

# EPSILON

# 03

+ΕΙΔΙΚΟ  
ΕΝΘΕΤΟ  
«ΔΕΛΤΙΟΝ»  
Α. Ε. & ΕΠΙΧΕΙΡΗ-  
ΜΑΤΙΚΟΤΗΤΑΣ



## ΑΦΙΕΡΩΜΑ

Μισθοί και Οικονομία - Ο «γρίφος» των αυξήσεων

Οι ανάγκες των εργαζομένων και οι αντοχές των επιχειρήσεων



Ούτε ένα ευρώ χαμένο  
στη χρηματοδότηση  
της πραγματικής  
οικονομίας

ΝΙΚΟΣ ΠΑΠΑΘΑΝΑΣΗΣ,  
Αναπληρωτής Υπουργός  
Εθνικής Οικονομίας και  
Οικονομικών

**ΑΡΘΡΟ** | Η διαγραφή τόκων και προσαυξήσεων από χρέη προς το δημόσιο λόγω ανωτέρας βίας  
ΑΘΕΟΔΩΡΟΣ Γ. ΨΥΧΟΓΥΙΟΣ, Επίτ. Αντιπρόεδρος Ν.Σ.Κ. Κωδικοποίηση χαρακτηρισμών εξόδων myDATA

**ΑΡΘΡΟ** | Ατομική σύμβαση εργασίας και υποχρέωση ενημέρωσης για τους ουσιώδεις όρους της σύμβασης εργασίας  
ΠΕΤΡΟΣ Γ. ΡΑΠΑΝΑΚΗΣ, Σύμβουλος επιχειρήσεων σε θέματα εργατικής νομοθεσίας και ανθρώπινου δυναμικού



## Μισθοί και Οικονομία - Ο «γρίφος» των αυξήσεων Οι ανάγκες των εργαζομένων και οι αντοχές των επιχειρήσεων

**Η** φετινή διαβούλευση της κυβέρνησης με τους κοινωνικούς εταίρους και τα επιστημονικά ινστιτούτα, που θα οδηγήσει στις 22 Μαρτίου στην ανακοίνωση του νέου κατώτατου μισθού περιελάμβανε για πρώτη φορά ένα νέο συντελεστή στην ούτως ή άλλως περίπλοκη «εξίσωση» των μισθολογικών αυξήσεων στον ιδιωτικό τομέα. Στα γνωστά «δίπολα» μισθοί – παραγωγικότητα, μισθοί – πληθωρισμός, μισθοί – ανεργία, μισθοί – ακρίβεια, προστέθηκε από φέτος και το «μισθοί – φόροι», μιας και το νέο τεκμαρτό εισόδημα φορολόγησης των ελεύθερων επαγγελματιών ταυτίστηκε με το ύψος του κατώτατου μισθού των εργαζομένων.

Τη μεγάλη εικόνα της αγοράς εργασίας συμπληρώνουν οι ελλείψεις εργαζομένων σε αρκετούς κλάδους και η αυξημένη κινητικότητα των εργαζομένων μετά την πανδημική κρίση, μεταβλητές που σχετίζονται άμεσα και έμμεσα με το ύψος των μισθών. Ο δικηγόρος – εργατολόγος κ. **Γιάννης Καρούζος** επισημαίνει: «*Νέα υβριδικά μοντέλα δουλειάς κυριαρχούν, με την ευελιξία, την κινητικότητα, τις ελλείψεις εργαζομένων, αλλά και την πίεση για αυξήσεις μισθών να χαρακτηρίζουν το νέο τοπίο. Σε περιβάλλον στενότητας στην αγορά εργασίας, η κινητικότητα εξελίσσεται συχνά σε «όπλο» στα χέρια των εργαζομένων, που επιλέγουν να αλλάζουν συχνότερα από το παρελθόν δουλειά με στόχο να αυξήσουν τις απολαβές τους.*

Σε αυτό το σύνθετο τοπίο κανείς δεν παραγνωρίζει την ανάγκη σύγκλισης των αποδοχών των εργαζομένων με αυτές των προηγμένων οικονομιών της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Τα στοιχεία της Eurostat καταδεικνύουν τη σοβαρότητα του προβλήματος: Στην τετραετία 2019 – 2022 η Ελλάδα έχει την χειρότερη (ή μία από τις χειρότερες) ευρωπαϊκή επίδοση στους περισσότερους σχετικούς δείκτες: α) Κόστος στέγασης, β) ποσοστό εργαζομένων σε κίνδυνο φτώχειας, γ) ποσοστό σοβαρής υλικής και κοινωνικής στέρσης, δ) ποσοστό πληθυσμού που διαβιεί σε νοικοκυριά με πολύ χαμηλή ένταση εργασίας και ε) δαπάνες για διατροφή ως ποσοστό του εισοδήματος των νοικοκυριών. Το πόσο σημαντικό ρόλο διαδραματίζει το ύψος των μισθών στη διαμόρφωση αυτής της εικόνας φαίνεται από τα συνολικά στοιχεία της Εργάνη για το ύψος των μισθών στη χώρα μας το 2023. Οι 7 στους 10 μισθωτούς με εξαρτημένη σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου λαμβάνουν μισθό κάτω από 1.000 ευρώ καθαρά ενώ μόλις το 3,6% του συνόλου αμείβονται με περισσότερα από 2.000 ευρώ καθαρά, δηλαδή μόνο 83.500 εργαζόμενοι σε σύνολο 2.297.000...

Κομβικό ρόλο στη σύνδεση παραγωγικότητας – μισθών και στη διαμόρφωση μιας διαφορετικής κουλτούρας, όπου η εργασία θα είναι πεδίο δημιουργικότητας, αποδίδει η κυρία **Βενετία Κουσία**, Γενική Διευθύντρια του Συμβουλίου Ανταγωνιστικότητας της Ελλάδας: «*Οι αποδοχές θα πρέπει να αυξάνονται σύμφωνα με την αύξηση της παραγωγικότητας των εργαζομένων, ορίζοντας την παραγωγικότητα ως τη σχέση μεταξύ της ποσότητας και της ποιότητας (υψηλά στην αλυσίδα αξίας) των παραγόμενων αγαθών ή υπηρεσιών και των εισροών (ανθρώπινο δυναμικό, κεφάλαιο και τεχνολογία), που χρησιμοποιήθηκαν για την παραγωγή αυτών των αγαθών ή υπηρεσιών*», σημειώνει.

Η κυρία **Κατερίνα Δασκαλάκη**, Διευθύντρια του Τομέα Εργασιακών Σχέσεων Σ.Ε.Β. εστιάζει στην ανάγκη για μείωση της φορολογίας της μισθωτής απασχόλησης. «...θα έχει άμεσα θετικές συνέπειες στο διαθέσιμο εισόδημα των εργαζομένων, και ιδίως των μεσαίων στελεχών, που αποτελούν την πλειονότητα των εργαζομένων των επιχειρήσεων, θα βελτιώσει τη σχετική αγοραστική δύναμη των χαμηλόμισθων εισοδηματικών κλιμακίων, θα δημιουργήσει κίνητρα για επίσημη απασχόληση...», αναφέρει χαρακτηριστικά.

ΕΠΙΜΕΛΕΙΑ: ΓΙΑΝΝΗΣ ΠΑΧΟΥΛΑΚΗΣ | ΔΗΜΟΣΙΟΓΡΑΦΟΣ

Ο Δρ. **Χαραλάμπος Αράχωβας**, Συντονιστής του Τμήματος Οικονομικής Ανάλυσης του ΙΝ.ΕΜ.Υ. της Ε.Σ.Ε.Ε., διδάσκων στο Πανεπίο Πανεπιστημίου, υπενθυμίζει πως, η αύξηση στις κατώτατες αποδοχές επιφέρει μικρότερες αυξήσεις και στα ανώτερα μισθολογικά κλιμάκια. «Η αύξηση του κατώτατου μισθού φαίνεται να προκαλεί αποτελέσματα διάχυσης (spillover effects), να συμπαρασύρει, δηλαδή, ανοδικά και υψηλότερους μισθούς, κυρίως εκείνους που βρίσκονται κοντά στον κατώτατο μισθό. Οι οικονομετρικές μελέτες έχουν προσδιορίσει το μέγεθος αυτής της επίδρασης σε περίπου 4,4%, δηλαδή μια αύξηση του κατώτατου μισθού κατά 10,0% αυξάνει το μέσο μισθό της συνολικής οικονομίας κατά 4,4%», αναφέρει.

Ο κύριος **Δημήτρης Καραγεωργόπουλος**, μέλος της Διοίκησης της Γ.Σ.Ε.Ε. υποστηρίζει: «Η Κυβέρνηση και οι επιχειρήσεις θα πρέπει να κατανοήσουν ότι η απληστία κερδών ήταν που πυροδότησε το πληθωριστικό κύμα στις τιμές προϊόντων και υπηρεσιών το προηγούμενο διάστημα, περιορίζοντας σημαντικά την αγοραστική δύναμη των εργαζομένων, και όχι οι μισθοί. Στον τομέα αυτό καταγράφεται και η αποτυχία της Κυβέρνησης να αντιμετωπίσει με άλλες πολιτικές την αισχροκέρδεια. Μόνη λύση πλέον η αύξηση των μισθών και η επαναφορά του θεσμικού πλαισίου των συλλογικών συμβάσεων εργασίας στα προ μνημονίων επίπεδα.».

### Η πληθωριστική κρίση αλλάζει την αγορά εργασίας – Ευελιξία και κινητικότητα ως «όπλα» για αύξηση μισθών

ΓΙΑΝΝΗΣ ΚΑΡΟΥΖΟΣ, Δικηγόρος – Εργατολόγος



Εάν σταδιακό, αλλά ριζικό μετασχηματισμό υφίσταται η αγορά εργασίας τα τελευταία χρόνια, ελέω της πανδημικής κρίσης στην αρχή και της πληθωριστικής κρίσης στη συνέχεια. Νέα υβριδικά μοντέλα δουλειάς κυριαρχούν, με την ευελιξία, την κινητικότητα, τις

ελλείψεις εργαζομένων, αλλά και την πίεση για αυξήσεις μισθών να χαρακτηρίζουν το νέο τοπίο.

Σε περιβάλλον στενότητας στην αγορά εργασίας, η κινητικότητα εξελίσσεται συχνά σε «όπλο» στα χέρια των εργαζομένων, που επιλέγουν να αλλάζουν συχνότερα από το παρελθόν δουλειά με στόχο να αυξήσουν τις απολαβές τους.

Πρόσφατη έρευνα του ιστοτόπου kariera.gr στο LinkedIn με περισσότερες από 20.000 συμμετοχές αποκάλυψε πως, το 41% αλλάζει δουλειά κάθε 2-3 χρόνια, ενώ υπάρχει και ένα 11% που αλλάζει δουλειά κάθε χρόνο. Άλλο ένα 16% αλλάζει δουλειά κάθε 4 χρόνια τουλάχιστον.

Δηλαδή, το 68% των εργαζομένων, δηλαδή πάνω από 2 στους 3 παραμένουν στην ίδια θέση από 1 έως και 4 χρόνια το πολύ, αναζητώντας καλύτερες συνθήκες και απολαβές.

Σύμφωνα, άλλωστε, με την πλέον πρόσφατη (Νοέμβριος 2023) έρευνα της Adecco για την απασχολησιμότητα στην Ελλάδα, το συντριπτικό 81% απαντά πως «συμφωνεί» ή «απόλυτα συμφωνεί» (από μόνο του 45%) πως ο μισθός του δεν είναι αρκετά υψηλός για να αντιμετωπίσει τον πληθωρισμό.

Μόλις το 5% των εργαζομένων θεωρεί ότι αμείβεται δίκαια σε σχέση με την παραγωγικότητα και τις ώρες εργασίας τους.

Άλλωστε, για να αντιμετωπίσουν το αυξανόμενο κόστος ζωής οι εργαζόμενοι σε ποσοστό 41% - δηλαδή σχεδόν

**Σύμφωνα, άλλωστε, με την πλέον πρόσφατη (Νοέμβριος 2023) έρευνα της Adecco για την απασχολησιμότητα στην Ελλάδα, το συντριπτικό 81% απαντά πως «συμφωνεί» ή «απόλυτα συμφωνεί» (από μόνο του 45%) πως ο μισθός του δεν είναι αρκετά υψηλός για να αντιμετωπίσει τον πληθωρισμό**



ένας στους δυο - σκέφτονται να αλλάξουν εργοδότη.

Το 78% - 79% περιμένει αύξηση μισθού, καθώς έχει επηρεαστεί από το διαρκώς αυξανόμενο κόστος ζωής, εκδηλώνοντας την ανάγκη για επανεξέταση των εργασιακών του συνθηκών και αμοιβών.

Περισσότεροι από τους μισούς μισθωτούς (67%) επιδιώκουν την εύρεση εργασίας με καλύτερες οικονομικές συνθήκες. Το ίδιο ισχύει και για το 96% των μη εργαζομένων που παραμένουν εκτός αγοράς εργασίας, αλλά αναζητούν – όπως λένε – μια δουλειά στην Ελλάδα με καλύτερες απολαβές.

Αρκετοί (27%) ψάχνουν για δεύτερη δουλειά με πλήρη ή μερική απασχόληση ή ζητούν αύξηση μισθού (19%).

Η αυξημένη ζήτηση για αμοιβές, που να αντισταθμίζουν το υψηλό κόστος διαβίωσης έχει οδηγήσει σε μια ακόμη ενδιαφέρουσα μεταβολή. Εργαζόμενοι από διάφορους κλάδους εκφράζουν την ανάγκη και για βελτιωμένες εργασιακές συνθήκες (εκτός από μισθολογικές αυξήσεις), όπως είναι η ευελιξία των ωραρίων και η δυνατότητα για τηλεργασία.

Αρκεί να αναφερθεί πως το 2022 το 39% έλεγε: «Δεν είμαι στα σχέδιά μου αυτή τη στιγμή να αναζητήσω νέα εργασία», ενώ το 2023 το ίδιο λέει το 29%..

### Μετασχηματισμός

Στο περιβάλλον αυτό, η ψηφιοποίηση της εργασίας, αλλά και οι πολλαπλές δυνατότητες που έχει πλέον κάποιος να δουλεύει από το Παγκράτι, την Κάτζα ή τους Αμπελόκηπους για μια εταιρεία η οποία βρίσκεται στη Σιγκαπούρη, στο Μανχάταν ή στο... Σίδνεϋ αλλάζουν τον χάρτη της αγοράς. Αρκεί να αναφερθεί πως σύμφωνα με το World Economic Forum, σχεδόν το 1/4 (23%) των θέσεων εργασίας θα αλλάξει έως το 2027, περίπου 70 εκατομμύ-

ρια νέες θέσεις εργασίας θα δημιουργηθούν έως το 2027, αλλά, ταυτόχρονα, θα χαθούν 83 εκατομμύρια τρέχουσες θέσεις εργασίας.

Αν, λοιπόν, κάποιος έχει τη δυνατότητα με τηλεργασία από το σπίτι να εξασφαλίσει εισόδημα μεγαλύτερο από το μισθό που θα είχε σε μια «παραδοσιακή» δια ζώσης δουλειά με καθεστώς εξαρτημένης εργασίας, τότε το σκηνικό αλλάζει.

Για παράδειγμα, μιλάμε συχνά για τις ελλείψεις εργαζομένων στον τουρισμό. Αποκαλυπτικά για τη διάρθρωση των αμοιβών στον τομέα του τουρισμού είναι τα στοιχεία που δημοσίευσε πρόσφατα η διεθνής εταιρεία παροχής υπηρεσιών διαχείρισης ανθρώπινου δυναμικού, Randstad, στο πλαίσιο της ευρύτερης έρευνας για τις αμοιβές, HR Trends 2023.

Στην κορυφή της πυραμίδας οι αμοιβές είναι ικανοποιητικές. Ένας σεφ με διευθυντικά καθήκοντα ή ένας διευθυντής ξενοδοχείου μπορεί να λαμβάνουν έως και 9.000 ευρώ τον μήνα.

Στη βάση της πυραμίδας, όμως, σε βασικές ειδικότητες, όπως σερβιτόροι, υπάλληλοι υποδοχής και καμαριέρες, οι ελάχιστες αμοιβές διαμορφώνονται γύρω στα 1.200 ευρώ τον μήνα (μεικτές μηνιαίες αποδοχές με βάση 14 μισθούς τον χρόνο, δηλαδή καθαρές αποδοχές 820 ευρώ).

Σύμφωνα με την ίδια έρευνα, τις καλύτερες προοπτικές προσλήψεων παρουσιάζουν οι τομείς της τεχνολογίας και των πωλήσεων, με ποσοστό 54% και 48% αντίστοιχα, ενώ στην τρίτη θέση βρίσκονται οι μηχανικοί.

Σύμφωνα πάντα με την ίδια έρευνα, τις υψηλότερες αμοιβές προσφέρουν κλάδοι όπως:

- Τεχνολογία: Οι υψηλότεροι μισθοί κυμαίνονται από 2.100 (junior engineer) έως 15.000 ευρώ (Chief information officer).



**Είναι χαρακτηριστικό πως, το 2023 το πλήθος των εργαζομένων αυξήθηκε μόλις κατά 47.246 άτομα, δηλαδή κατά 2,10%, με αποτέλεσμα οι μισθωτοί να φτάσουν τους 2,296 εκατ. από 2,249 εκατ. το 2022**

- HR: Οι υψηλότεροι μισθοί κυμαίνονται από 1.500 (HR assistant/ HR administrator) έως 9.000 ευρώ (HR director).
- Ενέργεια: Οι υψηλότεροι μισθοί κυμαίνονται από 2.200 (field engineer) έως 5.000 ευρώ (technical manager).
- Κατασκευές: Οι υψηλότεροι μισθοί κυμαίνονται από 2.500 ευρώ (αρχιτέκτονες) έως 5.000 ευρώ (project manager).
- Μάρκετινγκ: Οι υψηλότεροι μισθοί κυμαίνονται από 1.600 ευρώ (marketing assistant) έως 5.500 ευρώ (marketing director – digital marketing manager).
- Ναυτιλιακά: Οι υψηλότεροι μισθοί κυμαίνονται από 2.000 ευρώ (freight forwarded) έως 8.000 ευρώ (technical manager).
- Νομικός τομέας: Οι υψηλότεροι μισθοί κυμαίνονται από 2.500 ευρώ (contract administrator) έως 9.000 ευρώ (head of legal department).
- Πωλήσεις: Οι υψηλότεροι μισθοί κυμαίνονται από 1.500 ευρώ έως 12.000 ευρώ (business unit director).

Είναι φανερό πως μακράν οι καλύτερες αμοιβές προσφέρονται στον κλάδο της τεχνολογίας, ενώ οι λεγόμενοι «χρυσοί» μισθοί, που μπορεί να ξεπερνούν και τα 10.000 ευρώ τον μήνα (μικτά) προσφέρονται σε διευθυντικά στελέχη, εκ των οποίων τις καλύτερες αποδοχές έχουν οι επικεφαλής των τμημάτων πληροφορικής (έως 15.000 ευρώ), οι διευθυντές πωλήσεων (12.000 ευρώ) και οι οικονομικοί διευθυντές (10.000 ευρώ).

### Τι δείχνει το Εργάνη

Τα στοιχεία της ετήσιας έκθεσης του συστήματος «Εργάνη» του υπουργείου Εργασίας για το 2023 αποκαλύπτουν πως, ο μέσος μισθός αυξήθηκε πέρσι μόλις κατά 6,4% και 75 ευρώ, καθώς έφτασε στα 1.251 ευρώ από 1.176 ευρώ το 2022.

Πέρσι 1,23 εκατ. εργαζόμενοι εισέπρατταν μισθό έως 1.000 ευρώ, από 1,36 εκατ. εργαζόμενοι το 2022. Δηλαδή, το ποσοστό των μισθωτών που αμείβεται με λιγότερα από 1.000 ευρώ το μήνα μειώθηκε από 60% σε 53,68% πέρσι (κατά 6,32 ποσοστιαίες μονάδες και 10,5%).

Λόγω και της αύξησης του κατώτατου μισθού από τα 713 στα 780 ευρώ είχαμε μια μεγάλη «μετακόμιση» εργαζομένων από τους μισθούς των 700 – 800 ευρώ και 800 – 900 ευρώ προς τις κατηγορίες 900 – 1.000 ευρώ και 1.000 – 1.200 ευρώ. Και έτσι:

- Σε όλες τις κατηγορίες μισθών από τα 900 ευρώ και πάνω το πλήθος των εργαζομένων αυξήθηκε και
- στις κατηγορίες μισθών από 900 ευρώ και κάτω το πλήθος των εργαζομένων μειώθηκε.

Ειδικότερα:

- Στην κατηγορία των 900 – 1.000 ευρώ: +33,39% (+82.575 μισθωτοί) και
- στην κατηγορία των 1.000 – 1.200 ευρώ: +33,33% (+82.575 μισθωτοί).

Αντίθετα:

- Στην κατηγορία των 700 – 800 ευρώ: -21,94% (-82.614 μισθωτοί) και
- στην κατηγορία των 800 – 900 ευρώ: -29,51% (+80.996 μισθωτοί).

Παρόλα αυτά, 284.134 εργαζόμενοι εισπράττουν μισθό έως 500 ευρώ, δηλαδή το 12,37% των εργαζομένων.

### Ελλείψεις εργαζομένων

Είναι χαρακτηριστικό πως, το 2023 το πλήθος των εργαζομένων αυξήθηκε μόλις κατά 47.246 άτομα, δηλαδή κατά 2,10%, με αποτέλεσμα οι μισθωτοί να φτάσουν τους 2,296 εκατ. από 2,249 εκατ. το 2022.

Οι περισσότεροι νέοι εργαζόμενοι είναι γυναίκες (29.280) και πολύ λιγότερο άνδρες (17.966) και κυρίως ηλικίας 45-64 ετών (+45.202 νέοι εργαζόμενοι). Στις πιο παραγωγικές ηλικίες (30-44) οι εργαζόμενοι μειώθηκαν κατά 10.910 άτομα.

Κι αυτά συμβαίνουν ενώ οι εργοδότες λένε σε συντριπτικό ποσοστό 86%, σε πρόσφατη έρευνα του Ευρωβαρόμετρου, πως είναι πολύ ή μέτρια δύσκολο να βρει εργαζόμενους με τις σωστές δεξιότητες.

Μάλιστα το 71% στην Ελλάδα (έναντι 74% στην Ε.Ε.) λέει πως αντιμετωπίζει έλλειψη δεξιοτήτων, με την έννοια πως οι υποψήφιοι εργαζόμενοι δεν έχουν τα κατάλληλα προσόντα – δεξιότητες ή υπάρχουν πολύ λίγοι ή καθόλου υποψήφιοι.

Οι εργοδότες στην Ελλάδα θεωρούν ως πιο σημαντικές δεξιότητες όλων τις ψηφιακές δεξιότητες, σε αντίθεση με όλες τις άλλες χώρες της Ε.Ε. των 27 (πλην Ιρλανδίας, Ελλάδας, Ουγγαρίας, Φινλανδίας, Σουηδίας), όπου οι εργοδότες θεωρούν ως σημαντικότερη ομάδα δεξιοτήτων τα λεγόμενα soft skills.

Στην Ελλάδα το 81% των εργοδοτών απαντούν πως οι ψηφιακές δεξιότητες γίνονται ολοένα και πιο σημαντικές για την επιχείρησή τους, ενώ το 68% θεωρεί τα soft skills πολύ σημαντικά και το 61% τα hard skills (τεχνικές δεξιότητες, δεξιότητες μηχανικού κλπ). Το 43% θεωρεί πολύ σημαντικά τα green skills, δεξιότητες που απαιτούνται για το «πρασίνισμα» των δραστηριοτήτων μιας επιχείρησης.

Συνεπώς, είναι ευνόητο για ποιο λόγο ο τομέας της τεχνολογίας έχει πλέον τους υψηλότερους μισθούς στη χώρα. ■



### Πόσο πληρώνεται η ώρα μέχρι να βγω στη σύνταξη;

**ΒΕΝΕΤΙΑ ΚΟΥΣΙΑ**, Γενική Διευθύντρια του Συμβουλίου Ανταγωνιστικότητας της Ελλάδας



**Γ**ιατί εργάζονται οι Έλληνες σήμερα; Για δημιουργία, για κοινωνικοποίηση, για να ενισχύσουν την αυταξία τους, για να προσφέρουν στο σύνολο, για αναγνώριση, για το αίσθημα του ανήκειν σε μία ομάδα, για να μην πλήττουν, για να γίνουν πλούσιοι ή μήπως απλά για επιβίωση; Πόσο παραγωγικός μπορείς να

είσαι όταν ζεις για τα βασικά; Πώς μπορούμε να μιλάμε για αύξηση της παραγωγικότητας όταν δεν υπάρχουν κίνητρα; Είναι μόνο οικονομικά τα κίνητρα, και όντως όποιος αμείβεται παραπάνω παράγει περισσότερο ή και αυτό είναι μια ουτοπία;

Μερικοί προβληματισμοί που εγείρονται με τη συζήτηση περί αμοιβών και παραγωγικότητας. Εν αρχή, θα λέγαμε ότι θα πρέπει να διαμορφωθεί μια κουλτούρα διαφορετική, όπου η εργασία να είναι πεδίο δημιουργικότητας και πνευματικής πρόκλησης και όχι μια καταναγκαστική πορεία προς τη σύνταξη που ευλόγως συνεχίζουμε να λέμε δουλειά. Η εκπαίδευση προς αυτή την πορεία θα πρέπει να αφορά τόσο στους εργαζομένους και τους εκπροσώπους τους, όσο και τους εργοδότες.

Οι αποδοχές θα πρέπει να αυξάνονται σύμφωνα με την

αύξηση της παραγωγικότητας των εργαζομένων, ορίζοντας την παραγωγικότητα ως τη σχέση μεταξύ της ποσότητας και της ποιότητας (υψηλά στην αλυσίδα αξίας) των παραγόμενων αγαθών ή υπηρεσιών και των εισροών (ανθρώπινο δυναμικό, κεφάλαιο και τεχνολογία), που χρησιμοποιήθηκαν για την παραγωγή αυτών των αγαθών ή υπηρεσιών.

Αυτό μπορεί να επιτευχθεί μέσω της προώθησης εκπαιδευτικών προγραμμάτων, της κατάρτισης και της υποστήριξης της έρευνας και της καινοτομίας. Δεν αρκεί να έχουμε στις εταιρείες μας e-shops, live chats, e-banking ή άλλα υποστηρίχτηκα εργαλεία, χρειαζόμαστε ολιστικές προσεγγίσεις και μοντέλα και στην παραγωγή για να αυξήσουμε την παραγωγικότητα των ανθρώπων μας. Εργαζόμαστε έξυπνα και αποδοτικά, παράγουμε προστιθέμενη αξία, προϊόντα και υπηρεσίες υψηλότερα στην αλυσίδα αξίας και είμαστε ανταγωνιστικοί σε παραγόμενο έργο και άρα και σε αμοιβές.

Υπάρχουν διάφορα κίνητρα που μπορούν να προωθήσουν την αύξηση της απασχόλησης σε κλάδους όπου η χώρα έχει σημαντικά συγκριτικά πλεονεκτήματα. Αναδεικνύοντας για κάθε περιφέρεια τα πιο δυνατά σημεία και όχι μόνο κλάδους, στα οποία η Ελλάδα μπορεί να αποδώσει γρηγορότερα και πιο αποτελεσματικά, μπορούν να επιτευχθούν ταχύτερα άλματα στην ανάπτυξη της παραγωγικότητας και να γίνουμε πιο ανταγωνιστικοί.

Οι υψηλότερες αποδοχές για κινητροδότηση ή για προσέλκυση ικανότερου ανθρώπινου δυναμικού σε συνδυασμό



**Θα πρέπει να διαμορφωθεί μια κουλτούρα διαφορετική, όπου η εργασία να είναι πεδίο δημιουργικότητας και πνευματικής πρόκλησης και όχι μια καταναγκαστική πορεία προς τη σύνταξη που ευλόγως συνεχίζουμε να λέμε δουλειά**

## **Πόσο ανταποδοτική είναι τελικά η εργασία σκληρά εργαζομένων που δεν καταφέρνουν να καλύψουν τις ανάγκες τους με το μισθό που λαμβάνουν; Πόσο είναι κινητοποιημένοι οι εργαζόμενοι όταν κάνουν συγκρίσεις;**

με τη μείωση του μη μισθολογικού κόστους (π.χ. τη μείωση των εργοδοτικών εισφορών) μπορεί μακροπρόθεσμα να αποδώσει καρπούς και περισσότερες θέσεις απασχόλησης.

Αντίθετα, η αύξηση μισθών λόγω πληθωρισμού χωρίς καμιά σύνδεση με την παραγωγικότητα μπορεί να επιφέρει αρνητικές επιπτώσεις στην οικονομία. Ο πληθωρισμός μπορεί να οδηγήσει σε μείωση της αγοραστικής δύναμης του πληθυσμού και να αυξήσει το κόστος ζωής, προκαλώντας πιέσεις στις επιχειρήσεις και ενδεχομένων οδηγώντας σε απώλεια επενδύσεων και θέσεων εργασίας. Επιπλέον, η αύξηση των μισθών χωρίς αντίστοιχη αύξηση στην παραγωγικότητα μπορεί να επιβαρύνει τις επιχειρήσεις με υψηλότερα κόστη και να μειώσει την ανταγωνιστικότητά τους ακόμα περισσότερο.

«Η ανταγωνιστικότητα ενός έθνους εξαρτάται από την ικανότητα των μεταποιητικών κλάδων της να καινοτομούν

και εξελίσσονται» (Porter, 1990), προϋπόθεση όμως για την καινοτομία και για την εξέλιξη είναι η βελτίωση που απαιτείται σε πολλούς παράγοντες θεσμικούς, οικονομικούς, και συντελεστές που προσδιορίζουν την ανταγωνιστικότητα μιας χώρας, ενός κλάδου, μιας επιχείρησης. Η εταιρική διακυβέρνηση, το αίσθημα της δικαιοσύνης και της διαφάνειας είναι από τα πρωτεύοντα που πρέπει να δούμε ως ένα ισχυρό κίνητρο των εργαζομένων για να επενδύσουν τον καλύτερό τους εαυτό και να ανταμειφθούν γι' αυτό.

Λαμβάνουν σήμερα οι εργοδότες το καλύτερο δυνατό από τους εργαζομένους;

Η απάντηση είναι στις περισσότερες περιπτώσεις αρνητική, καθώς είναι πλείστες οι περιπτώσεις εργαζομένων που αμείβονται αρκεί να είναι παρόντες στο χώρο εργασίας τους ή παρόλο που δεν παράγουν συγκεκριμένο έργο. Από την άλλη μεριά, πόσο ανταποδοτική είναι τελικά η εργασία σκληρά εργαζομένων που δεν καταφέρνουν να καλύψουν τις ανάγκες τους με το μισθό που λαμβάνουν; Πόσο είναι κινητοποιημένοι οι εργαζόμενοι όταν κάνουν συγκρίσεις;

Στη σχέση αμοιβής και παραγωγικότητας θα πρέπει να είναι σαφές και ξεκάθαρο το συμφωνημένο αποτέλεσμα που αναμένει ο εργοδότης από τον εργαζόμενο και η (προστιθέμενη) αξία με βάση την οποία θα καθορίζεται εν πολλοίς και ο μισθός. Η αμοιβή με βάση την παραγωγικότητα μπορεί να προσμετρηθεί με σωστό σχεδιασμό δεικτών και άλλων παραγόντων που δεν είναι πάντα μετρήσιμοι, που, όμως, μπορούν και αυτοί να αξιολογηθούν με κατάλληλα εργαλεία και από εργοδότες με τη σωστή κουλτούρα. Ας αρχίσουμε πρώτα από τα βασικά! ■



## Η φορολογική ανταγωνιστικότητα κλειδί για την ενίσχυση των εισοδημάτων των εργαζομένων σήμερα

ΚΑΤΕΡΙΝΑΣ ΔΑΣΚΑΛΑΚΗ, Διευθύντρια Τομέα Εργασιακών Σχέσεων Σ.Ε.Β.



**Π**αρά τη συγκρατημένη αισιοδοξία για την πορεία της ελληνικής οικονομίας -ειδικά σε σύγκριση με την ευρωζώνη-, μια σειρά από παράγοντες, όπως η αυστηροποίηση της νομισματικής πολιτικής, ο παρατεταμένος πληθωρισμός, οι επιπτώσεις του πολέμου στην Ουκρανία, και οι εντάσεις στη Μέση

Ανατολή, επιδρούν στην οικονομική δραστηριότητα και στις προσδοκίες εργαζομένων και επιχειρήσεων.

Σε αυτό το περιβάλλον, οι επιχειρήσεις επιβραβεύουν την απόδοση και δημιουργούν νέες θέσεις εργασίας, διατηρώντας μια εύθραυστη ισορροπία ανάμεσα στη αντιμετώπιση της δυσμενούς συγκυρίας και στη βελτίωση της ανταγωνιστικότητάς τους.

Σύμφωνα με την πρόσφατη έρευνα Business Pulse του Σ.Ε.Β., οι επιχειρήσεις αντιλαμβάνονται πως η βελτίωση της ανταγωνιστικότητάς τους περνάει μέσα από τη βελτίωση των απολαβών των εργαζομένων. Όμως, το 84% των επιχειρήσεων αναγνωρίζει τη φορολόγηση της εργασίας ως το μεγαλύτερο εμπόδιο στη βελτίωση των μισθών των εργαζομένων, με το 67% των επιχειρήσεων να ζητάει μεγαλύτερη φορολογική ανταγωνιστικότητα και το

52% των επιχειρήσεων να θεωρεί αναγκαία τη φορολογική ανταγωνιστικότητα για την εργασία.

Σε αυτό το πλαίσιο εντάσσεται και η συζήτηση για τη σχέση μισθών, παραγωγικότητας και ανταγωνιστικότητας.

Στον Σ.Ε.Β. θεωρούμε στρατηγική προτεραιότητα την ανάγκη της διατήρησης της ανταγωνιστικής παραγωγής, της ανταγωνιστικότητας και της πραγματικής σύγκλισης με τις άλλες χώρες του Ο.Ο.Σ.Α. και τις ανεπτυγμένες οικονομίες της Ε.Ε.. Στο πλαίσιο αυτό, είναι αναγκαίος ο παραγωγικός μετασχηματισμός της ελληνικής κοινωνίας και οικονομίας.

Στο σημερινό διεθνές ανταγωνιστικό περιβάλλον η ανάπτυξη εξαρτάται από τί παράγει και τι εξάγει, ενώ το τι μισθούς μπορεί να πληρώνει εξαρτάται από αυτό. Επιπλέον, ο συνδυασμός των προϊόντων που παράγει μια χώρα επηρεάζει σε μεγάλο βαθμό το πρότυπο παραγωγικής διαφοροποίησης και οικονομικής ανάπτυξης. Και, εν τέλει, επηρεάζει και τις μισθολογικές δυνατότητες κάθε επιχείρησης, κάθε κλάδου, κάθε περιφέρειας, κάθε οικονομίας.

Η μη μισθολογική ανταγωνιστικότητα, και συνεπώς οι μισθοί που μπορεί να καταβάλλονται χωρίς να υπονομεύεται η διεθνής ανταγωνιστικότητα, εξαρτώνται από πολλούς παράγοντες: την παραγωγικότητα του επενδυμένου κεφαλαίου, τις τεχνολογικές μεταβολές και γνώσεις που ενσωματώνονται στο κεφάλαιο, το

**Η πραγματική βελτίωση του διαθέσιμου εισοδήματος των εργαζομένων, των επενδύσεων, των θέσεων απασχόλησης, της ανταγωνιστικότητας της οικονομίας και της παραγωγικότητας περνάει από τη μείωση της υπερφορολόγησης της εργασίας και του εξορθολογισμού του μη μισθολογικού κόστους εργασίας**





φορο- ασφαλιστικό πλαίσιο, το ρυθμιστικό και διοικητικό περιβάλλον, τις μακροοικονομικές προοπτικές, την πρόσβαση σε χρηματοδότηση με διεθνώς ανταγωνιστικούς όρους, τη λειτουργία του «κράτους δικαίου», τη γραφειοκρατία, αλλά και τις παραγωγικές επενδύσεις, οι οποίες βελτιώνουν με βιώσιμο τρόπο την παραγωγή και παραγωγικότητα. Σημασία έχει, συνεπώς, όχι μόνο το απόλυτο ύψος των μισθών και του γενικότερου κόστους της εργασίας, αλλά και η ισορροπία τους με τη μη μισθολογική ανταγωνιστικότητα της οικονομίας, η οποία τελικά καθορίζεται από όλους τους παραπάνω παράγοντες.

Εάν οι αυξήσεις των μισθών και γενικότερα του κόστους εργασίας δεν είναι συνεπείς με την πραγματικότητα που διαμορφώνουν αυτοί οι παράγοντες, αργά ή γρήγορα ενισχύουν τον πληθωρισμό, χειροτερεύουν την εσωτερική και διεθνή ανταγωνιστικότητα της χώρας, οδηγούν σε αποδυνάμωση των εξαγωγών και της ικανότητας υποκατάστασης εισαγωγών, αποθαρρύνουν την οικονομική ανάπτυξη και οδηγούν σε απώλεια διεθνούς ανταγωνιστικότητας, θέσεων εργασίας και εισοδημάτων για όλο και περισσότερα νοικοκυριά.

Στο παραπάνω πλαίσιο, η ανταγωνιστικότητα της οικονομίας επιτρέπει διαφορετικές αυξήσεις μισθών και όχι τις ίδιες αδιακρίτως σε όλους τους κλάδους, καθώς διαφορετικές επιχειρήσεις έχουν διαφορετικές αντοχές σε αυξήσεις μισθών, αναλόγως της αύξησης της παραγωγικότητάς τους. Οι αποφάσεις για αύξηση των μισθών πρέπει να συνδέονται με την αύξηση της παραγωγικότητας στους κλάδους των «διεθνώς εμπορευσίμων», της οποίας η αύξηση πρέπει να αποτελεί προτεραιότητα και προϋπόθεση για την παράλληλη και ταυτόχρονη αύξηση των μισθών και την διατήρηση και την βελτίωση της ανταγωνιστικότητας.

### **Δομικά προβλήματα η υψηλή φορολογία και το υψηλό μη μισθολογικό κόστος της μισθωτής εργασίας**

Δομικό πρόβλημα της ελληνικής αγοράς εργασίας παραμένει, αφενός, το υψηλό μη μισθολογικό κόστος της μισθωτής εργασίας, το οποίο είναι σημαντικά υψηλότερο του μέσου όρου των χωρών του Ο.Ο.Σ.Α., και, αφετέρου, η υψηλή φορολογία της εργασίας, αποτελώντας αντικίνητρο για συμμετοχή στην επίσημη αγορά εργασίας. Σχετικά με την υψηλή φορολογία της εργασίας: με τη φορολογική σφήνα (tax wedge) για τον μέσο εργαζόμενο στην Ελλάδα στο 37,1% το 2022, η Ελλάδα κατατάσσεται στην 19η υψηλότερη θέση μεταξύ των 38 χωρών μελών του Ο.Ο.Σ.Α.. Ενώ, παρά τις μειώσεις των εισφορών κοινωνικής ασφάλισης την τριετία 2019-2022, το άθροι-



σμα εισφορών εργαζόμενου και εργοδότη στην Ελλάδα είναι το 10ο υψηλότερο στις χώρες της Ε.Ε. (36.7%) και κατά 10,6 ποσοστιαίες μονάδες υψηλότερο από το μέσο όρο των ανεπτυγμένων οικονομιών του Ο.Ο.Σ.Α.. Τα ποσοστά αποδεικνύουν περίτρανα ότι υπάρχουν σημαντικά περιθώρια βελτίωσης του εισοδήματος των εργαζομένων της χώρας μας.

Η μείωση της φορολογίας της μισθωτής απασχόλησης θα έχει άμεσα θετικές συνέπειες στο διαθέσιμο εισόδημα των εργαζομένων, και ιδίως των μεσαίων στελεχών που αποτελούν την πλειονότητα των εργαζομένων των επιχειρήσεων, θα βελτιώσει τη σχετική αγοραστική δύναμη των χαμηλόμισθων εισοδηματικών κλιμακίων, θα δημιουργήσει κίνητρα για επίσημη απασχόληση, με ευεργετικές επιδράσεις τόσο για την πραγματική οικονομία, όσο και για τη δημοσιονομική κατάσταση μεσο-μακροχρόνια, ενώ ταυτόχρονα επιτρέπει στις επιχειρήσεις να αυξήσουν τις καθαρές αμοιβές που προσφέρουν, χωρίς υπέρμετρη επιβάρυνση της ανταγωνιστικότητάς τους.

Σε αυτό το πλαίσιο, η βιομηχανία παραμένει ο πυλώνας ανθεκτικότητας της οικονομίας, με πολύ-επίπεδα οφέλη για όλη την κοινωνία. Η βιομηχανία προσφέρει σήμερα υψηλότερες απολαβές σε σχέση με τους περισσότερους κλάδους, με τον μέσο ετήσιο μισθό να υπερβαίνει την αντίστοιχη επίδοση στο σύνολο της οικονομίας κατά περίπου 30%, ποσοστό που είναι το υψηλότερο στην Ε.Ε. (σε Τσεχία και Πορτογαλία, οι απολαβές του κλάδου υπολείπονται συγκριτικά με την οικονομία - 18η και 21η θέση αντίστοιχα).

**Συμπέρασμα:** Η πραγματική βελτίωση του διαθέσιμου εισοδήματος των εργαζομένων, των επενδύσεων, των θέσεων απασχόλησης, της ανταγωνιστικότητας της οικονομίας και της παραγωγικότητας περνάει από τη μείωση της υπερφορολόγησης της εργασίας και του εξορθολογισμού του μη μισθολογικού κόστους εργασίας. Τα τελευταία αποτελούν δομικά προβλήματα της ελληνικής αγοράς εργασίας, τα οποία επιβαρύνουν την ανταγωνιστικότητα κόστους της ελληνικής παραγωγής. ■



### Σε ποιες παραμέτρους εστίασαν οι ΜμΕ για τον προσδιορισμό του κατώτατου μισθού;

**Δρ. ΧΑΡΑΛΑΜΠΟΣ ΑΡΑΧΩΒΑΣ**, Συντονιστής του Τμήματος Οικονομικής Ανάλυσης του ΙΝ.ΕΜ.Υ. της Ε.Σ.Ε.Ε., διδάσκων Παντείου Πανεπιστημίου



**Μ**έχρι το 2012 ο προσδιορισμός του κατώτατου μισθού προέκυπτε ως αποτέλεσμα διαπραγματεύσεων ανάμεσα στους κοινωνικούς εταίρους και ολοκληρωνόταν με την υπογραφή της Ε.Γ.Σ.Σ.Ε.. Όπως είχε αποδειχτεί, ο συγκεκριμένος τρόπος καθορισμού των κατώτατων αμοιβών διασφά-

λιζε την κοινωνική συνοχή και την ομαλή λειτουργία των επιχειρήσεων, αφού εξισορροπούσε αποτελεσματικά τις αντίρροπες θέσεις εργοδοτών και εργαζομένων και ελαχιστοποιούσε τις αναταράξεις στην παραγωγική διαδικασία. Ωστόσο, ο τρόπος διαμόρφωσης του κατώτατου μισθού έχει αλλάξει. Πλέον, οι κοινωνικοί εταίροι καλούνται να υποβάλλουν τα σχετικά τους υπομνήματα και το ύψος του μισθού καθορίζεται από την εκάστοτε κυβέρνηση.

Ανεξαρτήτως τρόπου προσδιορισμού του κατώτατου μισθού, η συζήτηση για το ύψος του έχει απασχολήσει εκτεταμένα τους εμπλεκόμενους θεσμούς, φορείς και εργαζομένους τα τελευταία χρόνια. Ένα μέρος της βιβλιογραφίας θεωρεί πως το ύψος του κατώτατου μισθού σε μια οικονομία πρέπει να καλύπτει απλώς την αγορά των ελάχιστων αναγκαίων εφοδίων για την αναπαραγωγή του εργαζομένου, ώστε να μη θίγεται η ανταγωνιστικότητα της οικονομίας. Ουσιαστικά, η θέση αυτή απηχεί την άποψη πως ο κατώτατος μισθός οφείλει απλά να λειτουργεί ως ανάχωμα απέναντι στην ακραία φτώχεια και τίποτα περισσότερο. Από την άλλη πλευρά, έχει δημοσιευτεί ένας σημαντικός όγκος επιστημονικών δημοσιεύσεων που υποστηρίζει πως ο κατώτατος μισθός θα πρέπει να υπερβαίνει το ελάχιστο όριο επιβίωσης, ώστε να τονώνονται τόσο η ζήτηση και η απασχόληση όσο και η παραγωγή. Παράλληλα, δεν λείπουν και εκείνοι που θεωρούν τους υψηλότερους μισθούς ως το αποτελεσματικότερο κίνητρο για την ενίσχυση της παραγωγικότητας των εργαζομένων.

Στα κριτήρια προσδιορισμού του κατώτατου μισθού συγκαταλέγονται, ενδεικτικά, ο ρυθμός οικονομικής ανάπτυξης της χώρας, οι προοπτικές της μεγέθυνσης, ο βαθμός

κάλυψης των εργαζομένων από τις συλλογικές διαπραγματεύσεις, η έκταση παρέμβασης του κράτους στις εργασιακές σχέσεις, το ύψος των υφιστάμενων μισθών, ο ρυθμός του πληθωρισμού, το μέγεθος της απασχόλησης και της ανεργίας, η συμμετοχή στο εργατικό δυναμικό, η ελαστικότητα της εργασίας, η ανισότητα των εισοδημάτων, αλλά και τα επίπεδα φτώχειας των ήδη εργαζομένων, η παραγωγικότητα και η ανταγωνιστικότητα της οικονομίας, οι φορολογικές και ασφαλιστικές επιβαρύνσεις, κ.ά.. Φυσικά, με το νέο τρόπο διαμόρφωσης του κατώτατου μισθού, η τελική απόφαση εξαρτάται και από τις προτεραιότητες της εκάστοτε κυβερνητικής πολιτικής, με την τρέχουσα οικονομική συγκυρία και τις προσδοκίες να έχουν σημαίνοντα ρόλο.

Εντούτοις, το ερώτημα που προκύπτει αβίαστα σχετίζεται με τα κριτήρια στα οποία πρέπει να εστιάσει η επιχειρηματικότητα, ώστε να επιτευχθεί ισορροπία στην αγορά. Στην τρέχουσα συγκυρία, οι ΜμΕ φαίνεται ότι επηρεάζονται σε μεγάλο βαθμό από έξι παραμέτρους: Η πρώτη απορρέει από τη σωρευτική μείωση του πραγματικού διαθέσιμου εισοδήματος και της καταναλωτικής δαπάνης των νοικοκυριών εξαιτίας του πληθωρισμού, η δεύτερη προκύπτει από τη διόγκωση του λειτουργικού κόστους, των τιμών των προμηθευτών και του κόστους εξυπηρέτησης δανείων, η τρίτη από τους κλυδωνισμούς του επιχειρηματικού και καταναλωτικού κλίματος διεθνώς, η τέταρτη από τις



αυξήσεις του μισθολογικού κόστους που απορρέουν όχι μόνο από τις αυξήσεις του κατώτατου αλλά και του μέσου μισθού της οικονομίας, η πέμπτη από τη σύνδεση του κατώτατου μισθού με το τεκμαρτό φορολογητέο εισόδημα των επιχειρηματιών και η έκτη από τη σύνδεση των ασφαλιστικών εισφορών με τον πληθωρισμό.

Σε αυτό το σημείο θα πρέπει να διευκρινιστούν δύο σημεία. Το πρώτο είναι πως η αύξηση του κατώτατου μισθού δεν επηρεάζει μόνο τους δικαιούχους του και τους ωφελομένους των δεκαεννέα επιδομάτων που συνδέονται με αυτόν, αλλά και το μέσο μισθό του ιδιωτικού τομέα. Ειδικότερα, η αύξηση του κατώτατου μισθού φαίνεται να προκαλεί αποτελέσματα διάχυσης (spill-over effects), να συμπαρασύρει, δηλαδή, ανοδικά και υψηλότερους μισθούς, κυρίως εκείνους που βρίσκονται κοντά στον κατώτατο μισθό. Οι οικονομετρικές μελέτες έχουν προσδιορίσει το μέγεθος αυτής της επίδρασης σε περίπου 4,4%, δηλαδή μια αύξηση του κατώτατου μισθού κατά 10,0% αυξάνει το μέσο μισθό της συνολικής οικονομίας κατά 4,4%.

Το δεύτερο είναι οι αλλαγές στον τρόπο φορολόγησης των αυτοαπασχολούμενων και ατομικών επιχειρήσεων, που προκαλεί σύνδεση του κατώτατου μισθού με το τεκμαρτό φορολογητέο εισόδημα. Ακόμα και οι αυτοαπασχολούμενοι, οι οποίοι στο παρελθόν ήταν σε γενικές γραμμές θετικά διακείμενοι σε πιθανή αύξηση του κατώτατου μισθού προσδοκώντας τόνωση της κατανάλωσης, πλέον εμφανίζονται αρκετά συγκρατημένοι. Η συσχέτιση, μάλιστα, των ασφαλιστικών εισφορών με τον πληθωρισμό, που έχει ως αποτέλεσμα τη διόγκωση της ασφαλιστικής υποχρέωσης τα τελευταία δύο χρόνια,

περιορίζει τις δυνατότητες των επιχειρήσεων για γενναία αύξηση του κατώτατου

Στα παραπάνω θα πρέπει να συνεκτιμηθεί το γεγονός ότι, ο κατώτατος μισθός έχει αυξηθεί σωρευτικά κατά 33,1% από το 2018 έως σήμερα και κατά 52,6%, αν συνυπολογιστεί ο, καταργηθείς πλέον, υπερ-κατώτατος. Επίσης, θα πρέπει να γίνει κατανοητό πως, ο κατώτατος μισθός καταβάλλεται υποχρεωτικά από όλες τις επιχειρήσεις, ανεξαρτήτως από την ευρωστία τους. Μια αποτίμηση της κατάστασης της μικρομεσαίας επιχειρηματικότητας αναδύεται από τα ευρήματα της ετήσιας έκθεσης της Ε.Σ.Ε.Ε. για το 2023, όπου η φορολόγηση, οι ανατιμήσεις και το λειτουργικό κόστος, το κόστος προμηθευτών και η Ρ=ρευσιμότητα προσδιορίζονται ως τα ισχυρότερα εμπόδια για τις εμπορικές επιχειρήσεις. Στην ίδια έρευνα, το κόστος του ψηφιακού μετασχηματισμού και της πράσινης μετάβασης δεν αξιολογούνται ως προκλήσεις πρώτης προτεραιότητας, καθώς τα εμπόδια του οικονομικού και επιχειρηματικού περιβάλλοντος εξωθούν τις επιχειρήσεις να εστιάσουν στη βραχυπρόθεσμη βιωσιμότητά τους και όχι στο μακροπρόθεσμο μετασχηματισμό τους.

Από τα παραπάνω, γίνεται κατανοητό πως μια ενδεχόμενη αύξηση του κατώτατου μισθού, εντός ενός ακόμα ρευστού οικονομικού και επιχειρηματικού περιβάλλοντος, δεν μπορεί παρά να είναι λελογισμένη και να συνδεθεί με την επιδότηση των ασφαλιστικών εργοδοτικών εισφορών και την κατάργηση επιβαρύνσεων (π.χ. του τέλους επιτηδεύματος και της προκαταβολής φόρων). Σε κάθε περίπτωση, πολλά από τα παραπάνω ζητήματα θα είχαν λυθεί εάν η διαμόρφωση του κατώτατου μισθού επέστρεφε στο προηγούμενο καθεστώς, ως αποτέλεσμα δηλαδή των διαπραγματεύσεων ανάμεσα στους κοινωνικούς εταίρους. ■



**Εχει δημοσιευτεί ένας σημαντικός όγκος επιστημονικών δημοσιεύσεων που υποστηρίζει πως ο κατώτατος μισθός θα πρέπει να υπερβαίνει το ελάχιστο όριο επιβίωσης, ώστε να τονώνονται τόσο η ζήτηση και η απασχόληση όσο και η παραγωγή**



## Η απληστία κερδών πυροδότησε τον πληθωρισμό και όχι οι μισθοί

ΔΗΜΗΤΡΗΣ ΚΑΡΑΓΕΩΡΓΟΠΟΥΛΟΣ, μέλος της Διοίκησης της Γ.Σ.Ε.Ε.



**Τ**α τελευταία σχεδόν τρία χρόνια η κρίση ακρίβειας έχει μειώσει σημαντικά την αγοραστική δύναμη των εργαζομένων και έχει επιδεινώσει το βιοτικό τους επίπεδο, θέτοντας πολλές οικογένειες, ειδικά τις πιο ευάλωτες, σε κίνδυνο υλικής στέρησης και δραματικής πτώσης του βιοτικού τους επιπέδου.

Ελλείπει αποτελεσματικών κυβερνητικών παρεμβάσεων δημοσιονομικής, θεσμικής και εισοδηματικής πολιτικής, η σωρευτική διάβρωση των πραγματικών εισοδημάτων των εργαζομένων και ο κίνδυνος αύξησης της φτώχειας και της οικονομικής ανισότητας απειλούν την οικονομική και την κοινωνική βιωσιμότητα. Είναι, λοιπόν, θεμελιακά σημασίας ζήτηση για την κοινωνική σταθερότητα της χώρας και την ανθεκτικότητα της οικονομίας να γίνουν ενεργητικές παρεμβάσεις εισοδηματικής πολιτικής και να ενεργοποιηθούν θεσμικές διαδικασίες στην αγορά εργασίας για την προστασία της αγοραστικής δύναμης και του βιοτικού επιπέδου των εργαζομένων και των οικογενειών τους.

Δεδομένου ότι, οι κλαδικές συλλογικές διαπραγματεύσεις δεν έχουν αποκατασταθεί και υστερούν σημαντικά σε σύγκριση με το προ μνημονίων επίπεδό τους και οι μισθολογικές ωριμάνσεις των τριετιών για το μεγαλύτερο μέρος των εργαζομένων εξακολουθούν να είναι παγωμένες, με αποτέλεσμα την αδυναμία προσαρμογής των ονομαστικών αμοιβών στις μεταβολές των τιμών, ο κατώτατος μισθός έχει αναδειχθεί μετά το 2019 σε βασικό θεσμικό εργαλείο προστασίας του βιοτικού επιπέδου των μισθωτών.

Εφόσον ο πρωταρχικός θεσμικός στόχος του κατώτατου μισθού είναι η διασφάλιση ενός αξιοπρεπούς επιπέδου διαβίωσης για τον εργαζόμενο και την οικογένειά του, τότε ο προσδιορισμός του ύψους του σε εθνικό επίπεδο δεν μπορεί παρά να ταυτίζεται με τον προσδιορισμό του αξιοπρεπούς επιπέδου διαβίωσης, δεδομένων των οικονομικών και των κοινωνικών συνθηκών της κάθε χώρας και των αντιλήψεών της για την κοινωνική δικαιοσύνη. Η παραβίαση αυτής της αρχής, αναφορικά

με τον προσδιορισμό του ύψους του κατώτατου μισθού συνεπάγεται την αποδυνάμωση και την υπονόμευση του ίδιου του θεσμού και της σημασίας του για την κοινωνική συνοχή και για μια βιώσιμη και χωρίς αποκλεισμούς οικονομική ανάπτυξη.

Η αναγκαιότητα για σημαντική αύξηση του κατώτατου μισθού αιτιολογείται και από τις ιδιαίτερα χαμηλές επιδόσεις που καταγράφει η Ελλάδα σε μια σειρά από δείκτες, οι οποίοι αποτυπώνουν το βιοτικό επίπεδο των εργαζομένων και των φτωχότερων εισοδηματικά νοικοκυριών. Είναι χαρακτηριστικό ότι, το 2022 η χώρα εμφάνιζε το πέμπτο υψηλότερο ποσοστό εργαζομένων σε κίνδυνο φτώχειας μεταξύ των κρατών-μελών της Ε.Ε., με την κατάταξή της μάλιστα να επιδεινώνεται συγκριτικά με το 2019. Επιπλέον, το ίδιο έτος το ποσοστό των νοικοκυριών που ανήκαν στο χαμηλότερο εισοδηματικό πεμπτημόριο και αντιμετώπιζαν συνθήκες σοβαρής υλικής και κοινωνικής στέρησης ήταν 44,5%.

**Εφόσον ο πρωταρχικός θεσμικός στόχος του κατώτατου μισθού είναι η διασφάλιση ενός αξιοπρεπούς επιπέδου διαβίωσης για τον εργαζόμενο και την οικογένειά του, τότε ο προσδιορισμός του ύψους του σε εθνικό επίπεδο δεν μπορεί παρά να ταυτίζεται με τον προσδιορισμό του αξιοπρεπούς επιπέδου διαβίωσης, δεδομένων των οικονομικών και των κοινωνικών συνθηκών της κάθε χώρας και των αντιλήψεών της για την κοινωνική δικαιοσύνη**



**Η Κυβέρνηση και οι επιχειρήσεις θα πρέπει να κατανοήσουν ότι, η απληστία κερδών ήταν που πυροδότησε το πληθωριστικό κύμα στις τιμές προϊόντων και υπηρεσιών το προηγούμενο διάστημα, περιορίζοντας σημαντικά την αγοραστική δύναμη των εργαζομένων και όχι οι μισθοί**

Με δεδομένο, λοιπόν, τον υψηλό πληθωρισμό και τη μακροχρόνια και σωρευτική απώλεια αγοραστικής δύναμης και βάσει του μείζονος στόχου των συνδικάτων, που είναι η διασφάλιση συνθηκών στις οποίες κανένας εργαζόμενος που αμείβεται με τον κατώτατο μισθό να μη βρίσκεται κάτω από το κατώφλι της φτώχειας και να έχει ένα αξιοπρεπές βιοτικό επίπεδο ο ίδιος και η οικογένειά του, η ολιστική πρόταση του ΙΝ.Ε. Γ.Σ.Ε.Ε. για τον κατώτατο μισθό το 2024 είναι η εξής: Άμεση αύξηση του κατώτατου μισθού στα 908 ευρώ μηνιαίως και επαναφορά του καθορισμού του στον θεσμό της Εθνικής Γενικής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας, καθώς ο ρόλος και η λειτουργία της ως ελάχιστου γενικού ορίου προστασίας με καθολική εφαρμογή σε όλους τους εργαζομένους στο πλαίσιο διαβούλευσης μεταξύ των κοινωνικών εταίρων είναι κρίσιμης σημασίας για την αποδοχή του τελικού προσδιορισμού του ύψους του, την ενίσχυση της κοινωνικής και εργασιακής ειρήνης, και τελικά τη συμμόρφωση των εργοδοτών, που θα επιτρέψει την αύξηση της αποτελεσματικότητας των θετικών του επιδράσεων στην οικονομία, την κοινωνία και τη δημοκρατία.

Η Κυβέρνηση και οι επιχειρήσεις θα πρέπει να κατανοήσουν ότι, η απληστία κερδών ήταν που πυροδότησε το πληθωριστικό κύμα στις τιμές προϊόντων και υπηρεσιών

το προηγούμενο διάστημα, περιορίζοντας σημαντικά την αγοραστική δύναμη των εργαζομένων, και όχι οι μισθοί. Στον τομέα αυτό καταγράφεται και η αποτυχία της Κυβέρνησης να αντιμετωπίσει με άλλες πολιτικές την αισχροκέρδεια. Μόνη λύση πλέον η αύξηση των μισθών και η επαναφορά του θεσμικού πλαισίου των συλλογικών συμβάσεων εργασίας στα προ μνημονίων επίπεδα.

Για το λόγο αυτό, η Γ.Σ.Ε.Ε. ως φορέας εκπροσώπησης του συνόλου των μισθωτών του ιδιωτικού τομέα της χώρας έχει αποφασίσει μια σειρά δράσεων που θα κορυφωθούν με Γενική Πανελλαδική Απεργία στις 17 Απρίλη. Με σύνθημα «Η ΑΚΡΙΒΕΙΑ ΣΤΟ ΘΕΟ, ΟΙ ΜΙΣΘΟΙ ΣΤΑ ΤΑΡΤΑΡΑ», κλιμάκια της Γ.Σ.Ε.Ε. επισκέπτονται όλη τη χώρα στο πλαίσιο της ενημέρωσης των εργαζομένων για το διεκδικητικό πλαίσιο της 24ωρης Γενικής Απεργίας. Κατά τη διάρκεια των επισκέψεων στις διάφορες πόλεις γίνεται ενημέρωση των εργαζομένων και των πολιτών σε κεντρικές πλατείες, με διανομή έντυπου υλικού σε εμπορικά καταστήματα και επισκέψεις σε εργοστάσια και χώρους εργασίας της κάθε περιοχής. Σε κάθε πόλη που βρίσκονται τα κλιμάκια της Γ.Σ.Ε.Ε. γίνονται εκδηλώσεις και συνεντεύξεις τύπου, ώστε να επικοινωνηθούν με τον καλύτερο τρόπο τα προβλήματα και τα αιτήματα του κόσμου της μισθωτής εργασίας.