεων στην αγορά εργασίας είναι η μελέτη των McGuinness και Redmond (2018). Οι συγγραφείς αξιοποιούν δεδομένα της Τριμηνιαίας Εθνικής Έρευνας Νοικοκυριών (Quarterly

National Household Survey, QNHS) πριν και μετά την αύξηση του κατώτατου μισθού το 2016 (από 8,65 ευρώ σε 9,15 ευρώ ανά ώρα) και εφαρμόζουν στρατηγική DiD προκειμένου να εκτιμήσουν τις επιπτώσεις στις ώρες εργασίας και στην απασχόληση των εργαζόμενων με μισθό κοντά στον κατώτατο (McGuinness & Redmond, 2018). Τα αποτελέσματα δείχνουν μια μικρή αλλά στατιστικά σημαντική μείωση των εβδομαδιαίων ωρών εργασίας –περίπου μισή ώρα την εβδομάδα– για το σύνολο των εργαζομένων στον κατώτατο μισθό, ενώ για τους εργαζομένους με προσωρινές συμβάσεις απασχόλησης, η μείωση φτάνει περίπου τις 3 ώρες εβδομαδιαίως. Παράλληλα, διαπιστώνεται αύξηση της πιθανότητας μετάβασης σε μερική απασχόληση κατά περίπου 2 ποσοστιαίες μονάδες στο σύνολο των εργαζομένων με μισθό κοντά στον κατώτατο και κατά 10 ποσοστιαίες μονάδες για όσους διαθέτουν προσωρινή σύμβαση. Δεν εντοπίζεται, ωστόσο, καμιά στατιστικά σημαντική αύξηση στην πιθανότητα να βρεθεί κάποιος άνεργος ή εκτός εργατικού δυναμικού εντός του πρώτου εξαμήνου από τη μεταρρύθμιση. Συνολικά, η μελέτη υποδεικνύει ότι η προσαρμογή των επιχειρήσεων έλαβε χώρα κυρίως μέσω της μείωσης των ωρών εργασίας και της μετατόπισης προς μερική ή προσωρινή απασχόληση, και πολύ λιγότερο μέσω καθαρών απωλειών θέσεων εργασίας (McGuinness & Redmond, 2018).

Σε πιο πρόσφατη μελέτη, οι Redmond και McGuinness (2025), λαμβάνοντας υπόψη τις διαδοχικές αυξήσεις του ιρλανδικού κατώτατου μισθού μετά το 2016 και αξιοποιώντας μικροδεδομένα από την Irish Labour Force Survey, εκτιμούν ότι μια αύξηση του κατώτατου μισθού της τάξεως του 10% οδηγεί, για τους εργαζομένους που βρίσκονται κοντά στο κατώτατο όριο, σε μείωση των εβδομαδιαίων ωρών εργασίας περίπου κατά 1 ώρα. Το αποτέλεσμα αυτό αντιστοιχεί σε OWE της τάξεως του -0,3, με σημαντικά εντονότερες επιδράσεις στη βιομηχανία και στον κλάδο της εστίασης, όπου η ελαστικότητα προσεγγίζει το -0,8. Επιπλέον, οι επιδράσεις εμφανίζονται ισχυρότερες για τους άνδρες εργαζομένους, ενώ για τις γυναίκες είναι ασθενέστερες ή μη στατιστικά σημαντικές. Παρ’ όλα αυτά, δεν καταγράφονται συστηματικές απώλειες θέσεων εργασίας. Η προσαρμογή των επιχειρήσεων πραγματοποιείται κυρίως μέσω της μείωσης των ωρών εργασίας και της μετάβασης

σε συμβάσεις μερικής απασχόλησης, παρά μέσω μαζικών απολύσεων (Redmond & McGuinness, 2025).

Συμπληρωματικά, οι Devereux και Studnicka (2023) εισάγουν ρητά στην ανάλυσή τους τη διάσταση της δομής της τοπικής αγοράς εργασίας, συνδέοντας τις επιπτώσεις του κατώτατου μισθού με τον βαθμό συγκέντρωσης ισχύος των εργοδοτών. Η θεωρητική αφετηρία τους είναι η μονοψωνιακή αγορά εργασίας: σε αγορές με υψηλή συγκέντρωση εργοδοτικής ισχύος, μέτριες αυξήσεις του κατώτατου μισθού μπορούν να αυξήσουν τις ώρες εργασίας –και, κατ' επέκταση, την απασχόληση– των χαμηλόμισθων εργαζομένων. Εμπειρικά, βρίσκουν ότι οι δύο πρώτες αυξήσεις του ιρλανδικού ΚΜ την περίοδο 2016-2018 οδήγησαν σε σημαντική αύξηση των ωρών εργασίας των εργαζομένων στον κατώτατο μισθό σε τοπικές αγορές με υψηλή συγκέντρωση εργοδοτικής ισχύος, ενώ οι αντίστοιχες επιπτώσεις σε πιο ανταγωνιστικές αγορές είναι αμελητέες ή ακόμη και αρνητικές (Devereux & Studnicka, 2023). Σε μεταγενέστερη εργασία, οι ίδιοι συγγραφείς δείχνουν ότι, καθώς ο κατώτατος μισθός αυξάνεται σε υψηλότερα επίπεδα, οι θετικές επιδράσεις στην απασχόληση σε μονοψωνιακά περιβάλλοντα εξασθενούν ή αντιστρέφονται, ενώ σε ανταγωνιστικότερες αγορές εντείνονται οι κίνδυνοι για μείωση των ωρών εργασίας ή/και αύξηση της πιθανότητας απώλειας θέσης εργασίας – ευρήματα που τεκμηριώνουν εμπειρικά τον «μη μονοτονικό» χαρακτήρα των επιπτώσεων του κατώτατου μισθού ανάλογα με τη δομή της αγοράς (Devereux & Studnicka, 2024).

Τέλος, μια πρόσφατη μελέτη του ESRI για την «ποιότητα της εργασίας» (job quality) των εργαζομένων κοντά στον ΚΜ στην Ιρλανδία φωτίζει μια διαφορετική, αλλά κρίσιμη, διάσταση του φαινομένου. Οι Redmond, Ciprikis και Staffa (2023) συνδυάζουν στοιχεία από τρεις μεγάλες έρευνες (Irish Labour Force Survey, European Working Conditions Survey, European Skills and Jobs Survey) και δείχνουν ότι οι εργαζόμενοι που αμείβονται με ΚΜ υστερούν συστηματικά σε σχέση με τους υψηλότερα αμειβόμενους ως προς μια σειρά δεικτών ποιότητας εργασίας: έχουν πολύ μεγαλύτερη πιθανότητα να απασχολούνται με προσωρινές συμβάσεις, να φοβούνται για απώλεια της θέσης τους, να εργάζονται σε μη κοινωνικά αποδεκτές ώρες (Σαββατοκύριακα, διευρυμένα ωράρια), να είναι εκτός συνδικάτων και να δηλώνουν ότι θα επιθυμούσαν περισσότερες ώρες εργασίας. Παράλληλα,

καταγράφεται μειωμένη αξιοποίηση δεξιοτήτων, μειωμένες ευκαιρίες κατάρτισης και μικρότερη εργασιακή αυτονομία, αν και σε ορισμένες διαστάσεις (π.χ. δυνατότητα επιλογής συναδέλφων ή ορισμένης ευελιξίας στον προγραμματισμό των ωρών) οι εργαζόμενοι στον κατώτατο μισθό εμφανίζονται ελαφρώς ευνοϊκότερα τοποθετημένοι. Συνολικά, η ιρλανδική εμπειρία υποδηλώνει ότι, ενώ οι αυξήσεις του κατώτατου μισθού βελτιώνουν τα εισοδήματα χωρίς να οδηγούν σε μαζική απώλεια θέσεων εργασίας, ένα σημαντικό τμήμα των εργαζομένων που αμείβεται με τον κατώτατο μισθό παραμένει εγκλωβισμένο σε θέσεις χαμηλής ποιότητας, γεγονός που ενισχύει το επιχείρημα υπέρ μιας προσέγγισης «μισθού αξιοπρεπούς διαβίωσης» που να συνδυάζει επαρκές επίπεδο αποδοχών με αναβάθμιση των όρων και των συνθηκών εργασίας (Redmond et al., 2023)

4.5. Διακρατικές ευρωπαϊκές μελέτες: μισθοί, συλλογικές διαπραγματεύσεις και ανισότητα

Σε διακρατικό ευρωπαϊκό επίπεδο, η πρόσφατη έκθεση του Eurofound (2025a) εξετάζει συστηματικά τον τρόπο με τον οποίο οι εθνικοί κατώτατοι μισθοί αλληλεπιδρούν με τις συλλογικές διαπραγματεύσεις και τη μισθολογική κατανομή. Η ανάλυση αξιοποιεί δύο βάσεις δεδομένων: Αρχικά, βασίζεται σε μια νέα πανευρωπαϊκή βάση δεδομένων, η οποία κωδικοποιεί τα κατώτατα επίπεδα αμοιβής που προβλέπονται σε σχεδόν 700 συλλογικές συμβάσεις εργασίας σε χαμηλόμισθους κλάδους, καλύπτοντας 17 κράτη-μέλη της ΕΕ την περίοδο 2015-2022 (Eurofound, 2025a· Aumayr-Pintar & Vacas-Soriano, 2025). Επιπρόσθετα, αξιοποιεί μικροδεδομένα εισοδήματος από την EU-SILC. Τα αποτελέσματα δείχνουν ότι οι αναπροσαρμογές των εθνικών κατώτατων μισθών αυξάνουν την πιθανότητα ανανέωσης των συλλογικών συμβάσεων στους κλάδους με χαμηλές αμοιβές, χωρίς να μεταβάλλεται ουσιαστικά η διάρκεια ή η συχνότητα των συμβάσεων εργασίας (Eurofound, 2025a, 2025c).

Σε ό,τι αφορά τα επίπεδα αμοιβών, η οικονομετρική ανάλυση του Eurofound εκτιμά ότι μια αύξηση κατά 1% του εθνικού κατώτατου μισθού οδηγεί, κατά μέσο όρο, σε αύξηση περίπου 0,22% των συλλογικά συμφωνημένων κατώτατων μισθών (δηλαδή των κατώτατων μισθολογικών κλιμακίων των συλλογικών συμβάσεων) και

σε αύξηση περίπου 0,31% των πραγματικών μισθών των χαμηλόμισθων εργαζομένων, δηλαδή όσων βρίσκονται στο πρώτο τεταρτημόριο της μισθολογικής κατανομής (Eurofound, 2025a, 2025c). Οι επιδράσεις αυτές είναι ισχυρότερες την περίοδο 2015-2021 και, κυρίως, σε περιπτώσεις μεγάλων ονομαστικών αυξήσεων (τουλάχιστον 10-15% ετησίως). Επιπλέον, οι πολύ μεγάλες αυξήσεις (≥ 15%) παράγουν σαφώς μετρήσιμα και στατιστικά σημαντικά κέρδη για τους χαμηλόμισθους (Eurofound, 2025a, 2025c).

Ένα κρίσιμο συμπέρασμα της μελέτης είναι ότι δεν διαπιστώνεται συστηματική «εκτόπιση» (crowding out) των συλλογικών διαπραγματεύσεων από την άνοδο των εθνικών κατώτατων μισθών: ούτε «παγώνουν» οι ανανεώσεις των συλλογικών συμβάσεων, ούτε υποχωρεί η κάλυψη από συλλογικές ρυθμίσεις, ούτε μεταβάλλεται ουσιαστικά η «γεωγραφία» των διαπραγματευόμενων μερών (Aumayr-Pintar & Vacas-Soriano, 2025· Eurofound, 2025a). Αντιθέτως, ο εθνικός κατώτατος μισθός λειτουργεί, στις περισσότερες περιπτώσεις, ως ένας συμπληρωματικός μηχανισμός: ανεβάζει το «κατώφλι» αναφοράς στα χαμηλά μισθολογικά κλιμάκια, ενισχύει τη διαπραγματευτική θέση των συνδικάτων για τους χαμηλόμισθους και συμπιέζει –τουλάχιστον βραχυπρόθεσμα– την κατανομή των συλλογικά συμφωνημένων μισθών στο κάτω άκρο της κατανομής (wage compression), χωρίς να ακυρώνει τον ρόλο των συλλογικών συμβάσεων στη διαμόρφωση της μισθολογικής ιεραρχίας (Eurofound, 2025a, 2025c).

Μελέτες προσομοίωσης της Κοινής Ερευνητικής Υπηρεσίας (Joint Research Centre – JRC) της Ευρωπαϊκής Επιτροπής έχουν εξετάσει συστηματικά τις επιπτώσεις διάφορων σεναρίων αύξησης των κατώτατων μισθών, και ιδίως ενός επιπέδου στο 60% του εθνικού διάμεσου μισθού, στην ανισότητα εισοδήματος στην Ευρωπαϊκή Ένωση. Στη μελέτη των Filauro et al. (2023), με χρήση του μικροπροσομοιωτικού μοντέλου EUROMOD και υπό την παραδοχή μηδενικών επιδράσεων στην απασχόληση, διαπιστώνεται ότι η θέσπιση κατώτατων μισθών στο 60% του διάμεσου οδηγεί σε μικρή μεν, αλλά στατιστικά σημαντική μείωση της ανισότητας διαθέσιμου εισοδήματος σε επίπεδο ΕΕ, της τάξης περίπου του 0,75% στον δείκτη Gini για το 2019. Η επίδραση αυτή προκύπτει κυρίως από τη μείωση της ανισότητας εντός των χωρών (intra-country inequality), ενώ η ανισότητα μεταξύ χωρών (inter-country

inequality) επηρεάζεται ελάχιστα. Η επίδραση είναι εντονότερη στο διαθέσιμο εισόδημα, δηλαδή μετά την αφαίρεση των φόρων και των κοινωνικών μεταβιβάσεων, και όχι μόνο στους ακαθάριστους μισθούς, γεγονός που υπογραμμίζει τη σημασία της διασύνδεσης πολιτικών ΚΜ με το φορολογικό και το προνοιακό σύστημα (Filauro et al., 2023).

Σε μεταγενέστερη εργασία, οι Filauro et al. (2025a) επεκτείνουν την προσέγγιση αυτή, μελετώντας σενάρια «συντονισμένων» πολιτικών ΚΜ σε επίπεδο ΕΕ και την επίδρασή τους στη συνολική ανισότητα εισοδήματος. Τα αποτελέσματα δείχνουν ότι μια ανοδική σύγκλιση των κατώτατων μισθών –υπό την έννοια της σύγκλισης των «Kaitz ratios» γύρω από το 60% του διάμεσου μισθού– μπορεί να αποτελέσει ουσιαστικό εργαλείο μείωσης της ανισότητας, υπό την κρίσιμη προϋπόθεση ότι συνοδεύεται από κατάλληλο σχεδιασμό της φορολογίας και των κοινωνικών μεταβιβάσεων. Διαφορετικά, η ανομοιογένεια των εθνικών φορολογικών-προνοιακών συστημάτων μπορεί να οδηγήσει σε άνιση κατανομή των καθαρών ωφελειών μεταξύ κρατών-μελών, ακόμη κι αν η «ονομαστική» αύξηση των κατώτατων μισθών είναι συγκρίσιμη (Filauro et al., 2025a).

Παράλληλα με τις προσομοιώσεις του JRC, η ευρωπαϊκή εμπειρική βιβλιογραφία καταγράφει ότι την περίοδο 2007-2019 μέρος της μείωσης της ανισότητας στην ΕΕ συνδέεται άμεσα με την ταχύτερη αύξηση των εισοδημάτων στα κατώτερα κλιμάκια της μισθολογικής κατανομής. Οι Filauro et al. (2025b) δείχνουν ότι σε επίπεδο ΕΕ τα χαμηλότερα εκατοστημόρια του διαθέσιμου εισοδήματος (π.χ. 10ο και 25ο) κατέγραψαν σημαντικά υψηλότερους ρυθμούς αύξησης σε σύγκριση με το «μέσο» και το ανώτερο τμήμα της κατανομής, συμβάλλοντας σε μείωση του Gini για το διαθέσιμο εισόδημα κατά περίπου 9 %.

Αντίστοιχα, οι αναλύσεις του Eurofound (2017, 2024) καταδεικνύουν ότι η σύγκλιση των εισοδημάτων μεταξύ χωρών και η σχετικά ταχύτερη βελτίωση των εισοδημάτων στο κάτω μέρος της μισθολογικής κατανομής εξηγούν ένα σημαντικό μέρος της υποχώρησης της ανισότητας. Σε αυτό το πλαίσιο, πρόσφατες μελέτες για τη μισθολογική ανισότητα στην Ευρώπη αναδεικνύουν τον κεντρικό ρόλο θεσμών, όπως ο κατώτατος μισθός και η υψηλή κάλυψη από συλλογικές συμβάσεις εργασίας.

Συγκεκριμένα, μια αποτελεσματική ρύθμιση του κατώτατου μισθού, σε συνδυασμό με ισχυρή συλλογική διαπραγμάτευση, συμπιέζει τη μισθολογική κατανομή, ιδίως στο κάτω άκρο της, και στηρίζει τη δυναμική μείωσης της ανισότητας (Eurofound, 2017, 2024· Zwysen, 2024).

Συνολικά, η ευρωπαϊκή έρευνα επιβεβαιώνει τον ρόλο του κατώτατου μισθού ως σημαντικού εργαλείου αναδιανομής εντός των χωρών, ενώ ταυτόχρονα υπογραμμίζει ότι η ουσιαστική μείωση της συνολικής ανισότητας στην ΕΕ προϋποθέτει συντονισμό μεταξύ των πολιτικών κατώτατου μισθού, φορολογίας και κοινωνικών παροχών.

4.6. Συγκριτική αποτίμηση των ευρωπαϊκών case studies

Συνοψίζοντας τις εμπειρικές ενδείξεις από Γερμανία, Ισπανία, Ηνωμένο Βασίλειο και Ιρλανδία, καθώς και τα διακρατικά ευρωπαϊκά ευρήματα, αναδεικνύονται ορισμένα κρίσιμα συμπεράσματα για τον σχεδιασμό και την εφαρμογή των πολιτικών κατώτατου μισθού στην Ευρώπη, τα οποία συνοψίζονται παρακάτω.

Πρώτον, ο κατώτατος μισθός φαίνεται να επιτυγχάνει τον βασικό σκοπό του: την ενίσχυση των χαμηλόμισθων εργαζομένων και τη μείωση της μισθολογικής ανισότητας. Στη Γερμανία, τόσο η αρχική θεσμοθέτηση του 2015 όσο και η μεγάλη αύξηση του 2022 οδήγησαν σε σημαντικές αυξήσεις μισθών στο κάτω μέρος της κατανομής και σε μείωση της ανισότητας εντός και μεταξύ των επιχειρήσεων, με ιδιαίτερα έντονα αποτελέσματα στις επιχειρήσεις που αντιμετωπίζουν χρηματοοικονομικούς περιορισμούς. Στην Ισπανία, η ιστορική αύξηση του 2019 αύξησε αισθητά τους μισθούς των χαμηλόμισθων και, σύμφωνα με πρόσφατα στοιχεία, μεταφράστηκε σε αύξηση της τοπικής κατανάλωσης κατά περίπου 4,5%, ιδίως σε μη βασικές δαπάνες, υποδηλώνοντας πραγματική βελτίωση του βιοτικού επιπέδου. Στο Ηνωμένο Βασίλειο, ο NLW συμπίεσε ουσιαστικά τη μισθολογική κατανομή έως και περίπου 1-2 £ πάνω από τον κατώτατο μισθό, μειώνοντας δείκτες ανισότητας, όπως οι λόγοι 50/10 και 90/10, ενισχύοντας τα εισοδήματα των χαμηλόμισθων νοικοκυριών. Στην Ιρλανδία, οι συνεχείς αυξήσεις του κατώτατου μισθού εντάσσονται σε μια στρατηγική μετάβασης προς έναν «μισθό αξιοπρεπούς

διαβίωσης», με ευρήματα που δείχνουν κυρίως μείωση ωρών εργασίας και όχι θέσεων, άρα καθαρή ενίσχυση του ωρομίσθιου εισοδήματος, έστω και μέσα σε συνθήκες επίμονης χαμηλής ποιότητας εργασίας για ένα σημαντικό τμήμα των εργαζομένων.

Δεύτερον, οι επιπτώσεις στην απασχόληση είναι, κατά κανόνα, πάρα πολύ μικρές ή μη στατιστικά σημαντικές. Οι εκτιμήσεις της OWE συγκλίνουν σε τιμές γύρω στο -0,10 έως -0,20, σε πλήρη συμφωνία με τις διεθνείς μετα-αναλύσεις. Οι αρνητικές επιδράσεις που καταγράφονται στην Ισπανία (αύξηση της πιθανότητας ανεργίας κατά 1,7 ποσοστιαίες μονάδες για τους άμεσα επηρεαζόμενους) και στην Ιρλανδία (μείωση των εβδομαδιαίων ωρών εργασίας) είναι υπαρκτές, αλλά σε καμία περίπτωση δεν συνιστούν μαζική καταστροφή θέσεων εργασίας και δεν μπορούν να συγκριθούν με τη σημαντική βελτίωση της θέσης των χαμηλόμισθων. Στη Γερμανία και στο Ηνωμένο Βασίλειο, οι μελέτες καταγράφουν μηδενικές ή εξαιρετικά μικρές επιδράσεις στη συνολική απασχόληση, με την προσαρμογή να λαμβάνει χώρα κυρίως μέσω των ωρών εργασίας, των μορφών απασχόλησης (π.χ. «minijobs», μερική απασχόληση) ή/και μέσω περιθωρίων κέρδους και τιμών. Σε ορισμένες περιπτώσεις, παρατηρείται ότι η αύξηση του κατώτατου μισθού οδήγησε σε μετακίνηση προς περισσότερο σταθερές συμβάσεις απασχόλησης.

Τρίτον, τα ευρήματα σε ευρωπαϊκό επίπεδο δείχνουν ότι ο κατώτατος μισθός δεν υπονομεύει τις συλλογικές διαπραγματεύσεις, αλλά, αντιθέτως, λειτουργεί συμπληρωματικά προς αυτές. Οι αναλύσεις του Eurofound καταλήγουν στο ότι οι αυξήσεις των εθνικών κατώτατων μισθών ούτε «παγώνουν» τις συλλογικές συμβάσεις ούτε μειώνουν την κάλυψή τους. Αντιθέτως, ενισχύουν τη διαπραγματευτική θέση των συνδικάτων στα χαμηλότερα μισθολογικά κλιμάκια, αυξάνοντας τόσο τα συλλογικά διαπραγματευόμενα κατώτατα όρια όσο και τους πραγματικούς μισθούς των χαμηλόμισθων συμβάλλοντας σε συμπίεση της μισθολογικής κατανομής στο κάτω άκρο.

Τέταρτον, η ευρωπαϊκή εμπειρία δείχνει ότι ο κατώτατος μισθός, παρ’ ότι είναι ισχυρό εργαλείο μείωσης της ανισότητας και ενίσχυσης των χαμηλών μισθών, δεν συνιστά από μόνος του πανάκεια για την αντιμετώπιση της φτώχειας. Η εμπειρία του

Ηνωμένου Βασιλείου και της Ιρλανδίας δείχνει ότι, ακόμη και με κατώτατο μισθό κοντά στα δύο τρίτα του διάμεσου μισθού, ένα σημαντικό ποσοστό των εργαζομένων παραμένει σε κίνδυνο φτώχειας, ιδίως λόγω υψηλών δαπανών στέγασης, ασταθούς ή χαμηλής έντασης απασχόλησης και περιορισμένης πρόσβασης σε ποιοτικές θέσεις εργασίας. Η αντιμετώπιση της εργασιακής φτώχειας απαιτεί, συνεπώς, συνδυασμό πολιτικών: επαρκείς κατώτατους μισθούς, ευρεία κάλυψη από συλλογικές συμβάσεις, στοχευμένες φορολογικές ελαφρύνσεις για τα χαμηλά εισοδήματα, επαρκείς κοινωνικές μεταβιβάσεις και ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης.

Τέλος, οι διακρατικές προσομοιώσεις και τα εμπειρικά ευρήματα σε επίπεδο ΕΕ υπογραμμίζουν ότι ο κατώτατος μισθός είναι ένα από τα κεντρικά εργαλεία μιας στρατηγικής «συμπεριληπτικής ανάπτυξης». Οι αυξήσεις των κατώτατων μισθών, όταν σχεδιάζονται με προσοχή και συντονίζονται με τα φορολογικά και προνοιακά συστήματα των κρατών-μελών, μπορούν να μειώσουν την ανισότητα εντός των χωρών, να στηρίξουν τη ζήτηση και να ενισχύσουν τη διαπραγματευτική δύναμη των εργαζομένων στα χαμηλά κλιμάκια. Η πρόκληση για τις ευρωπαϊκές οικονομίες δεν είναι απλώς να αυξήσουν τους κατώτατους μισθούς, αλλά να τους εντάξουν σε μια συνεκτική δέσμη θεσμών και πολιτικών που θα εξασφαλίζουν ταυτόχρονα επάρκεια αμοιβών, ποιότητα εργασίας και βιώσιμη, κοινωνικά δίκαιη ανάπτυξη.

Επίλογος

Η διαδρομή που ακολουθεί αυτή η μελέτη ξεκινά από μια βαθιά θεωρητική και ιδεολογική αντιπαράθεση και καταλήγει σε ένα πολύ πιο γειωμένο, εμπειρικό συμπέρασμα: ο κατώτατος μισθός δεν είναι ο «job killer» που περιέγραφε η συμβατική ορθοδοξία, αλλά ένας θεσμός με κυρίως διανεμητικές επιπτώσεις, ο οποίος σε μεγάλο βαθμό κρίνεται από το πώς είναι οργανωμένοι οι θεσμοί της αγοράς εργασίας και του κοινωνικού κράτους γύρω του. Η νεότερη διεθνής βιβλιογραφία –από τις κλασικές παρεμβάσεις των Card και Krueger μέχρι τις σύγχρονες συνθετικές ανασκοπήσεις και μετα-αναλύσεις– δείχνει ότι, για τα επίπεδα κατώτατου μισθού που συζητούνται στις ανεπτυγμένες οικονομίες, δεν εντοπίζονται αρνητικές επιπτώσεις την απασχόληση, ενώ αντιθέτως τα οφέλη για τους χαμηλόμισθους είναι σαφή και ουσιώδη.

Τα ευρήματα από επιμέρους χώρες της Ευρώπης ενισχύουν αυτή την εικόνα, αλλά την κάνουν και πιο σύνθετη. Στη Γερμανία, η εισαγωγή εθνικού κατώτατου μισθού το 2015 συνέβαλε σημαντικά στη μείωση της μισθολογικής ανισότητας στο κάτω μέρος της κατανομής, χωρίς ουσιώδεις απώλειες θέσεων εργασίας, με άμεσες (αν και περιορισμένες) θετικές επιδράσεις στους δείκτες φτώχειας. Στην Ισπανία, η εντυπωσιακή αύξηση του κατώτατου μισθού το 2019 προσέφερε ένα «φυσικό πείραμα» για την αποτίμηση των επιπτώσεων σε μισθούς, ανισότητα, φτώχεια και απασχόληση: τα μέχρι τώρα στοιχεία δείχνουν ισχυρές αυξήσεις στις αμοιβές των χαμηλόμισθων, συμβολή στη μείωση της μισθολογικής ανισότητας και ανακατανομή στις ώρες εργασίας, ανάλογα με τον κλάδο και την ομάδα εργαζομένων. Επιπλέον, η αύξηση του κατώτατου μισθού στην Ισπανία συνδέθηκε με μια μέση αύξηση της τοπικής κατανάλωσης κατά περίπου 4,5%, με τα μεγαλύτερα κέρδη να καταγράφονται στις μη βασικές δαπάνες, υποδεικνύοντας βελτίωση του βιοτικού επιπέδου.

Από αυτές τις εμπειρίες προκύπτει μια κρίσιμη διάκριση: ο κατώτατος μισθός είναι πολύ πιο αποτελεσματικός στο να συμπιέζει τη μισθολογική διασπορά χαμηλά στην κατανομή και να βελτιώνει τη θέση των εργαζομένων κυρίως στο «κάτω 20%» των μισθών, παρά στο να μειώνει αυτοτελώς τη συνολική φτώχεια. Φυσικά, αυτό δεν

αναιρεί τη σημασία του, απλώς υπογραμμίζει ότι η φτώχεια είναι πολυπαραγοντική και εξαρτάται, μεταξύ άλλων, από το αν τα νοικοκυριά έχουν πλήρη ή μερική απασχόληση, από τη σύνθεση του εισοδήματος, από τις κοινωνικές μεταβιβάσεις και από το φορολογικό σύστημα. Διεθνείς μελέτες δείχνουν ότι ένας κατώτατος μισθός μπορεί να μειώσει ουσιαστικά τη συνολική φτώχεια αλλά μόνο όταν εντάσσεται σε ένα ευρύτερο πλαίσιο κοινωνικής πολιτικής και εφαρμόζεται με επαρκή συμμόρφωση. Ωστόσο, μπορεί αυτοτελώς να επιδράσει θετικά στην εργασιακή φτώχεια (in-work poverty).

Σε αυτό το πλαίσιο, η Οδηγία (ΕΕ) 2022/2041 για «Επαρκείς κατώτατους μισθούς» δεν είναι μια «τεχνική» ρύθμιση, αλλά ένας κρίκος σε μια ευρύτερη ευρωπαϊκή στρατηγική για τη μείωση της μισθολογικής ανισότητας και της εργασιακής φτώχειας. Η Οδηγία θέτει διπλό στόχο: βελτίωση της επάρκειας των κατώτατων μισθών (με αναφορές σε κριτήρια όπως το 60% του διάμεσου μισθού) και ενίσχυση της κάλυψης από συλλογικές διαπραγματεύσεις, αναγνωρίζοντας ότι η μισθολογική ρύθμιση δεν είναι ουδέτερη τεχνική πράξη αλλά πεδίο ταξικής και θεσμικής σύγκρουσης. Η σύγχρονη εμπειρική έρευνα, όπως συνοψίζεται σε αυτή τη μελέτη, τείνει να στηρίζει τον προσανατολισμό της Οδηγίας: δείχνει ότι υψηλότεροι, επαρκείς κατώτατοι μισθοί μπορούν να βελτιώσουν τη θέση των χαμηλόμισθων και να περιορίσουν την ανισότητα, χωρίς τις καταστροφικές επιπτώσεις στην απασχόληση που προέβλεπαν τα πιο απαισιόδοξα, συμβατικά μοντέλα.

Για την Ελλάδα, όπου ο κατώτατος μισθός βρέθηκε στο επίκεντρο των πολιτικών της «εσωτερικής υποτίμησης» κατά τη μνημονιακή περίοδο και στη συνέχεια επανήλθε σε πορεία αυξήσεων, τα συμπεράσματα αυτά είναι ιδιαίτερα επίκαιρα και σημαντικά. Η εγχώρια έρευνα, αν και σημαντικά περιορισμένη σε σχέση με αντίστοιχες άλλων χωρών, υποδεικνύει ότι ένας επαρκώς αυξημένος κατώτατος μισθός μπορεί να συμβάλει στη μείωση της φτώχειας και της ανισότητας, ιδίως σε κατακερματισμένες αγορές εργασίας.[8] Ταυτόχρονα, η εμπειρία των τελευταίων ετών

[8] Βλ. Panteli, G. (2025). *The Macroeconomic & Social Effects of Minimum Wage on Poverty and Inequality*, Doctoral dissertation, National and Kapodistrian University of Athens, Department of Economics. (Η εκπόνηση της διατριβής υποστηρίχτηκε από το Ελληνικό Ίδρυμα Έρευνας και Καινοτομίας (ΕΛ.ΙΔ.Ε.Κ.) στο πλαίσιο της «4ης Προκήρυξης ΕΛ.ΙΔ.Ε.Κ. για Υποψήφιους/ες Διδάκτορες», Αριθμός Υποτροφίας: 11144.)

αναδεικνύει τη σημασία της εφαρμογής και της καταπολέμησης της αδήλωτης και υποδηλωμένης εργασίας, χωρίς την οποία ακόμη και ένας «καλός» στα χαρτιά κατώτατος μισθός μπορεί να μείνει κενό γράμμα. Τέλος, είναι σημαντικό η Ελλάδα να ακολουθήσει το παράδειγμα άλλων ευρωπαϊκών χωρών τόσο ως προς τον τρόπο προσδιορισμού του κατώτατου μισθού, όσο και ως προς την ενδυνάμωση των συλλογικών διαπραγματεύσεων. Ο λόγος δεν είναι μόνο η συμμόρφωση με τις επιταγές της Ευρωπαϊκής Οδηγίας αλλά, κυρίως, η σύγκλιση της ελληνικής οικονομίας με τις ανεπτυγμένες οικονομίες της Ευρώπης.

Η παρούσα μελέτη υποδεικνύει ότι η συζήτηση για τον κατώτατο μισθό χρειάζεται να μετακινηθεί από τα αφηρημένα, «καθολικά» συμπεράσματα σε μια πιο συγκεκριμένη, θεσμικά και ιστορικά προσγειωμένη προσέγγιση. Δεν υπάρχει ένας μοναδικός «σωστός» κατώτατος μισθός, ανεξάρτητα από το πλαίσιο – υπάρχουν όμως ορισμένες σταθερές: η ανάγκη για επάρκεια σε σχέση με τη μισθολογική κατανομή και το κόστος ζωής, η σημασία των συλλογικών διαπραγματεύσεων, η σύζευξη με ένα αποτελεσματικό σύστημα κοινωνικής προστασίας και η πολιτική βούληση για ουσιαστικό έλεγχο της εφαρμογής. Οι σύγχρονες ευρωπαϊκές εμπειρίες, που αναλύονται εδώ αποδεικνύουν ότι οι θεωρίες που αγνοούν την εξουσία, τους θεσμούς και την ανισότητα δεν μπορούν να εξηγήσουν επαρκώς τον πραγματικό κόσμο.

Τελικά, ο κατώτατος μισθός λειτουργεί ως καθρέφτης των συλλογικών μας επιλογών: ποιο επίπεδο ανισότητας θεωρούμε αποδεκτό, ποιο επίπεδο φτώχειας ανεκτό, ποιο μερίδιο του παραγόμενου πλούτου δικαιούνται όσοι βρίσκονται στο κάτω μέρος της μισθολογικής κλίμακας. Η διεθνής εμπειρική ρήξη με το συμβατικό δόγμα, όπως αναδεικνύεται από την πρόσφατη βιβλιογραφία, ανοίγει τον δρόμο για μια πιο φιλόδοξη, αλλά και πιο τεκμηριωμένη, πολιτική για τον κατώτατο μισθό στην Ευρώπη και στην Ελλάδα. Το αν αυτή η δυνατότητα θα αξιοποιηθεί, παραμένει ζήτημα πολιτικών συσχετισμών, κοινωνικών αγώνων και της ικανότητας των συνδικάτων και των προοδευτικών δυνάμεων να μεταφράσουν τα επιστημονικά ευρήματα σε συγκεκριμένες διεκδικήσεις και θεσμικές αλλαγές.

Βιβλιογραφία

Aaronson, D., French, E., & MacDonald, J. (2008). The minimum wage, restaurant prices, and labor market stSecareructure. *Journal of Human Resources, 43*(3), 688–720. https://doi.org/10.3368/jhr.43.3.688

Adams, H. C. (1887). *Relation of the state to industrial action* (Publications of the American Economic Association, Vol. 1, No. 6). American Economic Association.

Addison, J. T., & Blackburn, M. L. (1998). *Minimum wages and poverty* (ZEW Discussion Paper No. 98-42). ZEW – Leibniz Centre for European Economic Research.

Agrawal, S. (2022). Theory of value – analyzing the classical, Marxist and contemporary approaches towards evolution of value theory. *Journal of Research in Humanities and Social Science*, *10*(4), 7–13.

Albinowski, M., & Lewandowski, P. (2022). The heterogeneous regional effects of minimum wages in Poland. *Economics of Transition and Institutional Change, 30*(2), 237–267. https://doi.org/10.1111/ecot.12283

Allegretto, S. A., Dube, A., & Reich, M. (2009). *Spatial heterogeneity and minimum wages: Employment estimates for teens using cross-state commuting zones* (IRLE Working Paper No. 181-09). Institute for Research on Labor and Employment, University of California.

Allegretto, S. A., Dube, A., & Reich, M. (2011). Do minimum wages really reduce teen employment? Accounting for heterogeneity and selectivity in state panel data. *Industrial Relations, 50*(2), 205–240. https://doi.org/10.1111/j.1468-232X.2011.00634.x

Allegretto, S. A., Dube, A., Reich, M., & Zipperer, B. (2017). Credible research designs for minimum wage studies. *ILR Review, 70*(3), 559–592. https://doi.org/10.1177/0019793917692788

Appelbaum, E. (1979). Post-Keynesian theory: The labor market. *Challenge*, *21*(6), 39–47. https://doi.org/10.1080/05775132.1979.11470483

Aquinas, T. (2006). *Summa theologiae* (Fathers of the English Dominican Province, Trans.). Christian Classics. (Original work published 1947· Latin original ca. 1265–1274.)

Arabzadeh, H., Balleer, A., Gehrke, B., & Taskin, A. A. (2024). Minimum wages, wage dispersion and financial constraints in firms. *European Economic Review, 163*, 104678. https://doi.org/10.1016/j.euroecorev.2024.104678

Aristotle. (2019). *Nicomachean ethics* (T. Irwin, Trans., 3rd ed.). Hackett Publishing Company. (Original work published ca. 4th century BCE.)

Arrow, K. J., & Debreu, G. (1954). Existence of an equilibrium for a competitive economy. *Econometrica, 22*(3), 265–290. https://doi.org/10.2307/1907353

Atkinson, A. B., Leventi, C., Nolan, B., Sutherland, H., & Tasseva, I. (2017). Reducing poverty and inequality through tax-benefit reform and the minimum wage: The UK as a case study. *Journal of Economic Inequality, 15*(4), 303–323.

Atkinson, G., & Oleson, T. (1998). Commons and Keynes: Their assault on laissez faire. *Journal of Economic Issues, 32*(4), 1019–1030. https://doi.org/10.1080/00213624.1998.11506107

Aumayr-Pintar, C., & Vacas-Soriano, C. (2025, January 28). *Substantial rises in national minimum wages for 2025 – linked to EU directive?* Eurofound.

Aumayr-Pintar, C., & Vacas-Soriano, C. (2025, June 23). Minimum wages have a significant effect on negotiated and actual wages. *Eurofound*. https://www.eurofound.europa.eu/en/news/news-articles/minimum-wages-have-a-significant-effect-on-negotiated-and-actual-wages

Autor, D. H., Manning, A., & Smith, C. L. (2016). The contribution of the minimum wage to U.S. wage inequality over three decades: A reassessment. *American Economic Journal: Applied Economics, 8*(1), 58–99. https://doi.org/10.1257/app.20140073

Ayres, C. E. (1952). *The industrial economy: Its technological basis and institutional destiny*. Houghton Mifflin.

Barbash, J. (1989). John R. Commons: Pioneer of labor economics. *Monthly Labor Review, 112*(5), 44–49.

Belman, D., & Wolfson, P. J. (2014). *What does the minimum wage do?* W. E. Upjohn Institute for Employment Research. https://doi.org/10.17848/9780880994583

Bhaduri, A., & Marglin, S. (1990). Unemployment and the real wage: The economic basis for contesting political ideologies. *Cambridge Journal of Economics, 14*(4), 375–393. https://doi.org/10.1093/oxfordjournals.cje.a035141

Biewen, M., Fitzenberger, B., & Rümmele, M. (2022). Using distribution regression difference-in-differences to evaluate the effects of a minimum wage introduction on the distribution of hourly wages and hours worked. *Oxford Bulletin of Economics and Statistics, 84*(3), 698–740. https://doi.org/10.1111/obes.12496

Blau, F. D., Cohen, I., Comey, M. L., Kahn, L. M., & Boboshko, N. (2023). *The minimum wage and inequality between groups* (NBER Working Paper No. 31725). National Bureau of Economic Research. https://www.nber.org/papers/w31725

Böhm-Bawerk, E. von. (1949). *Karl Marx and the close of his system*. In P. M. Sweezy (Ed.), *Karl Marx and the close of his system & Böhm-Bawerk's criticism of Marx*. Augustus M. Kelley. (Original work published 1896.)

Bossler, M., & Schank, T. (2023). Wage inequality in Germany after the minimum wage introduction. *Journal of Labor Economics, 41*(3), 813–857. https://doi.org/10.1086/720391

Bossler, M., Chittka, L., & Schank, T. (2024). *A 22 percent increase in the German minimum wage: Nothing crazy!* (IZA Discussion Paper No. 17575). IZA Institute of Labor Economics.

Boyer, G. R., & Smith, K. E. (2001). The English poor law and the minimum wage. *Journal of Economic History, 61*(4), 867–889

Brown, C., Gilroy, C., & Kohen, A. (1982). The effect of the minimum wage on employment and unemployment. *Journal of Economic Literature, 20*(2), 487–528.

Bruttel, O. (2019). The effects of the new statutory minimum wage in Germany: A first assessment of the evidence. *Journal for Labour Market Research, 53*(1), 1–13. https://doi.org/10.1186/s12651-019-0258-z

Burauel, P., Caliendo, M., Grabka, M. M., Obst, C., Preuss, M., Schröder, C., & Shupe, C. (2020). The impact of the German minimum wage on individual wages and monthly earnings. *Jahrbücher für Nationalökonomie und Statistik, 240*(2–3), 201–231. https://doi.org/10.1515/jbnst-2018-0027

Burkhauser, R. V., & Sabia, J. J. (2007). The effectiveness of minimum-wage increases in reducing poverty: Past, present, and future. *Contemporary Economic Policy, 25*(2), 262–281.

Burkhauser, R. V., McNichols, D., & Sabia, J. J. (2023). *Minimum wages and poverty: New evidence from dynamic difference-in-differences estimates* (NBER Working Paper No. 31182). National Bureau of Economic Research.

Caiani, A., Godin, A., Caverzasi, E., Gallegati, M., Kinsella, S., & Stiglitz, J. E. (2016). Agent based-stock flow consistent macroeconomics: Towards a benchmark model. *Journal of Economic Dynamics and Control*, *69*, 375–408. https://doi.org/10.1016/j.jedc.2016.06.001

Cairnes, J. E. (1873). *Essays in political economy: Theoretical and applied*. Macmillan.

Caliendo, M., Schröder, C., & Wittbrodt, L. (2019). The causal effects of the minimum wage introduction in Germany – An overview. *German Economic Review*, *20*(3), 257–292. https://doi.org/10.1111/geer.12191

Campolieti, M., Fang, T., & Gunderson, M. (2005). Minimum wage impacts on youth employment transitions, 1993–1999. *Canadian Journal of Economics*, *38*(1), 81–104. https://doi.org/10.1111/j.0008-4085.2005.00270.x

Card, D. (1992a). Do minimum wages reduce employment? A case study of California, 1987–89. *ILR Review*, *46*(1), 38–54. https://doi.org/10.1177/001979399204600104

Card, D. (1992b). Using regional variation in wages to measure the effects of the federal minimum wage. ILR Review, 46(1), 22 – 37. https://doi.org/10.1177/001979399204600103

Card, D., & 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), 772–793.

Card, D., & Krueger, A. B. (1995). *Myth and measurement: The new economics of the minimum wage*. Princeton University Press.

Card, D., Katz, L. F., & Krueger, A. B. (1994). Comment on David Neumark and William Wascher, "Employment effects of minimum and subminimum wages: Panel data on state minimum wage laws". *Industrial and Labor Relations Review*, *47*(3), 487–496. https://doi.org/10.1177/001979399404700308

Cengiz, D., Dube, A., Lindner, A., & Zipperer, B. (2019). The effect of minimum wages on low-wage jobs. *Quarterly Journal of Economics*, *134*(3), 1405–1454. https://doi.org/10.1093/qje/qjz014

Clarida, R., Galí, J., & Gertler, M. (1999). The science of monetary policy: A New Keynesian perspective. *Journal of Economic Literature*, *37*(4), 1661–1707. https://doi.org/10.1257/jel.37.4.1661

Clark, J. B. (1908). *The distribution of wealth: A theory of wages, interest and profits*. Macmillan. (Original work published 1899.)

Clark, J. B. (1913, September). *The minimum wage. The Atlantic Monthly*, *112*(3), 289–297.

Clemens, J., & Wither, M. (2019). The minimum wage and the Great Recession: Evidence of effects on the employment and income trajectories of low-skilled workers. *Journal of Public Economics*, 170, 53–67. https://doi.org/10.1016/j.jpubeco.2019.01.004

Commons, J. R. (1909). American shoemakers, 1648–1895: A sketch of industrial evolution. *The Quarterly Journal of Economics*, *24*(1), 39–84.

Commons, J. R. (1919). *Industrial goodwill*. McGraw-Hill.

Commons, J. R. (1924). *Legal foundations of capitalism.* Macmillan.

Commons, J. R. (1925). The true scope of unemployment insurance. *American Labor Legislation Review*, *15*, 33–44.

Commons, J. R. (1930). Bargaining power. In E. R. A. Seligman & A. Johnson (Eds.), *Encyclopaedia of the social sciences* (Vol. 2, pp. 459–462). Macmillan.

Commons, J. R. (1931). Institutional economics. *American Economic Review, 21*(4), 648–657.

Commons, J. R. (1934). *Institutional economics: Its place in political economy*. Macmillan.

Commons, J. R., & Andrews, J. B. (1916). *Principles of labor legislation*. Harper & Brothers.

Commons, J. R., & Andrews, J. B. (1936). *Principles of labor legislation* (4th ed.). Harper & Brothers.

Cornwall, J. (1977). *Modern capitalism: Its growth and transformation.* Martin Robertson.

Cribb, J., Giupponi, G., Joyce, R., Lindner, A., Waters, T., Wernham, T., & Xu, X. (2021). *The impact of the National Living Wage on wages, employment and household incomes* (IFS Report R189). Institute for Fiscal Studies. https://ifs.org.uk/publications/impact-national-living-wage-wages-employment-and-household-incomes

Cribb, J., Norris Keiller, A., & Waters, T. (2018). Living standards and the National Living Wage. In J. Cribb (Ed.), *Living standards, poverty and inequality in the UK: 2018* (pp. 79–96). Institute for Fiscal Studies.

de Linde Leonard, M., Stanley, T. D., & Doucouliagos, H. (2014). Does the UK minimum wage reduce employment? A meta-regression analysis. *British Journal of Industrial Relations*, *52*(3), 499–520. https://doi.org/10.1111/bjir.12031

De Soto, D. (2015). *De iustitia et iure*. Liberty Fund. (Original work published 1556.)

Department of Enterprise, Trade and Employment. (2021, October 12). *Tánaiste announces 30 cent increase in the National Minimum Wage to €10.50* [News release]. Department of Enterprise, Trade and Employment. https://enterprise.gov.ie/en/news-and-events/department-news/2021/october/20211012a.html

Devereux, K., & Studnicka, Z. (2023). *When and where do minimum wage hikes increase hours? Evidence from Ireland* (UCD Centre for Economic Research Working Paper No. WP23/08). University College Dublin.

Devereux, K., & Studnicka, Z. (2024). *Non-monotonic employment effects by market structure and minimum wage level* (CLEF Working Paper Series No. 66). Canadian Labour Economics Forum.

DGB. (2025, July 7). *Mindestlohn: Lohnplus für viele Millionen Beschäftigte.* Deutscher Gewerkschaftsbund.

Dillard, D. (1980). A monetary theory of production: Keynes and the institutionalists. *Journal of Economic Issues*, *14*(2), 255–273. https://doi.org/10.1080/00213624.1980.11503744

Dillard, D. (1987). The evolutionary economics of a monetary economy. *Journal of Economic Issues*, *21*(2), 575–585.

DiNardo, J., Fortin, N. M., & Lemieux, T. (1996). Labor market institutions and the distribution of wages, 1973–1992: A semiparametric approach. *Econometrica*, *64*(5), 1001–1044. https://doi.org/10.2307/2171954

Doeringer, P. B., & Piore, M. J. (1970). *Internal labor markets and manpower analysis* (ERIC Document No. ED048457). U.S. Department of Labor, Office of Manpower Research. https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED048457.pdf

Dolado, J. J., Kramarz, F., Machin, S., Manning, A., Margolis, D., & Teulings, C. (1996). The economic impact of minimum wages in Europe. *Economic Policy*, *11*(23), 317–372. https://doi.org/10.2307/1344707

Doucouliagos, H., & Stanley, T. D. (2009). Publication selection bias in minimum-wage research? A meta-regression analysis. *British Journal of Industrial Relations, 47*(2), 406–428. https://doi.org/10.1111/j.1467-8543.2009.00723.x

Douty, H. M. (1941). Minimum wage regulation in the seamless hosiery industry. *Southern Economic Journal*, *8*(2), 176–190. https://doi.org/10.2307/1052818

Drakopoulos, S. A., & Katselidis, I. (2021). The Veblenian tradition and the concept of institutions: A critical survey. *Journal of Economic Issues*, *55*(1), 22–45.

Dube, A. (2019a). *Impacts of minimum wages: Review of the international evidence* (Independent report). HM Treasury. https://assets.publishing.service.gov.uk/media/5dc0312940f0b637a03ffa96/impacts_of_minimum_wages_review_of_the_international_evidence_Arindrajit_Dube_web.pdf

Dube, A. (2019b). Minimum wages and the distribution of family incomes. *American Economic Journal: Applied Economics, 11*(4), 268–304. https://doi.org/10.1257/app.20170085

Dube, A., & Lindner, A. (2024). *Minimum wages in the 21st century* (NBER Working Paper No. 32878). National Bureau of Economic Research. https://doi.org/10.3386/w32878

Dube, A., Lester, T. W., & Reich, M. (2010). Minimum wage effects across state borders: Estimates using contiguous counties. *The Review of Economics and Statistics*, *92*(4), 945–964. https://doi.org/10.1162/REST_a_00039

Dube, A., Lester, T. W., & Reich, M. (2016). Minimum wage shocks, employment flows, and labor market frictions. *Journal of Labor Economics*, *34*(3), 663–704. https://doi.org/10.1086/685449

Dustmann, C., Lindner, A., Schönberg, U., Umkehrer, M., & vom Berge, P. (2022). Reallocation effects of the minimum wage. *The Quarterly Journal of Economics*, *137*(1), 267–328. https://doi.org/10.1093/qje/qjab028

Ehrenberg, R. G. (1992). New minimum wage research: Symposium introduction. *Industrial and Labor Relations Review*, *46*(1), 3–5. https://doi.org/10.1177/001979399204600101

Eichner, A. S. (1979). An anthropogenic approach to labour economics. *Eastern Economic Journal, 5*(3), 349–366.

Eichner, A. S., & Kregel, J. A. (1975). An essay on post-Keynesian theory: A new paradigm in economics. *Journal of Economic Literature*, *13*(4), 1293–1314.

Engelhardt, G. V., & Purcell, P. J. (2021). The minimum wage and annual earnings inequality. *Economics Letters*, *207*, 110001. https://doi.org/10.1016/j.econlet.2021.110001

Epstein, G. A. (Ed.). (2005). *Financialization and the world economy*. Edward Elgar Publishing.

EPSU. (2025, February). *Spain: Minimum wage increase by 4.41%.* European Federation of Public Service Unions. https://www.epsu.org/epsucob/2025-february-epsu-collective-bargaining-newsletter-no3/spain-minimum-wage-increase-441

Erceg, C. J., Henderson, D. W., & Levin, A. T. (2000). Optimal monetary policy with staggered wage and price contracts. *Journal of Monetary Economics*, *46*(2), 281–313. https://doi.org/10.1016/S0304-3932(00)00028-3

España. (1980). Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores. Boletín Oficial del Estado, núm. 64, 14 de marzo de 1980.

Eurofound. (2017). *Income inequalities and employment patterns in Europe before and after the Great Recession*. Publications Office of the European Union. https://doi.org/10.2806/777759

Eurofound. (2019, July 17). *What will be the impact of the new Spanish minimum wage?* Eurofound Blog. https://www.eurofound.europa.eu/en/commentary-and-analysis/blog/what-will-be-impact-new-spanish-minimum-wage

Eurofound. (2023). *Minimum wages in 2023: Annual review* (Minimum wages in the EU series, EF23019). Publications Office of the European Union.

Eurofound. (2024). *Developments in income inequality and the middle class in the EU*. Publications Office of the European Union.

Eurofound. (2025a). *Impact of national minimum wages on collective bargaining and wages for low-paid workers (EF25017).* Publications Office of the European Union.

Eurofound. (2025b). *Minimum wage in Spain: Country profile.* European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.

Eurofound. (2025c, June 23). *Minimum wages have a significant effect on negotiated and actual wages* [Article]. Eurofound.

Eurofound. (2025d, May 13). *Minimum wages: Trends and early impacts of the EU directive.* European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.

Eurofound. (2025e, August 12). *Rising housing costs dampen effectiveness of Europe's minimum wage increases* [Press release]. Eurofound.

European Parliament and Council of the European Union. (2022, October 19). *Directive (EU) 2022/2041 on adequate minimum wages in the European Union. Official Journal of the European Union*, *L 275*, 33–47. https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2022/2041/oj

Fair Labor Standards Act of 1938, 29 U.S.C. § 201 *et seq.* (1938).

Fernández-Huerga, E. (2019). The labour demand of firms: An alternative conception based on the capabilities approach. *Cambridge Journal of Economics*, *43*(1), 37–60. https://doi.org/10.1093/cje/bey013

Fernández-Huerga, E., & García-Arias, J. (2019). The post-Keynesian view on labour demand in micro- and macroeconomic fields. *Economics and Sociology*, *12*(2), 109–128. https://doi.org/10.14254/2071-789X.2019/12-2/7

Fernández-Huerga, E., García-Arias, J., & Salvador, A. (2017). Labour supply: Toward the construction of an alternative conception from post-Keynesian and institutional economics. *Journal of Post Keynesian Economics, 40*(4), 576–599. https://doi.org/10.1080/01603477.2017.1338968

Filauro, S., Grünberger, K., & Narazani, E. (2023). The impact of minimum wages on income inequality in the EU (JRC Working Papers on Taxation and Structural Reforms No. 04/2023). European Commission, Joint Research Centre. https://publications.jrc.ec.europa.eu/repository/handle/JRC131596

Filauro, S., Grünberger, K., & Narazani, E. (2025a). Coordinated minimum wage policies: Impacts on EU-level income inequality. *The B.E. Journal of Economic Analysis & Policy*, *25*(2), 209–246. https://doi.org/10.1515/bejeap-2024-0103

Filauro, S., Parolin, Z., & Valetto, P. (2025b). What explains recent trends in income inequality in the European Union? *Journal of Economic Inequality.* Advance online publication. https://doi.org/10.1007/s10888-025-09668-w

Filene, E. A. (1923). The minimum wage and efficiency. *American Economic Review*, *13*(3), 411–415.

Fisher, I. (1933). The debt-deflation theory of great depressions. *Econometrica*, *1*(4), 337–357. https://doi.org/10.2307/1907327

Fleetwood, S. (2014). Conceptualizing future labour markets. *Journal of Critical Realism*, *13*(3), 233–260. https://doi.org/10.1179/1476743014Z.00000000029

Forstater, M. (2001, June). *Full employment and environmental sustainability* (CFEPS Working Paper No. 13). Center for Full Employment and Price Stability, University of Missouri–Kansas City. https://tools.bard.edu/wwwmedia/resources/files/925/WP%2013%20-%20Full%20Employment%20and%20Environmental%20Sustainability%20-%20Forstater.pdf

Forth, J., Singleton, C., Bryson, A., Phan, V., Ritchie, F., & Whittard, D. (2024). The impact of a rising wage floor on labour mobility across firms (IZA Discussion Paper No. 17132). IZA Institute of Labor Economics.

Fortin, N. M., Lemieux, T., & Lloyd, N. (2021). Labor market institutions and the distribution of wages: The role of spillover effects. *Journal of Labor Economics*, *39*(S2), S369–S412. https://doi.org/10.1086/712923

Fougère, D., Gautier, E., & Le Bihan, H. (2008). Restaurant prices and the minimum wage (Banque de France Working Paper No. 216). Banque de France.

Freeman, R. B. (1996). The minimum wage as a redistributive tool (NBER Working Paper No. 5632). National Bureau of Economic Research. https://doi.org/10.3386/w5632

Friedman, M. (1962). *Capitalism and freedom*. University of Chicago Press.

Friedman, M. (1968). The role of monetary policy. *The American Economic Review*, *58*(1), 1–17.

Gehrke, B., & Taskin, A. A. (2025). The unexpected effects of the German minimum wage on income equality in firms. *IAB-Forum*. Ανακτήθηκε από https://iab-forum.de/en/the-unexpected-effects-of-the-german-minimum-wage-on-income-equality-in-firms/

Giuliano, L. (2013). Minimum wage effects on employment, substitution, and the teenage labor supply: Evidence from personnel data. *Journal of Labor Economics*, *31*(1), 155–194. https://doi.org/10.1086/666921

Giupponi, G., Ray-Chaudhuri, S., & Xu, X. (2024a). *How has the National Living Wage affected pay differentials within firms?* Low Pay Commission blog, 16 February. https://minimumwage.blog.gov.uk/2024/02/16/how-has-the-nlw-affected-pay-differentials-within-firms/

Giupponi, G., Ray-Chaudhuri, S., & Xu, X. (2024b). *The impact of the National Living Wage introduction on firms' pay and contractual arrangements* (Low Pay Commission Research Report No. 22). Institute for Fiscal Studies / Low Pay Commission.

Giupponi, G., Joyce, R., Lindner, A., Waters, T., Wernham, T., & Xu, X. (2024). The employment and distributional impacts of nationwide minimum wage changes. *Journal of Labor Economics*, *42*(S1), S293–S333. https://doi.org/10.1086/728471

Gobierno de España. (2018, 21 de diciembre). Real Decreto 1462/2018, de 21 de diciembre, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2019.

Boletín Oficial del Estado, *312*, 129014–129020. https://www.boe.es/boe/dias/2018/12/27/pdfs/BOE-A-2018-17773.pdf

Gobierno de España. (2025, February 12). *Minimum interprofessional wage: What is it, how much is it going up and who benefits.* La Moncloa – Gobierno de España. https://www.lamoncloa.gob.es/lang/en/government/news/pages/2025/minimum-interprofessional-wage.aspx

Godley, W., & Lavoie, M. (2007). *Monetary economics: An integrated approach to credit, money, income, production and wealth*. Palgrave Macmillan.

González, I., Sala, H., & Trivín, P. (2025). Consumption responses to a major minimum wage increase: Evidence from Spain (Working Paper WPDEA 25/03). Department of Applied Economics, Universitat Autònoma de Barcelona.

Goodfriend, M., & King, R. G. (1997). *The new neoclassical synthesis and the role of monetary policy*. In B. S. Bernanke & J. J. Rotemberg (Eds.), *NBER Macroeconomics Annual 1997, Volume 12* (pp. 231–296). MIT Press.

Gorjón García, L., Martínez de Lafuente, D., & Romero, G. (2024). Employment effects of the minimum wage: Evidence from the Spanish 2019 reform. *SERIEs, 15*(1), 1–55. https://doi.org/10.1007/s13209-023-00291-1

Government of Ireland, Department of Enterprise, Trade and Employment. (2024, January 18). *The history of the minimum wage in Ireland*. Government of Ireland. https://www.gov.ie/en/department-of-enterprise-tourism-and-employment/publications/the-history-of-the-minimum-wage-in-ireland/

Government of Ireland. (2023, December 22). *Ireland's ad-hoc report on the cost-of-living crisis.* Council of Europe.

Gramlich, E. M. (1976). Impact of minimum wages on other wages, employment, and family incomes. *Brookings Papers on Economic Activity, 7*(2), 409–462.

Grossman, J. B. (1983). The impact of the minimum wage on other wages. *Journal of Human Resources*, *18*(3), 359–378. https://doi.org/10.2307/145206

Grossmann, J. (2021). The effects of minimum wage increases in the Czech Republic (CERGE-EI Working Paper Series No. 679). CERGE-EI. https://doi.org/10.2139/ssrn.3784096

Grünberger, K., Narazani, E., Filauro, S., & Kiss, Á. (2022). Social and fiscal impacts of statutory minimum wages in EU countries: A microsimulation analysis with EUROMOD. *IZA Journal of Labor Policy, 12*(1), 1–39. https://doi.org/10.2478/izajolp-2022-0009

Harasztosi, P., & Lindner, A. (2019). Who pays for the minimum wage? *American Economic Review, 109*(8), 2693–2727. https://doi.org/10.1257/aer.20171445

Hein, E., & Mundt, M. (2013). Financialization, the financial and economic crisis, and the requirements and potentials for wage-led recovery. In M. Lavoie & E. Stockhammer (Eds.), *Wage-led growth: An equitable strategy for economic recovery* (pp. 153–186). Palgrave Macmillan.

Hicks, J. R. (1937). Mr. Keynes and the "Classics"; a suggested interpretation. *Econometrica, 5*(2), 147–159. https://doi.org/10.2307/1907242

Hijzen, A., Montenegro, C. E., & Pessoa, A. S. (2023). *Minimum wages in a dual labour market: Evidence from the 2019 minimum-wage hike in Spain* (OECD Social, Employment and Migration Working Papers, No. 298). OECD Publishing. https://doi.org/10.1787/7ff44848-en

Hilferding, R. (1949). *Böhm-Bawerk's criticism of Marx*. In P. M. Sweezy (Ed.), *Karl Marx and the close of his system & Böhm-Bawerk's criticism of Marx*. Augustus M. Kelley. (Original work published 1904.)

Hinrichs, A. F. (1940). Effects of the 25-cent minimum wage on employment in the seamless hosiery industry. *Journal of the American Statistical Association, 35*(209), 13–23. https://doi.org/10.1080/01621459.1940.10502030

HM Government. (2016, April 1). *National living wage (NLW).* GOV.UK. https://www.gov.uk/government/publications/national-living-wage-nlw/national-living-wage-nlw

HM Government. (2024, October 29). *National Living Wage to increase to £12.21 in April 2025* [Press release]. GOV.UK. https://www.gov.uk/government/news/national-living-wage-to-increase-to-1221-in-april-2025

HM Government. (2025). *National minimum wage and National Living Wage rates.* GOV.UK. https://www.gov.uk/national-minimum-wage-rates

Hobson, J. A. (1914). *Work and wealth: A human valuation*. Macmillan.

Hobson, J. A. (1922). *The economics of unemployment*. George Allen & Unwin.

Hobson, J. A., & Durbin, E. F. M. (1933). Underconsumption: An exposition and a reply. *Economica, 13*(52), 402–427. https://doi.org/10.2307/2548906

Hodgson, G. M. (1998). The approach of institutional economics. *Journal of Economic Literature, 36*(1), 166–192.

Hodgson, G. M. (2001). *How economics forgot history: The problem of historical specificity in social science*. Routledge. https://doi.org/10.4324/9780203519813

Hodgson, G. M. (2009). Institutional economics into the twenty-first century. *Studi e Note di Economia, 24*(1), 3–26.

Hodgson, G. M. (2019). Keynes and the historical specificity of institutions: A response to Rod O'Donnell. *Journal of Institutional Economics, 15*(4), 733–740. https://doi.org/10.1017/S1744137418000528

Hurst, E., Kehoe, P. J., Pastorino, E., & Winberry, T. (2022). The distributional impact of the minimum wage in the short and long run (NBER Working Paper No. 30294). National Bureau of Economic Research. https://doi.org/10.3386/w30294

Hyslop, D. R., & Stillman, S. (2007). Youth minimum wage reform and the labour market in New Zealand. *Labour Economics, 14*(2), 201–230. https://doi.org/10.1016/j.labeco.2005.10.001

International Labour Organization. (1981). *Collective Bargaining Convention, 1981 (No. 154).* https://www.ilo.org/resource/other/c154-collective-bargaining-convention-1981

Irish Congress of Trade Unions. (2025, October 8). *Minimum wage workers short-changed €600 by Government next year*. Irish Congress of Trade Unions. https://www.ictu.ie/news/minimum-wage-workers-short-changed-eu600-government-next-year

Jardim, E., Long, M. C., Plotnick, R., van Inwegen, E., Vigdor, J., & Wething, H. (2022). Minimum-wage increases and low-wage employment: Evidence from Seattle. *American Economic Journal: Economic Policy, 14*(2), 263–314. https://doi.org/10.1257/pol.20180578

Jevons, W. S. (1871). *The theory of political economy*. Macmillan.

Kaldor, N. (1934). A classificatory note on the determinateness of equilibrium. *The Review of Economic Studies, 1*(2), 122–136. https://doi.org/10.2307/2967618

Kaldor, Y. (2020). The cultural foundations of economic categories: Finance and class in the marginalist revolution. *Socio-Economic Review, 18*(4), 1133–1151. https://doi.org/10.1093/soceco/mwy043

Kalecki, M. (1943). Political aspects of full employment. *The Political Quarterly, 14*(4), 322–330. https://doi.org/10.1111/j.1467-923X.1943.tb01016.x

Kalecki, M. (1954). *Theory of economic dynamics: An essay on cyclical and long-run changes in capitalist economy*. Allen & Unwin

Kalecki, M. (1971). *Selected essays on the dynamics of the capitalist economy: 1933–1970*. Cambridge University Press.

Karakitsios, A., & Matsaganis, M. (2018). Minimum wage effects on poverty and inequality (DEOS Working Paper No. 18-01). Athens University of Economics and Business.

Katselidis, I. A. (2019). Institutions, policy and the labour market: The contribution of the old institutional economics. *Economic Thought, 8*(2), 13–30.

Katz, L. F., & Krueger, A. B. (1992). The effect of the minimum wage on the fast-food industry. *Industrial and Labor Relations Review, 46*(1), 6–21. https://doi.org/10.1177/001979399204600102

Kaufman, B. E. (2010). Institutional economics and the minimum wage: Broadening the theoretical and policy debate. *Industrial and Labor Relations Review, 63*(3), 427–453. https://doi.org/10.1177/001979391006300304

Kaufman, B. E. (2011). The institutionalist alternative to neoclassical labor economics. *ILR Review*, 64(4), 812–831.

Keller, R. R. (1983). Keynesian and institutional economics: Compatibility and complementarity? *Journal of Economic Issues, 17*(4), 1087–1095. https://doi.org/10.1080/00213624.1983.11504189

Kennan, J. (1995). The elusive effects of minimum wages. *Journal of Economic Literature, 33*(4), 1950–1965.

Keynes, J. M. (1931). *Essays in persuasion*. Macmillan and Co.

Keynes, J. M. (1936). *The general theory of employment, interest and money*. Macmillan and Co.

Keynes, J. M. (1937). The general theory of employment. *The Quarterly Journal of Economics*, *51*(2), 209–223. https://doi.org/10.2307/1882087

Klein, P. G. (1998). The neo-institutional economics. In P. A. O'Hara (Ed.), *Encyclopedia of political economy* (Vol. 2, pp. 770–773). Routledge.

Klimczuk, A., & Klimczuk-Kochańska, M. (2016). Dual labor market. In N. A. Naples, R. C. Hoogland, M. Wickramasinghe, & W. C. A. Wong (Eds.), *The Wiley Blackwell encyclopedia of gender and sexuality studies* (pp. 1–3). Wiley-Blackwell. https://doi.org/10.1002/9781118663219.wbegss529

Koutsogeorgopoulou, V. (1994). The impact of minimum wages on industrial wages and employment in Greece. *International Journal of Manpower, 15*(2/3), 86–99. https://doi.org/10.1108/01437729410059369

Kramarz, F., & Philippon, T. (2001). The impact of differential payroll tax subsidies on minimum wage employment. *Journal of Public Economics, 82*(1), 115–146. https://doi.org/10.1016/S0047-2727(00)00137-7

Kydland, F. E., & Prescott, E. C. (1982). Time to build and aggregate fluctuations. *Econometrica, 50*(6), 1345–1370. https://doi.org/10.2307/1913386

Lavoie, M. (2000). Minimum wage and employment in a post-Keynesian model. *Journal of Post Keynesian Economics, 22*(4), 585–599.

Lavoie, M. (2009). *Introduction to post-Keynesian economics* (2nd ed.). Palgrave Macmillan.

Lavoie, M. (2014). *Post-Keynesian economics: New foundations*. Edward Elgar Publishing.

Lavoie, M. (2022). *Post-Keynesian economics: New foundations* (2nd ed.). Edward Elgar Publishing.

Lavoie, M., & Stockhammer, E. (2012). *Wage-led growth: Concept, theories and policies* (Conditions of Work and Employment Series No. 41). International Labour Organization. https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40ed_protect/%40protrav/%40travail/documents/publication/wcms_192507.pdf

Lavoie, M., & Stockhammer, E. (Eds.). (2013). *Wage-led growth: An equitable strategy for economic recovery*. Palgrave Macmillan. International Labour Organization. https://doi.org/10.1057/9781137357939

Lee, D. S. (1999). Wage inequality in the United States during the 1980s: Rising dispersion or falling minimum wage? *The Quarterly Journal of Economics, 114*(3), 977–1023. https://doi.org/10.1162/003355399556197

Lees Smith, H. B. (1907). Economic theory and proposals for a legal minimum wage. *The Economic Journal, 17*(68), 504–512. https://doi.org/10.1093/ej/17.68.504

Lerner, A. P. (1943). Functional finance and the federal debt. *Social Research, 10*(1), 38–51. (Reprinted in *Readings in fiscal policy* [pp. 467–478], 1955.)

Lester, R. A. (1946). Shortcomings of marginal analysis for wage-employment problems. *American Economic Review, 36*(1), 63–82.

Lester, R. A. (1947). Marginalism, minimum wages, and labour markets. *American Economic Review, 37*(1), 135–148.

Lester, R. A. (1960). Employment effects of minimum wages. *Industrial and Labor Relations Review, 13*(2), 254–264. https://doi.org/10.1177/001979396001300207

Levin-Waldman, O. M. (2015). *The minimum wage: A reference handbook*. Bloomsbury Publishing USA.

Lewis, W. A. (1954). Economic development with unlimited supplies of labour. *The Manchester School, 22*(2), 139–191. https://doi.org/10.1111/j.1467-9957.1954.tb00021.x

Liebhafsky, E. E. (1993). The influence of Charles Sanders Peirce on institutional economics. *Journal of Economic Issues, 27*(3), 741–754. https://doi.org/10.1080/00213624.1993.11505452

Locke, J. (1988). *Two treatises of government* (P. Laslett, Ed., Student ed.). Cambridge University Press. (Original work published 1689.)

Low Pay Commission. (2022, May 18). *The National Living Wage review (2015–2020).* Low Pay Commission.

Low Pay Commission. (2024). *Low Pay Commission summary of evidence 2024*. UK Government. https://www.gov.uk/government/publications/minimum-wage-rates-for-2025/low-pay-commission-summary-of-evidence-2024

Low Pay Commission. (2025). *The National Minimum Wage in 2025 (LPC 2025 uprating report).* Low Pay Commission. https://www.gov.uk/government/publications/the-national-minimum-wage-in-2025-lpc-2025-uprating-report

Luca, D. L., & Luca, M. (2017). *Survival of the fittest: The impact of the minimum wage on firm exit* (Harvard Business School Working Paper No. 17-088). Harvard Business School. http://nrs.harvard.edu/urn-3:HUL.InstRepos:33111775

Lucas, R. E. (1976). Econometric policy evaluation: A critique. *Carnegie-Rochester Conference Series on Public Policy, 1*(1), 19–46. https://doi.org/10.1016/S0167-2231(76)80003-6

Lucas, R. E., Jr. (1972). Expectations and the neutrality of money. *Journal of Economic Theory, 4*(2), 103–124. https://doi.org/10.1016/0022-0531(72)90142-1

Machin, S., & Manning, A. (1994). *The effects of minimum wages on wage dispersion and employment: Evidence from the U.K. Wages Councils*. *Industrial and Labor Relations Review*, 47(2), 319–329. https://doi.org/10.1177/001979399404700210

Machin, S., & Manning, A. (1997). Minimum wages and economic outcomes in Europe. *European Economic Review, 41*(3–5), 733–742.

Machin, S., Manning, A., & Rahman, L. (2003). Where the minimum wage bites hard: The introduction of the UK National Minimum Wage to a low wage sector. *Journal of the European Economic Association, 1*(1), 154–180. https://doi.org/10.1162/154247603322256792

Machlup, F. (1946). Marginal analysis and empirical research. *American Economic Review, 36*(4), 519–554.

MaCurdy, T. (2015). How effective is the minimum wage at supporting the poor? *Journal of Political Economy, 123*(2), 497–545. https://doi.org/10.1086/679626

Maître, B., McGuinness, S., & Redmond, P. (2017, November). *A study of minimum wage employment in Ireland: The role of worker, household and job characteristics* (ESRI Research Series No. BKMNEXT332). Economic and Social Research Institute & Low Pay Commission. https://doi.org/10.26504/bkmnext332

Malone, E. (2025, September 19). *Change to national minimum wage expected in Budget 2026*. *The Irish Times*. https://www.irishtimes.com/ireland/social-affairs/2025/09/19/increase-of-65-cent-to-national-minimum-wage-recommended/

Mankiw, N. G. (2021). *Principles of economics* (9th ed.). Cengage Learning.

Manning, A. (2021a). Monopsony in labour markets: A review. *ILR Review, 74*(1), 3–26. https://doi.org/10.1177/0019793920922499

Manning, A. (2021b). The elusive employment effect of the minimum wage. *Journal of Economic Perspectives, 35*(1), 3–26. https://doi.org/10.1257/jep.35.1.3

Marchal, P.-L. (2014). *Advantages and disadvantages of the minimum wages: Comparing the neoclassical and post-Keynesian perspectives* (Unpublished undergraduate term paper). University of St. Gallen, St. Gallen, Switzerland.

Marshall, A. (1890). *Principles of economics*. Macmillan and Co.

Marshall, F. R. (1983). Comments on the institutionalist view of Reaganomics. *Journal of Economic Issues, 17*(2), 503–506. https://doi.org/10.1080/00213624.1983.11504134

Marx, K. (1969–1972). *Theories of surplus value* (Vols. 1–3). Lawrence & Wishart.

Marx, K. (1976). *Capital: A critique of political economy, Volume 1* (B. Fowkes, Trans.). Penguin Books. (Original work published 1867.)

Matsaganis, M., Medgyesi, M., & Karakitsios, A. (2015). *The interaction between minimum wages, income support, and poverty* (Social Situation Monitor – Research Note 10/2015). European Commission, Directorate-General for Employment, Social Affairs and Inclusion.

McGuinness, S., & Redmond, P. (2018). *Estimating the effect of an increase in the minimum wage on hours worked and employment in Ireland* (ESRI Survey and Statistical Report Series). Economic and Social Research Institute. https://www.esri.ie/publications/estimating-the-effect-of-an-increase-in-the-minimum-wage-on-hours-worked-and-employment

McNally, T. (2025, April 16). *Government to delay introduction of living wage until 2029*. *Irish Examiner*. https://www.irishexaminer.com/news/politics/arid-41614393.html

Meek, R. L. (1973). *Studies in the labour theory of value* (2nd ed.). Monthly Review Press. (Original work published 1956.)

Menger, C. (2007). *Principles of economics* (J. Dingwall & B. F. Hoselitz, Trans.). Liberty Fund. (Original work published 1871.)

Milonakis, D., & Fine, B. (2009). *From political economy to economics: Method, the social and the historical in the evolution of economic theory* (1st ed.). Routledge. https://doi.org/10.4324/9780203887110

Mindestlohnkommission. (2023). *Development of the minimum wage in Germany.* German Minimum Wage Commission.

Minsky, H. P. (1965). The role of employment policy. In M. S. Gordon (Ed.), *Poverty in America: Proceedings of a national conference held at the University of California, Berkeley, February 26–28, 1965* (pp. 175–200). Chandler Publishing Company.

Minsky, H. P. (1969). Private sector asset management and the effectiveness of monetary policy: Theory and practice. *The Journal of Finance, 24*(2), 223–238. https://doi.org/10.1111/j.1540-6261.1969.tb01676.x

Minsky, H. P. (1975). *John Maynard Keynes*. Columbia University Press.

Minsky, H. P. (1986). *Stabilizing an unstable economy*. Yale University Press.

Minsky, H. P. (1996). Uncertainty and the institutional structure of capitalist economies. *Journal of Economic Issues, 30*(2), 357–368. https://doi.org/10.1080/00213624.1996.11505800

Mirowski, P. (1987). The philosophical bases of institutional economics. *Journal of Economic Issues, 21*(3), 1001–1038. https://doi.org/10.1080/00213624.1987.11504695

Mitchell, W. F. (1998). The buffer stock employment model and the NAIRU: The path to full employment. *Journal of Economic Issues, 32*(2), 547–555. https://doi.org/10.1080/00213624.1998.11506063

Mitchell, W. F., & Wray, L. R. (2004). Full employment through a job guarantee: A response to the critics (CofFEE Working Paper No. 04–13). Centre of Full Employment and Equity, University of Newcastle.

Modigliani, F. (1944). Liquidity preference and the theory of interest and money. *Econometrica, 12*(1), 45–88. https://doi.org/10.2307/1905567

Moloney, J. F. (1942). Some effects of the Federal Fair Labor Standards Act upon Southern industry. *Southern Economic Journal, 9*(1), 15–23. https://www.jstor.org/stable/1052478

Mortensen, D. T., & Pissarides, C. A. (1994). Job creation and job destruction in the theory of unemployment. *The Review of Economic Studies, 61*(3), 397–415. https://doi.org/10.2307/2297896

MSS The HR People. (2025, May 13). *Living wage delay in Ireland*. MSS The HR People. https://www.mssthehrpeople.ie/living-wage-delay-in-ireland

Mueller, A. I., & Spinnewijn, J. (2023). Expectations data, labor market, and job search. In R. Bachmann, G. Topa, & W. van der Klaauw (Eds.), *Handbook of Economic Expectations* (Chapter 22, pp. 677–713). Elsevier. https://doi.org/10.1016/B978-0-12-822927-9.00030-6

National Labor Relations Act, 29 U.S.C. §§ 151–169 (1935).

Neumark, D., & Shirley, P. (2022). Myth or measurement: What does the new minimum wage research say about minimum wages and job loss in the United States? *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society, 61*(4), 384–417. https://doi.org/10.1111/irel.12306

Neumark, D., & Wascher, W. (1992). Employment effects of minimum and subminimum wages: Panel data on state minimum wage laws. *Industrial and Labor Relations Review, 46*(1), 55–81. https://doi.org/10.1177/001979399204600105

Neumark, D., & Wascher, W. (1994). *Employment effects of minimum and subminimum wages: Reply to Card, Katz, and Krueger*. *Industrial and Labor Relations Review, 47*(3), 497–512. https://doi.org/10.1177/001979399404700309

Neumark, D., & Wascher, W. (1997). Do minimum wages fight poverty? (NBER Working Paper No. 6127). National Bureau of Economic Research.

Neumark, D., & Wascher, W. L. (2007). Minimum wages and employment. *Foundations and Trends in Microeconomics, 3*(1–2), 1–182. https://doi.org/10.1561/0700000015

Neumark, D., & Wascher, W. L. (2008). *Minimum wages*. MIT Press. https://doi.org/10.7551/mitpress/9780262141024.001.0001

Neumark, D., Schweitzer, M., & Wascher, W. (2005). The effects of minimum wages on the distribution of family incomes: A nonparametric analysis. *Journal of Human Resources*, 40(4), 867–894. https://doi.org/10.3368/jhr.XL.4.867

Nikiforos, M., & Zezza, G. (2017). Stock-flow consistent macroeconomic models: A survey. *Journal of Economic Surveys, 31*(5), 1204–1239. https://doi.org/10.1111/joes.12221

North, D. C. (1990). *Institutions, institutional change and economic performance*. Cambridge University Press.

Obenauer, M. L., & von der Nienburg, B. (1915). *Effect of minimum wage determinations in Oregon* (Bulletin of the U.S. Bureau of Labor Statistics No. 176). U.S. Government Printing Office.

OECD. (1998). *OECD employment outlook 1998*. OECD Publishing

OECD. (2024). *Reviving broadly shared productivity growth in Spain.* OECD Publishing. https://doi.org/10.1787/34061b21-en

OECD. (2025). *OECD Employment Outlook 2025: Germany (Country note).* OECD Publishing.

Ohlert, C. (2022). *Effects of the German minimum wage on earnings and working time using establishment data* (baua: Preprint 20220902). Federal Institute for Occupational Safety and Health (BAuA).

Ohlert, C. (2025). Effects of the German minimum wage on earnings and working time using establishment data. *Journal of Economics and Statistics, 245*(1–2), 185–213. https://doi.org/10.1515/jbnst-2024-0025

Okada, M. (2016). Léon Walras's thoughts on labour in his trilogy: A moulding of the neoclassical principle of labour exchange. *The History of Economic Thought, 57*(2), 25–45. https://doi.org/10.5362/jshet.57.2_25

Oliveira, C. (2022). How is the minimum wage shaping the wage distribution: Bite, spillovers, and wage inequality (GEE Working Paper No. 0160). Gabinete de

Estratégia e Estudos, Ministério da Economia. https://doi.org/10.2139/ssrn.4076877

Onaran, Ö., & Galanis, G. (2012). *Is aggregate demand wage-led or profit-led? National and global effects* (Conditions of Work and Employment Series No. 40). International Labour Organization.

Ostrom, E. (1993). *The evolution of norms, rules, and rights* (Beijer Discussion Paper Series No. 39). Beijer International Institute of Ecological Economics. https://hdl.handle.net/10535/1733

Panteli, G. (2025). *The Macroeconomic & Social Effects of Minimum Wage on Poverty and Inequality*, Doctoral dissertation, National and Kapodistrian University of Athens, Department of Economics.

Peterson, J. M. (1957). Employment effects of minimum wages, 1938–50. *Journal of Political Economy, 65*(5), 412–430. https://doi.org/10.1086/257960

Peterson, J. M. (1959). Employment effects of state minimum wages for women: Three historical cases re-examined. *ILR Review, 12*(3), 406–422. https://doi.org/10.1177/001979395901200305

Peterson, W. C. (1977). Institutionalism, Keynes, and the real world. *Journal of Economic Issues, 11*(2), 201–221. https://doi.org/10.1080/00213624.1977.11503432

Pierros, C. (2021). Assessing the internal devaluation policy implemented in Greece in an empirical stock-flow consistent model. *Metroeconomica, 72*(4), 905–943. https://doi.org/10.1111/meca.12352

Pigou, A. C. (1933). *The theory of unemployment*. Macmillan and Co.

Pilling, G. (1980). Marx's critique of classical economics. In *Marx's Capital: Philosophy and political economy* (pp. 6–42). Routledge & Kegan Paul. (Reissued in the Routledge Revivals series, 2009). https://doi.org/10.4324/9780203857274

Polanyi, K. (2001). *The great transformation: The political and economic origins of our time* (2nd ed.). Beacon Press. (Original work published 1944.)

Redmond, P., & McGuinness, S. (2025). The impact of a minimum wage increase on hours worked: Heterogeneous effects by gender and sector. *Economica, 92*(365), 84–106. https://doi.org/10.1111/ecca.12555

Redmond, P., Ciprikis, K., & Staffa, E. (2023). *Job quality of minimum wage workers in Ireland* (ESRI Research Series No. 165). Economic and Social Research Institute. https://doi.org/10.26504/rs165

Resolution Foundation. (2025). *Minimum wage, maximum pressure: The impact of 2025's minimum wage and employer NICs increases.* Resolution Foundation. https://www.resolutionfoundation.org/publications/minimum-wage-maximum-pressure

Ricardo, D. (1951). *On the principles of political economy and taxation* (P. Sraffa, Ed.; *The works and correspondence of David Ricardo*, Vol. 1). Cambridge University Press. (Original work published 1817.)

Rinz, K., & Voorheis, J. (2018). The distributional effects of minimum wages: Evidence from linked survey and administrative data (CARRA Working Paper No. 2018-02). U.S. Census Bureau, Center for Economic Studies. https://www.census.gov/library/working-papers/2018/adrm/carra-wp-2018-02.html

Robinson, J. (1937). *Essays in the theory of employment.* Macmillan and Co., Limited.

Robinson, J. (1976). Michal Kalecki: A neglected prophet. *The New York Review of Books*, 23(3), 28–30.

Rochon, L.-P. (2022). The post-Keynesian school. In H. Bougrine & L.-P. Rochon (Eds.), *A brief history of economic thought: From the mercantilists to the post-Keynesians* (pp. 246–272). Edward Elgar Publishing. https://doi.org/10.4337/9781786433848

Routledge Historical Resources. (2025). *Marginalist and neoclassical schools*. Routledge Historical Resources: History of Economic Thought. Retrieved November 4, 2025, from

https://www.routledgehistoricalresources.com/economic-thought/browse/currents-of-thought/marginalist-and-neoclassical-schools

Rutherford, M. (2001). Institutional economics: Then and now. *Journal of Economic Perspectives, 15*(3), 173–194. https://doi.org/10.1257/jep.15.3.173

Rutherford, M., & DesRoches, C. T. (2008). The institutionalist reaction to Keynesian economics. *Journal of the History of Economic Thought, 30*(1), 29–48. https://doi.org/10.1017/S1053837208000040

Sabia, J. J. (2014). Minimum wages: An antiquated and ineffective antipoverty tool. *Journal of Policy Analysis and Management, 33*(4), 1028–1036. https://doi.org/10.1002/pam.21796

Sabia, J. J., & Burkhauser, R. V. (2010). Minimum wages and poverty: Will a $9.50 federal minimum wage really help the working poor? *Southern Economic Journal, 76*(3), 592–623.

Sargent, T. J., & Wallace, N. (1975). "Rational" expectations, the optimal monetary instrument, and the optimal money supply rule. *Journal of Political Economy, 83*(2), 241–254. https://doi.org/10.1086/260321

Schmitt, J. (2013). Why does the minimum wage have no discernible effect on employment? Center for Economic and Policy Research.

Screpanti, E., & Zamagni, S. (2005). *An outline of the history of economic thought* (2nd ed.). Oxford University Press. https://doi.org/10.1093/0199279144.001.0001

Seccareccia, M. (1991a). An alternative to labour-market orthodoxy: The post-Keynesian/institutionalist policy view. *Review of Political Economy, 3*(1), 43–61. https://doi.org/10.1080/09538259100000004

Seccareccia, M. (1991b). Salaire minimum, emploi et productivité dans une perspective post-keynésienne. *L'Actualité économique, 67*(2), 166–191. https://doi.org/10.7202/602032ar

Setterfield, M. (1997). *Rapid growth and relative decline: Modelling macroeconomic dynamics with hysteresis.* St. Martin's Press. https://doi.org/10.1057/9780230375871

Sewell, R. (2014, January 13). *In defence of Marx's labour theory of value*. In Defence of Marxism. https://marxist.com/in-defence-of-ltv.htm

Shimer, R. (2005). The cyclical behavior of equilibrium unemployment and vacancies. *American Economic Review, 95*(1), 25–49. https://doi.org/10.1257/0002828053828572

Skidelsky, R. (1995). *John Maynard Keynes: Volume 2, The economist as saviour 1920–1937*. Penguin. (Original work published 1992.)

Skidelsky, R. (2010). *Keynes: The return of the master*. PublicAffairs.

Smith, A. (1976). *An inquiry into the nature and causes of the wealth of nations* (R. H. Campbell & A. S. Skinner, Eds.; W. B. Todd, Textual ed.). Clarendon Press. (Original work published 1776.)

Solow, R. M. (1956). A contribution to the theory of economic growth. *The Quarterly Journal of Economics, 70*(1), 65–94. https://doi.org/10.2307/1884513

Sraffa, P. (1951). Introduction. In P. Sraffa (Ed.), *The works and correspondence of David Ricardo* (Vol. 1: *On the principles of political economy and taxation*). Cambridge University Press.

Sraffa, P. (1960). *Production of commodities by means of commodities: Prelude to a critique of economic theory*. Cambridge University Press.

Stevans, L. K., & Sessions, D. N. (2001). Minimum wage policy and poverty in the United States. *International Review of Applied Economics, 15*(1), 65–75.

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

Stigler, G. J. (1962). Information in the labor market. *Journal of Political Economy, 70*(5, Part 2), 94–105. https://doi.org/10.1086/258727

Stockhammer, E., & Onaran, Ö. (2013). Wage-led growth: Theory, evidence, policy. *Review of Keynesian Economics, 1*(1), 61–78. https://doi.org/10.4337/roke.2013.01.04

Sutherland, H. (2001). *The national minimum wage and in-work poverty* (Cambridge Working Papers in Economics No. 0111). University of Cambridge. https://doi.org/10.17863/CAM.5192

Swan, T. W. (1956). Economic growth and capital accumulation. *The Economic Record, 32*(2), 334–361. https://doi.org/10.1111/j.1475-4932.1956.tb00434.x

Taussig, F. W. (1916). Minimum wages for women. *The Quarterly Journal of Economics, 30*(3), 411–442. https://doi.org/10.2307/1885233

Tcherneva, P. R. (2024). *The job guarantee: MMT's proposal for full employment and price stability* (Working Paper No. 1060). Levy Economics Institute of Bard College. https://www.levyinstitute.org/wp-content/uploads/2024/11/wp_1060.pdf

Theocarakis, N. J. (2010). Metamorphoses: The concept of labour in the history of political economy. *The Economic and Labour Relations Review, 20*(2), 7–37. https://doi.org/10.1177/103530461002000202

U.S. Department of Labor, Wage and Hour and Public Contracts Divisions. (1954). *Results of the minimum-wage increase of 1950: Economic effects in selected low-wage industries and establishments.* U.S. Government Printing Office.

U.S. Department of Labor, Wage and Hour and Public Contracts Division. (1959). *Studies of the economic effects of the $1.00 minimum wage: Effects in selected low-wage industries and localities.* U.S. Government Printing Office.

U.S. Department of Labor, Wage and Hour Division. (1941a). *Minimum wages in the seamless hosiery industry.* U.S. Government Printing Office.

U.S. Department of Labor, Wage and Hour Division. (1941b, June). *Minimum wages in the wood furniture manufacturing industry.* U.S. Government Printing Office.

United States Minimum Wage Study Commission. (1981, May). Report of the Minimum Wage Study Commission (Vols. 1–7). U.S. Government Printing Office.

United States v. Darby, 312 U.S. 100 (1941).

Veblen, T. (1899). *The theory of the leisure class: An economic study in the evolution of institutions*. Macmillan

Veblen, T. (1967). *The theory of business enterprise*. Augustus M. Kelley. (Original work published 1904.)

Webb, S. (1912). The economic theory of a legal minimum wage. *Journal of Political Economy, 20*(10), 973–998. https://doi.org/10.1086/252125

Webb, S., & Webb, B. (1902). *Industrial democracy* (New ed., Vol. 2). Longmans, Green, and Co. (Original work published 1897).

Whalen, C. J. (1997). Money-manager capitalism and the end of shared prosperity. *Journal of Economic Issues, 31*(2), 517–525. https://doi.org/10.1080/00213624.1997.11505942

Whalen, C. J. (2001). Integrating Schumpeter and Keynes: Hyman Minsky's theory of capitalist development. *Journal of Economic Issues, 35*(4), 805–823. https://doi.org/10.1080/00213624.2001.11506415

Whalen, C. J. (2008). Toward "wisely managed" capitalism: Post-Keynesian institutionalism and the anxious society. *Forum for Social Economics*, *37*(1), 43–60. https://doi.org/10.1080/07360930701854785

Whalen, C. J. (2012, May). *Post-Keynesian institutionalism after the Great Recession* (Working Paper No. 724). Levy Economics Institute of Bard College. https://doi.org/10.2139/ssrn.2062469

Whalen, C. J. (2023). Post-Keynesian institutionalism: Contours of a robust tradition. *Brazilian Keynesian Review, 9*(2), 7–27.

Wicksteed, P. H. (1932). *The co-ordination of the laws of distribution*. University of London Press. (Original work published 1894.)

Wolff, R. D., & Resnick, S. A. (2012). *Contending economic theories: Neoclassical, Keynesian, and Marxian*. MIT Press.

Woodbury, S. A. (1987). Power in the labor market: Institutionalist approaches to labor problems. *Journal of Economic Issues, 21*(4), 1781–1807. https://doi.org/10.1080/00213624.1987.11504722

Wray, L. R. (2007a). The employer of last resort programme: Could it work for developing countries? (Economic and Labour Market Paper No. 2007/5). International Labour Office.

Wray, L. R. (2007b). Veblen's "Theory of business enterprise" and Keynes's monetary theory of production. *Journal of Economic Issues, 41*(2), 617–624. https://doi.org/10.1080/00213624.2007.11507052

Wray, L. R. (2011, March). Minsky crisis (Working Paper No. 659). Levy Economics Institute of Bard College. https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=1795504

Zalewski, D. A., & Whalen, C. J. (2010). Financialization and income inequality: A post-Keynesian institutionalist analysis. *Journal of Economic Issues, 44*(3), 757–777. https://doi.org/10.2753/JEI0021-3624440309

Zavodny, M. (2000). The effect of the minimum wage on employment and hours. *Labour Economics, 7*(6), 729–750. https://doi.org/10.1016/S0927-5371(00)00021-X

Zwysen, W. (2024). Wage inequality in Europe: The institutional and economic factors supporting workers (Working Paper). European Trade Union Institute.

Litwin, B. S. (2015). Do living wages alter the effect of the minimum wage on income inequality? *Gettysburg Economic Review*, *8*, Article 5. https://cupola.gettysburg.edu/ger/vol8/iss1/5