

Η διαδικασία καθορισμού του κατώτατου μισθού: μια αυταρχική πολιτική εγγύησης της κερδοφορίας του κεφαλαίου

*Της Δώρας Σταθοπούλου**

Η κυβέρνηση πιεσμένη από την αύξηση των τιμών στην ενέργεια και τα βασικά αγαθά αποφάσισε την αύξηση στον νομοθετημένο κατώτατο μισθό, με ονομαστικούς όρους. Πρόκειται για την αύξηση του κατώτατου μισθού κατά 50 ευρώ μικτά ή 43 ευρώ καθαρά (1,5 ευρώ ημερησίως), δηλαδή την αύξηση του κατώτατου μισθού από 663 σε 714 ευρώ μικτά. Την αύξηση αυτή εξήγγειλε ο ίδιος ο Κυριάκος Μητσοτάκης, ο οποίος στο διάγγελμά του ανέφερε χαρακτηριστικά «Κάθε αύξηση δεν πρέπει να επιβαρύνει ούτε την ανταγωνιστικότητα ούτε το κόστος, ιδίως των μικρών επιχειρήσεων, που το μετατρέπουν σε αντικίνητρο για νέες προσλήψεις. [...] Το ποσοστό αύξησης του πρώτου μισθού απασχόλησε πολύ την αρμόδια επιτροπή, τους κοινωνικούς εταίρους, όσο και τον υπουργό Εργασίας. Όμως αποτελεί πολιτική μας απόφαση». Πράγματι από το 2012 μέχρι και σήμερα ο κατώτατος μισθός είναι μια διοικητική πράξη του υπουργού Εργασίας!

Μηχανισμός κατώτατου μισθού

Στην Ελλάδα από το 1998 μέχρι τη ψήφιση του ν. 4093/2012, ο κατώτατος μισθός καθοριζόταν με συλλογικές συμβάσεις, μετά από συλλογικές διαπραγματεύσεις μεταξύ των εργοδοτικών οργανώσεων και της ΓΣΕΕ, για την υπογραφή Εθνικής Γενικής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας. Έκτοτε, ο κατώτατος μισθός είναι δουλειά

του κράτους. Η όλη διαδικασία καθορισμού του κατώτατου μισθού θεσμοθετήθηκε με τη μνημονιακή διάταξη¹ που ενσωματώθηκε στο εργατικό δίκαιο. Για πρώτη φορά η διαδικασία ξεκίνησε το δεύτερο εξάμηνο του 2018 και ολοκληρώθηκε τον Ιανουάριο του 2019.² Στην εν λόγω διάταξη ρητά αναφέρεται ότι ο κατώτατος μισθός καθορίζεται:

«1.α. Έπειτα από διαβούλευση, που διεξάγεται σύμφωνα με τα οριζόμενα στην παρούσα, ορίζεται ο νομοθετημένος κατώτατος μισθός και το νομοθετημένο κατώτατο ημερομίσθιο, για πλήρη απασχόληση, για τους υπαλλήλους και εργατοτεχνίτες όλης της χώρας, των οποίων η αμοιβή δεν ρυθμίζεται από συλλογική σύμβαση εργασίας.

β. Ατομικές συμβάσεις εργασίας και συλλογικές συμβάσεις εργασίας κάθε είδους δεν επιτρέπεται να ορίζουν μηνιαίες τακτικές αποδοχές ή ημερομίσθιο πλήρους απασχόλησης υπολειπόμενες από τον νομοθετικώς καθορισμένο κατώτατο μισθό και ημερομίσθιο ή της αντίστοιχης προκύπτουσας αναλογίας για τις συμβάσεις μερικής απασχόλησης. [...]

*3. Το ύψος του νομοθετημένου κατώτατου μισθού και νομοθετημένου ημερομισθίου θα πρέπει να καθορίζεται λαμβάνοντας υπόψη την **κατάσταση της ελληνικής οικονομίας και τις προοπτικές της για ανάπτυξη από την άποψη της παραγωγικότητας, των τιμών, και της ανταγωνιστικότητας, της απασχόλησης, του ποσοστού της ανεργίας, των εισοδημάτων και μισθών.***

*4.α. Για τον ορισμό του νομοθετημένου κατώτατου μισθού και νομοθετημένου κατώτατου ημερομισθίου **διεξάγεται διαβούλευση μεταξύ των κοινωνικών εταίρων και της Κυβέρνησης (...)**».*

Στο πλαίσιο αυτό, τα κυρίαρχα κριτήρια για την διαμόρφωση του κατώτατου μισθού είναι η ανταγωνιστικότητα της οικονομίας, η παραγωγικότητα της εργασίας και η βιωσιμότητα των επιχειρήσεων. Η απόφαση για το ύψος της αύξησης του κατώτατου

μισθού είναι κυβερνητική απόφαση κατόπιν «διαβούλευσης»³ με μερίδες του κεφαλαίου και της ΓΣΕΕ, σε συνεργασία με πενταμελή Επιτροπή Εμπειρογνομώνων, τα μέλη της οποίας διορίζονται από το κράτος.⁴

Οι προτάσεις των φορέων στο πλαίσιο του μηχανισμού διαβούλευσης για τον καθορισμό του κατώτατου μισθού(2022)

Φορέας	Κριτήρια	Προτεινόμενη αύξηση	Σχόλια
ΣΕΤΕ (Επιχειρήσεις στον τουρισμό)	Ονομαστικό ΑΕΠ Πληθωρισμός Βελτίωση ανταγωνιστικότητας με βάση το ΜΚΕ ⁵	3% έως 4%,	Αποφυγή αρνητικού σπινάλ μισθολογικών αυξήσεων και πληθωρισμού. Στοχευμένα μέτρα πολιτικής που επικεντρώνονται στα αδύναμα νοικοκυριά και τους χαμηλά αμειβόμενους.
ΤτΕ	Ανταγωνιστικότητα της οικονομίας. Σταθερότητα τιμών	2,7%	Κίνδυνος για δημιουργία πιέσεων για μισθολογικές αυξήσεις και για τους υπόλοιπους μισθωτούς. Λελογισμένη αύξηση των κατώτατων μισθών και ημερομισθίων.
ΣΕΒ	Επιδόσεις παραγωγικότητας. Ανταγωνιστικότητα εξωστρεφών ελληνικών κλάδων.	4%	Η αύξηση του κατώτατου μισθού δημιουργεί έτσι πιέσεις για μισθολογικές αυξήσεις και για τους υπόλοιπους μισθωτούς, είτε μέσω διαπραγματεύσεων σε κλαδικό και επιχειρησιακό επίπεδο είτε μέσω διαιτητικών αποφάσεων. Χρειάζεται διαχείριση των προσδοκιών για περαιτέρω αύξηση των μισθών. Άμεση μείωση του μη μισθολογικού κόστους.

<p>ΣΒΕ (Βιομήχανοι Βορείου Ελλάδας)</p>	<p>Ανάπτυξη Ανταγωνιστικότητα ελληνικής οικονομίας Παραγωγικότητα της εργασίας.</p>	<p>3% έως 5%</p>	<p>Η προτεινόμενη από τον ΣΒΕ αύξηση του κατώτατου μισθού θα πρέπει απαραίτητα να συνοδευθεί από την αύξηση της παραγωγικότητας της εργασίας. θα πρέπει να συνοδεύεται απαραίτητα από φορολογικές ελαφρύνσεις των χαμηλόμισθων.</p>
<p>ΙΟΒΕ (Ίδρυμα οικονομικών και βιομηχανικών ερευνών)</p>	<p>Παραγωγικότητα εργασίας. Διατήρηση ανταγωνιστικότητας της οικονομίας</p>	<p>Ήπια αύξηση</p>	
<p>ΓΣΕΒΕΕ (Συνομοσπονδία Βιοτεχνών και Εμπόρων)</p>	<p>Επίδραση στο ΑΕΠ Διατήρηση αγοραστικής δύναμης</p>	<p>Στα επίπεδα του πληθωρισμού</p>	<p>Αποκατάσταση των ελεύθερων συλλογικών διαπραγματεύσεων και επαναφοράς του δικαιώματος των κοινωνικών εταίρων στη διαμόρφωση του κατώτατου μισθού μέσω της Εθνικής Γενικής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας.</p>
<p>ΕΣΣΕ (Σύνδεσμος Εμπόρων)</p>	<p>Πληθωρισμός.</p>	<p>Στα επίπεδα του πληθωρισμού</p>	<p>Μείωση ασφαλιστικών εισφορών. Επανακατάρτιση και αναβάθμιση δεξιοτήτων εργατικού δυναμικού.</p>
<p>ΕΙΕΑΔ (εποπτευόμενος φορέας του υπ. Εργασίας)</p>	<p>Κόστος διαβίωσης. Μέρισμα από την οικονομική ανάπτυξη της χώρας. Να εξασφαλίζει ελάχιστο όριο διαβίωσης.</p>	<p>7%</p>	<p>Ο ΚΜ δεν προκαλεί τη μείωση της απασχόλησης.</p>
<p>ΚΕΠΕ</p>	<p>Γενική οικονομική κατάσταση</p>	<p>3% έως 6%</p>	

ΓΣΕΕ	Διατήρηση της αγοραστικής δύναμης. Σύγκριση ΚΜ με άλλες χώρες της ΕΕ. Σχέση ΚΜ με $\Delta M \geq 60\%$	13%	
------	--	-----	--

Από τον ανωτέρω πίνακα καθίσταται σαφές ότι η κυρίαρχη αντίληψη της πλειονότητας των εργοδοτών και των οικονομολόγων είναι ότι η έλλειψη ανταγωνιστικότητας της ελληνικής οικονομίας οφείλεται στο κόστος εργασίας. Σύμφωνα με την νεοφιλελεύθερη αυτή αντίληψη, το μισθολογικό κόστος είναι αποκλειστικά υπεύθυνο για την βιωσιμότητα των επιχειρήσεων και το ύψος της ανεργίας.

Στο σημείο αυτό, αξίζει να σημειωθεί ότι οι δευτερογενείς επιπτώσεις του κατώτατου μισθού είναι πλέον σαφώς μικρότερες από ό,τι στο παρελθόν, λόγω των νεοφιλελεύθερης έμπνευσης διαρθρωτικών μεταρρυθμίσεων που έγιναν στο σύστημα συλλογικών διαπραγματεύσεων. Βίαιες αλλαγές που είχαν αποτέλεσμα τη δραματική μείωση του ποσοστού κάλυψης των συλλογικών διαπραγματεύσεων και των συλλογικών συμβάσεων εργασίας, μόλις το 14% των εργαζομένων να καλύπτονται από συλλογικές συμβάσεις εργασίας.

Εντός του νεοφιλελεύθερου μνημονιακού πλαισίου ο προσδιορισμός του κατώτατου μισθού θα συνδέεται πάντα με την κερδοφορία του κεφαλαίου. Κυρίαρχη αξία η ενίσχυση της ανταγωνιστικότητας των επιχειρήσεων, ο δε μισθός αποτελεί «κόστος» που δεν μπορεί να βαραίνει «υπέρμετρα» τις επιχειρήσεις και τους εργοδότες. Πρόκειται για διαδικασία ελέγχου του «κινδύνου» των μισθολογικών αυξήσεων, αποτροπής των προσδοκιών των εργαζομένων για περαιτέρω αύξηση των μισθών και αναχαίτισης της δημοκρατικής υπερβολής των υποτελών τάξεων. Είναι ένας σκληρός και πειθαρχικός έλεγχος της αγοράς εργασίας. Ένας μηχανισμός εγγύησης της κερδοφορίας του κεφαλαίου, απομάκρυνσης κάθε μορφής κοινωνικής σύγκρουσης και αποκλεισμού των εργαζόμενων τάξεων από την πολιτική παρέμβαση. Εν τέλει

είναι μια αυταρχική πολιτική απόφαση εκτός δημοκρατικού πλαισίου.

Η επαναφορά του καθορισμού του κατώτατου μισθού στον θεσμό της Εθνικής Γενικής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας είναι η επαναφορά των υποτελών τάξεων στην πολιτική.

1 Άρθρο 103 «Διατάξεις για τον κατώτατο μισθό», ν. 4172/2013, σελ. 2510

2 Υπουργική απόφαση 4241/127/2019 (ΦΕΚ Β' 173/30.1.2019) της Υπουργού Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Κοινωνικής Αλληλεγγύης

3 Η διαβούλευση εκκινεί μετά από πρόσκληση της «Επιτροπής Συντονισμού διαβούλευσης» η οποία συγκροτήθηκε με ΚΥΑ Υπουργών Οικονομικών, Ανάπτυξης και Επενδύσεων, Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων. Ακολουθεί η υποβολή προτάσεων από φορείς μεταξύ των οποίων είναι η Τράπεζα της Ελλάδος, η ΕΛΣΤΑΤ, ο ΟΑΕΔ, και των ερευνητικών φορέων των ΣΕΒ,ΣΕΤΕ, ΕΣΕΕ, ΓΕΣΒΕΕ, το ΚΕΠΕ (επιστημονικός φορέας του Υπουργείου Ανάπτυξης και Επενδύσεων), ΕΙΕΑΔ και τέλος η ΓΣΕΕ (ΙΝΕ-ΓΣΕΕ) και ολοκληρώνεται με την αποστολή του τελικού πορίσματος που συντάσσει το Κέντρο Προγραμματισμού και Οικονομικών Ερευνών (ΚΕΠΕ).

4 13743/15.02.2022 Κοινή υπουργική απόφαση των υπουργών Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, Οικονομικών και Ανάπτυξης και Επενδύσεων.

5 Μοναδιαίο κόστος εργασίας ορίζεται ως η αναλογία του συνολικού κόστους εργασίας (δηλαδή, οι αμοιβές των εργαζομένων και όλες οι άλλες μορφές κόστους που επωμίζεται μια επιχείρηση και οι οποίες σχετίζονται με την απασχόληση, όπως πληρωμές σε είδος που σχετίζονται με υπηρεσίες εργασίας, κοινωνική ασφάλιση, αποζημίωση, συνεισφορές στα συνταξιοδοτικά προγράμματα, ασφάλειες ζωής, κοκ) προς την παραγωγικότητα της εργασίας.

****Αναδημοσίευση από το www.commune.org.gr***