



7 προϋποθέσεις για την επανεκκίνηση του κοινωνικού διαλόγου και την αύξηση των εισοδημάτων στο μέλλον

Στόχος όλων μας στην αυγή του 2018, μετά από μια από τις πιο δύσκολες περιόδους οικονομικής κατάρρευσης στη σύγχρονη ελληνική ιστορία, και αφού διορθώθηκαν θεμελιώδεις μακροοικονομικές ανισοροπίες, είναι να μετατρέψουμε τα ασταθή βήματα προς την ανάπτυξη και την αύξηση της απασχόλησης σε στέρεες πολιτικές που θα οδηγήσουν σε δυναμική και διατηρήσιμη οικονομική ανάπτυξη και ευημερία για όλους. Η αναβίωση του κοινωνικού διαλόγου μεταξύ Πολιτείας, εργοδοτών και εργαζομένων σε νέες βάσεις πρέπει να δίνει προτεραιότητα στη διεθνή ανταγωνιστικότητα της ελληνικής οικονομίας και την παραγωγή διεθνώς εμπορευσίμων προϊόντων και υπηρεσιών. Η συναίνεση γύρω από αυτόν τον όρο αποτελεί συνθήκη επιβίωσης για την Ελληνική οικονομία, προκειμένου η ανάκαμψη να πάψει να είναι εύθραυστη και θεμελιώδεις διαρθρωτικές προκλήσεις στη λειτουργία κράτους και αγοράς να θεραπευθούν.

Ο ΣΕΒ θεωρεί ότι οι κορυφαίες οργανώσεις των κοινωνικών εταίρων πρέπει να στοχεύουν με ενεργητικό τρόπο στην επίτευξη των προϋποθέσεων για την αύξηση βιώσιμων θέσεων εργασίας και για τη βελτίωση των εισοδημάτων. Η πρόσφατη [«διακήρυξη της Κωνσταντινούπολης» του ILO](#) θέτει ένα συγκεκριμένο πλαίσιο για τις πολιτικές που πρέπει να υποστηρίξουμε ή ακόμη και να διαμορφώσουμε υπό μορφή προτάσεων. Για να μπορέσουμε να συνεισφέρουμε ενεργητικά στον στόχο αυτό, ο ΣΕΒ [με επιστολή](#) που απηύθυνε ο Πρόεδρος του στους Προέδρους των Κοινωνικών Εταίρων που συνάπτουν την ΕΓΣΣΕ αποτύπωσε 7 ζητήματα που είναι σκόπιμο να συζητηθούν στο πλαίσιο των επικείμενων συναντήσεων για τη διαπραγμάτευση της ΕΓΣΣΕ του 2018. Στην πράξη, αυτό θα ενεργοποιήσει το Βήμα Συνεργασίας, σύμφωνα με τις πρόνοιες του άρθρου 8 της ΕΓΣΣΕ 2008, αλλά και σύμφωνα με το πνεύμα της [κοινής Δήλωσης των Ευρωπαϊκών Κοινωνικών Εταίρων στο Gothenburg](#). Η έναρξη και κατάληξη ενός τέτοιου δομημένου διαλόγου με ουσιαστικές συναινέσεις γύρω από τους 7 προτεινόμενους άξονες, θα συμβάλει καθοριστικά στη βελτίωση της παραγωγικότητας της Ελληνικής αγοράς εργασίας και θα ανοίξει το δρόμο για τις αναγκαίες αυξήσεις μισθών στον ιδιωτικό τομέα.

Το παρόν κείμενο αποτελεί σύνοψη έκθεσης που συντάχθηκε από τον Χάρη Κυριαζή Σύμβουλο Διοίκησης του ΣΕΒ, Χρήστο Α. Ιωάννου Οικονομολόγο, σύμβουλο Διοίκησης του ΣΕΒ για το Μέλλον της Εργασίας και τον Σωτήρη Πέτρο Στατιστικό, Αναλυτή Πολιτικής του ΣΕΒ, στο πλαίσιο της προετοιμασίας της ημερίδας του ΣΕΒ για το Μέλλον της Εργασίας που πραγματοποιήθηκε στις 24-10-2017.

Τομέας Μακροοικονομικής Ανάλυσης και Ευρωπαϊκής Πολιτικής

Μιχάλης Μασουράκης
Chief Economist

E: mmassourakis@sev.org.gr
T: +30 211 500 6104

Μιχάλης Μητσόπουλος
Senior Advisor

E: mmitsopoulos@sev.org.gr
T: +30 211 500 6157

Θανάσης Πρίντσιπας
Associate Advisor

E: printsipas@sev.org.gr
T: +30 211 500 6176

Οι απόψεις στην παρούσα έκθεση είναι των συγγραφέων και όχι απαραίτητα του ΣΕΒ. Ο ΣΕΒ δεν φέρει καμία ευθύνη για την ακρίβεια ή την πληρότητα των πληροφοριών που περιλαμβάνει η έκθεση.

Με την ευενετική χορηγία:



Η ελληνική κοινωνία πρέπει να προχωρήσει σε ριζικές μεταρρυθμίσεις με την ελληνική οικονομία εν πτήση, για να την κρατήσει σε ανορθωτική πορεία. Βιώσιμη λύση στην ελληνική κρίση απασχόλησης είναι μία ολοκληρωμένη στρατηγική που θα υποστηρίξει την ανάπτυξη του τομέα διεθνώς εμπορεύσιμων προϊόντων και υπηρεσιών, αυξανόμενης προστιθέμενης αξίας, ο οποίος παράγει, εξάγει και δημιουργεί βιώσιμες θέσεις εργασίας. Αυτό είναι θεμελιώδες ώστε, εν μέσω διεθνών τεχνολογικών ανακατατάξεων, να μην εγκλωβιστεί η Ελλάδα στις χώρες περιορισμένης παραγωγικής βάσης, χαμηλών ειδικοτήτων και χαμηλών μισθών. Αυτό χρειάζεται, μεταξύ άλλων, και το κατάλληλο πλαίσιο λειτουργίας της αγοράς εργασίας και ρύθμισης των εργασιακών σχέσεων.

Είναι κρίσιμο επίσης να κατανοήσουμε ότι η απουσία, η καθυστέρηση ή η ακύρωση μεταρρυθμίσεων πλήττουν την εγχώρια συνολική ανταγωνιστικότητα και έχουν άμεσες παρενέργειες στις αμοιβές που μπορεί να λαμβάνει ο Έλληνας εργαζόμενος και στον αριθμό των βιώσιμων και ποιοτικών θέσεων εργασίας που είναι διαθέσιμες στους οικονομικά ενεργούς πολίτες της χώρας. Διότι ελλείπει όλων των άλλων μεταρρυθμίσεων, η πίεση της προσαρμογής μεταφέρεται στο εργατικό κόστος. Κι αυτό συνέβη και συμβαίνει με όλα τα μνημόνια και το μίγμα πολιτικής τους.

Η οικονομία μας την μεταμνημονιακή περίοδο, χρειάζεται μια πολιτική μεταρρυθμίσεων για την απασχόληση, την αγορά εργασίας και τις εργασιακές σχέσεις, εγχώριου σχεδιασμού και, κυρίως, ιδιοκτησίας. Για να διαμορφωθεί και να λειτουργήσει αυτή η στρατηγική χρειάζεται και το κατάλληλο πλαίσιο κοινωνικού διαλόγου. Ο κοινωνικός διάλογος, δηλαδή κατ' αρχήν ο ρόλος των κοινωνικών εταίρων, εργοδοτών και εργαζομένων, είναι κομβικός σε αυτήν την διαδικασία και πρέπει να διευρυνθεί με άλλα ζητήματα, πέρα και πάνω από το στενό προσδιορισμό του κατώτατου μισθού, για τον οποίο ήδη έχει καθορισθεί, αλλά δεν έχει ακόμη εφαρμοσθεί, νέο ρυθμιστικό πλαίσιο. Τέτοια ζητήματα είναι το ασφαλιστικό, η εκπαίδευση, η ανάπτυξη του ανθρώπινου δυναμικού και η επιχειρησιακή απόδοση, η υπερφορολόγηση, η επιχειρηματική μεγέθυνση, η αποτελεσματική επίλυση των συλλογικών διαφορών.

Τέτοια είναι και τα 7 ζητήματα που προτείνεται να συζητηθούν στο πλαίσιο των επικείμενων συναντήσεων για τη διαπραγμάτευση της ΕΓΣΣΕ του 2018, τα οποία αναλύονται στην συνέχεια και είναι:

- 1. Το Μέλλον της Εργασίας.**
- 2. Επανεκκίνηση Επιχειρήσεων - Διάσωση Θέσεων Εργασίας.**
- 3. Δίκαιη και ανταποδοτική ασφάλιση εργαζομένων: Σύσταση Ταμείου Επαγγελματικής Ασφάλισης.**
- 4. Χρηματοδότηση του Συστήματος Επαγγελματικής Κατάρτισης, των Συνδικαλιστικών Φορέων και των Ινστιτούτων τους.**
- 5. Διαιτησία: Συμφωνία για ένα νέο Σύστημα.**
- 6. Σύσταση Συμβουλίου Τριμερούς Διαβούλευσης (ΔΣΕ 144).**
- 7. Συμφωνία Πλαίσιο με Κατευθυντήριες Γραμμές για Αποτελεσματικές Συλλογικές Διαπραγματεύσεις.**



Ενεργοποίηση και Ενίσχυση του Κοινωνικού Διαλόγου με Ζητήματα Αιχμής και Προτεραιότητας

Στην υπόλοιπη Ευρώπη, κυρίως την Δυτική, από την οποία αντλούμε συνήθως θετικά πρότυπα, ο θεσμοθετημένος, συστηματικός και ουσιαστικός κοινωνικός διάλογος, αποτελεί κατάκτηση των προηγμένων οικονομιών και συστατικό της οικονομικής τους επιτυχίας και ευημερίας. Η παράδοση σε κάθε κράτος τον έχει δομήσει διαφορετικά αλλά το κοινό χαρακτηριστικό είναι ότι μέσα απ' αυτόν έχει διαμορφωθεί το κοινωνικό μοντέλο που ασπάζομαστε και στις περιόδους δυσπραγίας και κρίσης, όλες οι πλευρές αναλαμβάνουν μέρος του βάρους για να επανέλθουν τα πράγματα σε θετική τροχιά. Ανάλογα πρέπει να κινηθούμε και εμείς στην χώρα μας.

Στη χώρα μας ο κοινωνικός διάλογος δεν έχει αναπτυχθεί ικανοποιητικά, ενώ οπισθοχώρησε ιδιαίτερα τα χρόνια της κρίσης. Στις αρχές της δεκαετίας του 1990 ο διάλογος ήταν συνεχής, με ατζέντα πέραν των μισθολογικών διεκδικήσεων, όπως ήταν οι κοινές πρωτοβουλίες μας στην εκπαίδευση και στην επαγγελματική κατάρτιση και την υγεία και την ασφάλεια στην εργασία.

Στην περίοδο της κρίσης αντίθετα ο κοινωνικός διάλογος υποχώρησε δραματικά. Μιλάμε όχι μόνο για το διμερή διάλογο, αλλά και για τον τριμερή με το κράτος. Το Νοέμβριο 2015 οι θεσμικοί κοινωνικοί εταίροι είχαμε εκδώσει κείμενο πολιτικής με θέμα την ενίσχυση της αποτελεσματικότητας του τριμερούς κοινωνικού διαλόγου και εντοπίζαμε ως αδυναμίες για τον τριμερή διάλογο τα εξής:

- 1) Κατακερματισμός των υφιστάμενων δομών, 24 εθνικές δομές, τριμερούς κοινωνικού διαλόγου και η θεσμική τους πολυδιάσπαση.
- 2) Πολλάκις υποκατάσταση του τριμερούς κοινωνικού διαλόγου από άτυπες πρωτοβουλίες ad hoc κοινωνικού διαλόγου οι οποίες διακρίθηκαν από αποσπασματικότητα και έλλειψη συνέχειας.
- 3) Διαμόρφωση της ατζέντας των νομοθετικών αλλαγών από διεθνείς θεσμούς σε συνεργασία με την ελληνική κυβέρνηση πολύ συχνά χωρίς συμμετοχή των κοινωνικών εταίρων.
- 4) Τα περισσότερα τριμερή Εθνικά Συμβούλια, Επιτροπές πολιτικού επιπέδου, π.χ. Εθνική Επιτροπή Απασχόλησης, εξυπηρέτησαν πρώτιστα επικοινωνιακούς σκοπούς χρησιμοποιούμενα ως πλατφόρμες δημοσιότητας των κυβερνητικών πολιτικών και όχι ως όργανα κοινωνικού διαλόγου. Ειδικότερα τα τριμερή όργανα αρμοδιότητας του Υπουργείου Εργασίας ενώ θα μπορούσαν να διαδραματίσουν πιο ουσιαστικό ρόλο, εμφάνισαν πολύ σημαντικές αδυναμίες. Τέτοιες είναι ο τρόπος λήψης των αποφάσεων, η απουσία αξιολόγησής τους με βάση διεθνείς Αρχές και κριτήρια Διεθνών Οργανισμών όπως το ILO, η απουσία προπαρασκευαστικών ζυμώσεων, η έλλειψη ρήτρας εμπιστευτικότητας για τα θέματα που συζητούνται, η απουσία μηχανισμού παρακολούθησης της εφαρμογής των αποφάσεων, η απουσία ανατροφοδότησης των συμμετεχόντων ως προς την υιοθέτηση των προτεινομένων προτάσεων και η απουσία τακτικής αξιολόγησης του έργου τους.

Έναντι αυτής της ανάγκης, [στην επιστολή που απηύθυνε ο Πρόεδρος του ΣΕΒ](#) στους Προέδρους των Κοινωνικών Εταίρων που συνάπτουν την ΕΓΣΣΕ ενόψει της έναρξης διαπραγμάτευσης της ΕΓΣΣΕ του 2018 έθεσε το θέμα.



Το Μέλλον της Εργασίας

Προτείνεται η διεξαγωγή δομημένης διμερούς διαβούλευσης για τα θέματα του Μέλλοντος της Εργασίας, όπως έχουν ορισθεί από το Διεθνές Γραφείο Εργασίας, με 4 θεματικές ενότητες, εξειδικευμένες με κριτήρια ελληνικού ενδιαφέροντος:

α. «Εργασία και κοινωνία»

-Επικέντρωση στην απόκτηση δεξιοτήτων κατάλληλων για οικονομία της γνώσης. Το θέμα αυτό συνδέεται εν μέρει και με την χρηματοδότηση της επαγγελματικής κατάρτισης, που επίσης προτείνεται να συζητηθεί στα πλαίσια των διαπραγματεύσεων για την ΕΓΣΣΕ 2018.

β. «Αξιοπρεπείς θέσεις εργασίας»

-Αξιολόγηση νέων μορφών εργασιακών σχέσεων.

-Πρόταση για μέτρα αντιμετώπισης των οικονομικών και κοινωνικών προβλημάτων που προκαλεί η (μακροχρόνια) ανεργία

γ. Οργάνωση της εργασίας και παραγωγή

-Συσχέτιση σημερινών συνθηκών της διεθνώς ανταγωνιστικής παραγωγής προϊόντων και υπηρεσιών με τα τρέχοντα θέματα όρων και ρυθμίσεων της εργασίας.

δ. Διακυβέρνηση της εργασίας

-Πρόταση για συγκροτημένο σύστημα διακυβέρνησης της αγοράς εργασίας. Το θέμα αυτό συνδέεται εν μέρει και με την Σύσταση Τριμερούς Συμβουλίου, που αναφέρθηκε προηγουμένως ως προτεινόμενο θέμα της συζήτησης για την ΕΓΣΣΕ 2018.

Η διαβούλευση αυτή στα πρώτα της στάδια είναι σκόπιμο να αξιοποιήσει το σημαντικό υλικό που έχει ήδη συλλεγεί από την διεθνή διαβούλευση του Διεθνούς Γραφείου Εργασίας, και να προβεί σε «τεχνική» αποτύπωση των προβλημάτων και προκλήσεων.

Πολλά από τα θέματα αυτά έχουν σημαντική επίπτωση, ή και ευθέως εμπλέκουν και άλλες σημαντικές ομάδες απασχολούμενων πέραν της μισθωτής εργασίας, και για τον λόγο αυτό είναι σκόπιμο τα πρώτα αυτά στάδια τουλάχιστον να διεξαχθούν στο πλαίσιο της ΟΚΕ, με συμμετοχή εκπροσώπων των αντίστοιχων φορέων.

Επανεκκίνηση Επιχειρήσεων – Διάσωση Θέσεων Εργασίας

Ενόψει της διαδικασίας αναδιάρθρωσης μη εξυπηρετούμενων επιχειρηματικών δανείων είναι σκόπιμο οι κοινωνικοί εταίροι να εξετάσουν την ωρίμανση μιας πρότυπης, πιλοτικής δράσης που θα κινητοποιήσει κεφάλαια, τεχνογνωσία και ανθρώπους από διεθνείς χρηματοδοτικούς οργανισμούς και από τον ιδιωτικό τομέα. Τα μέρη προτείνεται να συστήσουν κοινή τεχνική ομάδα μελέτης η οποία θα εισηγηθεί για την ανάληψη πιλοτικής πρωτοβουλίας που θα αποσκοπεί να κινητοποιήσει τις δυνάμεις της αγοράς, εντός και εκτός της χώρας, δημιουργώντας φαινόμενο χιονοστιβάδας «επανεκκίνησης».



Η τεχνική ομάδα μελέτης θα έχει σαν αντικείμενο:

- i. να θέσει το πλαίσιο της υποστηρικτικής υποδομής που χρειάζεται (θεσμικά, λειτουργικά) και να εξειδικεύσει περαιτέρω το ακριβές αντικείμενο της παρέμβασης,
- ii. να επιζητήσει την υποστήριξη (τεχνική και χρηματοδοτική) από φορείς της εργασίας και της επιχειρηματικότητας, ιδίως Διεθνείς Οργανισμούς (ΕΙΒ/ΕΙΦ, ΕΒΡΔ, World Bank/ΙFC, ΙΛΟ κλπ),
- iii. να υποδείξει πόρους χρηματοδότησης της «επανεκκίνησης» σε πιλοτική βάση, έξω από την κρατική χρηματοδότηση,
- iv. να προτείνει αρχές, κανόνες και διαδικασίες που θα προστατεύσουν την πρωτοβουλία αυτή και τους μιμητές της από τον ηθικό κίνδυνο και θα διασφαλίσουν την διατηρησιμότητα των θέσεων εργασίας με τους όρους ελεύθερης οικονομίας.

Ο ρόλος των εθνικών κοινωνικών εταίρων δεν είναι να διαχειριστούν οι ίδιοι χρήματα ή μεμονωμένες περιπτώσεις αναδιάρθρωσης. Είναι να προκαλέσουν την ίδρυση μιας τέτοιας πρωτοβουλίας με ιδιωτικά και διεθνή κεφάλαια και με ιδιωτικοοικονομική λειτουργία, να θέσουν τους κανόνες που θα διασφαλίζουν την καλύτερη προστασία βιώσιμων θέσεων εργασίας, την καλύτερη προστασία από στρεβλώσεις του ανταγωνισμού και την αποφυγή κρατικού παρεμβατισμού. Επίσης οι κοινωνικοί εταίροι θα παρακολουθούν την τήρηση των κανόνων αυτών και κατά την φάση της λειτουργίας, μετά δε την επιτυχή υλοποίηση της πρωτοβουλίας για κάποιο χρονικό διάστημα, θα επιδιώξουν να κινητοποιηθεί η αγορά ώστε να πολλαπλασιαστούν οι πρωτοβουλίες αυτού του χαρακτήρα με σκοπό την διάσωση και την καλύτερη προστασία βιώσιμων θέσεων εργασίας.

Δίκαιη και ανταποδοτική ασφάλιση εργαζομένων: Σύσταση Ταμείου Επαγγελματικής Ασφάλισης

Στόχος είναι να συζητηθεί η περσινή πρόταση της ΓΣΕΕ για να δημιουργήσουμε και στη χώρα μας, όταν οι οικονομικές περιστάσεις και το ύψος των ασφαλιστικών εισφορών το επιτρέψουν, ένα πρόσθετο, αξιόπιστο, δίκτυο ασφαλείας για τους απόμαχους της εργασίας.

Για αυτό είναι σκόπιμο οι εταίροι να συστήσουν τεχνική ομάδα μελέτης η οποία θα εισηγηθεί στις Διοικήσεις των οργανώσεων τους τα εξής:

- i. Επιθυμητά σημεία βελτίωσης του θεσμικού πλαισίου για τα Επαγγελματικά Ταμεία.
- ii. Προτεινόμενο σχήμα νέου Εθνικού Επαγγελματικού Ταμείου με στόχο την υποστήριξη των κατηγοριών εκείνων που αναμένεται να έχουν περισσότερο ανάγκη πρόσθετου εισοδήματος κατά την συνταξιοδότηση.
- iii. Προϋποθέσεις χρηματοδότησης ενός τέτοιου Ταμείου λαμβάνοντας υπόψη τους ασφυκτικούς οικονομικούς περιορισμούς της τρέχουσας συγκυρίας τόσο από την πλευρά των εργαζομένων όσο και των εργοδοτών.

Μετά την εξαγωγή προκαταρκτικών συμπερασμάτων από τη μελέτη αυτή, προτείνεται να συναντηθούν τα Προεδρεία των εθνικών κοινωνικών εταίρων εντός εύλογου χρόνου για να ενημερωθούν και να αποφασίσουν τα επόμενα βήματα που θα πρέπει να υλοποιηθούν.



Μελέτη Χρηματοδότησης της Επαγγελματικής Κατάρτισης, των Συνδικαλιστικών Φορέων και των Ινστιτούτων τους

Προτείνεται να υπάρξει ένα συγκροτημένο πλαίσιο, με ιδιωτικοοικονομικούς κανόνες λογιστικής διαφάνειας, που θα αντιμετωπίζει τα εξής θέματα:

1. Το τεράστιο ζήτημα της χρηματοδότησης της επαγγελματικής ενδο-επιχειρησιακής και δι-επιχειρησιακής κατάρτισης των εργαζομένων, που να είναι κρίσιμο για την επάνοδο της παραγωγικής βάσης σε τροχιά βιώσιμης ανάπτυξης και συνακόλουθη αύξηση των θέσεων εργασίας. Είναι πρώτιστο θέμα, και με απόσταση πιο σημαντικό από τα επόμενα.
2. Την χρηματοδότηση των λειτουργικών εξόδων των εργατικών οργανώσεων, που σήμερα καλύπτονται από τις πηγές της πρώην Εργατικής Εστίας.
3. Την χρηματοδότηση των φορέων που συνδιοικούνται από τους κοινωνικούς εταίρους, όπως ο ΟΜΕΔ και το ΕΛΙΝΥΑΕ.
4. Τα προγράμματα θεσμικής ενδυνάμωσης των κοινωνικών εταίρων από ευρωπαϊκούς πόρους, που θα έπρεπε να έχουν μεγαλύτερη θεσμικότητα και προβλεψιμότητα στο ύψος των πόρων.
5. Τα προγράμματα στήριξης των Ινστιτούτων των κοινωνικών εταίρων που ασχολούνται με την έρευνα και την κατάρτιση, για τα οποία πρέπει να παγιωθεί με ασφαλή τρόπο ότι δεν θεωρείται η χρηματοδότησή τους κρατική επιχορήγηση, εφόσον προέρχονται από διακριτές εισφορές εργοδοτών και εργαζομένων.

Προτείνεται η σύσταση ομάδας εργασίας από στελέχη των οργανώσεων των κοινωνικών εταίρων, με σκοπό την διατύπωση και ποσοτικοποίηση των προβλημάτων, και εν συνεχεία την διαμόρφωση εναλλακτικών προτάσεων επί των οποίων να γίνουν επιλογές από τις διοικήσεις των κοινωνικών εταίρων. Απώτερος στόχος η διατύπωση συγκεκριμένης κοινής πρότασης προς την Κυβέρνηση για ένα νέο σύστημα που δεν θα έχει τα σημερινά προβλήματα και θα υπηρετεί τους στόχους με αποτελεσματικό τρόπο.

Διαιτησία: Συμφωνία για ένα νέο Σύστημα

Όπως είναι γνωστό, ο θεσμός της διαιτησίας του ν.1876/90 είναι αντίθετος με τις Διεθνείς Συμβάσεις Εργασίας 98 και 154. Προτείνουμε οι φορείς των κοινωνικών εταίρων της ΕΓΣΣΕ να εγκαθιδρύσουν ένα νέο σύστημα διαιτησίας που να είναι σύμφωνο με τις ΔΣΕ, για όσες περιπτώσεις δεν εμπίπτουν στις «ουσιώδεις υπηρεσίες» (“essential services”) ή δεν αποτελούν απειλή για την κοινωνική ειρήνη. Η δυνατότητα εγκαθίδρυσης ενός τέτοιου συστήματος προβλέπεται ρητά στο άρθρο 14, παρ. 2, δεύτερο εδάφιο του ν. 1876/90.

Δεν παραβλέπουμε το γεγονός ότι, με απόφαση του ΣτΕ ⁽¹⁾, το κράτος θεωρεί συνταγματική του υποχρέωση να εγκαταστήσει ένα μηχανισμό υποχρεωτικής διαιτησίας για την προστασία της κοινωνικής ειρήνης. Πρέπει ωστόσο να υπάρχει ορατή απειλή για την κοινωνική ειρήνη, πράγμα που κατά την άποψή μας δεν συνέβη στις περιπτώσεις που έχουν εξεταστεί μέχρι σήμερα από τον ΟΜΕΔ. Επίσης, οι διεθνείς κανόνες αποδέχονται σύστημα υποχρεωτικής διαιτησίας μόνον όσον αφορά στις «ουσιώδεις υπηρεσίες», με την στενή έννοια του όρου, δηλαδή σ’ εκείνες των οποίων η διακοπή θα μπορούσε να θέσει σε κίνδυνο την ζωή, την ασφάλεια ή την υγεία ολόκληρου ή μέρους του πληθυσμού ⁽²⁾. Θα ήταν επωφελές για τις συλλογικές διαπραγματεύσεις να υπήρχε θεσμοθετημένο ένα σύστημα επίλυσης διαφορών στο πρότυπο του [Βρετανικού ACAS](#), που θεωρείται

¹ ΣτΕ 2307/2014

² Επιτροπή Συνδικαλιστικής Ελευθερίας, έκθεση 286, υποθέσεις 1648 και 1650, παρ. 461



ως υπόδειγμα διεθνώς. Ένα τέτοιο σύστημα, με τη στήριξη όλων των κοινωνικών εταίρων, θα άνοιγε νέα σελίδα στον κοινωνικό διάλογο και στις συλλογικές διαπραγματεύσεις στην πατρίδα μας.

Σύσταση Συμβουλίου Τριμερούς Διαβούλευσης (ΔΣΕ 144)

Η Διεθνής Σύμβαση Εργασίας 144 προβλέπει τριμερή διαβούλευση για τα θέματα που σχετίζονται με την κύρωση ή μη Διεθνών Συμβάσεων Εργασίας, των συνακόλουθων διαδικασιών και εκθέσεων που αυτές επιβάλλουν και λοιπά σχετικά ζητήματα. Η Σύσταση 152 προβλέπει συγκεκριμένους τρόπους με τους οποίους η τριμερής αυτή διαβούλευση μπορεί να διενεργείται.

Η πρακτική μέχρι σήμερα ήταν, σε μερικές από τις περιπτώσεις που καλύπτονται από την Διεθνή Σύμβαση Εργασίας 144, η αποστολή εγγράφων (“written communications”) από την Κυβέρνηση στους φορείς των κοινωνικών εταίρων. Η επιλογή αυτή δεν έχει γίνει μετά από την απαιτούμενη συμφωνία με τους κοινωνικούς εταίρους, όπως η ίδια η σύσταση κατηγορηματικά προβλέπει στην παράγραφο 2(3)d της Σύστασης 152.

Προτείνουμε να υπάρξει συμφωνία μεταξύ των θεσμικών κοινωνικών εταίρων για να προταθεί στην Κυβέρνηση η δημιουργία ενός διαρκούς τριμερούς Συμβουλίου, που θα έχει αρμοδιότητα για την διεξαγωγή των διαβουλεύσεων που ορίζονται στην Διεθνή Σύμβαση Εργασίας 144, όπως προβλέπεται στην Σύσταση 152 παράγραφος 2(3)α.

Εναλλακτικά θα μπορούσαν οι κοινωνικοί εταίροι να προτείνουν την δημιουργία ενός διαρκούς Συμβουλίου τριμερούς εκπροσώπησης, όπως είχαμε προτείνει στο «[Κείμενο Πολιτικής των εθνικών κοινωνικών εταίρων ΓΣΕΕ, ΣΕΒ, ΓΣΕΒΕΕ, ΕΣΕΕ, ΣΕΤΕ: Ενίσχυση της αποτελεσματικότητας του τριμερούς κοινωνικού διαλόγου](#)» (Νοέμβριος 2015). Στην περίπτωση αυτή η αρμοδιότητα ενός τέτοιου Συμβουλίου θα ήταν πολύ ευρύτερη, όπως επίσης προβλέπεται και στην Σύσταση 152 παράγραφος 2(3)b.

Συμφωνία Πλαίσιο με Κατευθυντήριες Γραμμές για Αποτελεσματικές Συλλογικές Διαπραγματεύσεις

Με σκοπό να ενισχυθεί η καλόπιστη συλλογική διαπραγμάτευση μεταξύ των μερών σε όλα τα επίπεδα προτείνεται συμφωνία – πλαίσιο σχετικά με:

- α) τους βασικούς δείκτες που πρέπει να λαμβάνονται υπόψη (ιδιαίτερα τον δείκτη παραγωγικότητας της εργασίας, ο οποίος παρέχει μια σταθερή βάση για ενημερωμένες και ουσιαστικές διαπραγματεύσεις), και για αποτελεσματικές διαδικασίες καθορισμού κατωτάτων μισθών κατά κλάδο όσο το δυνατόν πιο αποτελεσματικών,
- β) την ανάγκη ώστε οι δύο πλευρές να λαμβάνουν υπόψη και τις οικονομικές επιπτώσεις από τη διαμόρφωση του σχετικού κόστους εργασίας ανά μονάδα προϊόντος στην ανταγωνιστικότητα της ελληνικής οικονομίας και έναντι των εμπορικών της εταίρων,
- γ) τις αναγκαίες διαθέσιμες και αξιόπιστες πληροφορίες και στοιχεία (μακροοικονομικά, αγοράς εργασίας, μισθών, κλάδων) και δείκτες που πρέπει να λαμβάνονται υπόψη, και τη δυνατότητα πρόσβασης των κοινωνικών εταίρων σε αυτά (ΕΛΣΤΑΤ, ΕΡΓΑΝΗ, ΕΦΚΑ),



δ) την ανάγκη στην διαδικασία διαμόρφωσης των μισθών ο τομέας των εξαγωγών διεθνώς εμπορευσίμων προϊόντων να λειτουργεί ως οδηγός προσανατολισμού, ώστε να συμβάλει στον παραγωγικό μετασχηματισμό της οικονομίας και την βιώσιμη ανάπτυξη.

Ιδανικά, οι δείκτες και τα λοιπά αριθμητικά στοιχεία θα υπολογίζονται μέσα από κοινά αποδεκτή μεθοδολογία, ή ακόμη θα προκύπτουν από φορέα κοινής εμπιστοσύνης. Η όλη προσπάθεια θα πρέπει να γίνει στο πλαίσιο των όσων προβλέπουν οι ΔΣΕ για την μεθοδολογία και τα κριτήρια στις μισθολογικές διαπραγματεύσεις, καθώς και τις ειδικές συστάσεις του Διεθνούς Γραφείου Εργασίας για την Ελλάδα.

Κοινωνικός Διάλογος και Συλλογικές Διαπραγματεύσεις που να συμβάλλουν στον Παραγωγικό Μετασχηματισμό

Η καταγραφή αυτών των παραμέτρων ως θεμάτων του κοινωνικού διαλόγου και της συλλογικής διαπραγματεύσεως για την ΕΓΣΣΕ 2018 συνεπάγεται ότι η συζήτηση για ένα λειτουργικό σύστημα εργασιακών σχέσεων, στο πλαίσιο μιας νέας ολοκληρωμένης στρατηγικής απασχόλησης για την στήριξη του νέου παραγωγικού μοντέλου «διεθνώς εμπορεύσιμων» αγαθών και υπηρεσιών στην Ελλάδα, διευρύνεται με ζητήματα, πέρα και πάνω από το στενό προσδιορισμό του κατώτατου μισθού, περιλαμβάνει δε και τα αναγκαία ουσιαστικά κριτήρια του καθορισμού των μισθών. Καθώς το θεσμικό πλαίσιο για τον καθορισμό του κατώτατου μισθού έχει αναθεωρηθεί, και μένει να τεθεί σε εφαρμογή, αυτό συνεπάγεται εν συνεχεία τον επαναπροσδιορισμό της σχέσης του εθνικού κατώτατου μισθού με τους κατώτατους μισθούς σε κλάδους και επιχειρήσεις.

Η αντίσταση που εξαρχής εκδηλώθηκε στην υλοποίηση διαρθρωτικών μεταρρυθμίσεων στις αγορές προϊόντων και υπηρεσιών αλλά και στη λειτουργία του κράτους, υπονόμωσε την μη μισθολογική ανταγωνιστικότητα της οικονομίας και την απασχόληση του ιδιωτικού τομέα.

Σε αυτήν την διαδικασία δεν πρέπει να επαναληφθούν λάθη του παρελθόντος. Την περίοδο 2000-2009 η Ελλάδα αύξησε τον κατώτατο μισθό, αλλά και τις αποδοχές στο σύνολο της οικονομίας, με ρυθμούς που ως μέσο όρο ξεπερνούσαν την αύξηση της παραγωγικότητας, της μη μισθολογικής ανταγωνιστικότητας της οικονομίας και τον ρυθμό πληθωρισμού της ευρωζώνης και της Ελλάδας. Τις ποσοστιαίες αυξήσεις της Εθνικής Γενικής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας (ΕΓΣΣΕ) τις αντιμετώπιζε ως αφετηρία προσθέτων αυξήσεων σε κλαδικό, ομοιοεπαγγελματικό και επιχειρησιακό επίπεδο, ως αποτέλεσμα και της στρεβλής λειτουργίας του συστήματος διαιτησίας (μέσω των αποφάσεων του Οργανισμού Μεσολάβησης και Διαιτησίας όπου κατέληγε μεγάλο μέρος των συλλογικών διαπραγματεύσεων). Έτσι, όπως παραδόξως, η χώρα συνέχισε να αυξάνει τον κατώτατο μισθό της ως το 2011, εν μέσω της ήδη επιτελούμενης κατάρρευσης του ΑΕΠ και αποκλεισμού της από τις διεθνείς αγορές, για να τον μειώσει στην συνέχεια με κυβερνητική νομοθέτηση το 2012 κατά 22%.



Στο πλαίσιο αυτής της δυναμικής, η κρίση οδήγησε στην αρχή σε μεγάλη μείωση της απασχόλησης στον ιδιωτικό τομέα λόγω της σοβαρής αβεβαιότητας που δημιούργησαν οι αποτυχημένες απόπειρες πολιτικής διαχείρισης ενός κατ' εξοχήν οικονομικού προβλήματος. Η αντίσταση που εξαρχής εκδηλώθηκε στην υλοποίηση διαρθρωτικών μεταρρυθμίσεων στις αγορές προϊόντων και υπηρεσιών αλλά και στη λειτουργία του κράτους, υπονόμισε την μη μισθολογική ανταγωνιστικότητα της οικονομίας και την απασχόληση του ιδιωτικού τομέα. Η δυναμική αυτή στους δείκτες απασχόλησης ανασχέθηκε μόνο όταν υιοθετήθηκε μια δυστυχώς αναπόφευκτη διόρθωση στον κατώτατο μισθό που είχε ορατή επίδραση και στους μέσους μισθούς. Όσοι λοιπόν υποστηρίζουν ότι «δεν θέλουμε μισθούς Βουλγαρίας» θα πρέπει να συμπληρώνουν «και γ' αυτό οφείλουμε να υλοποιήσουμε βαθιές διαρθρωτικές μεταρρυθμίσεις για τον εκσυγχρονισμό του κράτους και το άνοιγμα των αγορών».

Σημείο έναρξης της συζήτησης αυτής πρέπει να αποτελούν αφενός η 131 Διεθνής Σύμβαση Εργασίας για τη διασύνδεση της απασχόλησης με την παραγωγικότητα, και αφετέρου η αποσύνδεση στην πράξη του καθορισμού και των μεταβολών του κατώτατου μισθού από τις διαδικασίες καθορισμού και τις μεταβολές των μισθών στις επιχειρήσεις ή τους κλάδους, οι οποίοι θα πρέπει να διαμορφώνονται από τα μέρη με βάση τις δυνατότητες των επιχειρήσεων και των κλάδων.

Τα διδάγματα της περιόδου προ της κρίσης αλλά και στη διάρκεια αυτής δείχνουν ότι μια συζήτηση για ένα λειτουργικό σύστημα εργασιακών σχέσεων πρέπει να ενταχθεί στη νέα ολοκληρωμένη στρατηγική απασχόλησης για την στήριξη ενός νέου παραγωγικού μοντέλου στην Ελλάδα και να περιλαμβάνει τα αναγκαία ουσιαστικά κριτήρια του καθορισμού του κατώτατου μισθού και το θεσμικό πλαίσιο για τον καθορισμό του. Σημείο έναρξης της συζήτησης αυτής πρέπει να αποτελούν αφενός η 131 Διεθνής Σύμβαση Εργασίας για τη διασύνδεση της απασχόλησης με την παραγωγικότητα, και αφετέρου η αποσύνδεση στην πράξη του καθορισμού και των μεταβολών του κατώτατου μισθού από τις διαδικασίες καθορισμού και τις μεταβολές των μισθών στις επιχειρήσεις ή τους κλάδους, οι οποίοι θα πρέπει να διαμορφώνονται από τα μέρη με βάση τις δυνατότητες των επιχειρήσεων και των κλάδων.

Κρίσιμο ερώτημα που πρέπει να μας προβληματίσει για την πορεία μετά το μνημόνιο, και συνδέεται ευθέως με την περιορισμένη παραγωγή «διεθνώς εμπορευσίμων» αγαθών και υπηρεσιών στην Ελλάδα, είναι το ακόλουθο: γιατί μια χώρα που πέρασε από μνημόνιο μπορεί να έχει κατώτατο μισθό 1.563 ευρώ (Ιρλανδία) - υπερδιπλάσιο της Ελλάδας, ενώ μία άλλη που επίσης πέρασε από μνημόνιο να έχει, σε 12μηνη βάση, 650 ευρώ ([Πορτογαλία, όπως αναφέρει σχετικό άρθρο](#)) -υπολειπόμενο της Ελλάδας; Η αναλυτική τεκμηρίωση για την αποτελεσματική απάντηση σε αυτό το κρίσιμο ερώτημα περιλαμβάνεται στο Παράρτημα του παρόντος, όπου αναλύονται τα θέματα που αφορούν το νέο σύστημα καθορισμού του κατώτατου μισθού, ο ρόλος τους ως εργαλείου άσκησης οικονομικής και κοινωνικής πολιτικής, η συγκριτική θέση της Ελλάδος έναντι των άλλων κρατών μελών της Ευρωπαϊκής Ένωσης και η σχέση κατώτατου μισθού και απασχόλησης.



Στα πλαίσια ενός νέου συστήματος καθορισμού των μισθών και ενός λειτουργικού συστήματος εργασιακών σχέσεων που να ενταχθεί στη νέα ολοκληρωμένη στρατηγική απασχόλησης για την στήριξη ενός νέου παραγωγικού μοντέλου στην Ελλάδα, πρέπει να εξετάσουμε περαιτέρω την συσχέτιση των μεταβολών στους κατωτάτους μισθούς με τις μεταβολές στην μισθολογική διάρθρωση της οικονομίας και στις μεταβολές των μέσων μισθών.

Σε κάθε περίπτωση οφείλουμε να αποσυσχετίσουμε την μεταβολή του κατωτάτου μισθού και από τις μεταβολές των συμβατικών μισθών και από τις συλλογικές διαπραγματεύσεις σε επίπεδο επιχειρήσεων και κλάδων, οι οποίες, αφού φυσικά συμμορφώνονται με τα ισχύοντα εθνικά κατώτατα όρια, πρέπει να διαμορφώνουν τους μισθούς τους λαμβάνοντας υπόψιν τις ιδιαίτερες συνθήκες κάθε επιχείρησης και κάθε κλάδου.

Σε κάθε περίπτωση οφείλουμε να αποσυσχετίσουμε την μεταβολή του κατωτάτου μισθού και από τις μεταβολές των συμβατικών μισθών και από τις συλλογικές διαπραγματεύσεις σε επίπεδο επιχειρήσεων και κλάδων, οι οποίες, αφού φυσικά συμμορφώνονται με τα ισχύοντα εθνικά κατώτατα όρια, πρέπει να διαμορφώνουν τους μισθούς τους λαμβάνοντας υπόψιν τις ιδιαίτερες συνθήκες κάθε επιχείρησης και κάθε κλάδου.

Αυτό σημαίνει ότι όταν υπάρξει αναπροσαρμογή του κατωτάτου μισθού, αυτή η ποσοστιαία αύξηση δεν πρέπει να μεταφέρεται αυτομάτως ως αφετηρία των αυξήσεων σε επίπεδο κλάδων και επιχειρήσεων. Και αυτό αφορά τις απευθείας συλλογικές διαπραγματεύσεις μεταξύ των μερών, αλλά και την λειτουργία του τρίτου μέρους στις συλλογικές διαπραγματεύσεις, εν προκειμένω της Μεσολάβησης και της Διαιτησίας του ΟΜΕΔ (αφορά μετά το 2014 και τον ρόλο των δικαστηρίων όταν κρίνονται οι προσφυγές κατά Διαιτητικών Αποφάσεων του ΟΜΕΔ, και δημιουργείται νομολογία). Σημαίνει επίσης ότι για το διάστημα που ο κατώτατος μισθός θα διατηρηθεί στα σημερινά επίπεδά του, και ανεξαρτήτως αυτού, οι επιχειρήσεις και οι κλάδοι μπορούν να αναπροσαρμόζουν τους δικούς τους μισθούς με ελεύθερες συλλογικές διαπραγματεύσεις.

Όσο είμαστε ακόμη στα πρώτα δειλά σημάδια σταθεροποίησης του ΑΕΠ, πρέπει να δοθεί προτεραιότητα στη δημιουργία νέων θέσεων εργασίας για την μείωση της εκτεταμένης ανεργίας, ενώ δεν αποτελεί προτεραιότητα και βιώσιμη επιλογή η επαναφορά του ονομαστικού κατώτατου μισθού στα επίπεδα 2010-2012, τα οποία ενδέχεται να επιβαρύνουν τον ρυθμό αύξησης της απασχόλησης (και να εντείνουν φαινόμενα αδήλωτης και υποδηλωμένης εργασίας).



Ταυτόχρονα, όσο είμαστε ακόμη στα πρώτα δειλά σημάδια σταθεροποίησης του ΑΕΠ, πρέπει να δοθεί προτεραιότητα στη δημιουργία νέων θέσεων εργασίας για την μείωση της εκτεταμένης ανεργίας, ενώ δεν αποτελεί προτεραιότητα και βιώσιμη επιλογή η επαναφορά του ονομαστικού κατώτατου μισθού στα επίπεδα 2010-2012, τα οποία ενδέχεται να επιβαρύνουν τον ρυθμό αύξησης της απασχόλησης (και να εντείνουν φαινόμενα αδήλωτης και υποδηλωμένης εργασίας). Εδώ αξίζει να σημειωθεί ότι ο ΣΕΒ δεν υποστηρίζει μειώσεις του κατώτατου μισθού, όπως κακόπιστα και ανακριβώς του αποδίδεται. Άλλωστε, οι μικρές, μεσαίες και μεγάλες επιχειρήσεις του τομέα των «διεθνώς εμπορευσίμων» και ειδικότερα της μεταποίησης αμείβουν γενικά με μισθούς πάνω από τον κατώτατο, μάλιστα στις μεσαίες και μεγάλες επιχειρήσεις οι αμοιβές είναι κατά μέσο όρο διπλάσιες έναντι των μικρών επιχειρήσεων, και στη πλειοψηφία τους προσφέρουν ένα περιβάλλον εργασιακής ασφάλειας και ανέλιξης. Όμως οι επιχειρήσεις αυτές αποτελούν δυστυχώς, ακόμη σήμερα, ισχνή μειοψηφία στην ελληνική οικονομία και με μικρό αποτύπωμα στη δομή της απασχόλησης.

Προς το παρόν, χρειάζεται να δοθεί προτεραιότητα στη μείωση της φορολογικής και ασφαλιστικής επιβάρυνσης της μισθωτής εργασίας στον ιδιωτικό τομέα ώστε να αυξηθεί ο διαθέσιμος μισθός αλλά και ο καθαρός κατώτατος μισθός. Η μη μεταβολή του ονομαστικού κατώτατου μισθού, έως ότου διαμορφωθεί και εφαρμοσθεί το νέο σύστημα καθορισμού του, εξάλλου, δεν δεσμεύει τους συμβατικούς μισθούς και τις συλλογικές διαπραγματεύσεις σε επίπεδο επιχειρήσεων και κλάδων. Οι διαπραγματεύσεις αυτές πρέπει να διαμορφώνουν τους δικούς τους μισθούς λαμβάνοντας υπόψιν τις συνθήκες κάθε επιχείρησης και κάθε κλάδου, και όχι συνδέοντάς τους με τον καθορισμό και τις μεταβολές του εθνικού κατώτατου μισθού όπως συνέβαινε στο παρελθόν.

Προς το παρόν, χρειάζεται να δοθεί προτεραιότητα στη μείωση της φορολογικής και ασφαλιστικής επιβάρυνσης της μισθωτής εργασίας στον ιδιωτικό τομέα ώστε να αυξηθεί ο διαθέσιμος μισθός αλλά και ο καθαρός κατώτατος μισθός.

Ζήτημα προτεραιότητας που επίσης χρήζει περαιτέρω εξέτασης και συζήτησης στο πλαίσιο του τριμερούς διαλόγου που μένει να γίνει για τον κατώτατο μισθό, αλλά και ευρύτερα του κοινωνικού διαλόγου για μια νέα ολοκληρωμένη στρατηγική απασχόλησης για την στήριξη ενός νέου παραγωγικού μοντέλου στην Ελλάδα, είναι η λειτουργία του μη μισθολογικού κόστους και της «φορολογικής σφήνας» στην απασχόληση συνολικά αλλά και ειδικότερα στους νεοεισερχόμενους στην αγορά εργασίας και στους αμειβόμενους πλησίον των ορίων του κατώτατου μισθού. Θα πρέπει να εξετασθεί η αύξηση του διαθέσιμου εισοδήματος των μισθωτών μέσω μείωσης της «φορολογικής σφήνας».

Σύμφωνα με τα στοιχεία του ΟΟΣΑ, η «φορολογική σφήνα» στην Ελλάδα το 2016 είναι 32.6%, κατά τι άνω του μέσου όρου της ΕΕ (32,2%). Η ενδεχόμενη αύξηση της φορολογίας εισοδήματος και για τους χαμηλόμισθους εν όψει της διεύρυνσης της φορολογικής βάσης θα την ωθήσει ακόμη υψηλότερα. Θα πρέπει συνεπώς τόσο για τους χαμηλόμισθους όσο και συνολικά για τους απασχολούμενους του ιδιωτικού τομέα να εξετασθούν τρόποι μείωσης της φορολογικής επιβάρυνσης της εργασίας και της «φορολογικής σφήνας».



Επιπλέον, όλα τα παραπάνω σχετίζονται αμφίδρομα και με τη σχέση μεταξύ πλήρους και μερικής απασχόλησης, και υποδηλωμένης και αδήλωτης απασχόλησης, για την οποία ήδη οι κοινωνικοί εταίροι συνεργάζονται αποτελεσματικά υπό την αιγίδα του Διεθνούς Γραφείου Εργασίας. Οπότε θα πρέπει να αξιολογηθούν υποχρεωτικά με προσανατολισμό την ενίσχυση της απασχόλησης και την αποφυγή στρεβλώσεων που αποκόπτουν εργαζόμενους από την αγορά εργασίας και από την επίσημη αγοράς εργασίας και τους οδηγούν στην αδήλωτη και την υποδηλωμένη εργασία.

Πρέπει να προχωρήσουμε σε ριζικές μεταρρυθμίσεις για να διατηρηθεί η ελληνική οικονομία σε ανορθωτική πορεία και για να μην εγκλωβιστεί η Ελλάδα στις χώρες περιορισμένης παραγωγικής βάσης, χαμηλών ειδικοτήτων και χαμηλών μισθών.

Συνοψίζοντας, υπογραμμίζουμε ότι η οικονομία μας την μεταμνημονιακή περίοδο, χρειάζεται μια πολιτική μεταρρυθμίσεων για την απασχόληση, την αγορά εργασίας και τις εργασιακές σχέσεις, εγχώριου σχεδιασμού και, κυρίως, ιδιοκτησίας. Πρέπει να προχωρήσουμε σε ριζικές μεταρρυθμίσεις για να διατηρηθεί η ελληνική οικονομία σε ανορθωτική πορεία και για να μην εγκλωβιστεί η Ελλάδα στις χώρες περιορισμένης παραγωγικής βάσης, χαμηλών ειδικοτήτων και χαμηλών μισθών. Αυτό χρειάζεται, μεταξύ άλλων, και το κατάλληλο πλαίσιο λειτουργίας της αγοράς εργασίας και ρύθμισης των εργασιακών σχέσεων. Χρειάζεται επίσης και το κατάλληλο πλαίσιο κοινωνικού διαλόγου, ο οποίος, κατ' αρχήν μεταξύ εργοδοτών και εργαζομένων, είναι κομβικός σε αυτήν την διαδικασία και πρέπει να διευρυνθεί με άλλα ζητήματα, πέρα και πάνω από το στενό προσδιορισμό του κατώτατου μισθού. Τέτοια είναι και τα 7 ζητήματα που προτείνονται να συζητηθούν στο πλαίσιο των επικείμενων συναντήσεων για τη διαπραγμάτευση της ΕΓΣΣΕ του 2018 και είναι μια ευκαιρία για την ενεργοποίηση και ενίσχυση του Κοινωνικού Διαλόγου με ζητήματα αιχμής και προτεραιότητας για τα επόμενα χρόνια.



Παράρτημα: Μπροστά στο νέο σύστημα καθορισμού του κατώτατου μισθού

Η Ελλάδα ανήκει στα 22 κράτη-μέλη της ΕΕ που είχε και έχει σύστημα καθορισμού εθνικού κατώτατου μισθού. Με βάση τις προβλέψεις του Ν.4172/2013 προκύπτει ότι μετά το πέρας των προγραμμάτων δημοσιονομικής προσαρμογής το επίπεδο του κατώτατου μισθού θα νομοθετείται. Η κυβέρνηση θα αποφασίζει το επίπεδο του κατώτατου μισθού μετά από διαβούλευση με τους κοινωνικούς εταίρους και λαμβάνοντας υπόψη τη γνώμη εμπειρογνομόνων ερευνητικών φορέων.

Οι προβλέψεις του Ν. 4172/2013 θα πρέπει να αποτελέσουν αντικείμενο κοινωνικού διαλόγου για την βελτίωση της εφαρμογής του, αξιοποιώντας και την ευρωπαϊκή εμπειρία, όπως αυτή περιγράφεται από συγκεκριμένες βασικές παραμέτρους (Δ1) αλλά και την διεθνή εμπειρία για τα [σύγχρονα συστήματα συλλογικών διαπραγματεύσεων](#), και να βρεθεί ισορροπία στον ρόλο της κυβέρνησης, των κοινωνικών εταίρων, και των εμπειρογνομόνων και όσον αφορά τη διαδικασία και όσον αφορά τα κριτήρια καθορισμού του εθνικού κατώτατου μισθού.

Ανάλογο σύστημα με το προϊσχύσαν στην Ελλάδα και την λειτουργία της ΕΓΣΣΕ, από το σύνολο των λοιπών 21 κρατών-μελών της ΕΕ που εφαρμόζουν συστήματα καθορισμού εθνικού κατώτατου μισθού υπήρχε μόνο στο Βέλγιο όπου οι εθνικοί κοινωνικοί εταίροι έχουν κεντρικό και ισχυρό ρόλο στη συμφωνία του, κινούμενοι όμως με προκαθορισμένα κριτήρια-δείκτες, και τον οποίον όμως τελικά νομοθετεί η κυβέρνηση.

Τα συστήματα καθορισμού του κατώτατου μισθού στα κράτη μέλη της ΕΕ ποικίλουν και στον Πίνακα (Δ1), που έχει συνταχθεί από τις υπηρεσίες της Ευρωπαϊκής Επιτροπής, τα κράτη-μέλη ταξινομούνται με βάση αυτό που θεωρείται το κεντρικό χαρακτηριστικό κάθε εθνικής πρακτικής. Από το σύνολο των λοιπών 21 κρατών-μελών της ΕΕ που εφαρμόζουν συστήματα καθορισμού εθνικού κατώτατου μισθού, ανάλογο σύστημα με το προϊσχύσαν στην Ελλάδα και την λειτουργία της ΕΓΣΣΕ, υπήρχε μόνο στο Βέλγιο όπου οι εθνικοί κοινωνικοί εταίροι έχουν κεντρικό και ισχυρό ρόλο στην συμφωνία του, κινούμενοι όμως με προκαθορισμένα κριτήρια-δείκτες, και τον οποίον όμως, τελικά, νομοθετεί η κυβέρνηση.

Οι προβλέψεις του Ν. 4172/2013, για τον τρόπο καθορισμού του κατώτατου μισθού μετά τη λήξη των προγραμμάτων δημοσιονομικής προσαρμογής, θα πρέπει να αποτελέσουν αντικείμενο κοινωνικού διαλόγου, διμερούς και τριμερούς, για τη βελτίωση των προβλέψεών του και της εφαρμογής του, αξιοποιώντας και την ευρωπαϊκή εμπειρία και τις Διεθνείς Συμβάσεις Εργασίας.



Θεσπισμένος Κατώτατος Μισθός – Διαδικασία καθορισμού	Βάσει Θεσμοθετημένων διαδικασιών και αποφάσεων	Κυβέρνησης μετά από τριμερή διαδικασία διαβούλευσης	Ουγγαρία, Λιθουανία, Λετονία, Πορτογαλία
		Κυβέρνησης μετά από διαβούλευση με τους κοινωνικούς εταίρους	Ισπανία, Κροατία, Ρουμανία
		Δυνατότητα διμερών / τριμερών διαπραγματεύσεων / διαφορετικά αποφασίζει η Κυβέρνηση	Εσθονία, Πολωνία, Σλοβακία
		Διμερής / υπό την καθοδήγηση εμπειρογνομόνων των κοινωνικών εταίρων/ αποφασίζει η Κυβέρνηση	Γερμανία
		Διοικητική διαδικασία υπό την καθοδήγηση γνώμης εμπειρογνομόνων	Ελλάδα, Ιρλανδία, Ηνωμένο Βασίλειο
	Βάσει δεικτών αναπροσαρμογής		Βέλγιο, Γαλλία, Λουξεμβούργο, Μάλτα, Ολλανδία, Σλοβενία
	Μη θεσμοθετημένη διαδικασία αποφάσεων		Βουλγαρία, Τσεχία
Μη θεσπισμένος Κατώτατος Μισθός			Αυστρία, Κύπρος, Δανία, Φινλανδία, Ιταλία, Σουηδία

Δ1. Ο ρόλος της Κυβέρνησης και των άλλων παραγόντων στην διαδικασία ορισμού του κατώτατου μισθού *Πηγή: "Labour Market and Wage Developments in Europe 2016", European Commission, p.76, Table II.1.1*

Οι κατώτατοι μισθοί ως εργαλείο άσκησης οικονομικής και κοινωνικής πολιτικής

Η 131 Διεθνής Σύμβαση Εργασίας (ΔΣΕ) του 1970 για τον καθορισμό του κατωτάτου μισθού πραγματεύεται την εισαγωγή συστήματος καθορισμού κατωτάτου μισθού γενικής ισχύος. Η Ελλάδα, παρόλο που δεν έχει κυρώσει την 131 ΔΣΕ, εφάρμοζε και εφαρμόζει σύστημα καθορισμού εθνικού κατωτάτου μισθού γενικής ισχύος, όπως και άλλα 21 κράτη-μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης των 28.



Σύμφωνα με τη Διεθνή Σύμβαση Εργασίας οι δύο βασικοί λόγοι για τους οποίους υιοθετούνται οι κατώτατοι μισθοί είναι:

1. Για την προστασία και την ενιαία μεταχείριση από τους εργοδότες ευάλωτων ομάδων εργαζομένων.
2. Για να εξασφαλίσουν στους εργαζόμενους ένα ελάχιστο επίπεδο διαβίωσης.

Αντίστοιχα, η ΔΣΕ αναφέρει πως τα στοιχεία που πρέπει να λαμβάνονται υπόψη για τον καθορισμό του επιπέδου των κατώτατων μισθών πρέπει, στο μέτρο του δυνατού και ανάλογα με την εθνική πρακτική και τους όρους, να περιλαμβάνουν:

1. Τις ανάγκες των εργαζομένων και των οικογενειών τους, λαμβανομένου υπόψη του γενικού επιπέδου των μισθών στη χώρα, του κόστους διαβίωσης, των παροχών κοινωνικής ασφάλισης και του σχετικού βιοτικού επιπέδου άλλων κοινωνικών ομάδων.
2. Οικονομικούς παράγοντες, συμπεριλαμβανομένων των απαιτήσεων της οικονομικής ανάπτυξης, των επιπέδων παραγωγικότητας και της σκοπιμότητας να επιτευχθεί και να διατηρηθεί υψηλό επίπεδο απασχόλησης.

Οι επιδράσεις των μεταβολών των κατώτατων μισθών στην απασχόληση σε διεθνές επίπεδο παραμένουν ένα επίμαχο θέμα μεταξύ των οικονομολόγων. Ανάλογα με την υιοθετούμενη θεωρητική προσέγγιση για το πώς λειτουργεί η αγορά εργασίας, προβλέπονται διαφορετικές επιδράσεις ύστερα από μια αύξηση των κατώτατων μισθών.

Η πιο σημαντική επίδραση, και κατά προέκταση ένα από τα κύρια κριτήρια που πρέπει να λαμβάνονται υπόψη στον καθορισμό των μεταβολών του κατώτατου μισθού, είναι οι επιπτώσεις τους στην απασχόληση και κυρίως στις πιο ευάλωτες ομάδες της αγοράς εργασίας.

Συγκεκριμένα, όπως στην περίπτωση της Ελλάδας, εάν οι αγορές εργασίας λειτουργούν υπό συνθήκες έντονου ανταγωνισμού, ο οποίος φαίνεται ότι έχει ενισχυθεί, ειδικά σε χώρες με σχετικά αδύναμα συστήματα εκπαίδευσης και έμφαση στη χρήση ανειδίκευτης εργασίας, λόγω των πιέσεων που ασκεί η πραγματικότητα των εξελίξεων στην παγκόσμια οικονομία, τότε η επίδραση αυξήσεων των κατώτατων μισθών μπορεί να είναι ο εκτοπισμός εργαζομένων από οριακές οικονομικές δραστηριότητες, και τέτοια φαινόμενα έχουν τεκμηριωθεί κατ' επανάληψη σε εμπειρικές έρευνες.

Από την άλλη πλευρά, επειδή η εργασία δεν είναι εμπόρευμα και οι αγορές εργασίας έχουν ως υποκείμενα ανθρώπους, των οποίων η συμπεριφορά επηρεάζεται από το περί δικαίου αίσθημα και την ικανότητα των επιχειρήσεων να πληρώνουν μισθούς, οι αγορές εργασίας εμφανίζουν, με την οικονομική έννοια του όρου, «τριβές» και «ατέλειες», και συνεπώς, δικαιολογημένα, δεν λειτουργούν όπως οι αγορές των προϊόντων. Σαν συνέπεια αυτού, λελογισμένες αυξήσεις κατώτατων μισθών μπορεί να μην έχουν σημαντικές αρνητικές επιδράσεις στην απασχόληση, όπως επίσης έχουν επιβεβαιώσει αρκετές εμπειρικές έρευνες, ιδιαίτερα σε ανεπτυγμένες χώρες.

Αυτές οι επιδράσεις πρέπει να σταθμίζονται καθώς ο κατώτατος μισθός είναι ένα μόνο εργαλείο από τα πολλαπλά που πρέπει να έχει η κάθε κυβέρνηση στη διάθεση της όταν σχεδιάζει και ασκεί οικονομική και κοινωνική πολιτική.



Στο βαθμό που η αύξηση του κατώτατου μισθού οδηγεί και σε ανεπιθύμητα αποτελέσματα, όπως είναι π.χ. ο αποκλεισμός από την αγορά εργασίας, ή από την επίσημη αγορά εργασίας, ειδικά ομάδων που προέρχονται από μη προνομιούχα περιβάλλοντα (ενδεικτικά, άτομα χαμηλών δεξιοτήτων) είναι σημαντικό ο κατώτατος μισθός να λειτουργεί συμπληρωματικά ως προς άλλα εργαλεία όπως είναι οι ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης, η στήριξη εργαζόμενων γονέων, η επαγγελματική κατάρτιση και η δια βίου μάθηση, η διασύνδεση της εκπαίδευσης με την αγορά εργασίας, ο σχεδιασμός της φορολογικής πολιτικής, η διαμόρφωση του μη-μισθολογικού κόστους της εργασίας και της φορολογικής – ασφαλιστικής «σφήνας» και το ελάχιστο εγγυημένο εισόδημα (παρ' υμίν «κοινωνικό εισόδημα αλληλεγγύης»). Συνδέεται επίσης με την ενθάρρυνση της δημιουργίας θέσεων εργασίας στον ιδιωτικό τομέα μέσω της υιοθέτησης κατάλληλων πολιτικών, που έχουν απολύτως κρίσιμο ρόλο. Ενδεικτικά αυτές οι πολιτικές πρέπει να εξασφαλίζουν:

- ότι οι αγορές προϊόντων, αλλά και της εργασίας, έχουν επαρκή ευελιξία ώστε να επιτρέπουν την αύξηση της παραγωγικότητας και την εισαγωγή της καινοτομίας, και κατά συνέπεια ενθαρρύνουν τη δημιουργία νέων θέσεων εργασίας,
- ότι η φορολογία (περιλαμβανομένων των εισφορών) δεν θέτει εμπόδια στην ανάπτυξη και την προσέλκυση, διατήρηση και επιβράβευση της παραγωγικής εργασίας και του ταλέντου,
- ότι το κόστος διοικητικών διαδικασιών και αβεβαιοτήτων παραμένει χαμηλό,
- ότι η πρόσβαση σε χρηματοδότηση υποστηρίζει την οικονομική δραστηριότητα και την παραγωγική και εξωστρεφή ανάπτυξη.

Σε αυτό το πλαίσιο θα πρέπει να αξιοποιούνται τα άλλα εργαλεία άσκησης κοινωνικής πολιτικής στο έπακρο, ώστε να περιορίζονται οι τυχόν αρνητικές επιπτώσεις που επέρχονται με την αύξηση του κατώτατου μισθού, να ενθαρρύνεται η μετατόπιση του μεγαλύτερου αριθμού εργαζομένων σε αποδοχές άνω του κατώτατου μισθού και ταυτόχρονα να επιτυγχάνονται με τρόπο βιώσιμο και διατηρήσιμο οι στόχοι άσκησης οικονομικής και κοινωνικής πολιτικής που τίθενται.

Οι Κατώτατοι Μισθοί στην Ελλάδα και στα άλλα κράτη μέλη της ΕΕ

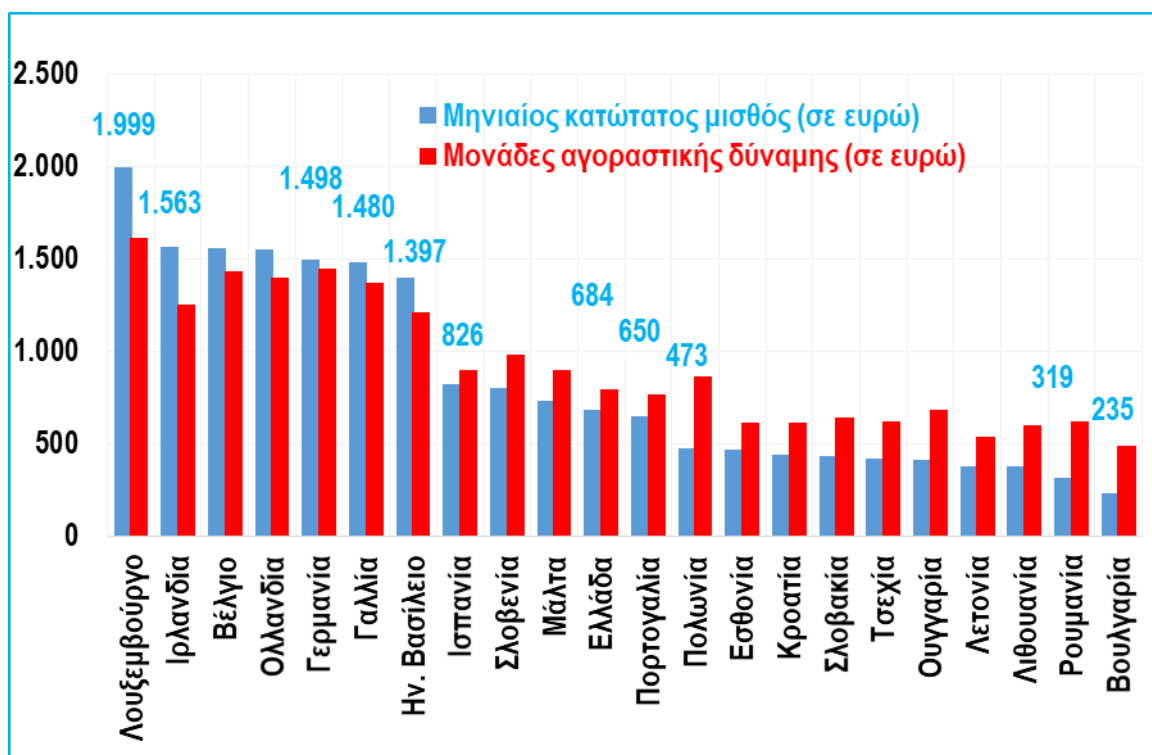
Τα τελευταία διαθέσιμα δημοσιευμένα στοιχεία των κατώτατων μηνιαίων μισθών για τις 22 από τις 28 χώρες της Ε.Ε. που έχουν θεσπίσει κατώτατο μισθό (με εξαίρεση τις Δανία, Ιταλία, Κύπρο, Αυστρία, Φινλανδία και Σουηδία, Δ2) αφορούν τον Ιούλιο του 2017. Με βάση το ύψος του κατώτατου μισθού, οι χώρες ταξινομούνται σε τρεις ομάδες (κάτω από 500 ευρώ, από 500 ως 1.000 ευρώ και 1.000 ευρώ και άνω). Η Ελλάδα βάσει της ταξινόμησης κατέχει την 12η θέση ευρισκόμενη στο μέσον της δεύτερης ομάδας.

Η ανάλυση των στοιχείων της Eurostat σημειώνει ότι σε σύγκριση με το 2008, οι κατώτατοι μισθοί (εκπεφρασμένοι σε ευρώ) είναι υψηλότεροι το 2017 σε κάθε κράτος μέλος της Ε.Ε. που έχει σύστημα καθορισμού κατώτατου μισθού, με εξαίρεση την Ελλάδα όπου είναι χαμηλότερος κατά 14%. Η σύγκριση αυτή λαμβάνει ως σημείο αφετηρίας την εκδήλωση της διεθνούς οικονομικής κρίσης, το 2008.

Ως γνωστόν και μετά την εκδήλωση της διεθνούς κρίσης και την έναρξη της ελληνικής, το 2008, οι κατώτατοι μισθοί στην Ελλάδα αυξήθηκαν περαιτέρω το 2009 και το 2011 με ΕΓΣΣΕ η οποία συμφωνήθηκε από του θεσμικούς κοινωνικούς εταίρους την εποχή εκείνη. Εν συνεχεία, το 2012 μειώθηκαν νομοθετικά κατά 22%. Από εκεί προκύπτει η μείωση 14% μεταξύ 2008 και 2017. Η διαφορετική αυτή πορεία που καταγράφεται στην



Ελλάδα, και σύμφωνα με την οποία η Ελλάδα εμφανίζεται ως προς τον κατώτατο μισθό της ως μοναδική και εξαιρετική περίπτωση είναι αποτέλεσμα των εξελίξεων στη χώρα πριν και κατά τη διάρκεια της κρίσης. Καταρχήν, η χώρα ήταν μοναδική και εξαιρετική περίπτωση και την περίοδο 2000-2011 ως προς τον ρυθμό αύξησης του κατώτατου μισθού της. Η διόρθωση του κατώτατου μισθού το 2012 είχε επιλεγεί τότε σαν μέθοδος για προσαρμογή του γενικού επιπέδου μισθών, των μέσων μισθών, αλλά η τελευταία ήταν αναπόφευκτη συνέπεια της ανορθολογικής πορείας των μισθών την περίοδο 2000-2011 σε συνθήκες οικονομικής και νομισματικής ένωσης (ευρωζώνης).



Δ2. Μηνιαίοι κατώτατοι μισθοί Ε.Ε.28 (1.7.2017), προσαρμογή ετήσιων αποδοχών ανά μήνα (Μ.Ο. εισοδήματος 14 μισθών σε 12μηνη βάση). Πηγή: Eurostat.

Μία οικονομία που είναι μέλος νομισματικής ένωσης προκειμένου να διατηρεί την ανταγωνιστικότητά της τουλάχιστον σταθερή, είναι υποχρεωμένη να αυξάνει το επίπεδο των μισθών της ακολουθώντας τον μεσοσταθμικό πληθωρισμό της νομισματικής ένωσης, «διορθώνοντας» ταυτόχρονα την αύξηση αυτή, προς τα πάνω ή προς τα κάτω, με μέτρο την διαφορική μεταβολή (εν σχέσει πάντα προς τις χώρες-εταίρους) της παραγωγικότητας στον τομέα των «διεθνώς εμπορεύσιμων» αγαθών και υπηρεσιών. Επειδή όμως αυτό δεν είναι εύκολο να υπολογισθεί εγκαίρως, ως εναλλακτικός κανόνας μπορεί να θεωρείται η αύξηση των μισθών με βάση τον μεσοσταθμικό πληθωρισμό της νομισματικής ένωσης, σε στενό συσχετισμό, όμως, με τις κινήσεις του ισοζυγίου εξωτερικών συναλλαγών. Με απλά λόγια, εάν το ισοζύγιο εξωτερικών συναλλαγών χειροτερεύει, αυτό πρέπει να εκληφθεί ως σοβαρή ένδειξη ότι χάνεται διεθνής ανταγωνιστικότητα, και αργά ή γρήγορα παραγωγικές θέσεις εργασίας θα χαθούν από τη χώρα και θα δημιουργηθούν σε άλλες, ανταγωνιστικές, χώρες



Στην Ελλάδα την περίοδο 2000-2010 αυτός ο κανόνας αγνοήθηκε παντελώς. Αν ο ελληνικός κατώτατος μισθός του 2000 είχε από το 2001 παρακολουθήσει τον πληθωρισμό της ευρωζώνης, το 2011 δεν θα ήταν 751,39 αλλά 575,07 ευρώ. Ο ελληνικός κατώτατος μισθός (που χωρίς επιδόματα και τριετίες άρχιζε το 2010 από τα 739,56 ευρώ) δεν είχε ακολουθήσει απλά τον εγχώριο πληθωρισμό. Αν τον ακολουθούσε, με μορφή απολογιστικής τιμαριθμικής αναπροσαρμογής ετησίως, θα ήταν το 2010 στα 639,14 ευρώ. Εάν ελάμβανε εν μέσω της τότε χρεοκοπίας την αύξηση του ελληνικού πληθωρισμού θα έφθανε τα 658,95 ευρώ. Τον είχε, όμως, αθροιστικά υπερκεράσει, φθάνοντας στα 751,39 ευρώ.

Επιχειρώντας την προσέγγιση των αποδοχών που καταβάλλονται στις πλέον ανεπτυγμένες χώρες της ζώνης του ευρώ, με ρυθμό που ξεπερνούσε ακόμα και τον εγχώριο πληθωρισμό, και χωρίς να υπάρχει το αντίστοιχο υπόβαθρο στην πραγματική οικονομία που θα μπορούσε να υποστηρίξει αυτές τις αυξήσεις, ο ελληνικός κατώτατος μισθός έφθασε σε επίπεδα που ήταν υψηλότερα π.χ. της Πορτογαλίας και της Ισπανίας, τη στιγμή που ήδη πριν την εκδήλωση της κρίσης το φορολογικό, θεσμικό και ρυθμιστικό πλαίσιο της χώρας οδηγούσε στη σταδιακή συρρίκνωση του παραγωγικού ιστού της χώρας στον τομέα των «διεθνώς εμπορευσίμων» και κατά συνέπεια της προσφοράς ανάλογων θέσεων εργασίας. Το 2011 σε δωδεκάμηνη βάση ο ελληνικός ονομαστικός ήταν 877 ευρώ, έναντι 566 στην Πορτογαλία και 748 ευρώ στην Ισπανία. (Σε ισοτιμία αγοραστικής δύναμης ο ελληνικός ήταν 917 ευρώ, έναντι 646 ευρώ στην Πορτογαλία και 774 ευρώ στην Ισπανία). Η διόρθωση του 2012 ήταν έτσι αναπόφευκτη, και μάλιστα παρά αυτή τη μεγάλη διόρθωση ο κατώτατος μισθός στην Ελλάδα παραμένει και σήμερα ανώτερος π.χ. εκείνου της [Πορτογαλίας](#), που έχει ήδη βγει το 2014 από το Μνημόνιό της.

Η κρίση, ο κατώτατος μισθός και η εξέλιξη αποδοχών και μισθωτής απασχόλησης στον ιδιωτικό τομέα

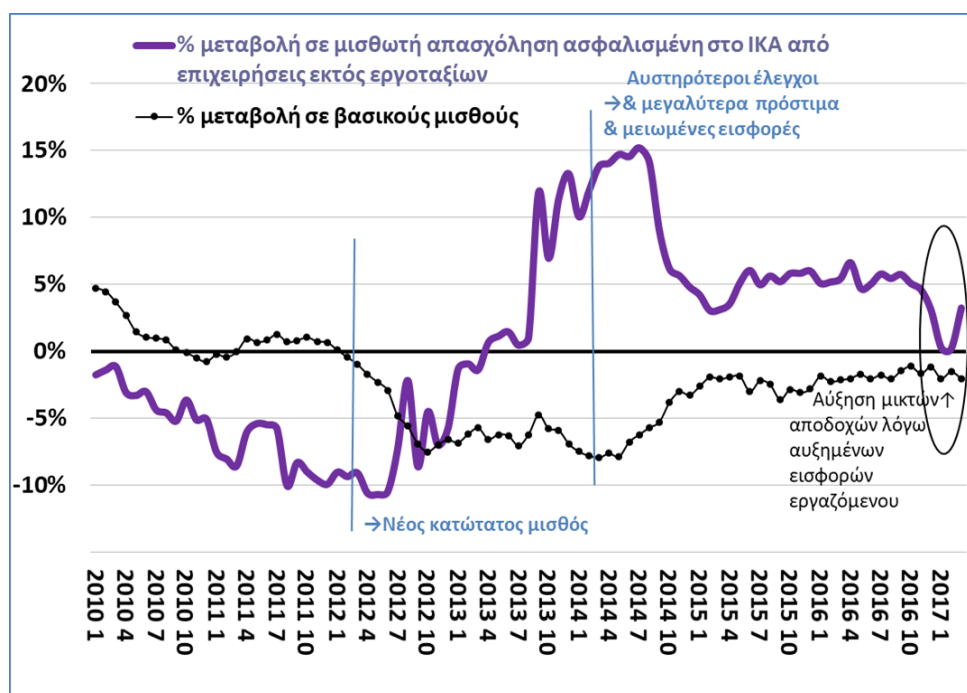
Καθώς η Ελλάδα ξεχωρίζει την περίοδο 2000-2011 ως προς τον ανορθολογικό ρυθμό αύξησης του κατώτατου μισθού της, ο ρυθμός μεταβολής του οποίου λειτουργούσε ως μια βάση για άτυπη εισοδηματική πολιτική μισθών για τον ιδιωτικό τομέα της οικονομίας, και για πρόσθετες αυξήσεις στον ευρύτερο δημόσιο και στον δημόσιο τομέα, όταν εκδηλώθηκε η κρίση στη χώρα μας η αγορά εργασίας στον ιδιωτικό τομέα είχε καταστεί ιδιαίτερα ευάλωτη. Έτσι, η διόρθωση το 2012 ήταν αντιστάθμισμα αυτής της μεγάλης αύξησης που προηγήθηκε τα προηγούμενα χρόνια και η οποία δεν αντανάκλυνε αντίστοιχες εξελίξεις στην μη μισθολογική ανταγωνιστικότητα και τη συνολική παραγωγικότητα της οικονομίας, που θα μπορούσαν να υποστηρίξουν μια βιώσιμη αύξηση του κατώτατου μισθού της Ελλάδας, αλλά και των μέσων αποδοχών, εντός της ενιαίας αγοράς και της ζώνης του ευρώ.

Την κατάσταση αυτή επιδείνωσαν τα πρόσθετα βάρη στην παραγωγική δραστηριότητα και κατά συνέπεια στην απασχόληση του ιδιωτικού τομέα που έφερε η κρίση και η διαχείριση αυτής, με παράγοντες που αρχίζουν από την αβεβαιότητα και τη δυσκολία πρόσβασης σε χρηματοδότηση έως την αύξηση της φορολογίας και φυσικά τη μείωση της ζήτησης, και οι οποίοι άσκησαν αυξημένη πίεση στην αγορά εργασίας του ιδιωτικού τομέα.

Ο υψηλός κατώτατος μισθός παράλληλα με αυτές τις εξελίξεις οδήγησε στην αντίδραση της αγοράς εργασίας μέσω της μείωσης της απασχόλησης, με επιταχυνόμενους ρυθμούς, την περίοδο 2010-2012, την ώρα που τα μέσα ημερομίσθια, όπως τα κατέγραφε το ΙΚΑ, διατηρούνταν σταθερά λόγω του θεσμικού πλαισίου που περιόριζε την ευελιξία προσαρμογής τους στις ραγδαίες εξελίξεις κατάρρευσης που καταγράφονταν στην οικονομία. Η μείωση του κατώτατου μισθού και οι άλλες μεταρρυθμίσεις στην αγορά εργασίας που ίσχυσαν

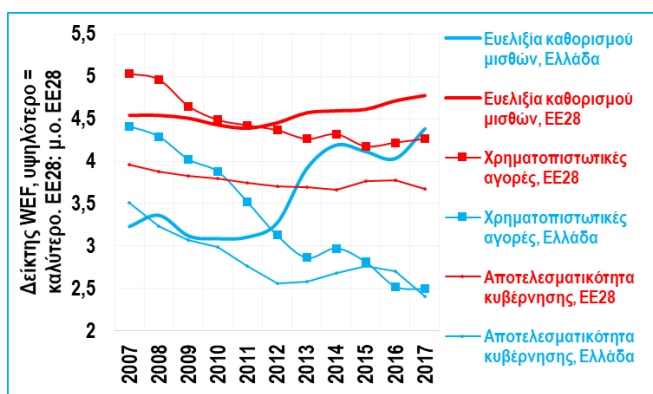
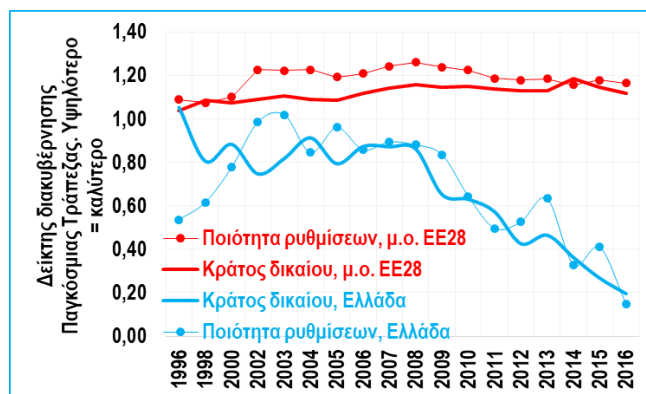
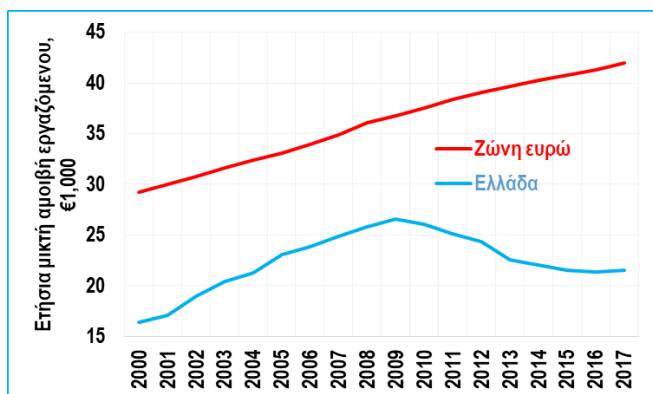


από τις αρχές του 2012 για τις νέες προσλήψεις, και σταδιακά από το καλοκαίρι του 2012 και για τις υφιστάμενες συμβάσεις εργασίας μετατόπισε την προσαρμογή από την απασχόληση στους μισθούς και πάντα υπό την πίεση που ασκούσε η οικονομική και κοινωνική πραγματικότητα της χαμηλής μη μισθολογικής ανταγωνιστικότητας της χώρας, της υπερφορολόγησης, του αποκλεισμού από τη χρηματοδότηση και της σε γενικές γραμμές θεσμικής αποδυνάμωσης της χώρας παρά τα μεταρρυθμιστικά βήματα που καταγράφουν αρκετές διεθνείς έρευνες (**Δ3 & Δ4**).



Δ3. Εξέλιξη απασχόλησης ασφαλισμένης στο ΙΚΑ (από 5/2016 ΕΦΚΑ) και μέσο ημερομίσθιο πλήρους απασχόλησης.
Πηγή: ΙΚΑ & ΕΦΚΑ, Μαρ. 2017.

Οι πιέσεις για καθοδική προσαρμογή των μισθών προήλθαν από την πραγματικότητα που δημιουργούσαν καταρχήν οι μεγάλες αυξήσεις στα χρόνια προ της κρίσης και οι οποίες ήταν σε αναντιστοιχία με τη στασιμότητα της μη μισθολογικής ανταγωνιστικότητας της χώρας που προξένησε η μεταρρυθμιστική απραξία και η έλλειψη αποφασιστικής θεσμικής αναβάθμισης της χώρας. Την αναντιστοιχία αυτή ενίσχυσαν στη συνέχεια οι συνέπειες της ατυχούς πολιτικής και οικονομικής διαχείρισης της κρίσης στη χώρα μας.



Δ4. Αποδοχές και μη μισθολογική ανταγωνιστικότητα: Μείωση αποδοχών, υποχώρηση ποιότητας ρυθμίσεων & κράτους δικαίου, αυξημένη ευελξία καθορισμού μισθών αλλά αποκλεισμός επιχειρήσεων από χρηματοδότηση και μείωση αποτελεσματικότητας κυβέρνησης. Πρόοδος στις διαδικασίες ίδρυσης επιχειρήσεων αλλά και αυξανόμενη γραφειοκρατία στη μεταβίβαση ακινήτου και μάλιστα την ώρα που άλλες χώρες καταγράφουν ταχύτερη πρόοδο. Πηγή: AMECO, Eur. Επιτροπής, για μικτές αποδοχές (ετήσιο κόστος εργοδότη). Παγκόσμιοι δείκτες διακυβέρνησης Παγκόσμιας Τράπεζας. WEF: υπό-δείκτες Global Competitiveness Index World Economic Forum. Doing Business, καταγραφή διαδικασιών ίδρυσης επιχείρησης και μεταβίβασης ακινήτου από τους σχετικούς υποδείκτες.

Στη συνέχεια, κυρίως καθώς η ακραία αβεβαιότητα υποχώρησε εν μέρει, άρχισε να ανακάμπτει η δημιουργία θέσεων εργασίας με σχετικά ταχύτερο ρυθμό σε σχέση με το ΑΕΠ, κυρίως με την υιοθέτηση χαμηλότερων αποδοχών και την επέκταση της μερικής απασχόλησης σε μικρότερες επιχειρήσεις. Αυτές οι τάσεις ενισχύθηκαν παραπέρα σε συνδυασμό με τη μείωση των ασφαλιστικών εισφορών και την ενίσχυση του ελεγκτικού βραχίονα της αγοράς εργασίας για τον περιορισμό της αδήλωτης και της υποδηλωμένης εργασίας.

Στο σημείο αυτό πρέπει να τονιστεί πως ενώ η προς τα κάτω προσαρμογή των αποδοχών είναι μη επιθυμητή, είναι επίσης γεγονός ότι είναι προτιμητέο, σε ακραίες περιπτώσεις κρίσης και οικονομικής κατάρρευσης, όπως αυτές που έζησε η Ελλάδα, να υπάρχει προσαρμογή αποδοχών με μείωσή τους και συγκράτηση και ανάκαμψη της απασχόλησης. Έτσι προστατεύονται περισσότεροι εργαζόμενοι από τον κίνδυνο της ανεργίας, της μακροχρόνιας ανεργίας και της απώλειας δεξιοτήτων.



Αντιθέτως, η (προσωρινή και μη βιώσιμη) εξαιρετική διατήρηση των αποδοχών για ορισμένους, και την πλήρη απώλεια εισοδήματος που συνιστά η απώλεια της εργασίας για άλλους, καταδικάζει ως επί το πλείστον σε μακρόχρονη ανεργία. Η πολιτική αυτή σε συνθήκες οξείας κρίσης ευνοεί μόνο τους insiders της αγοράς εργασίας, όσους δηλαδή διατηρούν την εργασία τους, και όχι τις ευάλωτες ομάδες του πληθυσμού που αναζητούν εργασία και πλήττονται από τον κοινωνικό και επαγγελματικό αποκλεισμό.

Τι ύψος πρέπει να έχει ο κατώτατος μισθός;

Σημείο έναρξης προβληματισμού και ουσιαστικής συζήτησης θα έπρεπε να αποτελεί, όπως προαναφέρθηκε, το γιατί μια χώρα που πέρασε από μνημόνιο μπορεί να έχει κατώτατο μισθό 1.563 ευρώ (Ιρλανδία) - υπερδιπλάσιο της Ελλάδας, ενώ μία άλλη που επίσης πέρασε από μνημόνιο να έχει 650 ευρώ ([Πορτογαλία](#)) - υπολειπόμενο της Ελλάδας.

Η πραγματικότητα είναι ότι το ύψος των κατώτατων μισθών, αλλά και γενικότερα το ύψος των μισθών που μπορεί να έχει μια οικονομία συνδέεται με την παραγωγή και την παραγωγικότητά της. Και κυρίως με τον τομέα της οικονομίας της των «διεθνώς εμπορεύσιμων» αγαθών και υπηρεσιών.

Το ενδογενές αναπτυξιακό δυναμικό μιας οικονομίας είναι αναπόσπαστα συνδεδεμένο με το, μεγαλύτερο ή μικρότερο, σφρίγος τού τομέα των «διεθνώς εμπορεύσιμων». Τα «διεθνώς εμπορεύσιμα» είναι εξαιρετικά σημαντικά από αναπτυξιακής απόψεως: επιτρέπουν στην οικονομία να αυξάνει την κατά κεφαλήν παραγωγική της δυνατότητα, είναι η κρίσιμη παράμετρος για την εισαγωγή και στήριξη ενός νέου παραγωγικού μοντέλου στην Ελλάδα, και αποτελούν το κριτήριο καθορισμού των μισθολογικών αυξήσεων στην οικονομία που είναι συμβατές με την ανταγωνιστικότητα.

Ο κατώτατος μισθός πρέπει να είναι αρκετά υψηλός ώστε η εργασία να είναι ελκυστική, αλλά όχι τόσο ώστε να αποθαρρύνει τις προσλήψεις. Γι' αυτό απαιτείται συστηματική και αμερόληπτη εμπειρική διερεύνηση για να τεκμηριωθεί τι ισχύει σε κάθε περίοδο και κάθε χώρα για την επίδραση των κατώτατων μισθών στην απασχόληση.

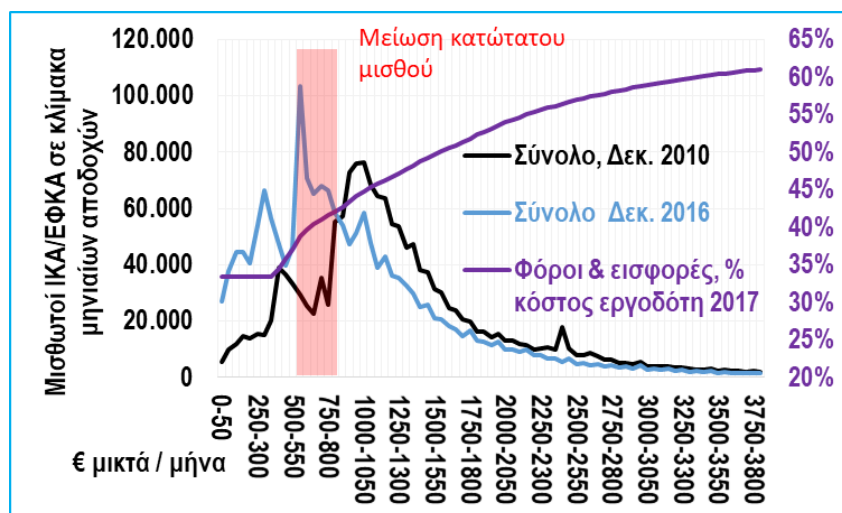
Σε αυτό το πλαίσιο και ο κατώτατος μισθός παίζει καθοριστικό ρόλο: πρέπει να είναι αρκετά υψηλός ώστε η εργασία να είναι ελκυστική, αλλά όχι τόσο ώστε να αποθαρρύνει τις προσλήψεις. Γι' αυτό απαιτείται συστηματική και αμερόληπτη εμπειρική διερεύνηση για να τεκμηριωθεί τι ισχύει σε κάθε περίοδο και κάθε χώρα για την επίδραση των κατώτατων μισθών στην απασχόληση.

Για τον ελληνικό κατώτατο μισθό και για την διαμόρφωσή του, θα πρέπει να λαμβάνουμε υπόψιν, επιπλέον, ότι ο εισαγωγικός κατώτατος μισθός ανειδίκευτου εργαζόμενου δεν ταυτίζεται με τον πράγματι καταβαλλόμενο κατώτατο του ανειδίκευτου, λόγω του συστήματος των τριετιών, καθώς δεν είναι όλοι οι εργαζόμενοι ανειδίκευτοι νεοεισερχόμενοι, με τον εισαγωγικό κατώτατο μισθό. Σημειώνεται ότι το σύστημα των επιδομάτων και προσαυξήσεων που ισχύει στην Ελλάδα δεν αποτελεί τον κανόνα στα συστήματα διαμόρφωσης κατώτατων μισθών που ισχύουν στην Ευρώπη και τον ΟΟΣΑ.



Για παράδειγμα σύμφωνα με τα στοιχεία της Έρευνας Εργατικού Δυναμικού (ΕΕΔ) για τη διάρκεια προϋπηρεσίας των απασχολούμενων το 2006, προκύπτει ότι όταν ο εισαγωγικός κατώτατος μισθός ανειδίκευτου την 1.1.2006 είναι 608,32 ευρώ και την 1.9.2006 είναι 625,97 ευρώ, τότε ο αναγόμενος σε 12μηνη βάση εισαγωγικός κατώτατος μισθός είναι 716,57 ευρώ. Την ίδια περίοδο ο αντίστοιχος σταθμισμένος κατώτατος μισθός είναι 871 ευρώ, κι αυτή η τιμή είναι πιθανότατα υποεκτιμημένη καθώς βασίζεται μόνο στην προϋπηρεσία στον ίδιο εργοδότη, και δεν περιλαμβάνει προηγούμενη υπηρεσία σε άλλον εργοδότη, η οποία επίσης συνυπολογίζεται στον καθορισμό του κατωτάτου μισθού. Την ίδια περίοδο, σύμφωνα με τα στοιχεία του ΙΚΑ, ο μέσος μηνιαίος μισθός για το σύνολο των ασφαλισμένων του είναι περίπου 1.238 ευρώ. (Τα μεγέθη αυτά προκύπτουν ανάγοντας τους 14 ετησίους μισθούς σε δωδεκάμηνη βάση). Δηλαδή, ο λόγος του πράγματι καταβαλλόμενου κατώτατου προς το μέσο μισθό είναι υψηλός και ανέρχεται περίπου στο 70%. Κρίσιμο στοιχείο στον υπολογισμό του κατώτατου μισθού, και του ορίου εντός του οποίου θα πρέπει να ορίζονται οι μεταβολές του, και η πολιτεία να στρέφεται σε άλλα εργαλεία άσκησης κοινωνικής πολιτικής, αποτελούν δύο παράγοντες.

1. Η υφιστάμενη κατανομή των εργαζομένων στην επίσημη αγορά εργασίας και στην ανεπίσημη αγορά εργασίας.
2. Ο αριθμός και η κατανομή των μελών της κοινωνίας που βρίσκονται εκτός αγοράς εργασίας.



Δ5. Κατανομή ασφαλισμένων σε ΙΚΑ (πλέον ΕΦΚΑ) σύμφωνα με δηλωμένες κατά ΑΠΔ αποδοχές μηνός Δεκεμβρίου φόροι & εισφορές ως % κόστους εργοδότη (δεξιά κλίμακα). Πηγή: ΙΚΑ & ΕΦΚΑ, φορολογικοί και ασφαλιστικοί νόμοι.

Συνολικά, παρατηρούμε (Δ5) το μεγάλο αριθμό μισθωτών που έχουν μετατοπιστεί στο εύρος αποδοχών ανάμεσα στον κατώτατο μισθό που ίσχυε το Δεκέμβριο του 2010 και το Δεκέμβριο του 2016, και οι οποίοι ενδέχεται να επηρεαστούν από μια επαναφορά του τελευταίου στα προ κρίσης επίπεδα, είτε μέσω εκτοπισμού από την αγορά εργασίας, είτε μέσω πίεσης για μετατόπιση σε υποδηλωμένη ή και εντελώς αδήλωτη απασχόληση.

Παρατηρούμε επιπλέον ότι η συγκέντρωση των μισθωτών σε επίπεδα πέραν και, στην καλύτερη περίπτωση λίγο υψηλότερα του κατώτατου μισθού, η οποία είναι απόρροια της υψηλής προοδευτικότητας της φορολογικής επιβάρυνσης, όχι μόνο παραμένει αλλά έχει ενταθεί, την ίδια ώρα που οι ασφαλιστικές εισφορές, οι οποίες αποτελούν την κύρια μη μισθολογική επιβάρυνση σε αποδοχές πλησίον του κατώτατου μισθού, έχουν αυξηθεί από το καλοκαίρι του 2016.



Το 2016 η επίπτωση των υψηλών φόρων και (μη ορατά ανταποδοτικών) ασφαλιστικών εισφορών σε συνδυασμό με την υψηλή προοδευτικότητα της φορολογίας παραμένει εξίσου ισχυρή με την προ του 2010 περίοδο, συμπιέζοντας σημαντικό αριθμό εργαζομένων σε αποδοχές περίξ του (μειωμένου) κατώτατου μισθού και εκθέτοντας τις θέσεις εργασίας τους στις δυνητικές αρνητικές επιπτώσεις που μπορεί να έχει μια επιστροφή τους στα επίπεδα του 2011-2012.

Το 2016 η επίπτωση των υψηλών φόρων και (μη ανταποδοτικών) ασφαλιστικών εισφορών σε συνδυασμό με την υψηλή προοδευτικότητα της φορολογίας παραμένει εξίσου ισχυρή με την προ του 2010 περίοδο, συμπιέζοντας σημαντικό αριθμό εργαζομένων σε αποδοχές περίξ του (μειωμένου) κατώτατου μισθού και εκθέτοντας τις θέσεις εργασίας τους στις δυνητικές αρνητικές επιπτώσεις που μπορεί να έχει επιστροφή του στα επίπεδα του 2011-2012.

Η δομή του φορολογικού και ασφαλιστικού συστήματος στην Ελλάδα προκαλεί εμπόδια ανταμοιβής της εργασίας (make work pay), όχι μόνο για τους χαμηλόμισθους χαμηλής ειδίκευσης. Συμβάλλει επιπλέον στην αύξηση των εργαζομένων που εκτίθενται στις δυνητικά αρνητικές επιπτώσεις που μπορεί να έχει ο καθορισμός του κατώτατου μισθού σε υψηλότερα των επιπέδων ισορροπίας. Και για τους ειδικευμένους προκαλεί εμπόδια ως προς την προσέλκυση και ανταμοιβή των δεξιοτήτων τους και του ταλέντου τους.

Την ίδια ώρα η Ελλάδα παραμένει η χώρα της ΕΕ με τη χαμηλότερη αναλογία απασχολούμενων προς πληθυσμό ηλικίας 15-64 ετών, γεγονός που καταγράφει όχι μόνο την υψηλή ανεργία αλλά κυρίως την υψηλή αεργία. Αυτή με τη σειρά της αντανακλάται στις δυσανάλογα δυσμενείς, ως προς άλλες χώρες της ΕΕ, επιδόσεις της χώρας μας ως προς την απασχόληση νέων και γυναικών, κάτι που καταγράφει τις αδύναμες επιδόσεις της χώρας μας σε ό,τι αφορά την ικανότητα ένταξης ειδικά ευάλωτων ομάδων στην αγορά εργασίας. Η πραγματικότητα αυτή πρέπει συνεπώς να λαμβάνεται υπόψη όταν γίνεται επιλογή εργαλείων άσκησης πολιτικής ανάμεσα στον κατώτατο μισθό και άλλα εναλλακτικά εργαλεία άσκησης οικονομικής και κοινωνικής πολιτικής.

Η Ελλάδα παραμένει η χώρα της ΕΕ με τη χαμηλότερη αναλογία απασχολούμενων προς πληθυσμό ηλικίας 15-64 ετών. Η πραγματικότητα αυτή πρέπει συνεπώς να λαμβάνεται υπόψη όταν γίνεται επιλογή εργαλείων άσκησης πολιτικής ανάμεσα στον κατώτατο μισθό και άλλα εναλλακτικά εργαλεία άσκησης οικονομικής και κοινωνικής πολιτικής.



Η επίδραση του ελληνικού κατώτατου μισθού τα τελευταία χρόνια στην απασχόληση του ιδιωτικού τομέα.

Για την περαιτέρω διερεύνηση των επιπτώσεων του κατώτατου μισθού στην Ελλάδα εξετάσαμε εάν οι κατώτατοι μισθοί, όπως εξελίχθηκαν την τελευταία περίπου δεκαπενταετία, επηρέασαν θετικά ή αρνητικά την απασχόληση των εργαζομένων του ιδιωτικού τομέα της ελληνικής οικονομίας, όπως προσεγγίζεται με τους ασφαλισμένους στο ΙΚΑ.

Προς τούτο χρησιμοποιήσαμε κυρίως δημοσιευμένα στοιχεία του αριθμού των απασχολούμενων και των μέσων ημερομισθίων του ΙΚΑ, τα οποία, σε συνδυασμό με την εξέλιξη των κατώτατων μισθών, μας επιτρέπουν τη συστηματική εξέταση αυτού του ερωτήματος για το σύνολο της απασχόλησης, καθώς και για επί μέρους κατηγορίες εργαζομένων.

Από εκτιμημένες πολυμεταβλητές συναρτήσεις απασχόλησης για τις γυναίκες και τους άνδρες την περίοδο Ιανουάριος 2003 – Απρίλιος 2016 προκύπτει ότι το κατώτατο ημερομίσθιο συνδέεται σημαντικά και αρνητικά με την απασχόλησή τους.

Από εκτιμημένες πολυμεταβλητές συναρτήσεις απασχόλησης για τους άνδρες, την περίοδο Ιανουάριος 2003 – Απρίλιος 2016 (**Δ6**), προκύπτει ότι η μεταβολή στο κατώτατο ημερομίσθιο συνδέεται σημαντικά και αρνητικά με την απασχόλησή τους. Για την περίοδο αυτή, η ελαστικότητα της απασχόλησης ως προς το κατώτατο σχετικό ημερομίσθιο (Δείκτης Kaitz, κατώτατος/μέσον) είναι -0,15.

Η σημαντική διόρθωση των μισθών που έλαβε χώρα συνδέεται σε μεγάλο βαθμό με την στροφή από τη ραγδαία μείωση της απασχόλησης έως το 2012 στην σταθεροποίησή της το 2013, και τη μετέπειτα, από το 2014, αργή αλλά σταθερή, με χαμηλούς ρυθμούς ωστόσο, αύξησή της. Η απουσία μεταρρυθμίσεων που να προωθούν πριν την κρίση, και να αποκαθιστούν μετά την κρίση, την μη-μισθολογική ανταγωνιστικότητα της οικονομίας (ανοικτές ανταγωνιστικές αγορές προϊόντων και υπηρεσιών, ενεργειακό κόστος, συνεχής αύξηση της φορολογίας για δημοσιονομική προσαρμογή ενώ ο δημοσιονομικός εκτροχιασμός είχε έρθει κυρίως από το σκέλος των δαπανών, κοκ) μετέφερε το βάρος της διόρθωσης και της προσαρμογής στους μισθούς και στους κατώτατους μισθούς του ιδιωτικού τομέα.

Αυτό δηλώνει ότι μια αύξηση του κατώτατου μισθού κατά 10% μπορεί να συνεπάγεται μείωση της απασχόλησης των ανδρών κατά 1,5%, η οποία, δεδομένου ότι η μέση απασχόληση των ανδρών στις



επιχειρήσεις του ΙΚΑ την εξεταζόμενη περίοδο προσεγγίζει τις 900 χιλιάδες, ισοδυναμεί μεσοχρόνια με απώλεια περίπου 14 χιλιάδων θέσεων εργασίας. Η αντίστοιχη απώλεια θέσεων εργασίας για τις γυναίκες, που εμφανίζουν σημαντική ελαστικότητα απασχόλησης ως προς το σχετικό κατώτατο μισθό ίση με -0,16, υπολογίζεται στις 13 χιλιάδες θέσεις.

Από τις ίδιες συναρτήσεις προκύπτει επίσης στατιστικά σημαντική και ποσοτικά αξιόλογη αρνητική σχέση μεταξύ των μεταβολών των μέσων μισθών και της απασχόλησης τόσο των ανδρών όσο και των γυναικών με συντελεστή περίπου -0,29 που υποδηλώνει ότι για την συγκεκριμένη περίοδο οι αυξήσεις των μέσων μισθών επιβάρυναν τις ευκαιρίες απασχόλησης στην αγορά εργασίας του ιδιωτικού τομέα της χώρας, ή εναλλακτικά ότι η ζήτηση εργασίας στον ιδιωτικό τομέα της ελληνικής οικονομίας εμφανίζει αξιόλογη ελαστικότητα και ως προς τον μέσο μισθό.

Αυτές οι εκτιμήσεις για την αρνητική επίδραση των μεταβολών των κατώτατων μισθών στην απασχόληση μπορούν να θεωρηθούν ως αναμενόμενες, λαμβάνοντας υπόψη τους σχετικά υψηλούς λόγους κατώτατου προς μέσο ημερομίσθιο την εξεταζόμενη περίοδο, το σχετικά χαμηλό ποσοστό απασχόλησης των παραγωγικών ηλικιών, καθώς και την συστηματικά υψηλή ανεργία των νέων.

Εξαρτημένη μεταβλητή ο λογάριθμος του συνολικού αριθμού των απασχολούμενων (πλήρους και μερικής απασχόλησης)																																				
Ερμηνευτικές μεταβλητές	Περίοδος 2003 -2016						Περίοδος 2010 -2016						Περίοδος 2003 -2009																							
	Άνδρες			Γυναίκες			Άνδρες			Γυναίκες			Άνδρες			Γυναίκες																				
Κατώτατο ημερομίσθιο προς μέσο ημερομίσθιο	-0,14	-0,15	-0,18	-0,16	-0,14	-0,14	-0,04	-0,12	-0,07	-0,07	-0,13	-0,15	-0,14	(0,10)	(0,05)	(0,05)	(0,05)	(0,05)	(0,05)	(0,05)	(0,05)	(0,12)	(0,13)	(0,13)	(0,13)											
Δείκτης Βιομηχανικής Παραγωγής	0,28	0,20	0,17	0,21	0,23	0,17	-0,04	0,02	0,01	-0,01	0,05	0,00	0,13	0,13	0,13	0,12	0,13	0,13	(0,07)	(0,04)	(0,04)	(0,04)	(0,04)	(0,04)	(0,06)	(0,06)	(0,06)	(0,07)	(0,06)	(0,06)	(0,05)	(0,05)	(0,05)	(0,05)	(0,05)	(0,05)
Αριθμός Επιχειρήσεων ΙΚΑ	0,79	0,78	0,86	0,88	0,79	0,87	0,88	0,73	0,76	0,83	0,72	0,79	0,52	0,45	0,47	0,67	0,71	0,50	(0,07)	(0,02)	(0,04)	(0,04)	(0,02)	(0,04)	(0,04)	(0,02)	(0,04)	(0,11)	(0,11)	(0,11)	(0,11)	(0,13)	(0,13)	(0,13)		
Μέσο πραγματικό ημερομίσθιο (ανδρών ή γυναικών)	-0,29	-0,29	-0,29	-0,29	-0,29	-0,29	-0,45	-0,41	-0,30	-0,32	-0,22	-0,33	0,33	-0,18	(0,02)	(0,02)	(0,02)	(0,02)	(0,02)	(0,08)	(0,10)	(0,08)	(0,09)	(0,24)	(0,26)	(0,32)	(0,32)									
Τάση (έτος)	0,002	0,002	0,002	0,002	0,002	0,002	0,003	0,001	0,001	0,002	0,001	0,001	0,001	0,001	0,002	0,002	0,002	0,002	(0,00)	(0,00)	(0,00)	(0,00)	(0,00)	(0,00)	(0,00)	(0,00)	(0,00)	(0,00)	(0,00)	(0,00)	(0,00)	(0,00)	(0,00)	(0,00)		
Σταθερός όρος	2,46	4,24	3,23	1,48	2,71	3,08	2,71	6,35	5,84	3,16	5,62	5,00	6,69	8,33	8,52	4,60	2,96	7,57	(0,76)	(0,23)	(0,42)	(0,40)	(0,24)	(0,40)	(0,45)	(0,55)	(0,83)	(0,44)	(0,53)	(0,72)	(1,21)	(1,89)	(1,90)	(1,30)	(2,48)	(2,37)
Μήνες	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12																		
Αριθμός παρατηρήσεων	149	149	149	149	149	149	76	76	76	76	76	76	73	73	73	73	73	73																		
R ²	0,86	0,97	0,96	0,96	0,95	0,96	0,98	0,98	0,98	0,98	0,98	0,98	0,93	0,93	0,93	0,98	0,98	0,98																		

Δ6. Παλινδρομήσεις του αριθμού των απασχολούμενων Δεκ. 2003 - Απριλ. 2016 Πηγή: Στοιχεία ΙΚΑ, σύνολο επιχειρήσεων. Σημειώσεις: 1. Στατιστικά σημαντικοί συντελεστές παρουσιάζονται με έντονη γραφή. 2. Τυπικά σφάλματα εκτίμησης εντός παρενθέσεων. Επεξεργασία στοιχείων από Χρήστο Α. Ιωάννου, Οικονομολόγο, Σύμβουλο Διοίκησης του ΣΕΒ για το Μέλλον της Εργασίας και τον Σωτήρη Πέτρο, Στατιστικό, Αναλυτή Πολιτικής του ΣΕΒ.



Επιπλέον, η επίδραση της μεταβολής των κατώτατων μισθών δεν αφορά στον ίδιο βαθμό όλες τις επιχειρήσεις, τις μεγάλες, τις μεσαίες και τις μικρές. Αφορά κυρίως τις μικρές. Στις μικρές επιχειρήσεις (απασχολούμενα άτομα λιγότερα από 10), που αντιπροσωπεύουν το 90% των υπό εξέταση επιχειρήσεων και το 28% περίπου των απασχολούμενων, η απασχόληση εμφανίζει ελαστικότητα ως προς τους κατώτατους μισθούς της τάξεως του -0,10 για τους άνδρες και -0,15 για τις γυναίκες. Αντίθετα στις επιχειρήσεις με 10 και άνω απασχολούμενα άτομα, που αντιπροσωπεύουν περίπου το 10% των εξεταζόμενων επιχειρήσεων και το μεγαλύτερο ποσοστό της συνολικής απασχόλησης (72%, σημειώνεται ότι στην παρούσα ανάλυση χρησιμοποιούνται τα στοιχεία του ΙΚΑ/ΕΦΚΑ που δεν περιλαμβάνουν αυτοαπασχολούμενους χωρίς προσωπικό), προκύπτει ότι οι μεταβολές των κατώτατων μισθών την εξεταζόμενη περίοδο δεν ασκούν κάποια σημαντική επίδραση στην απασχόληση, γεγονός εν πολλοίς αναμενόμενο μιας και οι όποιες αρνητικές επιδράσεις των κατώτατων μισθών λογικά αναμένονται κυρίως σε οριακά τμήματα της αγοράς εργασίας και στις μικρές επιχειρήσεις.

Στις μικρές επιχειρήσεις (απασχολούμενα άτομα λιγότερα από 10), που αντιπροσωπεύουν το 90% των υπό εξέταση επιχειρήσεων και το 28% περίπου των απασχολούμενων, η απασχόληση εμφανίζει υψηλή και αρνητική ελαστικότητα ως προς τους κατώτατους μισθούς, η οποία μάλιστα είναι πιο μεγάλη για τις γυναίκες. Αντίθετα στις μεγάλες επιχειρήσεις, που αντιπροσωπεύουν περίπου το 10% των εξεταζόμενων επιχειρήσεων και το μεγαλύτερο ποσοστό της συνολικής απασχόλησης (72%), προκύπτει ότι οι μεταβολές των κατώτατων μισθών την εξεταζόμενη περίοδο δεν ασκούν κάποια σημαντική επίδραση στην απασχόληση.

Εάν η εξέταση γίνει κατά πενταετείς ομάδες ηλικιών, για τους μήνες Ιούνιο και Δεκέμβριο κάθε έτους, προκύπτει ότι οι μεταβολές των κατώτατων μισθών επηρεάζουν αρνητικά και σημαντικά την απασχόληση όλων των πληθυσμιακών ομάδων από 30 έως 60 ετών με συντελεστές από -0,50 έως -0,71, ενώ δεν επηρεάζουν την απασχόληση των νέων έως 29 ετών, καθώς και των ατόμων 60 ετών και άνω. Το ότι για τις νέες ηλικίες η επίδραση των μεταβολών του κατώτατου μισθού στην απασχόληση, αν και αρνητική, δεν εμφανίζεται στατιστικά σημαντική ενδεχομένως να συνδέεται με την κατερχόμενη τάση αυτής της απασχόλησης την εξεταζόμενη περίοδο, καθώς και με την ασφάλιση όλο και περισσότερων νέων επιστημόνων τα προηγούμενα έτη αυτής της περιόδου σε εκτός ΙΚΑ ασφαλιστικά ταμεία. Η σχέση μεταξύ μεταβολών στους κατώτατους μισθούς και απασχόλησης των νέων χρήζει περαιτέρω εξέτασης και είναι ένα από τα κριτήρια που η νέα διαδικασία καθορισμού του κατώτατου μισθού θα πρέπει να λαμβάνει υπόψη της, ώστε ο κατώτατος μισθός ως εισόδημα να κινητοποιεί τους νέους για την είσοδό τους στην αγορά εργασίας και σε πρώτη απασχόληση (make work pay) και ο κατώτατος μισθός ως κόστος να μην παρεμποδίζει την είσοδό τους σε πρώτη απασχόληση.

Όταν η ανάλυση της απασχόλησης γίνει κατά περιφέρεια (13 διοικητικές Περιφέρειες) και κατά φύλο, όπως και με τις ομάδες ηλικιών, οι σχετικοί κατώτατοι μισθοί εμφανίζονται με αρνητικό πρόσημο και είναι στατιστικώς σημαντικοί σε όλα τα εκτιμηθέντα υποδείγματα τόσο για τους άνδρες όσο και για τις γυναίκες. Η ελαστικότητα



της απασχόλησης των ανδρών ως προς τον κατώτατο μισθό εδώ είναι της τάξεως του -0,20, ενώ στις γυναίκες είναι σαφώς υψηλότερη, γύρω στο -0,40.

Όταν στα περιφερειακά υποδείγματα καθορισμού της απασχόλησης προστεθεί το ποσοστό των απασχολούμενων αλλοδαπών, διαπιστώνεται ότι αυτό δεν επηρεάζει την απασχόληση των ανδρών. Το ίδιο ισχύει και για το ποσοστό των αλλοδαπών που εργάζονται με πλήρη απασχόληση. Έτσι μπορεί να ειπωθεί ότι οι απασχολούμενοι μετανάστες δεν φαίνεται επηρεάζουν τη συνολική απασχόληση των ανδρών, καταρρίπτοντας την κοινωνική ανασφάλεια περί των «ξένων» που στερούν δουλειές από τους Έλληνες. Το αποτέλεσμα αυτό είναι συμβατό με τα ευρήματα μιας ευρείας σχετικής [διεθνούς αρθρογραφίας](#). Αντίθετα προκύπτει ότι η απασχόληση των αλλοδαπών γυναικών ασκεί θετική, υπολογίσιμη και στατιστικώς σημαντική επίδραση στη συνολική απασχόληση των γυναικών με ελαστικότητα της τάξεως του 0,25. Ενδεχομένως η παρουσία των αλλοδαπών γυναικών με την εργασία των Ελληνίδων είναι συμπληρωματικοί συντελεστές στην παραγωγική διαδικασία και όχι ανταγωνιστικοί ή υποκατάστατοι, καθώς αναλαμβάνοντας θέσεις υποστήριξης και φροντίδας παιδιών και ηλικιωμένων επιτρέπουν στις Ελληνίδες να εργαστούν.

Ως συμπέρασμα των παραπάνω μπορεί να υποστηριχθεί ότι η μεταβολή των κατώτατων μισθών, όπως προσεγγίζονται με τον δείκτη Kaitz (κατώτατος / μέσος μισθός), συνδέονται στατιστικώς αρνητικά με την απασχόληση, δείχνοντας ότι για την εξεταζόμενη περίοδο οι αυξήσεις τους φαίνεται να επιβαρύνουν την απασχόληση. Από την ποικιλία των σημαντικών αποτελεσμάτων, προκύπτει, μια συντηρητική εκτίμηση της αρνητικής σχέσης μεταξύ της μεταβολής των κατώτατων μισθών και απασχόλησης. Είναι αυτή που αναφέρεται στο σύνολο της απασχόλησης και είναι της τάξεως του -0,15 για άνδρες και γυναίκες, που σημαίνει μια αύξηση των κατώτατων μισθών κατά 10% προξενεί μείωση της απασχόλησης κατά 1,5%.

Ως συμπέρασμα των παραπάνω μπορεί να υποστηριχθεί ότι η μεταβολή των κατώτατων μισθών, όπως προσεγγίζονται με τον δείκτη Kaitz (κατώτατος / μέσος μισθός), συνδέονται στατιστικώς αρνητικά με την απασχόληση, δείχνοντας ότι για την εξεταζόμενη περίοδο οι αυξήσεις τους φαίνεται να επιβαρύνουν την απασχόληση. Από την ποικιλία των σημαντικών αποτελεσμάτων, προκύπτει, μια συντηρητική εκτίμηση της αρνητικής σχέσης μεταξύ της μεταβολής των κατώτατων μισθών και απασχόλησης. Είναι αυτή που αναφέρεται στο σύνολο της απασχόλησης και είναι της τάξεως του -0,15 για άνδρες και γυναίκες, που σημαίνει μια αύξηση των κατώτατων μισθών κατά 10% προξενεί μείωση της απασχόλησης κατά 1,5%.

Οι συνέπειες αυτών των εκτιμήσεων για την άσκηση πολιτικής κατώτατων μισθών είναι, στον βαθμό που συνεχίζει να υπάρχει στη χώρα πολύ υψηλή ανεργία και, επιπλέον, πολύ υψηλή μακροχρόνια ανεργία, ανώτερη του 10%, ότι προτεραιότητα απαιτείται να δοθεί στη δημιουργία νέων θέσεων εργασίας για την μείωση της εκτεταμένης ανεργίας, και όχι στην επαναφορά των κατώτατων μισθών στα επίπεδα του 2011 - 2012, τα οποία πιθανότατα θα επιβαρύνουν την απασχόληση σε οριακές ομάδες της αγοράς εργασίας και σε μικρές επιχειρήσεις.



Ενόψει όλων αυτών γίνεται σαφές ότι η επαναφορά του κατώτατου μισθού στα επίπεδα του 2011 θα ήταν επιστροφή σε μία λάθος επιλογή. Δεν πρέπει να επαναλάβουμε τα λάθη της περιόδου 2000-2010 ώστε να μην οδηγηθούμε και σε δυσχερείς συνθήκες ανάλογες του 2011-2012.

Οι συνέπειες αυτών των εκτιμήσεων για την άσκηση πολιτικής κατώτατων μισθών είναι, κυρίως για το παρόν και το αμέσως επόμενο διάστημα, στον βαθμό που συνεχίζει να υπάρχει στη χώρα πολύ υψηλή ανεργία, ότι προτεραιότητα απαιτείται να δοθεί στη δημιουργία νέων θέσεων εργασίας για την μείωση της εκτεταμένης ανεργίας, και όχι στην επαναφορά των κατώτατων μισθών στα επίπεδα του 2010 -2012, τα οποία πιθανότατα θα επιβαρύνουν την απασχόληση.

Αντιθέτως, αντί της επιστροφής στα θεσμικά ισχύοντα του 2008-2009 και στον κατώτατο μισθό του 2011-2012, θα πρέπει να οικοδομήσουμε ένα νέο σύστημα διαμόρφωσης των μισθών, συμπεριλαμβανομένου και του κατώτατου, το οποίο θα μας επιτρέψει να κινηθούμε προς ένα νέο παραγωγικό μοντέλο στην Ελλάδα, βασισμένο στην ενίσχυση και στην εμπάθυνση του τομέα «διεθνώς εμπορεύσιμων» αγαθών και υπηρεσιών αυξανόμενης προστιθέμενης αξίας και σε αυξήσεις μισθών που είναι συμβατές με την ανταγωνιστικότητα του. Αυτή η διαδικασία θα μας επιτρέψει να μειωθεί η ανεργία αλλά και να είναι βιώσιμη η αναπροσαρμογή του κατώτατου μισθού, αλλά φυσικά, παράλληλα, και των μέσων αποδοχών από την ίδια την αγορά, σε ανώτερα επίπεδα.

Οι συνέπειες αυτών των εκτιμήσεων για την άσκηση πολιτικής κατώτατων μισθών είναι, κυρίως για το παρόν και το αμέσως επόμενο διάστημα, στον βαθμό που συνεχίζει να υπάρχει στη χώρα πολύ υψηλή ανεργία, ότι προτεραιότητα απαιτείται να δοθεί στη δημιουργία νέων θέσεων εργασίας για την μείωση της εκτεταμένης ανεργίας, και όχι στην επαναφορά των κατώτατων μισθών στα επίπεδα του 2011 -2012, τα οποία πιθανότατα θα επιβαρύνουν την απασχόληση.

Συνοψίζοντας, τα κριτήρια που πρέπει να λαμβάνονται υπόψιν στον καθορισμό των μεταβολών του κατώτατου μισθού, ως εργαλείου οικονομικής και κοινωνικής πολιτικής είναι:

- Οι επιπτώσεις τους στην απασχόληση, πλήρη και μερική.
- Επιπτώσεις κυρίως στις μικρές επιχειρήσεις και στις πιο ευάλωτες ομάδες της αγοράς εργασίας.
- Σύνδεση με παραγωγικότητα, με έμφαση στον τομέα διεθνώς εμπορεύσιμων αγαθών και υπηρεσιών.



- Σύνδεση με ύψος μη μισθολογικού εργατικού κόστους και φορολογικής σφήνας.
- Αποσύνδεση από τη διαμόρφωση των μέσων μισθών.
- Επανεξέταση των αυτόματων προσαυξήσεων που δε συνδέονται με βελτιώσεις παραγωγικότητας, όπως αυτόματες αυξήσεις λόγω χρόνου υπηρεσίας, τριετιών και των λοιπών επιδομάτων.

Στη χώρα μας αυτό το κριτήριο των επιπτώσεων στην απασχόληση αποκτά αυξημένη σημασία καθώς η αρνητική επίδραση των μεταβολών του κατώτατου μισθού στην απασχόληση αφορά κυρίως τις πολύ μικρές επιχειρήσεις (απασχολούμενα άτομα λιγότερα από 10) και όχι τόσο τις επιχειρήσεις άνω των 10 ατόμων, δηλαδή αφορούν τα οριακά από πλευράς οικονομικών αντοχών τμήματα της αγοράς εργασίας. Σε αυτά τα τμήματα της αγοράς εργασίας είναι ιδιαίτερα αυξημένος ο κίνδυνος εκτοπισμού από την αγορά εργασίας αδύνατων ομάδων εργαζομένων ή εξώθησης τους σε αδήλωτη ή ημιδηλωμένη εργασία.

Ταυτόχρονα, όσο είμαστε ακόμη στα πρώτα δειλά σημάδια σταθεροποίησης του ΑΕΠ, πρέπει να δοθεί προτεραιότητα στη δημιουργία νέων θέσεων εργασίας για την μείωση της εκτεταμένης ανεργίας, ενώ δεν αποτελεί προτεραιότητα και βιώσιμη επιλογή η επαναφορά του ονομαστικού κατώτατου μισθού στα επίπεδα 2010-2012, τα οποία ενδέχεται να επιβαρύνουν τον ρυθμό αύξησης της απασχόλησης (και να εντείνουν φαινόμενα αδήλωτης και υποδηλωμένης εργασίας). Χρειάζεται να δοθεί προτεραιότητα στη μείωση της φορολογικής και ασφαλιστικής επιβάρυνσης της μισθωτής εργασίας στον ιδιωτικό τομέα ώστε να αυξηθεί ο διαθέσιμος μισθός αλλά και ο καθαρός κατώτατος μισθός. Η μη μεταβολή του ονομαστικού κατώτατου μισθού, έως ότου διαμορφωθεί και εφαρμοσθεί το νέο σύστημα καθορισμού του, εξάλλου, δεν δεσμεύει τους συμβατικούς μισθούς και τις συλλογικές διαπραγματεύσεις σε επίπεδο επιχειρήσεων και κλάδων, οι οποίοι πρέπει να διαμορφώνουν τους δικούς τους μισθούς, λαμβάνοντας υπόψιν τις συνθήκες κάθε επιχείρησης και κάθε κλάδου, και όχι συνδέοντάς τους με τον καθορισμό και τις μεταβολές του εθνικού κατώτατου μισθού όπως συνέβαινε στο παρελθόν.



Οικονομικά μεγέθη μελών ΣΕΒ

ΕΝΕΡΓΗΤΙΚΟ
€368 δισ.
67% συνόλου*



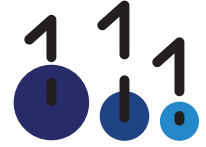
ΙΔΙΑ ΚΕΦΑΛΑΙΑ
€60 δισ.
51% συνόλου*



ΠΩΛΗΣΕΙΣ
€62 δισ.
43% συνόλου*



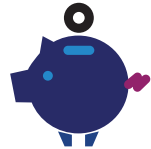
ΠΡΟ ΦΟΡΩΝ ΚΕΡΔΗ
€2,4 δισ. **
30% συνόλου**



ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΙ
190.000
11% συνόλου ασφαλισμένων στο ΙΚΑ



ΜΙΣΘΟΙ
€4,8 δισ.
20% συνόλου***



ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΕΣ ΕΙΣΦΟΡΕΣ
€2,1 δισ.
20% συνόλου***



ΦΟΡΟΣ ΕΠΙ ΚΕΡΔΩΝ
€0,8 δισ.
29% συνόλου****



* ποσοστό επί του συνόλου ICAP

** κέρδη κερδοφόρων ως ποσοστό επί του συνόλου κερδών κερδοφόρων ICAP

*** ποσοστό επί του συνόλου τακτικών αποδοχών/ασφαλιστικών εισφορών ασφαλισμένων στο ΙΚΑ

**** ποσοστό επί του συνόλου εσόδων από φόρο εισοδήματος νομικών προσώπων

Όραμα

Οραματιζόμαστε την Ελλάδα ως τη χώρα, που κάθε πολίτης του κόσμου θα θέλει και θα μπορεί να επισκεφθεί, να ζήσει και να επενδύσει.

Οραματιζόμαστε μια ανοιχτή, κοινωνικά υπεύθυνη και οικονομικά φιλελεύθερη χώρα-μέλος της Ευρωπαϊκής Ένωσης, που προτάσσει την ισχυρή ανάπτυξη ως παράγοντα κοινωνικής συνοχής. Θέλουμε μια Ελλάδα δυναμικό κέντρο της ευρωπαϊκής περιφέρειας, με στέρεους θεσμούς, ελκυστικό κοινωνικό και οικονομικό περιβάλλον, που προάγει τις εξαγωγές, την καινοτομία επιχειρηματικότητα, την παραγωγή και τις ποιοτικές υπηρεσίες, τη βιώσιμη ανάπτυξη, τη γνώση, τη συνοχή, τις ίσες ευκαιρίες και το κράτος δικαίου.

Αποστολή

Ηγεσία & Γνώση

Ο ΣΕΒ διαδραματίζει ηγετικό ρόλο στον μετασχηματισμό της Ελλάδας σε μια παραγωγική, εξωστρεφή και ανταγωνιστική οικονομία, ως ανεξάρτητος και υπεύθυνος εκπρόσωπος της ιδιωτικής οικονομίας.

Κοινωνικός Εταίρος

Ο ΣΕΒ, ως κοινωνικός εταίρος που πιστεύει στη λειτουργία των θεσμών, προωθεί στα αρμόδια όργανα της Πολιτείας και της Ε.Ε. τις απόψεις και θέσεις της επιχειρηματικής κοινότητας.

Ισχυρός Εκπρόσωπος

Ο ΣΕΒ διαμορφώνει θέσεις, αναλύσεις και προτάσεις πολιτικής για την οικονομία, τη βιομηχανία, την καινοτομία, την απασχόληση, την παιδεία και τις εργασιακές δεξιότητες, τον κοινωνικό διάλογο, τη βιώσιμη ανάπτυξη, την εταιρική υπευθυνότητα.

Φορέας Δικτύωσης

Ο ΣΕΒ δικτυώνει τα μέλη του μεταξύ τους & με τα κέντρα αποφάσεων (εγχώρια και διεθνή), με στόχο τη δημιουργία προστιθέμενης αξίας.



Σύγχρονες Επιχειρήσεις, Σύγχρονη Ελλάδα

ΣΕΒ σύνδεσμος επιχειρήσεων και βιομηχανιών

Ξενοφώντος 5, 105 57 Αθήνα
T: 211 5006 000
F: 210 3222 929
E: info@sev.org.gr
www.sev.org.gr

SEV Hellenic Federation of Enterprises

168, Avenue de Cortenberg
B-1000 Bruxelles
M: +32 (0) 494 46 95 24
E: sevbrussels@proximus.be

ΑΚΟΛΟΥΘΗΣΤΕ ΜΑΣ
ΣΤΑ ΜΕΣΑ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ
ΔΙΚΤΥΩΣΗΣ

