

ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΚΟ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟ ΙΔΡΥΜΑ ΔΥΤΙΚΗΣ ΕΛΛΑΔΑΣ

ΣΧΟΛΗ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ & ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ

ΤΜΗΜΑ ΛΟΓΙΣΤΙΚΗΣ & ΧΡΗΜΑΤΟΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗΣ

**ΠΤΥΧΙΑΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ**

**Η μεταβολή των μισθών την τελευταία δεκαετία  
στον ιδιωτικό και δημόσιο τομέα. Οι επιπτώσεις  
στο συνταξιοδοτικό σύστημα της Ελλάδας**

**ΝΑΤΑΛΙΑ ΜΠΟΥΡΝΙΑ**

**ΕΠΟΠΤΕΥΩΝ ΚΑΘΗΓΗΤΗΣ: ΓΕΩΡΓΙΟΣ ΓΚΟΛΦΗΣ**

**ΜΕΣΟΛΟΓΓΙ 2019**

## ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Στην παρούσα εργασία προσπαθούμε μια αναδρομή στη μεταβολή των μισθών την τελευταία δεκαετία στον ιδιωτικό και δημόσιο τομέα στην Ελλάδα, αναλύοντας τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά της ελληνικής οικονομίας και κυρίως το προβληματικό συνταξιοδοτικό σύστημα της. Επιπλέον αναφερόμαστε στην εξέλιξη των μισθών και στη θέσπιση του κατώτατου μισθού στην Ευρώπη και στον υπόλοιπο κόσμο. Προκειμένου να περιγράψουμε σαφέστερα τις αλλαγές που έχουν συντελεσθεί στον κατώτατο μισθό των εργαζομένων και κατ'επέκταση στο συνταξιοδοτικό σύστημα στην Ελλάδα, κατηγοριοποιούμε την τελευταία δεκαετία σε πέντε μεγάλες χρονικές περιόδους: έως το 2010 – προμνημονιακή περίοδος, περίοδος πρώτου μνημονίου, περίοδος δεύτερου μνημονίου, περίοδος τρίτου μνημονίου και η μεταμνημονιακή περίοδος από το 2017 έως σήμερα. Επιγραμματικά, πριν την ένταξη στην μνημονιακή περίοδο, ο κατώτατος μισθός στην Ελλάδα ήταν αρκετά υψηλός, μετά όμως από την δραστική μείωση του το 2012, η κατάταξη αλλάζει και σήμερα ο κατώτατος μισθός στην Ελλάδα είναι χαμηλότερος σε σύγκριση με πολλές χώρες της Ευρώπης. Η Ελλάδα είναι η μόνη χώρα της ΕΕ όπου ο ονομαστικός ακαθάριστος ελάχιστος μισθός μειώθηκε το 2015 σε σχέση με το 2008 κατά -14%. Η μείωση των κοινωνικών εισφορών από τους ιδιώτες και ο υψηλός αριθμός συνταξιοδοτήσεων οδήγησαν σε σημαντική συρρίκνωση των εσόδων των ασφαλιστικών ταμείων.

Σύμφωνα με το σχέδιο νόμου 4367 του 2016, το Εθνικό Σύστημα Κοινωνικής Ασφάλισης θα λειτουργεί με ενιαίους κανόνες για όλους τους ασφαλισμένους του ΕΦΚΑ. Από τη νέα μεταρρύθμιση του συνταξιοδοτικού υπολογιζόταν να εξοικονομηθούν πόροι που θα συνεισέφεραν σχεδόν κατά το 1/3 στους δημοσιονομικούς στόχους που είχαν τεθεί για την περίοδο 2015-2018. Δυστυχώς όμως ο ν. 4387/2016 δεν εξασφάλισε μακροπρόθεσμα την οικονομική βιωσιμότητα του συνταξιοδοτικού συστήματος, παρά το γεγονός ότι συρρίκνωσε τη συνταξιοδοτική δαπάνη.

Οι τελευταίες εξελίξεις που αφορούν την αύξηση του κατώτατου μισθού και την ταυτόχρονη μείωση των ασφαλιστικών εισφορών, διχάζουν την κοινή γνώμη και τους ειδικούς. Πιο συγκεκριμένα, σε γενικές γραμμές οι ειδικοί υπολογίζουν ότι για τα ελληνικά δεδομένα, στο τέλος της 35ετίας, ο μέσος μισθός για το σύνολο του εργασιακού βίου ενός εργαζόμενου είναι περίπου στο 50-55% του μισθού που

καταλήγει να έχει λίγο πριν την συνταξιοδότηση. Τα νέα όρια ηλικίας συνταξιοδότησης που ισχύουν από την 1η/1/2018 για τους ασφαλισμένους όλων των Ταμείων που συμπληρώνουν μέσα στη νέα χρονιά το 50ό ως το 60ό έτος. Οι αλλαγές του 2018 επιφέρουν αυτόματη αύξηση των ορίων ηλικίας ως και 2 έτη σε σχέση με το 2017 για 45 κατηγορίες ασφαλισμένων.

Η βιωσιμότητα του συνταξιοδοτικού συστήματος είναι σύνθετο πρόβλημα, διαρθρωτικό από τη φύση του και χρειάζεται μια σφαιρική μακροχρόνια προσέγγιση. Γι' αυτό προτείνεται η δομική μεταρρύθμιση του συνταξιοδοτικού συστήματος σε ένα αναλογιστικά δίκαιο σύστημα, που θα βελτιώσει τη διαφάνεια και θα περιορίσει την εισφοροδιαφυγή.

## ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

ΕΙΣΑΓΩΓΗ .....	1
1. Η ΕΝΝΟΙΑ ΤΟΥ ΜΙΣΘΟΥ ΚΑΙ ΙΣΤΟΡΙΚΗ ΑΝΑΔΡΟΜΗ ΣΤΟ ΜΙΣΘΟΔΟΤΙΚΟ ΚΑΙ ΣΥΝΤΑΞΙΟΔΟΤΙΚΟ ΣΥΣΤΗΜΑ .....	3
1.1 Ορισμοί.....	3
1.2 Θεωρίες περί μισθών .....	7
2. Η ΕΞΕΛΙΞΗ ΤΟΥ ΚΑΤΩΤΑΤΟΥ ΜΙΣΘΟΥ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ.....	15
2.1 Ιστορική αναδρομή στην εξέλιξη του κατώτατου μισθού.....	16
2.2 Κόστος εργασίας .....	21
2.3 Η μεταβολή των μισθών.....	23
2.3.1 Διαμόρφωση οικονομίας και κατώτατου μισθού έως το 2010 (πριν το πρώτο μνημόνιο) .....	25
2.3.2 Η περίοδος του πρώτου μνημονίου 2010 - 2012.....	29
2.3.3 Η περίοδος του δεύτερου μνημονίου 2012 - 2015.....	31
2.3.4 Η περίοδος του τρίτου μνημονίου 2015 - σήμερα .....	38
2.3.5 Περίοδος 2017-2018 .....	46
2.4 Το μισθολογικό χάσμα σε ιδιωτικό και δημόσιο τομέα .....	50
3. ΤΟ ΣΥΝΤΑΞΙΟΔΟΤΙΚΟ ΣΥΣΤΗΜΑ ΚΑΙ Η ΕΞΕΛΙΞΗ ΤΟΥ ΠΡΙΝ, ΚΑΤΑ ΤΗ ΔΙΑΡΚΕΙΑ ΚΑΙ ΜΕΤΑ ΤΗΝ ΚΡΙΣΗ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ.....	53
3.1 Ιστορική αναδρομή του ασφαλιστικού συστήματος στην Ελλάδα .....	54
3.2 Η νέα μεταρρυθμιστική προσπάθεια του ελληνικού ασφαλιστικού –Νόμος 4387/2016 .....	60
3.2.1 Το συνταξιοδοτικό σήμερα .....	63
3.3 Ο κατώτατος μισθός και το συνταξιοδοτικό μετά τα μνημόνια .....	67
3.4 Το συνταξιοδοτικό δεν είναι ελληνικό πρόβλημα αλλά όλης της «Γηραιάς» Ηπείρου.....	79
ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ .....	83
ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ .....	88
Πίνακας 1. Εξέλιξη μοναδιαίου κόστους εργασίας, Ελλάδα, ΖτΕ, ΕΕ-28, 2000- 2015, ετήσια μεταβολή % .....	22

## ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Στην Ελλάδα του 21ου αιώνα η ανησυχία για την οικονομική κατάσταση είναι η μεγαλύτερη που σημειώθηκε τις τελευταίες δεκαετίες. Η αβεβαιότητα για το μέλλον προκαλεί όλο και περισσότερη απαισιοδοξία και μελαγχολία στους πολίτες. Το εργασιακό περιβάλλον καθίσταται όλο και περισσότερο ανασφαλές. Ο φόβος και το άγχος μάλλον κυριαρχούν, καθώς το εισόδημα δύσκολα επαρκεί για τις τρέχουσες ανάγκες. Η εντεινόμενη οικονομική κρίση και ύφεση μετά το 2009, σε διεθνές, ευρωπαϊκό και ιδιαίτερα Μεσογειακό και ελληνικό επίπεδο με τη σοβαρή μείωση της παραγωγικής δραστηριότητας, την διακοπή χορήγησης δανείων από τις τράπεζες, τη μείωση των επενδύσεων από το κράτος και τις επιχειρήσεις καθώς και τον περιορισμό της ζήτησης από τους καταναλωτές (μείωση μισθών, συντάξεων και αύξηση της φορολογίας), αναδεικνύει με τον πιο σαφή αλλά και ανησυχητικό τρόπο ότι η ευρωπαϊκή, η μεσογειακή και ιδιαίτερα η ελληνική οικονομία βρίσκονται σε ιστορικά επίπεδα οικονομικής ύφεσης.

Η απόφαση ότι «η κρίση των ανισοτήτων αποτελεί λύση της οικονομικής κρίσης και ύφεσης» που λήφθηκε το 2009, καθορίζει τις επιλογές για την ελληνική οικονομία τουλάχιστον για την δεκαετία 2010-2020, συμπαρασύροντας σε χαμηλά επίπεδα την απασχόληση, τους μισθούς καθώς και το επίπεδο των συντάξεων και των κοινωνικών επιδομάτων παράλληλα με αυξήσεις των τιμών των αγαθών και των υπηρεσιών και με συνθήκες αποεπένδυσης και μη πραγματοποίησης ιδιωτικών επενδύσεων επειδή, μεταξύ των άλλων, η κλαδική διάρθρωση και λειτουργία των επιχειρήσεων στην Ελλάδα είναι άκρως ολιγοπωλιακή.

Στην παρούσα εργασία, μετά την παρουσίαση ορισμών και βασικών θεωριών περί μισθού, επιχειρούμε μια ιστορική αναδρομή της εξέλιξης του κατώτατου μισθού διεθνώς με έμφαση στην Ευρωπαϊκή Ένωση και την Ελλάδα. Τον Ιανουάριο του 2008, 22 από τα 28 κράτη μέλη της ΕΕ (Δανία, Ιταλία, Κύπρος, Αυστρία, Φινλανδία και Σουηδία αποτελούσαν εξαίρεση) διέθεταν εθνικούς κατώτατους μισθούς, όπως και όλες οι υποψήφιες για προσχώρηση στην ΕΕ χώρες (Μαυροβούνιο, Πρώην Γιουγκοσλαβική Δημοκρατία της Μακεδονίας, Αλβανία, Σερβία και Τουρκία). Την 1η Ιανουαρίου 2018, οι μηνιαίοι κατώτατοι μισθοί διέφεραν σημαντικά μεταξύ των

κρατών μελών και κυμαίνονταν από, από 261 EUR στη Βουλγαρία σε 1999 EUR στο Λουξεμβούργο.

Σε σύγκριση με το 2008, οι κατώτατοι μισθοί (εκφρασμένοι σε ευρώ) ήταν υψηλότεροι τον Ιανουάριο του 2018 σε κάθε κράτος μέλος της ΕΕ που διέθετε εθνικό κατώτατο μισθό, με εξαίρεση την Ελλάδα όπου ήταν χαμηλότεροι κατά 14 % (συσσωρευμένοι για περίοδο 10 ετών, με μέσο ετήσιο ρυθμό μεταβολής 1,5 %). Μεταξύ Ιανουαρίου 2008 και Ιανουαρίου 2018, ο μέσος ετήσιος ρυθμός μεταβολής των κατώτατων μισθών ήταν υψηλότερος στη Ρουμανία (11,4 %) και στη Βουλγαρία (8,8 %). Επιπλέον, σημαντικές αυξήσεις καταγράφηκαν στη Σλοβακία (7,1 %) και στα τρία κράτη μέλη της Βαλτικής — Λετονία (6,5 %), Εσθονία (6,0 %) και Λιθουανία (5,6 %).

Επιπλέον παρουσιάζουμε την εξέλιξη του ασφαλιστικού ζητήματος στην Ελλάδα, τα προβλήματα βιωσιμότητας που σχεδόν από την ίδρυσή τους αντιμετωπίζουν τα ασφαλιστικά ταμεία καθώς και τις επιπτώσεις των μνημονίων ως συνέπεια της οικονομικής κρίσης. Η εξέλιξη των συνταξιοδοτικών συστημάτων σε διεθνές, ευρωπαϊκό και εθνικό επίπεδο χαρακτηρίζεται από προκλήσεις που συνδέονται κυρίως με τη γήρανση των πληθυσμών, λόγω της αύξησης του προσδόκιμου επιβίωσης και των χαμηλών επιπέδων γεννητικότητας, γι' αυτό και η βιωσιμότητα των συνταξιοδοτικών συστημάτων δεν πρέπει να θεωρείται δεδομένη. Απαιτούνται μεταρρυθμίσεις, στις οποίες έχουν προχωρήσει οι περισσότερες χώρες μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Ειδικότερα στην χώρα μας, το μέγεθος και η ηλικιακή δομή του πληθυσμού θα υποστεί σημαντικές αλλαγές στις επόμενες δεκαετίες και η γήρανση του πληθυσμού θα δημιουργήσει μείζονες οικονομικές, δημοσιονομικές και κοινωνικές προκλήσεις με σημαντικό αντίκτυπο στην ανάπτυξη. Οι δυσμενείς δημογραφικές προβλέψεις, σε συνδυασμό με την πολυπλοκότητα του ελληνικού συνταξιοδοτικού συστήματος, δημιουργούν αυξημένα χρηματοδοτικά προβλήματα στο σύστημα, που αναμένεται να ενταθούν περισσότερο.

Τέλος κάνουμε αναφορά στις πρόσφατες μισθολογικές και ασφαλιστικές εξελίξεις στην Ελλάδα, την άυξηση του κατώτατου μισθού και τη μείωση των ασφαλιστικών εισφορών και τις επιπτώσεις που αυτές θα επιφέρουν στην ελληνική οικονομία.

# 1. Η ΕΝΝΟΙΑ ΤΟΥ ΜΙΣΘΟΥ ΚΑΙ ΙΣΤΟΡΙΚΗ ΑΝΑΔΡΟΜΗ ΣΤΟ ΜΙΣΘΟΔΟΤΙΚΟ ΚΑΙ ΣΥΝΤΑΞΙΟΔΟΤΙΚΟ ΣΥΣΤΗΜΑ

## 1.1 Ορισμοί

Ο όρος **επάγγελμα** στη γενικότερη αντίληψη χαρακτηρίζει την κατά κλάδο ή αντικείμενο συνήθη ασκούμενη βιοποριστική ενασχόληση, (εργασία), του κοινωνικού ανθρώπου<sup>1</sup>. Κατά την έννοια της κοινωνιολογίας αποτελεί έλλογη συμπεριφορά του κοινωνικού ανθρώπου σταθερά προσαρμοσμένη στην εξεύρεση και εξασφάλιση πρόσφορων τρόπων αλλά και μέσων προς διαρκή ικανοποίηση, εξ υποκειμένου, των σε χρήμα αποτιμημένων αναγκών του.

Καθ' εαυτού ο όρος στις κοινωνικές επιστήμες είναι απογραφικός. Από τη μελέτη της αγοράς εργασίας η έννοια του επαγγέλματος ακολουθεί τις κοινές σημασίες που προσλαμβάνει στη καθημερινή χρήση του, όπως π.χ. απασχόληση, εργασία, ένταξη, αποστολή, λειτουργία, κίνηση κ.λπ. Έτσι απλούστερα, αλλά και σύμφωνα με τον ορισμό που έχει δοθεί από το Διεθνές Γραφείο Εργασίας, **επάγγελμα** χαρακτηρίζεται το "είδος της εργασίας για βιοποριστικούς λόγους", ανεξάρτητα από τον κλάδο παραγωγής μέσα στον οποίο συντελείται ή παρέχεται αυτή (η εργασία) και ανεξάρτητα από τη θέση που κατέχει το άτομο σ' αυτή.

Όμως ο παραπάνω γενικός αυτός ορισμός δεν ισχύει κυρίως ως προς το δεύτερο προσδιοριστικό σκέλος σε όλα τα κράτη όπως σημειώνεται στο Πολύγλωσσο Δημογραφικό Λεξικό του ΟΗΕ, όπου η ταξινόμηση του οικονομικά ενεργού πληθυσμού "κατά θέση εις το επάγγελμα" ή "θέση στην απασχόληση" προσδιορίζεται από πολλούς διαφορετικούς απογραφικούς όρους, στις διάφορες χώρες.

Από την άλλη **μισθός** νοείται κάθε παροχή που δίνεται στους εργαζόμενους ως αντάλλαγμα της εργασίας τους<sup>2</sup>. Δηλαδή κάθε αμοιβή σε χρήμα και σε είδος (όπως λ.χ. τροφή, κατοικία, δαπάνη ρεύματος κλπ), η οποία καταβάλλεται τακτικά και μόνιμα, είτε βάσει της εργασιακής σχέσης ή της συλλογικής σύμβασης ή του νόμου, είτε βάσει της κρατούσας συνήθειας όταν δεν υπάρχει ειδική συμφωνία. Όταν

<sup>1</sup> <https://el.wikipedia.org/wiki/Επάγγελμα>

<sup>2</sup> <https://www.kepea.gr/aarticle.php?id=200>

λέμε τακτικές αποδοχές εννοούμε το βασικό μισθό ή ημερομίσθιο, όλα τα επιδόματα, καθώς και κάθε άλλη χρηματική παροχή ή παροχή σε είδος που δίνει ο εργοδότης σε σταθερή και μόνιμη βάση. Στις τακτικές αποδοχές περιλαμβάνονται: τα επιδόματα αδείας, Δώρων Πάσχα και Χριστουγέννων, πολυετίας, οικογενειακά, ανθυγιεινής εργασίας, επικίνδυνης, επιστημονικό, διαχειριστικών λαθών, παραγωγής, Κυριακής και νυκτερινής εργασίας, νόμιμης τακτικής υπερωριακής απασχόλησης, τροφής, κατοικίας, κάθε άλλη παροχή, εφ' όσον καταβάλλεται τακτικά και νόμιμα.<sup>3</sup>

Ο εργατικός μισθός, ανάλογα με τον χρόνο που εκτελείται η εργασία, αναφέρεται ως ωρομίσθιο, ημερομίσθιο ή μηνιαίος και ετήσιος μισθός. Ο μισθός επίσης διακρίνεται σε ονομαστικό, ο οποίος αναφέρεται σε τρέχουσες τιμές, και πραγματικό, ο οποίος αναφέρεται στο γενικό επίπεδο των τιμών που κυριαρχούν σε μια κοινωνία, δηλαδή στη συγκεκριμένη περίπτωση ισχύει η σχέση:

$$\text{Πραγματικός Μισθός} = \text{Ονομαστικός Μισθός} / \text{Επίπεδο Τιμών}$$

Συνήθως ο μισθός έχει ως μονάδα αναφοράς το άτομο (ατομικός μισθός). Το άθροισμα όλων των ατομικών μισθών-ημερομισθίων σε μία οικογένεια δημιουργεί το συνολικό οικογενειακό εισόδημα. Όπου το Συνολικό Οικογενειακό Εισόδημα ισούται με το Μισθό συν τους Τόκους Καταθέσεων συν Εισπράξεις Ενοικίων συν άλλα εισοδήματα.

Σε αντιστοιχία με τους μισθούς οι εισοδηματικές πολιτικές, οι οποίες αποσκοπούν στη συγκράτηση του πληθωρισμού, χωρίς να περιορίζουν τους πραγματικούς μισθούς ή τους δείκτες ανεργίας, αναφέρονται ως ονομαστικές. Αντίθετα όταν η εισοδηματική πολιτική στοχεύει σε περιορισμό π.χ. των πραγματικών μισθών, σε βελτίωση της ανταγωνιστικότητας, στην αύξηση των κερδών των επιχειρήσεων και στη μείωση της ανεργίας ονομάζεται ως πραγματική<sup>4</sup>.

Ο όρος **σύνταξη** αναφέρεται στην περιοδική οικονομική αποζημίωση την οποία λαμβάνει κάποιο πρόσωπο συνήθως από κάποιο ασφαλιστικό ταμείο ή ασφαλιστική εταιρεία.

---

<sup>3</sup> <https://www.kepea.gr/aarticle.php?id=200>

<sup>4</sup> Παπαηλίας, 2002, σ.41-42



Οι θεσμοί της κοινωνικής ασφάλισης, και του περιλαμβανόμενου σε αυτήν ασφαλιστικού συστήματος, είναι εξόχως σημαντικοί, καθώς αμέσως ή εμμέσως επηρεάζουν την ευημερία του συνόλου σχεδόν του πληθυσμού της Ελλάδας. Η κοινωνική ασφάλιση παρέχεται από την πολιτεία και προσφέρει υπηρεσίες υγείας, εξασφαλίζει πόρους διαβίωσης στους άνεργους (επιδόματα ανεργίας) και στους αποσυρμένους από την οικονομικά ενεργή δράση (συντάξεις), προστατεύει την οικογένεια (οικογενειακά επιδόματα, επιδόματα τέκνων) και τις ευαίσθητες κοινωνικές ομάδες (φοιτητικό επίδομα, επιδόματα ορεινών και μειονεκτικών περιοχών, επίδομα θέρμανσης). Η κοινωνική ασφάλιση είναι ένας από τους σημαντικότερους, αν όχι ο σημαντικότερος θεσμός κοινωνικής αλληλεγγύης και αναδιανομής του εισοδήματος των σύγχρονων κοινωνιών τόσο μεταξύ των εισοδηματικών ομάδων της ίδιας γενιάς όσο και μεταξύ των διαφορετικών γενεών. Η κοινωνική ασφάλιση είναι δημόσια και υποχρεωτική, χρηματοδοτείται από τις εισφορές των εργοδοτών, τις εισφορές των εργαζομένων και τον κρατικό προϋπολογισμό. Πρωταρχικός σκοπός της κοινωνικής ασφάλισης είναι η εξασφάλιση της κάλυψης βασικών αναγκών σε περίπτωση ασθένειας, μητρότητας, ανεργίας, αναπηρίας, γήρατος και θανάτου. Η λειτουργία της είναι συλλογική με δημόσιο χαρακτήρα και βασίζεται στις αρχές της καθολικότητας και των μη διακρίσεων, της υποχρεωτικότητας, της ανταποδοτικότητας, της κοινωνικής αλληλεγγύης και της αλληλεγγύης μεταξύ των γενεών, ενώ είναι άρρηκτα συνδεδεμένη με τη μισθωτή και εξαρτημένη εργασία.

Η μεταφορά πόρων από τα μέλη των οικονομικά ενεργών γενεών προς τις παλαιότερες και μη ενεργές οικονομικά ώστε οι τελευταίες να διατηρήσουν ένα αξιοπρεπές επίπεδο ζωής, αλλά και εντός των ίδιων γενεών, ώστε να υπάρχει η εξασφάλιση του εισοδήματος σε συγκεκριμένες περιστάσεις και κινδύνους (ασθένεια, αναπηρία, ανεργία, ατύχημα), έκανε πολλές φορές την κοινωνική ασφάλιση να ταυτιστεί με την Κοινωνική Πολιτική των κρατών, αφού αποτέλεσε το βασικότερο μηχανισμό κοινωνικής προστασίας και αναδιανομής εισοδήματος. Το μέγεθος του ποσοστού των Κοινωνικών Δαπανών που λαμβάνει η κοινωνική ασφάλιση, το οποίο ξεπερνά σε πολλές περιπτώσεις το 60%, αλλά και η καθολική κάλυψη του πληθυσμού, που φτάνει και το 99% σε μερικές χώρες, αποδεικνύουν το ρόλο και τη σημασία της Κοινωνικής Ασφάλισης για την Κοινωνική Πολιτική όλων των χωρών στις οποίες έχει εφαρμοστεί.

Από την άλλη πλευρά, οι σφοδρές ανακατατάξεις που βιώνουν τα τελευταία χρόνια οι κοινωνίες της νότιας Ευρώπης και η επέκταση της οικονομικής κρίσης σε κάθε συνιστώσα της καθημερινότητας των πολιτών, έχουν επιφέρει ρήξη στη διαλεκτική σχέση μεταξύ κράτους και κοινωνίας. Η κρίση συρρικνώνει το κοινωνικό κράτος με τον περιορισμό των κοινωνικών δαπανών για δωρεάν υγειονομική περίθαλψη, για οικογενειακά και αναπηρικά επιδόματα, για κοινωνική ασφάλιση και καταπολέμηση της φτώχειας.

Οι πιο σπουδαίες υποχρεώσεις από την πλευρά του μισθωτή είναι η παροχή της εργασίας και από την πλευρά του εκμισθωτή η παροχή μισθού<sup>5</sup>. Ο μισθός μαζί με την εργασία που παρέχει ο εργαζόμενος αποτελεί το βασικό αντικείμενο της εργασιακής σχέσης. Αυτό οφείλεται στο γεγονός ότι ο μισθός αποτελεί την αιτία για την οποία παρέχεται η εργασία, αφού χωρίς την ύπαρξη υποχρέωσης καταβολής μισθού δεν υφίσταται σύμβαση εξαρτημένης εργασίας<sup>6</sup>. Ο μισθός, δηλαδή αποτελεί αναγκαίο όρο για την ύπαρξη της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας, καθώς η αντιπαροχή του μισθού από την πλευρά του εργοδότη αποτελεί μαζί με την παροχή της εργασίας από την πλευρά του μισθωτού, μία από τις δύο βασικές εννοιολογικές συντεταγμένες της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας<sup>7</sup>. Γενικά, ο μισθός αποτελεί μία αόριστη νομική έννοια, η οποία εξειδικεύεται εμπειρικά και αξιολογικά βάσει των εκάστοτε περιστατικών. Συνεπώς, αν ορίστηκε στη σύμβαση ότι ορισμένη παροχή δίνεται ως αντάλλαγμα παρεχόμενης εργασίας, αλλά δε θα έχει τον χαρακτήρα μισθού, η παροχή όμως αυτή δίνεται τακτικώς και αδιαλείπτως για μακρύ χρονικό διάστημα, παροχή αυτή συνιστά μισθό<sup>8</sup>. Από τις διατάξεις των άρθρων 648, 649, 653 ΑΚ και της Ι της 95 Διεθνούς Συμβάσεως «περί προστασίας του ημερομισθίου», που κυρώθηκε με το νόμο 3248/1955, συνάγεται ότι ως μισθός στη σύμβαση εργασίας θεωρείται κάθε παροχή την οποία σύμφωνα με το νόμο ή με βάση τη συμφωνία (ρητή

---

<sup>5</sup> Αλέξανδρος Καρακατσάνης-Σταύρος Γαρδίκας, Ατομικό Εργατικό Δίκαιο, Εκδόσεις Σάκκουλα 1995 σελ. 257, Γκούτος Χαρίλαος, Εργατικό Δίκαιο (Εισαγωγή, Ατομική Σχέση Εργασίας), Εκδόσεις Ε.&Α. Αναστασίου, 1999, σελ. 303

<sup>6</sup> Ζερδελής Ιωάννης, Εργατικό Δίκαιο, σελ. 742, Εκδόσεις Σάκκουλα 2007, Βαθρακοκοίλης, ό.π σελ. 239

<sup>7</sup> Ληξουριώτης, ό.π σελ 255, Μετζητάκος Απόστολος, «Έννοια μισθού- Εισφορές- Φορολογία»

<sup>8</sup> Βαθρακοκοίλης, ό.π σελ. 248, Γκούτος, ό.π σελ. 304

ή σιωπηρή) καταβάλλει ο εργοδότης στον εργαζόμενο ως αντάλλαγμα της παρεχόμενης από αυτόν εργασίας, δηλαδή όχι μόνο η κύρια παροχή (βασικός μισθός), αλλά και κάθε άλλη πρόσθετη παροχή που καταβάλλεται ως αντάλλαγμα της παρεχόμενης εργασίας<sup>9</sup>.

## 1.2 Θεωρίες περί μισθών

Οι αμοιβές των μισθωτών και εργατών αποτελούν τη βάση κάθε οργανωμένης κοινωνίας. Επηρεάζουν ποικιλοτρόπως τη λειτουργία της και αποτελούν ένα από τους βασικότερους ρυθμιστές της. Τεχνικά, αποτελούν την εισοδηματική βάση του μεγαλύτερου μέρους του πληθυσμού, το βασικό κόστος των επιχειρήσεων, τη φορολογική βάση του κράτους, το κύριο μέσο κατανάλωσης και χρήσης προϊόντων, εμπορευμάτων και υπηρεσιών κτλ. Γενικά αποτελεί έναν από τους βασικούς πυλώνες κάθε οικονομικού κυκλώματος.

Αξίζει να αναφερθούμε στις κυριότερες θεωρίες περί μισθού, οι οποίες προσπαθούν να απαντήσουν σε ερωτήματα όπως «Ποιοι και πόσοι είναι εκείνοι οι παράγοντες που επηρεάζουν το ύψος του; Γιατί οι μισθοί διαφέρουν από άτομο σε άτομο;» Αρχικά παρουσιάζονται οι θεωρίες περί μισθού, οι οποίες έχουν ως βάση το άτομο και διαχωρίζονται σε δύο εναλλακτικές κατηγορίες:

(α) Θεωρίες που προσδιορίζουν το ύψος της αμοιβής με βάση τα προσωπικά (έμφυτα ή επίκτητα) χαρακτηριστικά και τις επιλογές του ατόμου.

(β) Θεωρίες που δέχονται και άλλους παράγοντες (ιστορικούς, κοινωνικούς) ως προσδιοριστικούς του ύψους των αμοιβών.

Ως κυρίαρχη ή η πλέον αντιπροσωπευτική τάση της πρώτης κατηγορίας θεωρείται η νεοκλασική θεωρία. Με διαμετρικά αντίθετες υποθέσεις και ερμηνείες στην δεύτερη κατηγορία εντάσσονται οι θεωρίες της κατατμημένης αγοράς εργασίας<sup>10</sup>.

---

<sup>9</sup> Βαθρακοκοίλης ό.π σελ. 114, Πάντζος Ευάγγελος, «Έννοια μισθού- Καταβαλλόμενες αποδοχές», Ε7 2004,2329

<sup>10</sup> Λαζαρίδης, 1998, σ. 31-33

### *Νεοκλασική Θεωρία για την αγορά εργασίας*

Βασικό χαρακτηριστικό της νεοκλασικής θεωρίας είναι η παντοδυναμία που αποδίδεται στο άτομο, στις ατομικές επιλογές και αποφάσεις, οι οποίες αποφάσεις και επιλογές βασίζονται στη σχέση σύγκρισης κόστους με το όφελος ενώ αγνοεί εξωτερικούς παράγοντες και κοινωνικοοικονομικά χαρακτηριστικά της αγοράς. Υποτίθεται ότι ο μισθός αποτελεί την τιμή ισορροπίας της προσφοράς και ζήτησης εργασίας. Δηλαδή η εργασία θεωρείται ως αγαθό, όπου την τιμή πώλησης (μισθός) διαπραγματεύεται ο εργαζόμενος (μισθωτός/ημερομίσθιος) με τον εργοδότη και αντιπροσωπεύει την πλευρά της ζήτησης. Επιπλέον η προσφορά εργασίας έρχεται σε συνάρτηση με το χρόνο και σε σχέση με το συνολικό της μέγεθος ως π.χ. ποσοστό συμμετοχής στο εργατικό δυναμικό. Με βάση τη θεωρία αυτή, η προσφορά εργασίας ερμηνεύεται αφ' ενός ως διαδικασία επιλογής μεταξύ ελεύθερου χρόνου και εργασίας με άξονα αναφοράς το ύψος του μισθού και αφ' ετέρου ως επένδυση σε ανθρώπινο κεφάλαιο και μάλιστα σε άτομα που βρίσκονται στην ηλικία προσφοράς εργασίας.

Ο μισθός, σε συνάρτηση με τα παραπάνω, ερμηνεύεται και αναλύεται από τη λειτουργική σχέση ανάμεσα στην προσφορά και ζήτηση εργασίας και προσδιορίζεται:

- α) από την ποσότητα των διαθέσιμων υπηρεσιών, που έχει το άτομο,
- β) από την τιμή που επιτυγχάνεται μετά την πώληση των υπηρεσιών αυτών.

Σύμφωνα με την νεοκλασική θεωρία το ύψος του μισθού διαμορφώνεται από τα χαρακτηριστικά του εργαζομένου και πιο συγκεκριμένα από τις ικανότητές του, τις ατομικές επιλογές (διαθέσιμο εισόδημα, συνθήκες εργασίας, τόπος διαμονής κ.λ.π.), το επίπεδο εκπαίδευσης και την ηλικία ή καλύτερα τον κύκλο ζωής τους.

### *Θεωρία του ανθρώπινου κεφαλαίου*

Η θεωρία του ανθρώπινου κεφαλαίου αποδέχεται ότι η παραγωγικότητα, και κατ' επέκταση οι μισθοί, επηρεάζεται καθοριστικά από τον παράγοντα της εκπαίδευσης, η οποία αποτιμάται ως ένα είδος επένδυσης μέσω της οποίας αυξάνονται οι δεξιότητες και οι ικανότητες του εργατικού δυναμικού. Βελτιώσεις στην παραγωγικότητα επέρχονται φυσικά και με την εισαγωγή στην επιχείρηση νέων τεχνολογιών. Το εργατικό δυναμικό πρέπει λοιπόν να έχει τις ικανότητες εκείνες, που θα του επιτρέψουν να προσαρμοστεί στις νέες μεθόδους παραγωγής. Δηλαδή το «ανθρώπινο κεφάλαιο» σχετίζεται με τις ικανότητες και τις δεξιότητες του ατόμου ή

του εργατικού δυναμικού και με την δυνατότητα προσαρμογής σε νέες τεχνικές παραγωγής.

Δύο είναι οι θεμελιώδεις αρχές της θεωρίας του ανθρώπινου κεφαλαίου:

α) Η ζήτηση εργασίας προσδιορίζεται με βάση τη θεωρία της οριακής παραγωγικότητας - βασισμένη στη συμπεριφορά μεγιστοποίησης των κερδών των εργοδοτών.

β) Η θεωρία της προσφοράς εργασίας βασίζεται στη μεγιστοποίηση της χρησιμότητας των εργαζομένων.

Επένδυση σε ανθρώπινο κεφάλαιο εννοείται όταν δαπανηθούν σωστά πόροι, με στόχο τη μελλοντική αύξηση του μισθού. Το κόστος επένδυσης είναι σύνθετο και ορίζεται από τις (άμεσες) δαπάνες εκπαίδευσης και από (έμμεσες) εκτιμήσεις για το εισόδημα που «χάνεται» στο χρονικό διάστημα, που διαρκεί η εκπαίδευση. Η χρηματοδότηση της επένδυσης καλύπτεται από το κράτος, το άτομο ή τις επιχειρήσεις. Ορισμένες γενικές ικανότητες-δεξιότητες μπορούν να αποκτηθούν με την εκμάθηση ή την παρακολούθηση τυπικών και άτυπων προγραμμάτων εκπαίδευσης-κατάρτισης στο δημόσιο, ή και στον ιδιωτικό τομέα. Αντίθετα ειδικές ικανότητες-δεξιότητες αποκτώνται είτε μέσα στην επιχείρηση είτε μέσω του συστήματος συνεχιζόμενης ή εναλλακτικής επιμόρφωσης και κατάρτισης. Αν από την πλευρά των εργαζομένων η επένδυση γίνεται σε όρους χαμένου εισοδήματος, από την πλευρά των εργοδοτών εξακριβώνεται πόση αύξηση της παραγωγής μπορεί να προκόψει από ένα άτομο με επιπλέον εκπαίδευση ή εξειδίκευση. Ο ανταγωνισμός στην αγορά εργασίας σε συνδυασμό με την επιθυμία των εργοδοτών να μεγιστοποιήσουν το κέρδος τους λειτουργεί ως κινητήρια δύναμη στην πρόσληψη ατόμων με αμοιβή, η οποία θα έχει ως όριο την αμοιβή του ανειδίκευτου εργάτη, αλλά θα επαυξάνεται ανάλογα με την εκπαίδευση που κατέχει το άτομο.

Τα άτομα που αποφασίζουν την συμμετοχή τους στο εργατικό δυναμικό ή την ενδοεπιχειρησιακή εκπαίδευση, εμφανίζουν αρχικά υψηλότερα εισοδήματα από άτομα που έχουν ακολουθήσει κάποια ανώτερη ή ανώτατη βαθμίδα εκπαίδευσης και έχουν καθυστερήσει την είσοδο τους στην αγορά εργασίας. Αργότερα όμως και εφ' όσον οι μισθοί διαμορφώνονται με βάση το ανθρώπινο κεφάλαιο η κατάσταση μπορεί να αντιστραφεί.

Τέλος δεν θα πρέπει να ξεχνάμε ότι πολλές φορές οι επιχειρηματίες προσπαθούν με αυξήσεις στους μισθούς (πριμ) πάνω από ότι είναι νόμιμο, να δελεάσουν και να παροτρύνουν τους εργαζόμενους, έτσι ώστε να αριστοποιήσουν την αποδοτικότητα τους. Έτσι οι υψηλοί μισθοί εκπληρώνουν την λειτουργία ερεθίσματος της άριστης απόδοσης και ουσιαστικά έχουν στόχο να προσελκύσουν αξιόλογο εργατικό δυναμικό, με καλούς κανόνες εργασιακής ηθικής, υποταγή στα συμφέροντα της επιχείρησης και καλή ή άριστη αποδοτικότητα<sup>11</sup>.

Η μέθοδος αυτή είναι τα λεγόμενα μη οικονομικά κίνητρα. Τα οποία μπορεί να αποδίδουν μακροπρόθεσμα και να είναι αποτελεσματικότερα, αφού, ταυτόχρονα, πετυχαίνουν να τους δώσουν εργασιακή ικανοποίηση, αλλά και να τους αναπτύξουν τη δέσμευση με την επιχείρηση. Από καιρό τώρα ερευνητές/στελέχη της παγκόσμιας εταιρείας συμβούλων McKinsey<sup>12</sup> διαπίστωσαν ότι οι εταιρείες παγκοσμίως «κόβουν» τα προγράμματά τους για έξτρα οικονομικά κίνητρα, ωστόσο ελάχιστες είναι εκείνες που χρησιμοποιούν άλλους τρόπους για να εμπνεύσουν τα θιγόμενα ταλαντούχα στελέχη τους. Αναφέρουν μάλιστα πολυάριθμες μελέτες που πείθουν ότι ορισμένα από αυτά τα μη οικονομικά κίνητρα είναι περισσότερο αποτελεσματικά από το «χρήμα σε μετρητά», ανεξάρτητα από τον κλάδο, τις αρμοδιότητες και το περιεχόμενο των καθηκόντων του στελέχους. Επισημαίνουν δε, ότι πολλές από τις οικονομικές ανταμοιβές μπορεί μεν να προκαλούν μια βραχυπρόθεσμη «ώθηση» ενέργειας, από την άλλη, όμως, έχουν και αθέλητες αρνητικές συνέπειες.

Προτείνουν τρία διαφορετικά μη οικονομικά κίνητρα στα οποία και κατέληξαν ύστερα από παγκόσμια έρευνα σε εργαζομένους και στελέχη, εκ των οποίων άνω του ενός τετάρτου του δείγματος ήσαν διευθύνοντες σύμβουλοι και ανώτερα διευθυντικά στελέχη. Το πρώτο είναι να επαινείται το στέλεχος από τον άμεσο προϊστάμενό του. Το δεύτερο είναι ο ηγέτης της επιχείρησης να του εστιάζει την προσοχή του για παράδειγμα να κάνει μαζί του μια συζήτηση πρόσωπο με πρόσωπο. Και το τρίτο είναι να του αναθέτει την ηγεσία ενός έργου είτε να τον θέτει επικεφαλής σε ομάδες με συγκεκριμένη αποστολή. Τα τρία αυτά μη οικονομικά κίνητρα χαρακτηρίστηκαν ισοδύναμα είτε ακόμη και περισσότερο αποτελεσματικά από τα πρώτα τρία οικονομικά κίνητρα που είναι τα μόνους σε μετρητά, η αύξηση του βασικού μισθού και οι μετοχικές συμμετοχές. Τα τρία αυτά μη οικονομικά

---

<sup>11</sup> Λαζαρίδης, 1998, σ. 41-48

<sup>12</sup> [www.mckinseyquarterly.com](http://www.mckinseyquarterly.com)

κίνητρα παίζουν σημαντικό ρόλο στο να κάνουν τους εργαζομένους να νιώσουν ότι οι εταιρείες τους αποδίδουν αξία, ότι τις απασχολεί σοβαρά η ευημερία τους και ότι αγωνίζονται για να τους προσφέρουν ευκαιρίες εξέλιξης στη σταδιοδρομία τους». Είναι, δηλαδή, ακριβώς αυτά τα θέματα που υποδεικνύουν οι περισσότερες μελέτες για το τι δίνει κίνητρα και με τι δεσμεύεται ο εργαζόμενος με την εταιρεία του<sup>13</sup>.

### ***Θεωρία των εξισωτικών διαφορών***

Η θεωρία των εξισωτικών διαφορών, αναφέρεται στις διαφορές, που εντοπίζονται στους μισθούς με βάση τις οποίες μπορεί να εξισωθούν τα συνολικά χρηματικά και μη χρηματικά πλεονεκτήματα και μειονεκτήματα ανάμεσα στα επαγγέλματα ή τους εργαζόμενους. Άνετες συνθήκες απασχόλησης προσελκύουν εργαζόμενους, οι οποίοι ίσως αποδέχονται και χαμηλότερους μισθούς, ενώ όταν οι συνθήκες δεν είναι ευνοϊκές, τότε η προσέλκυση εργαζομένων μπορεί να επιτευχθεί με κάποιο πριμ ή κάποιου είδους αποζημίωση.

Στην πράξη κάτι τέτοιο φαίνεται να επαληθεύεται σε επαγγέλματα (βαρέα) χειρωνακτικά, με υψηλό κίνδυνο ατυχήματος, με επιπτώσεις στην υγεία, με πιθανότητες να προκαλέσουν μόλυνση κ.λ.π. Επίσης έχουν παρατηρηθεί διαφορές στους μισθούς λόγω διαφορετικών συνθηκών κλίματος, εγκληματικότητας, μόλυνσης της ατμόσφαιρας και συγκέντρωσης του πληθυσμού. Διαφορές στους μισθούς έχουν όμως εντοπισθεί και σε θέσεις με βάρδιες π.χ. υψηλότερες αμοιβές έχει η βραδινή βάρδια, σε θέσεις με ανελαστικό και ακατάστατο ωράριο καθώς και σε επαγγέλματα, τα οποία εμφανίζουν μεγάλη ανεργία. Γενικά οι διαφοροποιήσεις στους μισθούς, που διαπιστώνονται, είναι σε επίπεδο επιχείρησης, βιομηχανίας ή ευρύτερης γεωγραφικής μονάδας. Ένα άλλο σημαντικό σημείο διαφοροποίησης είναι η ζήτηση που παρουσιάζεται σε ορισμένα επαγγέλματα για άτομα με ειδικές δεξιότητες, οι οποίες προέρχονται είτε μέσω της τυπικής είτε μέσω της ενδοεπιχειρησιακής εκπαίδευσης.

Σε γενικές γραμμές υποτίθεται ότι ο εργάτης με τις υπηρεσίες που έχει στη διάθεση του και μπορεί να προσφέρει, εξαγοράζει χαρακτηριστικά της θέσης εργασίας, που τελικά καταλαμβάνει. Τα χαρακτηριστικά αυτά είναι δεδομένα αλλά διαφοροποιούνται από απασχόληση σε απασχόληση. Ως εκ τούτου ο εργαζόμενος

---

<sup>13</sup> <http://www.kathimerini.gr/463523/article/oikonomia/epixeirhseis/mponoys-kai-alla-mh-oikonomika-kinhtra>



επιλέγει τον τύπο της απασχόλησης καθώς επίσης και τον εργοδότη, σύμφωνα με τις προτιμήσεις του. Ταυτόχρονα όμως και οι εργοδότες αγοράζουν υπηρεσίες και χαρακτηριστικά, που παρέχονται από τους εργαζόμενους, ενώ προσφέρουν στην αγορά χαρακτηριστικά των θέσεων απασχόλησης. Κάτω από τις προϋποθέσεις αυτές ο μισθός που τελικά πληρώνεται στον εργαζόμενο αποτελεί συνισταμένη των δύο αυτών διαφορετικών δοσοληψιών: μία που αφορά στις υπηρεσίες εργασίας και στα χαρακτηριστικά του εργαζομένου και μία άλλη η οποία αφορά στα χαρακτηριστικά της απασχόλησης. Η τιμή που πληρώνει ο εργαζόμενος όταν επιλέγει χαρακτηριστικά της τα οποία έχουν υψηλή ζήτηση αφαιρείται από τον μισθό του. Η τιμή που πληρώνει ο εργοδότης για να προσλάβει άτομα σε επικίνδυνες κ.λ.π. εργασίες, μπορεί να έχει τη μορφή κάποιου πριμ, που γνωρίζει φυσικά ο εργαζόμενος, ο οποίος καταλαμβάνει τη θέση. Η θεωρία των εξισωτικών διαφορών, στην σύγχρονη του εκδοχή έχει μεγάλη απήχηση στις θεωρίες περί διακρίσεων στην αγορά εργασίας, οι οποίες εξετάζουν πώς εργαζόμενοι με ίδια παραγωγικότητα, δεν απολαμβάνουν ίδιες αμοιβές. Και έτσι παρατηρείται το φαινόμενο ότι σε μία ανταγωνιστική αγορά, το ίδιο αγαθό (εργασία) δεν εμφανίζεται πάντα στην ίδια τιμή.

### ***Θεωρίες της κατατμημένης αγοράς εργασίας***

Οι παραδοσιακές νεοκλασικές θεωρίες της αγοράς εργασίας υποθέτουν ότι μέσα από ένα σύνολο θέσεων απασχόλησης, ο αυτόματος μηχανισμός προσφοράς και ζήτησης διαμορφώνει μια ενιαία αμοιβή. Στον αντίποδα των θεωρήσεων αυτών βρίσκονται οι θεωρίες της κατατμημένης αγοράς εργασίας, που έχουν ως βασικό σημείο αναφοράς την ανομοιογένεια (κατάτμηση) της αγοράς εργασίας. Στις θεωρίες της κατατμημένης αγοράς εργασίας ως βασική μονάδα ανάλυσης δεν θεωρείται το άτομο και η ελεύθερη επιλογή του, αντίθετα από τη νεοκλασική θεωρία, αλλά ευρύτερες πληθυσμιακές ομάδες ή κοινωνικές τάξεις, οι οποίες εξ' ορισμού αντιμετωπίζουν διαφορετικές καταστάσεις, οι οποίες συστηματικά περιορίζουν το πεδίο των ελεύθερων επιλογών.

Η νεοκλασική θεωρία βασίζεται στην υπόθεση της μεγιστοποίησης της ωφελιμότητας των ατόμων και των κερδών της επιχείρησης. Αντίθετα οι θεωρίες της κατατμημένης αγοράς εργασίας τονίζουν την ανάπτυξη και την επίδραση θεσμικών



περιορισμών και προσδιοριστικών παραγόντων στη διαμόρφωση του ύψους των αμοιβών απασχόλησης.

Η κεντρική υπόθεση εργασίας των εναλλακτικών αυτών προσεγγίσεων είναι ότι η κατάτμηση που πραγματικά υφίσταται, δεν προέρχεται από διαφοροποίηση των ατομικών χαρακτηριστικών ή δεξιοτήτων, αλλά από διαφοροποίηση της δομής της ίδιας της αγοράς εργασίας, η οποία πιστεύεται ότι αποτελείται από έναν πρωτεύοντα τομέα με υψηλές αμοιβές και εσωτερικές αγορές εργασίας και έναν δευτερεύοντα με χαμηλές αμοιβές και επιχειρήσεις, που μισθώνουν από εξωτερικές αγορές εργασίας. Δηλαδή, η κατάτμηση πραγματοποιείται με την διάσπαση της αγοράς σε υποσύνολα, τα οποία διαχωρίζονται από τα διαφορετικά χαρακτηριστικά, τους κανόνες συμπεριφοράς και τις συνθήκες εργασίας. Ως εκ τούτου κάθε υποαγορά λειτουργεί για μη όμοιες κατηγορίες εργατικού δυναμικού.

Σε γενικές γραμμές οι εναλλακτικές θεωρίες υποστηρίζουν ότι:

α) Η εσωτερική αγορά εργασίας δεν λειτουργεί με βάση την μεγιστοποίηση των κερδών. Θεσμικοί παράγοντες μάλλον ρυθμίζουν τη λειτουργία της.

β) Τα εργατικά συνδικάτα επιδρούν στον πρωτεύοντα τομέα αλλά αντί για αύξηση των αμοιβών και περιορισμό της ανεργίας, επιτυγχάνουν μία καλύτερευση της κατάστασης, που ήδη είναι διαμορφωμένη, με αποτέλεσμα την αύξηση της παραγωγικότητας.

γ) Ο μηχανισμός των αμοιβών μεταξύ τομέων διαφέρει, με αποτέλεσμα άτομα με συγκρίσιμα χαρακτηριστικά-προσόντα να αμείβονται (να παράγουν) διαφορετικά και να δημιουργείται υποαπασχόληση.

δ) Η ενδοεπιχειρησιακή εκπαίδευση της δευτερεύουσας αγοράς δεν είναι «καλή» και ισοδυναμεί με γενική κατάρτιση, η οποία δημιουργεί τις προϋποθέσεις της αβεβαιότητας στην επαγγελματική εξέλιξη.

Οι θεωρίες της κατατμημένης αγοράς εργασίας δεν αποτελούν τμήματα μιας καλά διαρθρωμένης θεώρησης. Ουσιαστικά έχουν ξεκινήσει ως κριτική στην νεοκλασική προσέγγιση. Κατά τα τελευταία χρόνια, έχουν έρθει ξανά στην επικαιρότητα και προσπαθούν να αποτελέσουν την αυτόνομη διαφορετική ερμηνεία των εισοδηματικών διαφοροποιήσεων με αφετηρία την κριτική, που έχει ασκηθεί.

Οι κυριότερες τάσεις της κατατμημένης αγοράς εργασίας είναι οι εξής:

α) Η θεωρία των εργασιακού ανταγωνισμού: Η θεωρητική αυτή προσέγγιση ασκεί έντονη κριτική στη θεωρία του ανταγωνισμού των μισθών. Βασίζεται στις παραδοχές ότι α) ο αριθμός και το είδος των θέσεων εργασίας επηρεάζονται από την τεχνολογία, β) οι ικανότητες των ατόμων και οι προσφερόμενες αμοιβές δεν προσδιορίζουν την κάλυψη των θέσεων εργασίας, γ) η σειρά αναμονής για εργασία, σε δεδομένες αμοιβές, αποτελεί την προσφορά εργασίας και δ) οι διακυμάνσεις που προκαλούνται από την άσκηση μακρο-πολιτικής, έχουν τη τάση να προκαλούν μεταβολές στη ζήτηση εργασίας και κατ' επέκταση στη σειρά αναμονής.

Κάτω από τις προϋποθέσεις αυτές οι μισθοί εξαρτώνται από θεσμικούς και κοινωνικούς παράγοντες όπως είναι τα χαρακτηριστικά της εργασίας, ενώ οι εργαζόμενοι κατανέμονται κατά μήκος των ευκαιριών απασχόλησης. Υποτίθεται ότι οι υψηλά προτιμώμενοι εργάτες παίρνουν τις καλύτερες θέσεις, ενώ οι δεξιότητες δεν υφίστανται ή δεν λαμβάνονται αρχικά υπόψη, αλλά μπορούν να αποκτηθούν με ενδοεπιχειρησιακή κατάρτιση.

β) Οι θεωρίες της δυαδικής αγοράς εργασίας: Με βάση τη θεώρηση αυτή η αγορά διασπάται σε μία πρωτεύουσα και μία δευτερεύουσα αγορά. Η πρωτεύουσα αγορά περιέχει τις θέσεις εργασίας των μεγάλων ή των επικερδών επιχειρήσεων<sup>14</sup>. Οι θέσεις αυτές είναι συνήθως μόνιμες, με καλές εργασιακές συνθήκες, παρέχουν ευνοϊκές προοπτικές προαγωγής και εξέλιξης και είναι υψηλά αμειβόμενες. Όταν το άτομο εργάζεται για πρώτη φορά σε μία επιχείρηση του τομέα αυτού που συνήθως υπάρχουν στον ιδιωτικό τομέα, ξεκινά από θέσεις που βρίσκονται χαμηλά στην ιεραρχία, διότι οι άλλες είναι ήδη καλυμμένες από προαγωγές των ατόμων που έχουν ξεκινήσει πιο πριν. Οι μισθοί υποτίθεται ότι καθορίζονται από την θέση εργασίας και όχι την παραγωγικότητα.

---

<sup>14</sup>[http://repository.library.teimes.gr/xmlui/bitstream/handle/123456789/1799/dikseo\\_0779.pdf?sequence=1](http://repository.library.teimes.gr/xmlui/bitstream/handle/123456789/1799/dikseo_0779.pdf?sequence=1)

## 2. Η ΕΞΕΛΙΞΗ ΤΟΥ ΚΑΤΩΤΑΤΟΥ ΜΙΣΘΟΥ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ

Με τον όρο ελάχιστο μισθό εννοούμε τον κατώτατο μισθό που υποχρεούται να καταβάλλει ο εργοδότης στον εργαζόμενο βάση νόμου. Ο ελάχιστος μισθός ορίζεται σε ωριαία, εβδομαδιαία ή μηνιαία βάση ανάλογα με την εθνική νομοθεσία κάθε χώρας (Eurostat<sup>15</sup>). Υπάρχουν χώρες που ο καθορισμός γίνεται σύμφωνα με την εθνική διακλαδική συμφωνία (εθνική συλλογική σύμβαση) ή με απευθείας νόμο του κράτους. Στις περισσότερες ευρωπαϊκές χώρες και όχι μόνο, ο ελάχιστος μισθός καλύπτει όλους τους εργαζόμενους ενώ σε άλλες υπάρχουν εξαιρέσεις ανάλογα με την ηλικία ή το κλάδο στον οποίο εργάζονται. Αρχικά η θέσπιση του κατώτατου μισθού έγινε για την υπεράσπιση των δικαιωμάτων των αδύναμων εργαζομένων που δεν κέρδιζαν όσα τους αναλογούσαν ώστε να μπορούν να ζήσουν, αργότερα στόχος του κατώτατου μισθού ήταν η αναδιανομή του εισοδήματος.

Ο κατώτατος μισθός καλύπτει συνήθως το μεγαλύτερο μέρος του εργατικού δυναμικού κάθε χώρας με κάποιες εξαιρέσεις, σε ορισμένες χώρες, για τους μαθητευόμενους, τους νέους και για τα άτομα με ειδικές ανάγκες. Το βασικότερο κριτήριο για την αναπροσαρμογή του κατώτατου μισθού είναι η μεταβολή του γενικού επιπέδου τιμών. Ενώ υπάρχουν και χώρες οι οποίες δεν έχουν κάποιο καθεστώς εθνικού κατώτατου μισθού.

Όλες οι χώρες της ΕΕ έχουν κάποια μορφή κατώτατων μισθολογικών ορίων, που είτε ρυθμίζονται από το κράτος (νόμιμος κατώτατος μισθός) είτε συμφωνούνται συλλογικά από τους κοινωνικούς εταίρους<sup>16</sup>. Η επίδραση του κατώτατου μισθού στην απασχόληση είναι αμφίσημη. Αν καθοριστεί σε πολύ υψηλά επίπεδα, ο κατώτατος μισθός μπορεί να επηρεάσει αρνητικά την απασχόληση των χαμηλόμισθων και των νέων, λιγότερο έμπειρων εργαζομένων, όπου το κόστος μπορεί να υπερβεί τα επίπεδα παραγωγικότητας.

Ωστόσο, ο κατώτατος μισθός μπορεί να αυξήσει τα κίνητρα για εργασία και μπορεί να συμβάλει στην αντιμετώπιση της φτώχειας των εργαζομένων, ακόμη και αν οι στόχοι αυτοί μπορούν επίσης να επιτευχθούν με κατάλληλα σχεδιασμένες

<sup>15</sup> [https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Minimum\\_wage\\_statistics/el](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Minimum_wage_statistics/el)

<sup>16</sup> Στο Βέλγιο ο κατώτατος μισθός καθορίζεται μέσω εθνικής συμφωνίας μεταξύ των κοινωνικών εταίρων. Ωστόσο, όσον αφορά την κάλυψη και την καθολικότητα, ισοδυναμεί με τον νόμιμο κατώτατο μισθό, που έχει νομικά δεσμευτικό χαρακτήρα σε όλους τους κλάδους.

παροχές προς τους εργαζομένους. Σε περιόδους σοβαρής οικονομικής ύφεσης, ο κατάλληλος κατώτατος μισθός μπορεί να συμβάλει στη διατήρηση της συνολικής ζήτησης και να στηρίξει τις τιμές, μειώνοντας τον κίνδυνο εκδήλωσης αποπληθωρισμού. Επίσης, έχει αντίκτυπο στη μισθολογική ανισότητα, ιδίως στο κατώτατο άκρο της μισθολογικής κλίμακας, διατηρώντας ένα επαρκές βιοτικό επίπεδο για τους πλέον ευάλωτους εργαζομένους<sup>17</sup>. Ως κατώτατο μισθολογικό όριο, ο κατώτατος μισθός πρέπει να είναι επαρκής και έγκαιρα προσαρμοσμένος στο γενικό οικονομικό πλαίσιο. Ελάχιστες αυξήσεις του κατώτατου μισθού μπορεί επίσης να αποτελέσουν ένδειξη ότι σημαντικά τμήματα της μισθολογικής κλίμακας υπερβαίνουν τον κατώτατο μισθό.

### 2.1 Ιστορική αναδρομή στην εξέλιξη του κατώτατου μισθού

Ο κατώτατος μισθός είναι πολύ παλιά έννοια. Κατά τον 17ο αιώνα μια ομάδα των εμποροκρατών στράφηκε υπέρ της άποψης των χαμηλών μισθών στηριζόμενη στο μικρό κόστος παραγωγής και στη χαμηλή τιμή προσφοράς των αγαθών που συνεπάγεται ο χαμηλός μισθός, και στο γεγονός ότι ένα χαμηλό επίπεδο μισθού μειώνει την διάθεση των εργαζομένων για μη εργασία και αυξάνει την προσπάθεια εργασίας τους γιατί όταν ο μισθός ανέρχεται υπεράνω ενός επιπέδου διαβίωσης τότε το αποτέλεσμα είναι να μην εργαστούν. Έτσι επικράτησε η άποψη ότι πρέπει να καθιερωθεί ένα ύψος μισθού που μόλις να καλύπτει τις βασικές ανάγκες διαβίωσης. Ενώ σε γενικές γραμμές θεωρούσαν την εργατική τάξη ως μέσω για την αύξηση του πλούτου του κράτος επιμένοντας όμως ότι η αμοιβή της θα πρέπει να βρίσκεται σε χαμηλό ύψος.

Υπήρχε όμως και μια δεύτερη ομάδα εμποροκρατών οι οποίοι αντιτάχτηκαν στους «χαμηλούς μισθούς» υποστηρίζοντας την ανάγκη ανόδου του βιοτικού επιπέδου της εργατικής τάξης. Η ιδέα αυτή δηλαδή αναφέρονταν σε ένα υψηλότερο επίπεδο μισθού το οποίο δεν θα λάμβανε υπόψη μόνο τις βασικές ανάγκες των εργαζομένων αλλά θα εξαρτιόνταν και από άλλα κριτήρια. Πολλοί συγγραφείς υποστήριξαν την άποψη αυτή οι οποίοι προβάλλοντας κάποια επιχειρήματα ανέδειξαν τις θετικές επιδράσεις για τον εργαζόμενο αλλά και την οικονομία<sup>18</sup>. Αρχικά αναφέρουν ότι μια αύξηση στο ύψος του μισθού που δεν θα καλύπτει πια

<sup>17</sup> Βλ., π.χ., ΟΟΣΑ, Προοπτικές Απασχόλησης, 2015.

<sup>18</sup> Καραγιάννης, 1998

μόνο τις βασικές ανάγκες θα οδηγήσει σε αύξηση της ζήτησης, της απασχόλησης και της παραγωγής. Επιπλέον σε αντίθεση με την πρώτη ομάδα των εμποροκρατών θεωρούν ότι οι εργαζόμενοι θα αυξήσουν την παραγωγικότητα τους αφού θα ζουν πια κάτω από καλύτερες συνθήκες διαβίωσης. Τέλος με υψηλότερους μισθούς οι εργαζόμενοι ικανοποιούν περισσότερες υλικές ανάγκες άρα έχουν κίνητρο για αύξηση της καταβολής εργασίας γεγονός το οποίο υποστηρίχτηκε από μερικούς συγγραφείς όπως ο D.North<sup>19</sup> και ο D.Hume<sup>20</sup>.

Για ένα κατώτατο όριο μισθού μίλησε και ο Adam Smith, το οποίο καθορίζεται από την σύμβαση που γίνεται συνήθως μεταξύ του εργάτη και του εργοδότη ο οποίος πλεονεκτεί στην διαπραγμάτευση. Ακόμα και ο φτωχότερος εργάτης θα πρέπει να παίρνει ένα μισθό με το οποίο θα μπορεί να συντηρήσει το εαυτό του και την οικογένειά του. Η ανάγκη επιβίωσης του εργάτη θέτει σύμφωνα με τον Smith ένα κατώτατο όριο κάτω από το οποίο δεν μπορεί να πέσει ο μισθός. Αλλά και ο Ricardo επισήμανε ότι το επίπεδο του μισθού θα πρέπει να ισούται με το κόστος συντήρησης του εργάτη και της οικογενείας του<sup>21</sup> (Rima, 1999).

Το Βρετανικό Κοινοβούλιο υιοθέτησε ένα σύστημα ελαχίστου μισθού και προώθησε νομοθεσία ώστε να εξαλείψει το «φαινόμενο του ιδρώτα» δηλαδή σκληρής δουλειάς χωρίς δίκαιη αμοιβή. Η οικονομία της Βρετανίας εκείνη την περίοδο είχε δύο κυρίως χαρακτηριστικά: Το πρώτο ήταν η σχετικά ακριβή εργασία, που ήταν το αποτέλεσμα της ανάπτυξης του εμπορίου της χώρας με την αμερικανική ήπειρο και την Ασία. Η παραγωγή προϊόντων προς εξαγωγή απαιτούσε εργατικά χέρια, γεγονός που οδηγούσε σε αύξηση της τιμής της εργασίας. Ο Μαρξ στο «Κεφάλαιο» όταν ανέλυε την έννοια της εκμετάλλευσης υποστήριξε ότι ο μισθός του εργάτη ισοδυναμεί με το καλάθι των προϊόντων που διασφαλίζει την αναπαραγωγή του. Αυτό πράγματι τον 18ο αιώνα ίσχυε για τις περισσότερες χώρες της Ευρώπης, όπου οι αμοιβές των εργαζομένων δεν υπερέβαιναν το επίπεδο που απλώς διασφάλιζε την αναπαραγωγή τους. Όμως στη Βρετανία οι μισθοί ήταν υψηλότεροι<sup>22</sup>. Το δεύτερο σημαντικό χαρακτηριστικό της βρετανικής οικονομίας ήταν η φτηνή ενέργεια. Ο άνθρακας ήταν άφθονος και αρκετά φτηνότερος απ' ό,τι στις άλλες ευρωπαϊκές

---

<sup>19</sup> North, Douglass C. 1990. *Institutions, Institutional Change, and Economic Performance*. Cambridge: Cambridge University Press

<sup>20</sup> Hume, David. 1752a. [1985]. "Of Commerce," Essay I, Part II, in Eugene Miller, ed., *Essays: Moral, Political, and Literary*. Indianapolis: Liberty Fund

<sup>21</sup> Rima, I., (1999), *Ιστορία της οικονομικής ανάλυσης*, Εκδόσεις Gutenberg, Αθήνα

<sup>22</sup> <https://www.energia.gr/article/28443/giati-egine-sthn-agglia-h-viomhhanikh-epanastash>

χώρες. Τα χαρακτηριστικά αυτά οδήγησαν στην Βιομηχανική Επανάσταση. Αρχικά μόνο τέσσερις βιομηχανίες καλύπτονταν από αυτό το νόμο<sup>23</sup>, μέχρι όμως το 1926 περισσότερο από ένα εκατομμύριο εργαζόμενοι δούλευαν κάτω από το νόμο του ελαχίστου μισθού. Οι πρώτοι νόμοι για ελάχιστο μισθό εισήχθησαν στις Ηνωμένες Πολιτείες Αμερικής το 1912-1913 με σκοπό να προστατεύσουν την γυναικεία και παιδική εργασία. Στα τέλη του 1923 δεκαεπτά κράτη είχαν υιοθετήσει νόμους για την καθιέρωση κατώτατου μισθού. Στο ίδιο πλαίσιο κινήθηκε και ο Καναδάς όπου μέχρι το 1920 επτά από τις εννέα επαρχίες είχαν θεσπίσει σχετικούς νόμους με κύριο μέλημα τους και αυτοί, την προστασία των εργαζόμενων γυναικών. Στην Λατινική Αμερική επίσης είχαμε έντονο ενδιαφέρον και μάλιστα στο σύνταγμα του Μεξικού το 1917 υπάρχει νόμος για καθιέρωση ελάχιστου μισθού. Ακολούθησε η Κούβα, η Κόστα Ρίκα το 1934 και η Βραζιλία το 1938<sup>24</sup>.

Μετά το τέλος του Α΄ Παγκοσμίου Πολέμου έχουμε οργανωμένες ενέργειες από επίσημους φορείς και όργανα για την καθιέρωση του ελαχίστου μισθού. Το 1928 η Διεθνής Οργάνωση Εργασίας (ILO) επικυρώνει σύμβαση (Convention No. 26), με την οποία κάθε μέλος της θα έπρεπε να δημιουργήσει ένα μηχανισμό σύμφωνα με τον οποίο θα καθορίζονταν τα ελάχιστα όρια μισθών για τους εργαζομένους που απασχολούνται σε ορισμένους τομείς όπου δεν υπήρχαν καθορισμένες ρυθμίσεις για τις αμοιβές. Κάθε μέλος λοιπόν της ILO ήταν ελεύθερο ύστερα από διαβουλεύσεις με τους φορείς εργαζόμενων και των εργοδοτών να δημιουργήσει μηχανισμό ρύθμισης κατώτατου μισθού και να τον εφαρμόσει. Λίγα χρόνια μετά το 1928 και την πρώτη σύμβαση σχετικά με κατώτατο μισθό από την Διεθνή Οργάνωση Εργασίας, το Κογκρέσο στις Ηνωμένες Πολιτείες το 1938<sup>25</sup> καθιέρωσε με ομοσπονδιακό νόμο έναν εθνικό κατώτατο μισθό που είναι γνωστός ως Fair Labor Standards Act (FLSA). Έτσι με την καθιέρωση του FLSA ο ελάχιστος μισθός έγινε ένα «όπλο» για την προστασία όχι μόνο των φτωχών αλλά και των μισθών γενικά μάλιστα σε ορισμένες περιοχές θεωρήθηκε ως μέσο για την επίτευξη οικονομικής ανάπτυξης<sup>26</sup>.

Η εφαρμογή του κατώτατου μισθού άρχισε να εξαπλώνεται μετά το τέλος του δευτέρου Παγκοσμίου Πολέμου σε όλες τις Ευρωπαϊκές χώρες και όχι μόνο. Το

---

<sup>23</sup> Starr, G., "Minimum Wage Fixing", ILO Publications, Geneva, 1981

<sup>24</sup> Starr, G., (1981), Minimum Wage Fixing, ILO Publications, Geneva

<sup>25</sup> Dorris, D., (2009), Fair Labor Standards Act Preemption of State Wage and Hour Law Claims, University of Chicago Law Review, vol 76

<sup>26</sup> Levin-Waldman, O., (2000), The Rhetorical Evolution of the Minimum Wage, Rhetoric and Public Affairs, vol.3 (2), pp. 131-153



Λουξεμβούργο εισήγαγε νόμο σχετικά με τον κατώτατο μισθό για πρώτη φορά το 1945, και μέσα στα επόμενα δώδεκα χρόνια είχε τέθει σε ισχύ ένα σύστημα αναπροσαρμογής του ελαχίστου μισθού. Στη Γαλλία τώρα όπου κατά την διάρκεια του πολέμου είχαν καταργηθεί οι έλεγχοι των μισθών, εισήχθηκε το 1950 ένα νέο σύστημα κατώτατου μισθού. Ακόμα και σήμερα εξακολουθεί να προσφέρει κάλυψη σε πολλούς εργαζόμενους παρόλο που έχουν γίνει αλλαγές τόσο στη μορφή όσο και στο όνομα. Στην Ολλανδία τώρα η έννοια του κατώτατου μισθού ήταν ένα σημαντικό στοιχείο του μηχανισμού έλεγχου των αμοιβών που εφαρμόστηκε από το τέλος του πολέμου έως το 1959. Κατά την διάρκεια της δεκαετίας του '60 ακολούθησε σταδιακή κατάργηση των ελέγχων των μισθών μέχρι το 1969 όπου θεσπίστηκε ειδικός νόμος που προέβλεπε μηχανισμό για την καθιέρωση και την τακτική αναπροσαρμογή ελαχίστου μισθού για όλους σχεδόν του εργαζόμενους. Ακολούθησαν και άλλες χώρες τις Δυτικής Ευρώπης που εισήγαγαν τον ελάχιστο μισθό όπως η Ισπανία το 1963, η Πορτογαλία το 1974 και το Βέλγιο το 1975. Εκτός Ευρώπης τα πράγματα δεν ήταν και πολύ διαφορετικά αφού δεν ήταν λίγες οι χώρες που βασισμένες στη νομοθεσία άλλων χωρών καθιέρωσαν και αυτές κατώτατο μισθό.

Στην Ιαπωνία ο πρώτος επίσημος νόμος που αφορούσε την καθιέρωση ελαχίστου μισθού καθυστέρησε λίγο, σε σύγκριση με άλλες χώρες και κυρίως με την Βόρεια Αμερική, και εκδόθηκε το 1959. Αρχικά ο νόμος εστίασε σε ορισμένα επαγγέλματα αλλά μετά το 1970 το σύστημα είχε εξελίχθη και κάλυπτε σχεδόν όλο το εργατικό προσωπικό ανεξαρτήτως επαγγέλματος ή τύπου εργασίας. Στην Αφρική συναντάμε αρκετές ιδιαιτερότητες στην εφαρμογή του ελαχίστου μισθού εξαιτίας των πολλών αποικιών που υπήρχαν και της έντονης επιρροής από τους αποικιοκράτες. Αν και η νομοθεσία σχετικά με τον κατώτατο μισθό είχε εκδοθεί αρκετά νωρίς, η εφαρμογή της καθυστέρησε και δεν ήταν πριν το 1950. Η Ινδία ήταν από τις πρώτες χώρες που καθιέρωσε τον ελάχιστο μισθό το 1948, αμέσως μετά από την ανεξαρτησία της, η οποία στηρίχτηκε στο Βρετανικό πρότυπο καθιέρωσης κατώτατου μισθού στις βιομηχανίες. Στο Πακιστάν αντιθέτως η εισαγωγή έγινε το 1957 και διέφερε αρκετά από την Βρετανική πρακτική. Η κάλυψη των εργαζομένων από τους κατώτατους μισθούς ποικίλει στην Ασιατική επικράτεια αλλά σε γενικές γραμμές είναι μικρή. Στην Ινδία, τα νησιά Φίτζι αλλά και το Πακιστάν μόνο ένα μικρό ποσοστό εργατών καλύπτεται ενώ στη Βιρμανία μόνο δυο βιομηχανίες λειτουργούσαν σύμφωνα με σχετική νομοθεσία περί ελαχίστου μισθού.

Στα πλαίσια της Ευρωπαϊκής Ένωσης είκοσι χώρες (Βέλγιο, Βουλγαρία, Τσέχικη Δημοκρατία, Εσθονία, Ιρλανδία, Ελλάδα, Γαλλία, Ισπανία, Λετονία, Λιθουανία, Λουξεμβούργο, Ουγγαρία, Μάλτα, Κάτω Χώρες, Πολωνία, Πορτογαλία, Ρουμανία, Σλοβακία, Σλοβενία, Ηνωμένο Βασίλειο) από τις είκοσι επτά καθώς και δυο υποψήφιες χώρες προς ένταξη, η Τουρκία και η Κροατία, έχουν θεσπίσει εθνικό νόμο για την καθιέρωση κατώτατου μισθού<sup>27</sup>. Η νομοθεσία σ' αυτές τις χώρες σχετικά με τον ελάχιστο μισθό διαφέρει σε πολλά σημεία με κυριότερο το επίπεδο αφού στη Βουλγαρία ο κατώτατος μισθός φτάνει τα 123€ την ίδια στιγμή που στο Λουξεμβούργο αγγίζει τα 1758€<sup>28</sup>. Ο κατώτατος μισθός δεν κατοχυρώνεται με νόμο στη Δανία, τη Γερμανία, την Ιταλία, τη Κύπρο, την Αυστρία, τη Φινλανδία και τη Σουηδία. Η Ελλάδα έχει εισάγει τον κατώτατο μισθό από το 1953 αλλά τη σημερινή μορφή του την έχει υιοθετήσει από το 1970, ο καθορισμός του όπως και στο Βέλγιο γίνεται από Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας.

Από τότε σχεδόν που άρχισαν να θεσπίζονται νόμοι για την εφαρμογή των κατώτατων μισθών άρχισαν να γίνονται και οι πρώτες συζητήσεις για τις επιδράσεις που αυτές έχουν στις τιμές και την απασχόληση, επιδράσεις που δημιούργησαν διαμάχες καθώς υπήρχαν αυτοί που ήταν υπέρ των κατώτατων μισθών και θεωρούσαν ότι μόνο θετικές επιδράσεις υπήρχαν, αλλά και αυτοί που ήταν κατά, αφού πίστευαν ότι η εφαρμογή των ελαχίστων μισθών δημιουργούσε ανεργία και αύξηση τιμών. Στόχος της εφαρμογής του κατώτατου μισθού σύμφωνα με τον Freeman<sup>29</sup> (1996), είναι η αναδιανομή των κερδών στους χαμηλόμισθους εργαζόμενους και όχι φυσικά η μείωση της ανεργίας και μάλιστα υπάρχουν τέσσερις ιδιότητες που κάνουν τους κατώτατους μισθούς πιο ελκυστικούς<sup>30</sup>, ότι επιβάλλονται χωρίς δημοσιονομικές συνέπειες, ότι είναι κίνητρο για αύξηση προσφοράς εργασίας, ότι είναι διοικητικά απλό να εφαρμοστούν και ότι τέλος μέσω των κατώτατων μισθών υπάρχει μια “βάση” αποζημιώσεων, δηλαδή καθορίζεται το σωστό κοινωνικό κόστος εργασίας, χωρίς να ενισχύει χαμηλόμισθες θέσεις εργασίας όπως γίνεται με άλλες μορφές αναδιανομής.

<sup>27</sup> <http://www.eiead.gr/publications/docs/MinimumWage.pdf>

<sup>28</sup> [https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Minimum\\_wage\\_statistics](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Minimum_wage_statistics)

<sup>29</sup> Freeman, R., “The Minimum Wage as a Redistributive Tool”, The Economic Journal, 1996 vol.106 (436), pp.639-649

<sup>30</sup> Freeman, R., “Minimum Wages –Again”, International Journal of Manpower, 1994, vol.15, pp.8-25



## 2.2 Κόστος εργασίας

Το κόστος εργασίας είναι μία από τις καθοριστικότερες παραμέτρους του συνολικού κόστους των εταιριών, αποτελώντας βασική παράμετρο για την επιλογή των ξένων εταιριών να προβούν σε παραγωγική δραστηριότητα εντός της χώρας. Το ζήτημα του κόστους εργασίας αποτελείται όχι μόνο από το ίδιο το ονομαστικό κόστος της εργασίας, αλλά από το κατά πόσο οι μισθοί έχουν τη δυνατότητα αναπροσαρμογής, παράμετρος που αφορά στο θεσμικό πλαίσιο της εργασίας.

Όσον αφορά τον άξονα του ύψους των μισθών, η πλέον ενδεδειγμένη μέθοδος σύγκρισης της ανταγωνιστικότητας μιας χώρας σε όρους κόστους εργασίας ως προς τις λοιπές χώρες είναι να εξεταστεί το κόστος εργασίας με βάση την πραγματική σταθμισμένη συναλλαγματική ισοτιμία (ΣΣΙ), δεδομένου του ότι, με ανατίμηση του νομίσματος της χώρας το μισθολογικό κόστος εμφανίζεται μεν αυξημένο, όμως η εν λόγω αύξηση οφείλεται στην αύξηση της ισοτιμίας και όχι στην μεταβολή των μισθών.

Για την περίοδο 2000-2014, το κόστος εργασίας βάσει της πραγματικής σταθμισμένης συναλλαγματικής ισοτιμίας, τόσο έναντι των 28 κυριότερων εμπορικών εταίρων, όσο και έναντι των χωρών της ζώνης του ευρώ (ΖτΕ) καταγράφει έντονες διακυμάνσεις, καθώς από το 2000 έως και το 2009 κατέγραφε συνεχή άνοδο, ενώ στην συνέχεια, όλο το διάστημα των ετών 2010-2014 κατέγραψε συνεχείς μειώσεις. Η εξέλιξη του μοναδιαίου κόστους εργασίας της Ελλάδας την περίοδο 2000-2015 για την περίοδο 2000-2010 ήταν σαφώς υψηλότερη, τόσο από το μέσο όρο της Ευρωζώνης, όσο και της ΕΕ-28 (πίνακας 1), γεγονός που αποτελεί τεκμήριο ότι η Ελλάδα είχε σημαντική απώλεια ανταγωνιστικότητας σε όρους κόστους εργασίας, άρα σε επίπεδο τιμής των προϊόντων, αφού το κόστος εργασίας μετακυλύεται στην τιμή των προϊόντων.

**Πίνακας 1.** Εξέλιξη μοναδιαίου κόστους εργασίας, Ελλάδα, ΖτΕ, ΕΕ-28, 2000- 2015, ετήσια μεταβολή %

	Ελλάδα	Ευρωζώνη (19 χώρες)	ΕΕ-28
2000	2	0.9	3.3
2001	2.4	1.5	2
2002	9.1	2.2	1.8
2003	2.7	2.2	0
2004	1.2	0.4	1.2
2005	6.3	1.5	1.6
2006	0.6	0.7	1.4
2007	2.4	1.2	1.9
2008	5.2	3.4	0.7
2009	5.7	4.7	1.9
2010	2.7	-0.8	0.8
2011	-0.4	0.5	0.2
2012	-2.3	1.7	2.7
2013	-6.8	1	0.2
2014	2.4	0.5	1
2015	-1.1	0.3	2

Πηγή: OECD<sup>31</sup>, 2017

Εάν η Ελλάδα δεν ανήκε σε μια νομισματική ένωση, θα έπρεπε να υπάρχει υποτίμηση του νομίσματος, προκειμένου να επέλθει ισορροπία. Αντιθέτως, όπως καταγράφηκε στον πίνακα, η απώλεια ανταγωνιστικότητας της περιόδου 2000-2010 είχε ως αποτέλεσμα την σώρευση ελλειμμάτων στο ισοζύγιο τρεχουσών συναλλαγών, το οποίο έλλειμμα χρηματοδοτούνταν με δημόσιο δανεισμό, έως τη στιγμή που πλέον η Ελλάδα αδυνατούσε να δανειστεί από τις αγορές, με αποτέλεσμα να αποφασιστεί η μείωση του κόστους των προϊόντων δια μέσου της μείωσης της αμοιβής εργασίας.

Η τιμή των προϊόντων –άρα η ανταγωνιστικότητά τους ως προς την τιμή- επηρεάζεται επίσης από τις μισθολογικές επιβαρύνσεις, δηλαδή το κόστος των ασφαλιστικών και κοινωνικών εισφορών που καταβάλουν οι εργαζόμενοι και οι εργοδότες, το οποίο κόστος δημιουργεί «φορολογική σφήνα» ανάμεσα στο ύψος του καθαρού μισθού και του συνολικού κόστουςαπασχόλησης του εργαζομένου από την

<sup>31</sup> [http://stats.oecd.org/index.aspx?DatasetCode=PDBI\\_I4](http://stats.oecd.org/index.aspx?DatasetCode=PDBI_I4)

επιχείρηση<sup>32</sup>. Σύμφωνα με τους McTaggart, Findlay and Parkin (2013) με την διεύρυνση της «φορολογικής σφήνας» αυξάνεται το κόστος εργασίας, άρα το μεταβλητό κόστος, ως εκ τούτου αυξάνεται το κόστος παραγωγής, άρα και η τιμή των αγαθών<sup>33</sup>.

Από τα παραπάνω γίνεται αντιληπτό ότι ο πραγματικός μισθός αποτελεί τη βάση ανίχνευσης του βαθμού ευημερίας μίας κοινωνίας. Κατά αυτή την έννοια, το μέσο ετήσιο εισόδημα αποτελεί και τον κύριο τρόπο προσδιορισμού μίας χώρας, ως αναπτυγμένης, αναπτυσσόμενης ή υποανάπτυκτης. Πόσο όμως έχει επηρεαστεί ο πραγματική αγοραστική δύναμη ενός εργαζομένου από την τρέχουσα κρίση; Αν βέβαια ο όρος κρίση είναι ο κατάλληλος χαρακτηρισμός για αυτό που ζούμε, και όχι κάποιος άλλος όρος όπως για παράδειγμα «νέα εποχή». Για να μπορέσουμε να καταλήξουμε στο πόσο έχει μειωθεί τα τελευταία χρόνια ο πραγματικός μισθός, θα πρέπει να αναλύσουμε κομμάτι - κομμάτι τους διάφορους όρους που επικρατούν στην αγορά, καθώς, άλλος είναι ο μεικτός μισθός, άλλος είναι ο καθαρός μισθός, άλλο το καθαρό εισόδημα και άλλος ο πραγματικός μισθός, δηλαδή η καθαρή αγοραστική δύναμη ενός εργαζομένου.

### 2.3 Η μεταβολή των μισθών

Οι μισθολογικές μεταβολές αποτελούν έναν από τους κυριότερους τρόπους προσαρμογής της προσφοράς-ζήτησης εργασίας και επηρεάζουν άμεσα τα αποτελέσματα της απασχόλησης. Ως εκ τούτου, πολύ υψηλή ή πολύ χαμηλή μισθολογική αύξηση (σε σύγκριση με την παραγωγικότητα και την αύξηση των τιμών) θα μπορούσε να προκαλέσει ανισορροπίες στις αγορές εργασίας και προϊόντων. Αυτή η μεταβολή μπορεί να προκαλέσει πληθωριστικές ή αποπληθωριστικές πιέσεις και να καταστήσει την πρόσληψη και τη διατήρηση εργαζομένων λιγότερο ή περισσότερο ελκυστική. Μπορεί επίσης να έχει αντίκτυπο στην προσφορά εργασίας, συμπεριλαμβανομένων των αποφάσεων συμμετοχής στην αγορά εργασίας.

---

<sup>32</sup> Goerke, L. "The Wedge", The Institute for the Study of Labor Discussion Paper No. 71, 1999

<sup>33</sup> McTaggart, D., Findlay, C. and Parkin, M. "Macroeconomics", 7th ed. French Forest: Pearson Australia, 2013.

Οι μισθολογικές εξελίξεις επηρεάζουν επίσης την εξωτερική ανταγωνιστικότητα των τιμών. Οι αυξήσεις των μισθών μπορεί να οδηγήσουν σε αύξηση του ονομαστικού κόστους εργασίας ανά μονάδα προϊόντος (ΚΕΑΜΠ) και των βασιζόμενων στο ΚΕΑΜΠ πραγματικών σταθμισμένων συναλλαγματικών ισοτιμιών. Αυτό θα μπορούσε να συμβεί αν η αύξηση των μισθών δεν αντισταθμίζεται από την αύξηση της παραγωγικότητας ή δεν συνοδεύεται από παρόμοιες μεταβολές του ΚΕΑΜΠ στις χώρες-εταίρους ή από υποτίμηση των ονομαστικών συναλλαγματικών ισοτιμιών<sup>34</sup> εκτός μιας νομισματικής ένωσης. Η αντίθετη επιχειρηματολογία ισχύει για μισθολογικές εξελίξεις που συνεπάγονται μείωση του ΚΕΑΜΠ.

Οι μισθοί αποτελούν σημαντικό μέρος του εισοδήματος των νοικοκυριών και έχουν αντίκτυπο στη συνολική ζήτηση μέσω της κατανάλωσης των νοικοκυριών και ενδεχομένως επίσης μέσω επενδύσεων για την ικανοποίηση αυτής της αυξημένης ζήτησης. Αν η τάση να δαπανώνται τα μισθολογικά έσοδα είναι μεγαλύτερη από την τάση να δαπανώνται τα κέρδη, η αύξηση των μισθών μπορεί να οδηγήσει σε αύξηση της συνολικής εγχώριας ζήτησης. Επιπλέον, δεδομένου ότι οι μισθοί αποτελούν σημαντικό μέρος των εισοδημάτων, ιδίως στο χαμηλότερο άκρο της κατανομής, οι μισθολογικές αυξήσεις μπορεί να μειώσουν τις εισοδηματικές ανισότητες. Ωστόσο, η χαμηλή κερδοφορία μπορεί να αποθαρρύνει τις προσλήψεις και τις επενδύσεις, πράγμα που, με τη σειρά του, πλήττει μεσοπρόθεσμα το αναπτυξιακό δυναμικό της οικονομίας. Τα ειδικά χαρακτηριστικά των χωρών και η θέση τους στον οικονομικό κύκλο καθώς και τα εσωτερικά και εξωτερικά τους ισοζύγια πρέπει να λαμβάνονται υπόψη κατά την εκτίμηση των επιπτώσεων των μισθολογικών εξελίξεων. Ειδικότερα, οι μισθοί δεν αποτελούν μόνο καθοριστικούς παράγοντες άλλων οικονομικών μεταβλητών αλλά και αντίδραση σε άλλες ανισοροπίες (π.χ. σε μια πιστωτική έκρηξη λόγω χαλαρότερων οικονομικών συνθηκών).

Ο εκσυγχρονισμός των συστημάτων καθορισμού των μισθών διαδραματίζει σημαντικό ρόλο στη διόρθωση των μεγάλων μακροοικονομικών ανισοροπιών που παρατηρούνται σε πολλά κράτη μέλη και στη μείωση της ανεργίας. Το γεγονός αυτό είναι ιδιαίτερα σημαντικό για την ευρωζώνη, καθώς η αναπροσαρμογή του κόστους και των τιμών είναι ο μόνος τρόπος για την ονομαστική προσαρμογή σε μια

---

<sup>34</sup> Το ονομαστικό κόστος εργασίας ανά μονάδα προϊόντος ορίζεται ως το συνολικό κόστος εργασίας (αμοιβή ανά εργαζόμενο) ανά μονάδα προϊόντος. Είναι το πηλίκο της αμοιβής ανά εργαζόμενο δια του πραγματικού ΑΕΠ ανά απασχολούμενο άτομο (παραγωγικότητα της εργασίας).

νομισματική ένωση. Τα τελευταία έτη σημειώθηκε συγκράτηση των μισθολογικών αυξήσεων ή μειώσεις των μισθών, που υποστήριξαν την προσαρμογή των μεγάλων εξωτερικών ελλειμμάτων και την απορρόφηση της υψηλής ανεργίας. Αυτό ίσχυσε ιδίως σε ορισμένες χώρες της ευρωζώνης που αντιμετώπιζαν μεγαλύτερες ανάγκες επανεξισορρόπησης, στις οποίες σημειώθηκαν μισθολογικές αναπροσαρμογές προς τα κάτω ή έντονη συγκράτηση των μισθών. Αυτό συνέβη κυρίως στην περίπτωση της Κύπρου, της Ελλάδας και της Πορτογαλίας.

### **2.3.1 Διαμόρφωση οικονομίας και κατώτατου μισθού έως το 2010 (πριν το πρώτο μνημόνιο)**

Το σύστημα διαμόρφωσης των μισθών στην Ελλάδα υφίσταται τις συνέπειες εξωγενών και ενδογενών παραγόντων που συνδέονται, αφενός, με τις επιπτώσεις της κρίσης που προέκυψε από τη χρηματο-πιστωτικοποίηση της διεθνούς οικονομίας, η οποία οδήγησε στη νέα μεγάλη οικονομική κρίση, αφετέρου, με τις εγχώριες πλευρές της δημοσιονομικής κρίσης-χρεοκοπίας και, ειδικότερα, με τις εκκρεμότητες που έμειναν μετέωρες τα τελευταία είκοσι χρόνια, ως προς το σύστημα συλλογικών διαπραγματεύσεων και το σύστημα διαμόρφωσης των μισθών. Εκκρεμότητες, οι οποίες, μη έχοντας αντιμετωπισθεί εγκαίρως, οδήγησαν σε επιλογές που επιφέρουν τεκτονικές αλλαγές στο σύστημα διαμόρφωσης των μισθών. Η μετάβαση από ένα σύστημα συλλογικής ρύθμισης της αμοιβής της εργασίας σε ένα σύστημα ατομικής ρύθμισης της αμοιβής της εργασίας αποτελεί την πιθανότερη συνέπεια αυτών των τεκτονικών αλλαγών. Κι αυτό δεν είναι μία τάση που ούτως ή άλλως κυριαρχεί στο ευρύτερο ευρωπαϊκό πλαίσιο, αλλά συνδέεται κυρίως με την κατάρρευση του εγχώριου νομικο-διοικητικού συστήματος διαμόρφωσης των μισθών.

Οι αναγκαίες μεταρρυθμίσεις για την κατάργηση της υποχρεωτικής διαιτησίας (που «βασίλευε» στο ελληνικό σύστημα διαμόρφωσης των μισθών από το 1955) και η στροφή προς τις ελεύθερες συλλογικές διαπραγματεύσεις, αντί να πραγματοποιηθούν το 1974-1975 ή έστω το 1981, καθυστέρησαν σημαντικά. Αυτό είχε ως αποτέλεσμα να διατηρηθεί η πρωτοκαθεδρία του κρατικού παρεμβατισμού έως το 1990, όταν επί οικουμενικής κυβέρνησης ψηφίσθηκε ομόφωνα από τη Βουλή ο νόμος 1876 για τις ελεύθερες συλλογικές διαπραγματεύσεις. Το 2010, ο νόμος αυτός έγινε αντικείμενο νέων ρυθμίσεων ως προς τη διαιτησία, αλλά και ως προς την συνάρθρωση των κλαδικών και επιχειρησιακών συλλογικών συμβάσεων εργασίας. Ο

ν. 1876/90, του οποίου η εφαρμογή και η αξιολόγηση έμεινε επί 20 σχεδόν χρόνια στο περιθώριο νομικών και συνταγματικών αντιπαραθέσεων, είχε τις προβλέψεις ώστε να είναι λειτουργικός και αποτελεσματικός τόσο στο στάδιο της μεσολάβησης όσο και στο στάδιο της διαίτησας. Όμως, αντί να αξιοποιηθούν αυτά τα χαρακτηριστικά του, αντιμετωπίστηκε ως μέρος του προβλήματος.

Η χρηματοπιστωτική κρίση του 2008 και η ύφεση που την ακολούθησε είχαν και έχουν αντίκτυπο στις διεθνείς κι ευρωπαϊκές αγορές εργασίας. Σημειώθηκε παγκοσμίως αύξηση των ανέργων κατά 34 εκατ. το 2009 έναντι του 2007. Το 2009 οι άνεργοι ήταν περισσότεροι από 212 εκατ., ενώ ο αριθμός εξακολουθεί ν' αυξάνεται και το 2010-2011, όπως και οι «εργαζόμενοι φτωχοί» καθώς και οι ευπαθείς - ευάλωτες θέσεις εργασίας.<sup>35</sup> Ως συνέπεια της κρίσης, η τάση αύξησης των μισθών επιβραδύνεται διεθνώς, ενώ εντείνονται οι βραχυπρόθεσμες μεταβολές στο μερίδιο των μισθών στην οικονομία. Κι αυτό ενώ πριν την κρίση έχει ήδη προηγηθεί μία περίοδος μισθολογικής συγκράτησης με έντονη, μετά το 1990, τη μακροχρόνια τάση αύξησης των μισθολογικών διαφορών.

Στην Ελλάδα, η μείωση της απασχόλησης μεταξύ 2008 και 2010 επέφερε μεγάλη μείωση του ποσοστού απασχόλησης του πληθυσμού ηλικίας 20-64 ετών, περί το 2%: από το 66,5% του 2008, που είναι ιστορικά υψηλό και αντιστοιχεί στο μέσο όρο των χωρών του ΟΟΣΑ, μειώθηκε σε 64,5% το β' τρίμηνο του 2010. Η αυξητική τάση του 2000-2008 διακόπηκε και το ποσοστό απασχόλησης έπεσε στα επίπεδα του 2005. Η μείωση είχε ήδη αρχίσει το 2008, εδραιώθηκε το 2009, επιταχύνθηκε το β' τρίμηνο του 2010 σε 1%, και το 2010 ήταν ακόμη μεγαλύτερη, κλείνοντας στο -2,7%. Συνολικά, ο αριθμός των απασχολουμένων το δ' τρίμηνο του 2010 ήταν χαμηλότερος κατά 5,6% από ό,τι το δ' τρίμηνο του 2008 όταν άρχισε η ελληνική κρίση.<sup>36</sup>

Την περίοδο 2000-2008 η Ελλάδα υποτίθεται ότι επεδίωξε, όπως όλη η Ευρωπαϊκή Ένωση, «περισσότερες και καλύτερες θέσεις εργασίας». Παρά το έλλειμμα πολιτικών απασχόλησης, είχε, λόγω οικονομικής μεγέθυνσης, «περισσότερες» θέσεις εργασίας, αλλά μέσα στην κρίση φαίνεται να τις χάνει

<sup>35</sup> IMF-ILO, 2010, *The challenges of growth, employment and social cohesion*, Joint ILOIMF conference in cooperation with the office of the Prime Minister of Norway, International Monetary Fund, International Labour Organization, Norway, September, σ. 4-5 και 15-17.

<sup>36</sup> Έκθεση του Διοικητή για το έτος 2010, Τράπεζα της Ελλάδος, Αθήνα, 2011, σ. 85-86. <https://www.bankofgreece.gr/bogekdoseis/ekthdkth2010.pdf>

γρήγορα. Δεν ήταν όμως «καλύτερες» θέσεις εργασίας. Ευέλικτες μεν, χαμηλότερης ειδίκευσης δε, με λιγότερα δικαιώματα και προοπτικές εργασιακού βίου, συνδέθηκαν με περαιτέρω κατακερματισμό στις αγορές εργασίας. Κι αυτό συνδέεται με το περιεχόμενο της «ανάπτυξης» που προηγήθηκε. Κατ' ουσίαν, αυτό που προηγήθηκε τη δεκαετία του 2000 και χαρακτηρίστηκε με όρους όπως «θωρακισμένη οικονομία», «βελτιούμενη ανταγωνιστικότητα» και «πραγματική σύγκλιση» δεν ήταν ανάπτυξη, ήταν μία «φούσκα», με την οικονομική έννοια του όρου, ακριβέστερα μία συστάδα από «φούσκες» που έσκασαν: του κρατικού τομέα, του τομέα κατοικίας-real estate, του τραπεζικού χρηματοπιστωτικού τομέα και του τομέα των ενδιάμεσων υπηρεσιών<sup>37</sup> με ραγδαίες επιπτώσεις στην απασχόληση.

Με άλλα λόγια, το 2008-2009, η ελληνική οικονομία δεν εισήλθε σε μια απλή κυκλική ύφεση αλλά σε μια διαρθρωτική κατάρρευση. Οι υψηλοί ρυθμοί μεγέθυνσης του ΑΕΠ το 2000-2009 δεν ήταν βιώσιμοι διότι: α) το έλλειμμα στο ισοζύγιο τρεχουσών συναλλαγών ως ποσοστό του ΑΕΠ απογειώθηκε από το ήδη υψηλό 7,7% το 2000 στο 14,6% το 2008, β) οι εξαγωγές αγαθών και υπηρεσιών υποχώρησαν από το ήδη χαμηλό 25% του ΑΕΠ το 2000, στο 19% το 2009, γ) το μερίδιο του κράτους στο ΑΕΠ αυξήθηκε από το ήδη υψηλό 44% το 2005 στο «σοβιετικό» 53,6% το 2009. Γι' αυτό και η απασχόληση που δημιουργήθηκε δεν ήταν σε βιώσιμες θέσεις εργασίας, καθώς η παραγωγική δυναμικότητα της χώρας έφθινε διαρκώς και καλύφθηκε προσωρινά από τα ετησίως διευρυνόμενα δημοσιονομικά ελλείμματα. Ελλείμματα που τροφοδοτούσαν την κρατική οικονομική «φούσκα» και τους τροφίμους του ευρύτατου ελληνικού ιδιωτικο-δημόσιου τομέα, ο οποίος αναπτύχθηκε χωρίς καμία έκθεση στον ανταγωνισμό των «διεθνώς εμπορευσίμων προϊόντων» και επιβίωνε «δημιουργώντας δουλειές» με το ελληνικό Δημόσιο. Έτσι, τα συνεχώς διευρυνόμενα δημοσιονομικά ελλείμματα, αφενός, δεν είχαν καμία αναπτυξιακή ή κοινωνική βιωσιμότητα, αφετέρου, δεν είχαν ούτε στοιχειώδη αντικυκλική λειτουργία στην οικονομία· η τελευταία θα ήταν αναγκαία, καθώς την περίοδο 2008-2010 μετά τις πρόωρες εκλογές για τη διαχείριση του δημοσιονομικού ελλείματος, ενώ η οικονομία βυθιζόταν στην υποτιθέμενη «ύφεση» (2008: 2,0%, 2009: -2,0%, 2010: -4,5%), και ταυτόχρονα τα ελλείμματα της γενικής κυβέρνησης εκτροχιάζονταν (2008: 9,4%, 2009: 15,4%, 2010 10,3%). Αυτό, σε συνδυασμό με τη ραγδαία άνοδο της ανεργίας επέφερε μοιραία πλήγματα στη διαπραγματευτική ισχύ

<sup>37</sup> Ιωάννου Χρ., 2010, «Μητροπολιτική Αθήνα – Οικονομία και απασχόληση στην Αττική», *Επιθεώρηση Εργασιακών Σχέσεων*, Απρ - Ιουν., τεύχ. 58, σ. 6-28.



της εργασίας του ιδιωτικού τομέα σε ένα σύστημα συλλογικών διαπραγματεύσεων, που είχε βασισθεί κυρίως σε νομικο-διοικητικά ερείσματα και δεν είχε αναπτύξει τα αναγκαία οικονομικά και κοινωνικά ερείσματα.

Στην Ελλάδα η ευρω-διαφάνεια των μισθών ανέδειξε θέματα διανομής και την ανάγκη πραγματικής σύγκλισης. Απλοϊκά, εισερχόμενοι στην ευρωζώνη οφείλαμε να μειώσουμε το κόστος εργασίας στην περίπτωση που ήταν συγκριτικά υψηλότερο στη μεταβολή του έναντι άλλων κρατών-μελών, και, επειδή η αμοιβή της εργασίας στην Ελλάδα ήταν χαμηλή οφείλαμε να αυξήσουμε τη χαμηλή παραγωγικότητα των τομέων της οικονομίας που παράγουν διεθνώς εμπορεύσιμα αγαθά. Δέκα χρόνια μετά, με αυξήσεις που δεν ήταν ούτε οι χαμηλότερες ούτε οι υψηλότερες στις 20 από τις 27 χώρες της Ένωσης που έχουν κατώτατο μισθό, η Ελλάδα παρέμεινε στη «μεσαία ταχύτητα» κατώτατων μισθών (με Ισπανία, Πορτογαλία, Μάλτα, Σλοβενία, Πολωνία). Ο ελληνικός κατώτατος μισθός των 450,90 ευρώ τον Ιανουάριο 2000 διαμορφώθηκε σε 701,01 ευρώ τον Δεκέμβριο 2008 και 739,56 ευρώ τον Δεκέμβριο 2009. Οι ποσοστιαίες αυξήσεις του βάσει ΕΓΣΣΕ ήταν, κατά κανόνα, οδηγός για μεγαλύτερες αυξήσεις στις σχεδόν 100 κλαδικές και σχεδόν 90 ομοιοεπαγγελματικές ΣΣΕ που «έπονται» στον κύκλο των διαπραγματεύσεων. Ωστόσο, πριν την κρίση ο μέσος μισθός<sup>38</sup> τον Δεκέμβριο 2008 ανερχόταν σε 1.350 ευρώ (1.459 ευρώ των ανδρών, 1.208 ευρώ των γυναικών) και το 50% των ασφαλισμένων μισθωτών κέρδιζε λιγότερο από 1.090 ευρώ τον μήνα. Οι μισθοί του ελληνικού ιδιωτικού τομέα πριν την έναρξη της ελληνικής οικονομικής κρίσης δείχνουν ότι η «απλοϊκή» λογική της «σύγκλισης των μισθών» δεν ευοδώθηκε. Αυτό οφείλεται στο γεγονός ότι οι διευρωπαϊκές ανισότητες κατώτατων και μέσων μισθών, εκτός από εθνικές, κλαδικές κ.λπ. διαφορές στα συστήματα διαμόρφωσης των μισθών, εμπεριέχουν και διαφορές επιπέδου τιμών, παραγωγικότητας και καταμερισμού της κοινωνικής παραγωγής. Π.χ., η ανισότητα 1 προς 13 μεταξύ χαμηλότερου και υψηλότερου ονομαστικού κατώτατου μισθού στην Ένωση, με τη σύγκριση σε «ισότιμα αγοραστικής δύναμης» μειώνεται στο 1 προς 6.<sup>39</sup>

<sup>38</sup> <https://www.taxheaven.gr/news/news/view/id/33644>

<sup>39</sup> Eurostat, 2009, «Minimum Wages in January 2009», *Data in focus* – 29/2009.



### 2.3.2 Η περίοδος του πρώτου μνημονίου 2010 - 2012

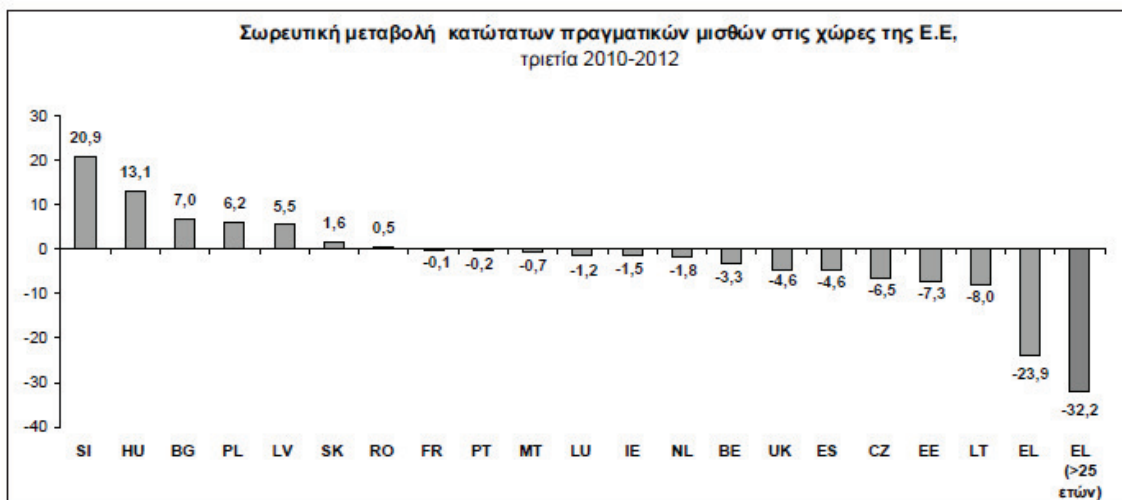
Κατά την πρόσφατη περίοδο, η επιβράδυνση των αυξήσεων και ειδικότερα η υστέρηση των ονομαστικών αυξήσεων τους σε σχέση με την άνοδο των τιμών ή το πάγωμα των κατώτατων μισθών είχε ως αποτέλεσμα, σε διάφορες ευρωπαϊκές χώρες οι εργαζόμενοι που αμείβονται με τα κατώτατα όρια να υποστούν απώλειες σε όρους πραγματικών αποδοχών (και σε ορισμένες περιπτώσεις αρκετά σημαντικές).

Ωστόσο η Ελλάδα είναι η μοναδική χώρα της Ευρωπαϊκής Ένωσης όπου – εκτός των απωλειών σε πραγματικούς όρους των κατώτατων αποδοχών κατά την διετία 2010-2011 – επιβάλλεται το Φεβρουάριο 2012 στο πλαίσιο υλοποίησης του 2ου Μνημονίου, ονομαστική μείωση στις κατώτατες αποδοχές πρωτοφανούς εύρους, 22% στον κατώτατο μισθό και ημερομίσθιο (και 32% αντίστοιχα για τους νέους ηλικίας κάτω των 25 ετών). Ο κατώτατος μισθός, από εργαλείο προστασίας των χαμηλά αμειβόμενων, μετατρέπεται σε εργαλείο για την επίσπευση της διαδικασίας γενικευμένης μείωσης των αποδοχών στον ιδιωτικό τομέα που επιδιώκεται στο πλαίσιο της πολιτικής της εσωτερικής υποτίμησης.

Η βίαιη συρρίκνωση της αγοραστικής δύναμης των κατώτατων μισθών στην Ελλάδα και η διαδικασία ταχύρυθμης απόκλισης από τις προηγμένες ευρωπαϊκές χώρες (ή ταχύρυθμης σύγκλισης με τους κατώτατους μισθούς των χωρών της Ανατολικής Ευρώπης) που επέβαλλαν οι ρυθμίσεις του Μνημονίου αποτυπώνεται στο παρακάτω σχήμα.

Κατά την τριετία 2010-2012, αυξήσεις στους κατώτατους πραγματικούς μισθούς προκύπτουν σε 7 χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης (όπου υπάρχει κατώτατος θεσμοθετημένος μισθός σε εθνικό επίπεδο): στην Σλοβενία (20,9%), στην Ουγγαρία (13,1%), στην Βουλγαρία (7%), στην Πολωνία (6,2%) στην Λετονία (5,5%) στην Σλοβακία (1,5%) και στην Ρουμανία (0,5%). Στις υπόλοιπες χώρες της Ε.Ε, παρατηρούνται μειώσεις των κατώτατων πραγματικών μισθών (λόγω παγώματος των κατώτατων ονομαστικών μισθών ή ανεπαρκών ονομαστικών αυξήσεων σε σχέση με τον πληθωρισμό) κυρίως στις βαλτικές χώρες (Λιθουανία -8%, Λετονία -7,3) στην Τσεχία (-6,5%), στην Ισπανία και στο Ηνωμένο Βασίλειο (-4,6%), στο Βέλγιο (-3,3%). Η μείωση της αγοραστικής δύναμης του κατώτατου μισθού στην Ελλάδα δεν επιδέχεται σύγκρισης, δεδομένου ότι κατά την ίδια περίοδο ο πραγματικός κατώτατος μισθός μειώθηκε κατά 23,9% (και -32,2% για τους νέους κάτω των ετών).

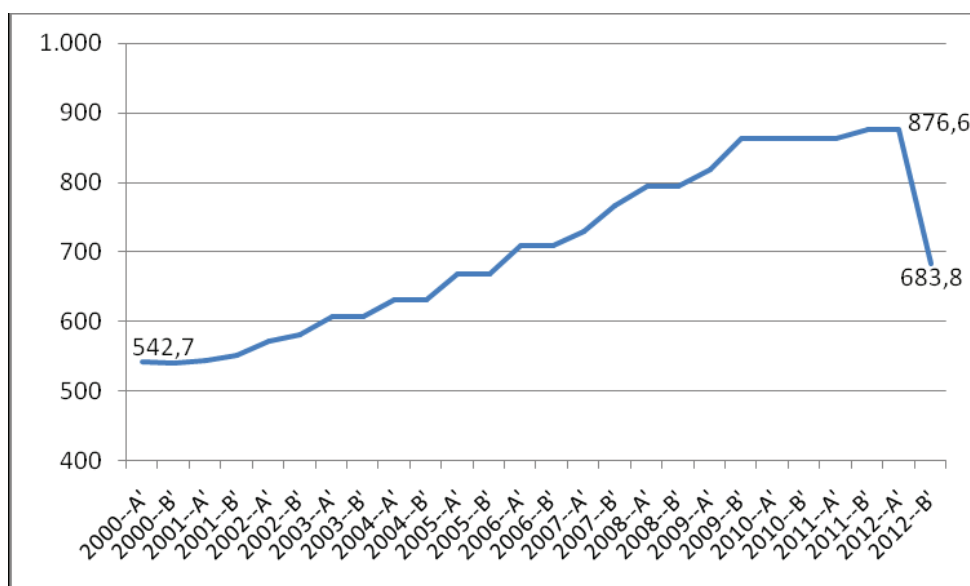
## Σωρευτική μεταβολή κατώτατων πραγματικών μισθών στις χώρες της Ε.Ε, τριετία 2010-2012



*Πηγή: INE-ΓΣΕΕ, Χρ. Τριανταφύλλου. Υπολογισμοί με βάση τα εξαμηνιαία στοιχεία εξέλιξης των κατώτατων μισθών σε εθνικό νόμισμα (Eurostat) αποπληθωρισμένα με τον εναρμονισμένο εθνικό Δείκτη Τιμών Καταναλωτή (European Economy 1/2013).*

Ωστόσο ενδιαφέρον έχει και η εξέλιξη του κατώτατου μισθού στην Ελλάδα, σε απόλυτες τιμές. Στην εικόνα που ακολουθεί καταγράφεται η πορεία του κατώτατου μισθού στην Ελλάδα ανά εξάμηνο (Α' και Β'), σε € και 12μηνη βάση, από το 2000 έως το 2012.

### Εξέλιξη του κατώτατου μισθού στην Ελλάδα ανά εξάμηνο, σε €/μήνα, 12μηνη βάση

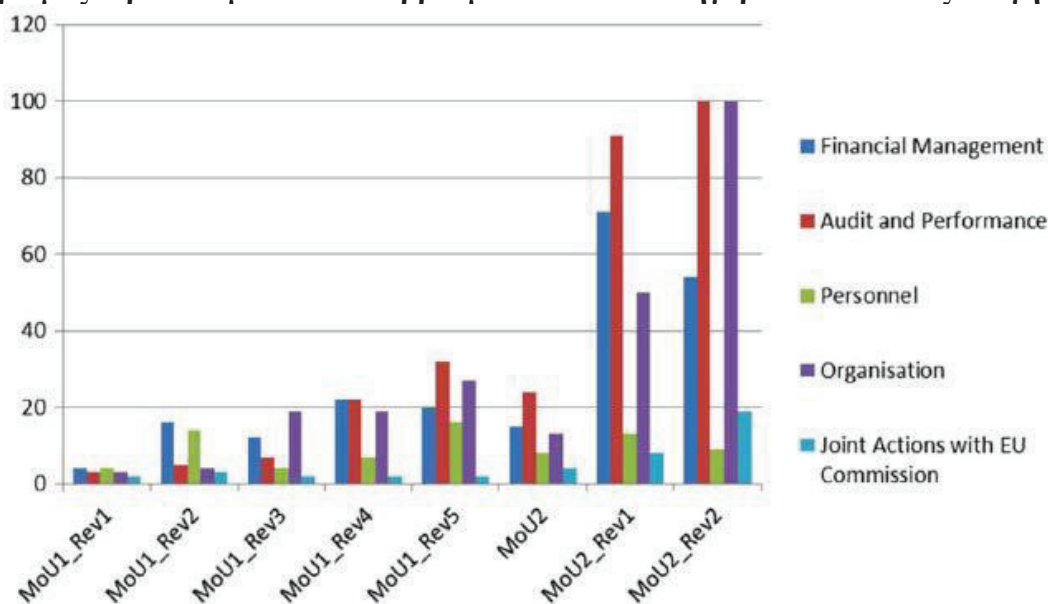


Παρατηρείται μια σταθερά αυξητική πορεία του κατώτατου μισθού από τα 542,70 € το α' εξάμηνο του 2000, η οποία διακόπτεται απότομα το β' εξάμηνο του 2012, υποχωρώντας στα 683,80 € (οι τιμές είναι σε δωδεκάμηνη βάση – σε δεκατετράμηνη βάση, ο κατώτατος μισθός ανέρχεται σε 586 €). Σημειώνεται η σταθερή αύξησή του ανά έτος από το β' εξάμηνο του 2002 έως το α' εξάμηνο του 2007 και το «πάγωμά» του από το β' εξάμηνο του 2009 έως το α' εξάμηνο του 2011.

### 2.3.3 Η περίοδος του δεύτερου μνημονίου 2012 - 2015

Παρά την αρχική συμφωνία για εφαρμογή του πρώτου προγράμματος οικονομικής προσαρμογής για τρία χρόνια (2010–2013), οι πολιτικές εξελίξεις οδήγησαν την Ελληνική κυβέρνηση σε ψήφιση και λήψη επιπρόσθετων μέτρων τον Φεβρουάριο του 2012, τα οποία αυξήθηκαν ραγδαία τον Δεκέμβριο του ίδιου έτους, οπότε και ολοκληρώθηκε η πρώτη αξιολόγηση του δεύτερου προγράμματος (ν. 4046/2012 - ΦΕΚ 28 Α' /28.2.2012).

#### Αριθμός Προτεινόμενων Μεταρρυθμίσεων ανά κατηγορία σε κάθε αξιολόγηση



Πηγή: Featherstone, K. (2015) External conditionality and the debt crisis: the 'Troika' and public administration reform in Greece *Journal of European Public Policy* 22(3) 2015: 295–314.

Ακολούθησε η έκδοση του δεύτερου προγράμματος προσαρμογής ένα μήνα αργότερα, στο οποίο περιλαμβανόταν η ανασκόπηση από την εφαρμογή των μέτρων του πρώτου προγράμματος καθώς και μελλοντικές μεταρρυθμίσεις. Μεταξύ άλλων σχολιάζονται τα εξής:

- η απλοποίηση του φορολογικού συστήματος και διεύρυνση των φορολογικών συντελεστών, μέτρο το οποίο αν και ήταν στοχοθετημένο για τον Σεπτέμβριο του 2011, αναβλήθηκε για τον Ιούνιο του 2012
- η πρόοδος στις ιδιωτικοποιήσεις, οι οποίες αν και πραγματοποιούνταν με αργούς ρυθμούς, η επίτευξη του στόχου των 50 δισ. ευρώ σε αξία ιδιωτικοποιήσεων κρίνόταν επιτεύξιμη
- οι μειώσεις προσωπικού του δημοσίου τομέα, για τις οποίες εκφραζόταν η ανάγκη επίσπευσης, αφού είχαν τεθεί στις 150.000 για το διάστημα 2010-2015
- η ανασύσταση των ασφαλιστικών ταμείων ώστε να καταστούν βιώσιμα για το δημόσιο
- η θετική εφαρμογή της ηλεκτρονικής δικαιοσύνης, η οποία αν και βρισκόταν σε πρώιμο στάδιο είχε επισπεύσει σημαντικά τις διαδικασίες

Μετά την ανανέωση της συμφωνίας τον Νοέμβριο του 2012, η οποία επρόκειτο να διαρκέσει δυο χρόνια, ακολουθήσαν τέσσερις αξιολογήσεις<sup>40</sup> με την τελευταία να δημοσιεύεται τον Μάρτιο του 2014.

Οι παρεμβάσεις για τα εργασιακά που περιλαμβάνονται στο Μνημόνιο Συνεννόησης II (Ν. 4046/2012 και στην Πράξη του Υπουργικού Συμβουλίου (6/2012)<sup>19</sup> προβλέπουν μεταξύ άλλων:

- Άμεση μείωση των κατώτατων αποδοχών της ισχύουσας ΕΓΣΣΕ κατά 22% για τα άτομα άνω των 25 ετών και κατά 32%<sup>41</sup> για τους νέους κάτω των 25 ετών, η

---

<sup>40</sup> Οι αξιολογήσεις πραγματοποιούνταν στο μεσοδιάστημα μεταξύ των δανειοδοτήσεων, ώστε να κρίνεται εάν η πρόοδος των μεταρρυθμίσεων ήταν ικανοποιητική. Το συνολικό δάνειο μετά την επίτευξη της συμφωνίας την ίδια περίοδο, ανερχόταν στο ποσό των 49.1 δισ Ευρώ το οποίο εκταμιεύθηκε σε τρεις δόσεις, οι δυο από τις οποίες συνοδεύονταν και από μια σειρά επιπρόσθετων μέτρων.

οποία δεν προϋποθέτει την σύμφωνη γνώμη των εργαζομένων, με εφαρμογή από 14.2.2012 και μέχρι την λήξη του προγράμματος προσαρμογής.

- Αλλαγή στο ισχύον σύστημα καθορισμού του κατώτατου μισθού: από την διμερή διαπραγμάτευση εργοδοτών εργαζομένων για τον καθορισμό του κατώτατου μισθού (στο πλαίσιο της ΕΓΣΣΕ), στο νομοθετημένο πλέον από την κυβέρνηση ελάχιστο ύψος μισθού σε διαβούλευση με τους κοινωνικούς εταίρους.

- Αναστολή των αυξήσεων συμπεριλαμβανομένων και των ωριμάνσεων που προβλέπονται από νόμο ή/και ΣΣΕ, μέχρι η ανεργία να μειωθεί κάτω από 10% (από 14.2.2012).

Η Ελλάδα είναι η μοναδική χώρα της Ευρωπαϊκής Ένωσης όπου επιβάλλεται μείωση των κατώτατων ονομαστικών μισθών, το εύρος της οποίας προκαλεί πρωτοφανείς απώλειες για τους χαμηλόμισθους εργαζόμενους που ξεπερνούν σε ετήσια βάση τους 3 μισθούς, γεγονός που αποδεικνύει εκ του αποτελέσματος ότι στις διαπραγματεύσεις με την Τρόικα δεν «σώθηκε» ούτε ο 14ος ούτε ο 13ος μισθός που καταργήθηκαν στον δημόσιο τομέα αλλά αντίθετα οι χαμηλόμισθοι απώλεσαν και τον 12ο μισθό τους. Παρόλο που ο 13<sup>ος</sup> και 14<sup>ος</sup> μισθός δεν καταργήθηκε από τον νόμο στον ιδιωτικό τομέα, πολλοί εργοδότες το ακολούθησαν με πιο συνήθης τακτική να καταβάλουν μεν τα ποσά τραπεζικά αλλά να απαιτούν την επιστροφή τους με τη μορφή μετρητών.

Παράλληλα δρομολογείται η αλλαγή στον τρόπο καθορισμού του κατώτατου μισθού, ο οποίος δεν θα καθορίζεται πλέον από τη διμερή συλλογική διαπραγμάτευση όπως γινόταν επί δεκαετίες στο πλαίσιο της ΕΓΣΣΕ, αλλά από την κυβέρνηση.

Η μείωση των κοινωνικών εισφορών από τους ιδιώτες και ο υψηλός αριθμός συνταξιοδοτήσεων οδήγησαν σε σημαντική συρρίκνωση των εσόδων των ασφαλιστικών ταμείων. Ως αντισταθμιστικό μέτρο, εισήχθη νέος φόρος ακίνητης περιουσίας (ΕΝΦΙΑ) ο οποίος προβλεπόταν να εισφέρει 2.4 δισ. ευρώ στα κρατικά ταμεία το 2014. Ο νέος φόρος αντικατέστησε τους ΦΑΠ και ΕΕΤΗΔΕ (οι οποίοι καταβάλλονταν μέσω των λογαριασμών ηλεκτρικού ρεύματος) που είχαν εφαρμοστεί

---

<sup>41</sup> Εφημερίδα της Κυβέρνησης, ΑΡ. Φύλλο 38, Πράξεις Υπουργικού Συμβουλίου, Πράξη 6 της 28.2.2012 Ρύθμιση θεμάτων για την εφαρμογή της Παραγράφου 6 του άρθρου 1 του Ν. 4046/2012.

κατά την περίοδο εφαρμογής του πρώτου Μνημονίου<sup>42</sup> (European Commission, 2014, σ.30-31).

Η συγχώνευση των μεγαλύτερων ασφαλιστικών ταμείων κατά το διάστημα εφαρμογής του πρώτου προγράμματος, επέφερε θετικά αποτελέσματα στη διαχείριση των δαπανών τους, οι οποίες υπολογίζεται ότι το διάστημα 2008-2014 αυξήθηκαν κατά 5.4 ποσοστιαίες μονάδες του ΑΕΠ. Σχετικές ενέργειες επιχειρήθηκαν και κατά τη διάρκεια του δεύτερου προγράμματος με την ψήφιση του νόμου 4052/2012 (ΦΕΚ Α' 270/24-12-2014), ο οποίος αφορούσε στη συγχώνευση των ασφαλιστικών ταμείων για τις επικουρικές συντάξεις, η οποία τελικά ολοκληρώθηκε το 2013 με τη σύσταση του ταμείου ΕΤΕΑ (Ενιαίο Ταμείο Επικουρικής Ασφάλισης). Ακολούθησε η ψήφιση του νόμου 4093/2012 για την αύξηση των ορίων ηλικίας συνταξιοδότησης και των εισφορών που απαιτούνται για τη λήψη πλήρους σύνταξης (ΙΟΒΕ, 2014, σ.12).

Έτσι η νομοθετική ρύθμιση πλήρως εναρμονιζόμενη με τις προβλέψεις του μνημονίου στο σκέλος της μεταρρύθμισης του συστήματος καθορισμού των μισθών, προέβλεπε πως ο μηχανισμός ορισμού του κατώτατου μισθού και ημερομισθίου που τέθηκε σε ισχύ το 2014 θα αποφασιζόταν μετά από διαβούλευση των κοινωνικών εταίρων, αλλά υπό τον συντονισμό ειδική πενταμελούς επιτροπής. Ο κατώτατος μισθός ορίστηκε πλέον από σειρά παραμέτρων όπως το επίπεδο της ανεργίας, το επίπεδο φτώχειας, τα επίπεδα παραγωγικότητας, ενώ θα διαφοροποιούταν ανάλογα με την ηλικία του εργαζόμενου.

Σύμφωνα με την Πράξη Υπουργικού Συμβουλίου το ύψος του κατώτατου μισθού και ημερομισθίου θα καθορίζεται λαμβάνοντας υπόψη την κατάσταση της ελληνικής οικονομίας, τις προοπτικές ανάπτυξής της, τα επίπεδα παραγωγικότητας, ανταγωνιστικότητας, την επίτευξη και διατήρηση υψηλού επιπέδου απασχόλησης, τις ανάγκες των εργαζομένων και της οικογένειάς τους, σε σχέση με το επίπεδο μισθών και ημερομισθίων, το κόστος ζωής, τις παροχές κοινωνικής ασφάλισης και το βιοτικό επίπεδο των αμειβομένων με αυτόν

Ατομικές συμβάσεις εργασίας και συλλογικές συμβάσεις εργασίας κάθε είδους δεν επιτρέπεται να ορίζουν μηνιαίες τακτικές αποδοχές ή ημερομισθίο πλήρους απασχόλησης υπολειπόμενες από το νομοθετικώς καθορισμένο κατώτατο

---

<sup>42</sup> [https://ec.europa.eu/health/sites/health/files/files/eudralex/vol-2/2014-05\\_vol2a\\_chap\\_3.pdf](https://ec.europa.eu/health/sites/health/files/files/eudralex/vol-2/2014-05_vol2a_chap_3.pdf)

μισθό και ημερομίσθιο. Ο νομοθετημένος κατώτατος μισθός και ημερομίσθιο διαφοροποιείται με συγκεκριμένους συντελεστές που εφαρμόζονται για τους παράγοντες της ηλικίας νέων κάτω των 25 ετών και της προϋπηρεσίας, όπως αυτοί ορίζονται στο ν. 4093/2012.

Τα στοιχεία της Eurostat είναι διαθέσιμα για συγκρίσεις ανάμεσα στις διάφορες χώρες, και αφορούν στους κατώτατους μηνιαίους μισθούς των εργαζομένων με πλήρη απασχόληση το α' εξάμηνο του 2013.

Από την σύγκριση των κατώτατων μηνιαίων μισθών σε ευρώ, προκύπτει ότι οι αποκλίσεις είναι ήδη μεγάλες στην ΕΕ-15, ανάμεσα στις νότιες χώρες μέλη (Πορτογαλία, Ελλάδα και Ισπανία) και στις υπόλοιπες χώρες παλιά μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης, και βέβαια είναι ακόμη μεγαλύτερη η απόσταση που χωρίζει τους κατώτατους μισθούς των νέων κρατών μελών της Ευρωπαϊκής Ένωσης – με εξαίρεση την Μάλτα και την Σλοβενία – από τους αντίστοιχους μισθούς τόσο των χωρών μελών του ευρωπαϊκού νότου όσο κυρίως των υπολοίπων χωρών μελών της Ευρωπαϊκής Ένωσης.

Ειδικότερα, ο κατώτατος μηνιαίος μισθός σε απόλυτα μεγέθη κυμαίνεται:

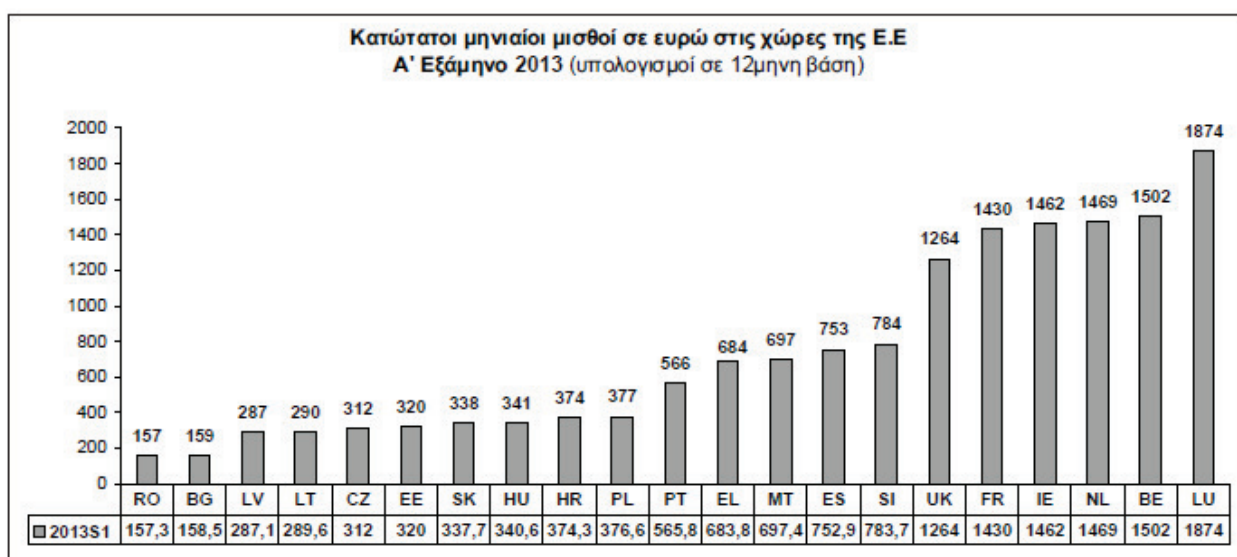
- μεταξύ 1264 και 1874 ευρώ, σε μία πρώτη ομάδα χωρών που αποτελείται από το Ηνωμένο Βασίλειο, την Γαλλία, την Ολλανδία, την Ιρλανδία, το Βέλγιο και το Λουξεμβούργο,
- μεταξύ 566 και 784 ευρώ, σε μία δεύτερη ομάδα χωρών που αποτελείται από την Πορτογαλία, την Μάλτα, Ελλάδα 13, την Ισπανία και την Σλοβενία,
- τέλος, κυμαίνεται μεταξύ 157 και 377 ευρώ στην τρίτη ομάδα χωρών (υπόλοιπα νέα κράτη μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης).

Στην σύγκριση σε απόλυτα μεγέθη, διαπιστώνεται ότι ο κατώτατος μηνιαίος μισθός την Ελλάδα σε ευρώ, μετά την δραστική μείωση κατά 22% (Μνημόνιο 2), συνεχίζει να είναι μεγαλύτερος από τον αντίστοιχο μισθό που ισχύει στην μεγάλη πλειοψηφία των νέων κρατών μελών της ΕΕ. (με εξαίρεση την Μάλτα και την Σλοβενία). Αντίθετα όμως, ο κατώτατος μηνιαίος μισθός σε ευρώ στην Ελλάδα, αποκλίνει πλέον σημαντικά και υστερεί ακόμη περισσότερο έναντι των κατώτατων μισθών των πλουσιότερων χωρών μελών της Ευρωπαϊκής Ένωσης (στις οποίες υπάρχει θεσμοθετημένος κατώτατος μισθός σε εθνικό επίπεδο και ξεπερνά τα 1250



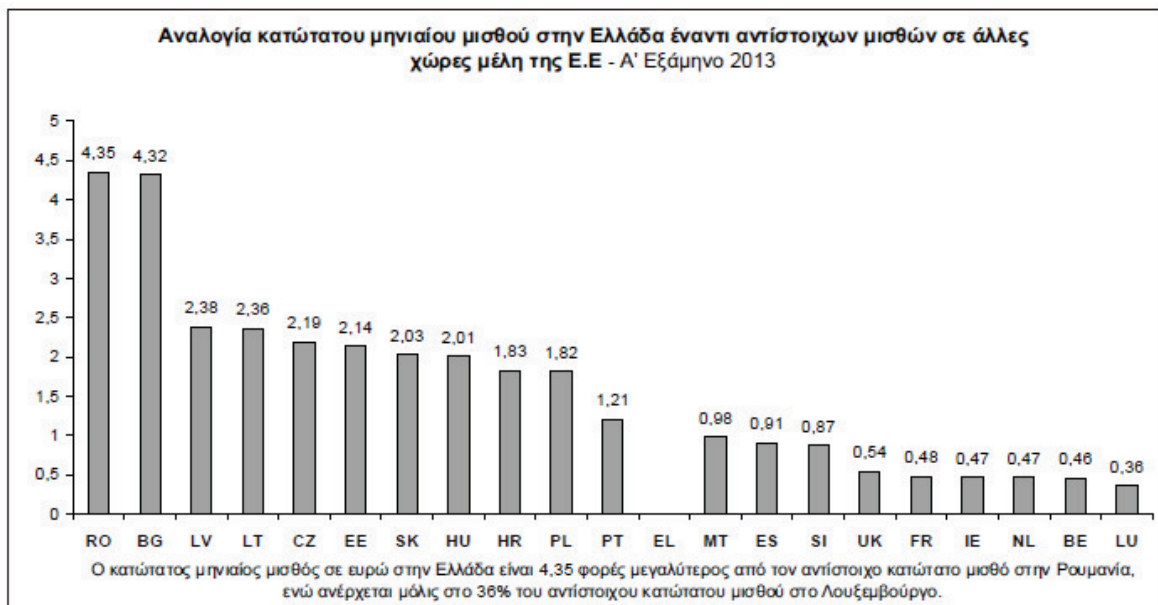
€), δεδομένου ότι μετά την μείωση κατά 22% τον Φεβρουάριο του 2012, ανέρχεται πλέον μόλις στο 46 % περίπου του αντίστοιχου κατώτατου μισθού της πρώτης ομάδας χωρών (από 60% με βάση την ΕΓΣΣΕ πριν το Μνημόνιο ΙΙ).

Πριν την ονομαστική μείωση που επεβλήθη με την Πράξη Υπουργικού Συμβουλίου (6/2012), ο κατώτατος μισθός στην Ελλάδα ήταν υψηλότερος των αντίστοιχων κατώτατων μισθών των χωρών της δεύτερης ομάδας. Μετά όμως από την δραστική μείωση του το 2012, η κατάταξη αλλάζει και σήμερα ο κατώτατος μισθός στην Ελλάδα είναι χαμηλότερος από τον αντίστοιχο μισθό στην Σλοβενία, στην Ισπανία και στην Μάλτα. (Διάγραμμα 59). Συγκεκριμένα ο κατώτατος μισθός στην Ελλάδα ανέρχεται πλέον σε 684€ σε 12μηνη βάση (από 877€ με την ΕΓΣΣΕ πριν το Μνημόνιο 2) και είναι χαμηλότερος του αντίστοιχου μισθού στην Σλοβενία (784€), στην Ισπανία (753€) και στην Μάλτα (697 €), ενώ έχει μειωθεί σημαντικά η απόσταση από τον κατώτατο μισθό της Πορτογαλίας (566€).



*Πηγή: Eurostat. Για την Ελλάδα η κατάταξη γίνεται με βάση τον κατώτατο μισθό μετά το Μνημόνιο 2, δηλαδή 684€ σε 12μηνη βάση (586€ x 14/12). Με βάση την ΕΓΣΣΕ (πριν το Μνημόνιο 2) ο κατώτατος μισθός ανέρχεται σε 12μηνη βάση στα 876,6 € ( 751,39€ X14/12).*



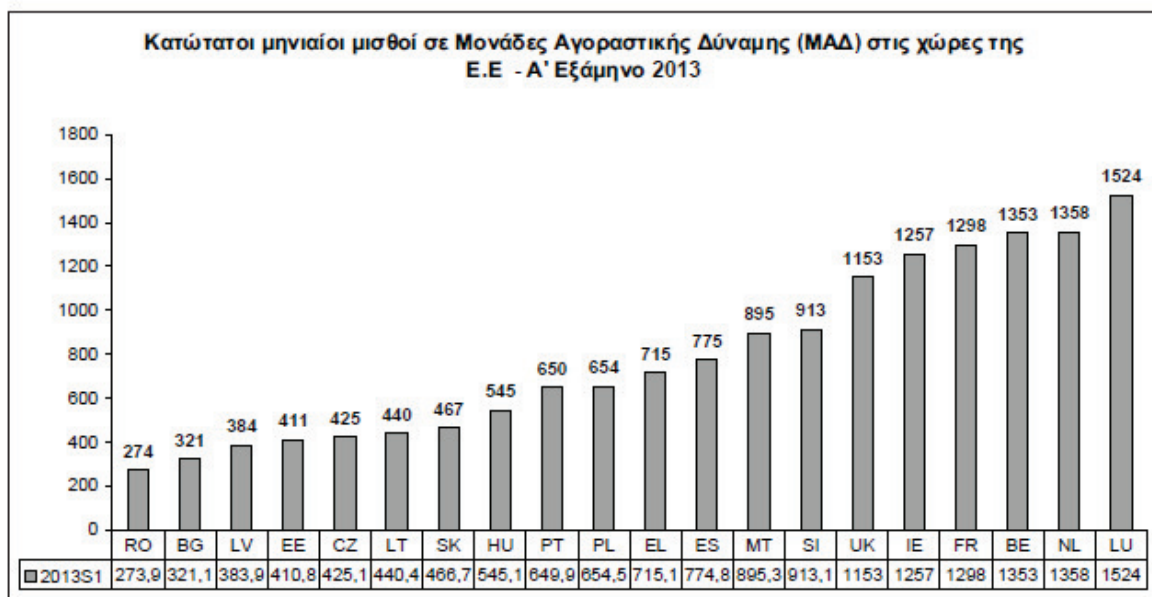


Πηγή: Eurostat. Επεξεργασία στοιχείων από ΙΝΕ/ΓΣΕΕ, Αθήνα 2013.

Στα παραπάνω σχήματα, η σύγκριση των κατώτατων μισθών γίνεται σε Μονάδες Αγοραστικής Δύναμης, οι οποίες λαμβάνουν υπόψη τις διαφορές των τιμών ανάμεσα στις χώρες για ένα καλάθι αγαθών και υπηρεσιών τα οποία είναι συγκρίσιμα και αντιπροσωπευτικά. Στόχος είναι να εξαλειφθούν οι διαφορές του επιπέδου των τιμών στις δαπάνες της τελικής κατανάλωσης των νοικοκυριών. Επομένως οι κατώτατοι μισθοί που εκφράζονται σε εθνικό νόμισμα, μετατρέπονται σε μία κοινή «επίπλαστη» νομισματική μονάδα ώστε η αγοραστική τους δύναμη να είναι συγκρίσιμη.

Ανάμεσα στα δύο σχήματα, η κατάταξη των χωρών παραμένει σχεδόν αμετάβλητη διαπιστώνεται όμως ότι οι αποστάσεις των κατώτατων μηνιαίων μισθών είναι μικρότερες όταν τα στοιχεία εκφράζονται σε Μονάδες Αγοραστικής Δύναμης από ότι σε ευρώ. Ειδικότερα, η εξάλειψη των διαφορών στις τιμές ανάμεσα στις χώρες έχει ως αποτέλεσμα να αυξάνεται ο κατώτατος μισθός κυρίως στα νέα κράτη μέλη όπως επίσης – σε μικρότερο όμως βαθμό- στην Πορτογαλία, στην Ισπανία και (ελάχιστα) στην Ελλάδα. Αντίθετα στις πιο πλούσιες χώρες, η εφαρμογή των Μονάδων Αγοραστικής Δύναμης (ΜΑΔ), μεταφράζεται σε σχετική μείωση του επιπέδου του κατώτατου μισθού.

Ο κατώτατος μισθός στην Ελλάδα σε Μονάδες Αγοραστικής Δύναμης, μετά την μείωση του Φεβρουαρίου 2012, κατακλύδα στην κατάταξη των είκοσι χωρών από την έβδομη στην δέκατη θέση και είναι πλέον – με εξαίρεση την Πορτογαλία - χαμηλότερος σε όρους αγοραστικής δύναμης από τον αντίστοιχο μισθό της Ισπανίας, της Μάλτας και της Σλοβενίας, ενώ παράλληλα μειώνεται πλέον σημαντικά και η απόσταση από τους αντίστοιχους μισθούς της Πολωνίας και της Ουγγαρίας όπως δείχνει η παρακάτω εικόνα.



Πηγή: Eurostat.

Η κυβέρνηση διευκρίνιζε ότι δεν θα υπήρχε νέα μείωση του κατώτατου μισθού από τα 586 ευρώ (μεικτά) για τους άνω των 25 ετών και τα 511 ευρώ για τους κάτω των 25 ετών. Το 2012, ο κατώτατος μισθός υστέρησε κατά 7% σε σχέση με τις δυνατότητες της οικονομίας. Τελικά, το 2014 «έκλεισε» με τον κατώτατο μισθό να υστερεί κατά 2,4% σε σχέση με τις δυνατότητες της οικονομίας μας.

### 2.3.4 Η περίοδος του τρίτου μνημονίου 2015 - σήμερα

Ακολούθησαν οι διαδικασίες για την πέμπτη αξιολόγηση τον Σεπτέμβριο του 2014 η οποία ωστόσο διακόπηκε τον Δεκέμβριο του ίδιου έτους εξαιτίας των πρόωρων βουλευτικών εκλογών που προγραμματίστηκαν για τον Ιανουάριο του 2015. Κατά συνέπεια η νεοεκλεγείσα κυβέρνηση αναγκάστηκε να οδηγηθεί ξανά σε συζητήσεις με τους θεσμούς για εφαρμογή νέων μέτρων. Η συμφωνία που προέκυψε παράτεινε το πρόγραμμα μέχρι και τον Ιούνιο του 2015 (European Commission,

2017a). Η ανανέωση του προγράμματος, πραγματοποιήθηκε δυο μήνες μετά τη διενέργεια δημοψηφίσματος στις 5 Ιουλίου 2015. Εξαιτίας του χρηματοδοτικού κενού που δημιουργήθηκε το διάστημα αυτό, η κυβέρνηση κατέφυγε στον Ευρωπαϊκό Μηχανισμό Σταθερότητας<sup>43</sup> (European Stability Mechanism) για χρηματοοικονομική βοήθεια.

Από την ανανέωση της συμφωνίας προέκυψε το τρίτο πρόγραμμα οικονομικής προσαρμογής που επρόκειτο να ισχύσει για τρία χρόνια, με την Ελλάδα να λαμβάνει σε αυτό το διάστημα μακροπρόθεσμο δάνειο ύψους 86 δις. ευρώ. Τον Ιούνιο του 2016 υπογράφηκε συμπληρωματική συμφωνία με επιπρόσθετα 37, μετά την πραγματοποίηση της πρώτης αξιολόγησης από τους θεσμούς. Η δεύτερη αξιολόγηση του τρίτου προγράμματος<sup>44</sup> ολοκληρώθηκε ένα χρόνο αργότερα, τον Ιούνιο του 2017<sup>45</sup>.

Από τη νέα μεταρρύθμιση του συνταξιοδοτικού η οποία ξεκίνησε το 2015, υπολογιζόταν να εξοικονομηθούν πόροι που θα συνεισέφεραν σχεδόν κατά το 1/3 στους δημοσιονομικούς στόχους που είχαν τεθεί για την περίοδο 2015-2018. Ο αριθμός των πρόωρων συντάξεων, αν και είχε μειωθεί σημαντικά κατά τη διάρκεια του δεύτερου προγράμματος, δέχτηκε περαιτέρω περιορισμούς μέσω αντικινήτρων<sup>46</sup>, ενώ αργότερα σχεδιάστηκε και σταδιακή κατάργηση του ΕΚΑΣ<sup>47</sup> (ν.4367/2016) μέχρι το 2019. Ελαχιστοποιήθηκαν επιπλέον οι ανισότητες που αφορούσαν:

- συντάξιμες αποδοχές πολύ υψηλότερες από τον μέσο όρο, οι οποίες επρόκειτο να δεχθούν προσωρινό “πάγωμα”
- τις συνεισφορές στα ασφαλιστικά ταμεία

Σύμφωνα με τις τελευταίες μελέτες της Ευρωπαϊκής Επιτροπής (2017c), μέσα από την μεταρρύθμιση του ασφαλιστικού συστήματος εξοικονομήθηκαν πόροι της τάξεως του 1% του ΑΕΠ για το 2017, ενώ για το 2018 οι προβλέψεις κάνουν λόγο για εξοικονόμηση 1,5% του ΑΕΠ, όπως φαίνεται και στο σχεδιάγραμμα που ακολουθεί.

---

<sup>43</sup> <https://www.esm.europa.eu/>

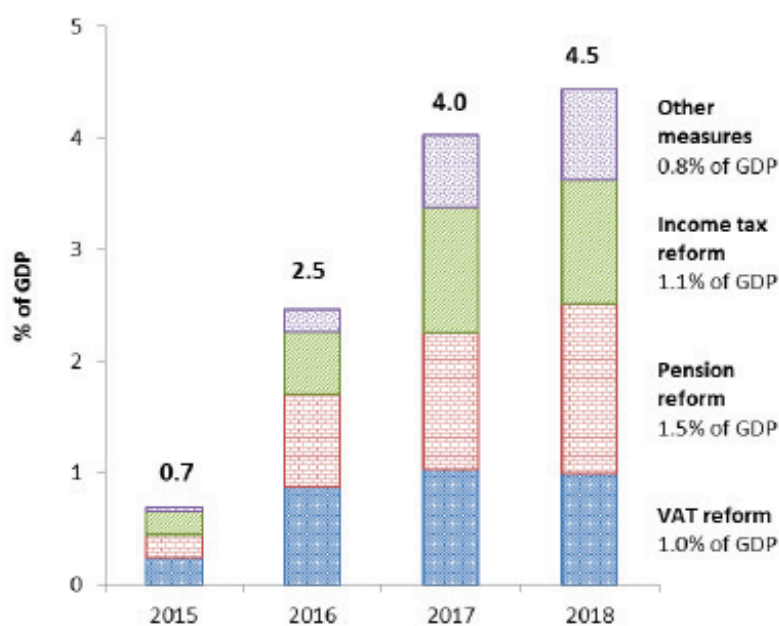
<sup>44</sup> [http://europa.eu/rapid/press-release\\_IP-17-3183\\_el.htm](http://europa.eu/rapid/press-release_IP-17-3183_el.htm)

<sup>45</sup> Τα νέα μέτρα έθεταν δημοσιονομικούς στόχους για την ανάκαμψη από το έλλειμα 0.25% του ΑΕΠ το 2015, στην επίτευξη πρωτογενούς πλεονάσματος 3.5% του ΑΕΠ μέχρι το 2018. (European Council, 2017)

<sup>46</sup> Τα μέτρα που αφορούσαν περικοπέςστιςπρόωρες συνταξιοδοτήσεις στόχευαν στην εξοικονόμηση πόρων της τάξης του 0,5% του ΑΕΠ για τα 2016. (European Commission, 2016a)

<sup>47</sup> European Commission, 2017c

**ΠΟΣΟΣΤΑ ΕΞΟΙΚΟΝΟΜΗΣΗΣ (ΑΕΠ) ΑΠΟ ΤΗ ΧΡΗΜΑΤΟΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗ ΜΕΤΑΡΡΥΘΜΙΣΗ (2015-2018)**



Πηγή: European Commission (2017c)

Το 2015 και το 2016 οι μισθολογικές μεταβολές στις χώρες της ευρωζώνης έγιναν λιγότερο διάσπαρτες, καθώς οι μισθοί σταθεροποιήθηκαν σε χώρες με προηγούμενες ανάγκες αναπροσαρμογής των μισθών προς τα κάτω. Στις χώρες με πιο σταθερή οικονομική κατάσταση που είχαν επηρεαστεί λιγότερο από την κρίση, οι μισθοί αυξήθηκαν ελάχιστα. Η μεγαλύτερη μισθολογική αύξηση σημειώθηκε στη Ρουμανία και στις χώρες της Βαλτικής.

Συγκεκριμένα, όπως προκύπτει από τα στοιχεία της Eurostat, η Ελλάδα είναι η μόνη χώρα της ΕΕ όπου ο ονομαστικός ακαθάριστος ελάχιστος μισθός μειώθηκε το 2015 σε σχέση με το 2008, από 794 σε 684 ευρώ, δηλαδή κατά -14%. Σε ότι αφορά τις υπόλοιπες μνημονιακές χώρες στην Πορτογαλία ο ελάχιστος μισθός αυξήθηκε κατά 19% (από 497 σε 589 ευρώ) και στην Ιρλανδία παρέμεινε αμετάβλητος στα 1.462 ευρώ την ίδια περίοδο. Σε Μονάδες Αγοραστικής Δύναμης η μείωση στη χώρα μας ήταν -12%, από 865 ΜΑΔ σε 764 ΜΑΔ όταν στη Γερμανία είναι 1.441 ΜΑΔ. Στην Πορτογαλία ο πραγματικός ελάχιστος μισθός σε ΜΑΔ αυξήθηκε κατά 21% και στην Ιρλανδία κατά 10%. Στην ΕΕ σε ονομαστικούς όρους οι μεγαλύτερες αυξήσεις

στον ελάχιστο μισθό μεταξύ 2008 και 2015 παρατηρήθηκαν στη Ρουμανία +95%, τη Βουλγαρία +64%, τη Σλοβακία +58% και τη Λετονία +57%.

Σύμφωνα με τα στοιχεία της Eurostat<sup>48</sup> την 1η Ιανουαρίου 2015, 22 από τα 28 κράτη μέλη της ΕΕ εφάρμοζαν ελάχιστο μισθό με μεγάλες όμως διακυμάνσεις να παρατηρούνται μεταξύ της Βουλγαρίας που είναι 184 ευρώ και του Λουξεμβούργου που φτάνει τα 1.923 ευρώ.

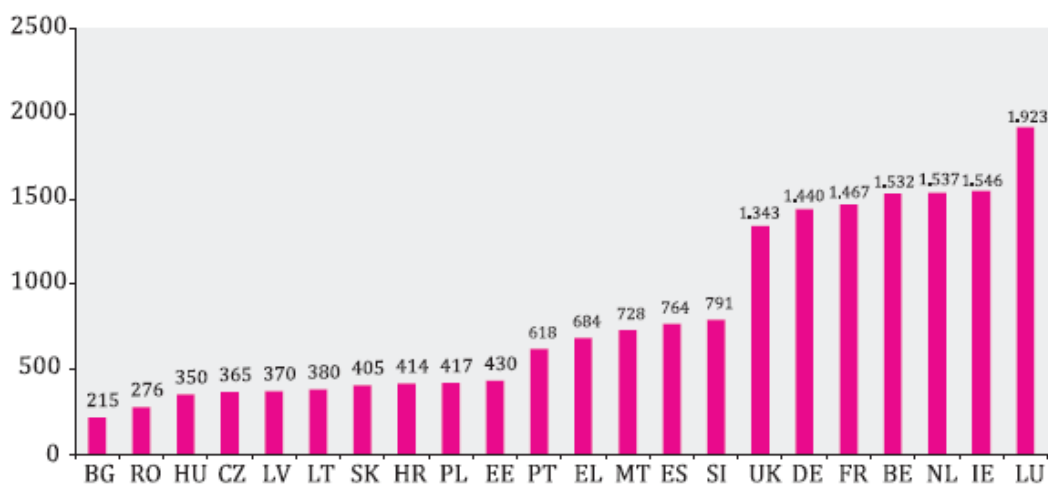
Ειδικότερα, δέκα κράτη μέλη εμφανίζουν ελάχιστο μισθό κάτω από τα 500 ευρώ: Βουλγαρία 184 ευρώ, Ρουμανία 218 ευρώ, Λιθουανία 300 ευρώ, Τσεχία 332 ευρώ, Ουγγαρία 333 ευρώ, Λετονία 360 ευρώ, Σλοβακία 380 ευρώ, Εσθονία 390 ευρώ, Κροατία 396 ευρώ και Πολωνία 410 ευρώ. Σε πέντε κράτη μέλη ο ελάχιστος μισθός κυμαίνεται μεταξύ 500-1.000 ευρώ: Πορτογαλία 589 ευρώ, Ελλάδα 684 ευρώ, Μάλτα 720 ευρώ, Ισπανία 757 ευρώ και Σλοβενία 791 ευρώ. Τέλος, σε επτά κράτη μέλη ο ελάχιστος μισθός υπερβαίνει τα 1.000 ευρώ: Μεγάλη Βρετανία 1.379 ευρώ, Γαλλία 1.458 ευρώ, Ιρλανδία 1.462 ευρώ, Γερμανία 1.473 ευρώ Βέλγιο και Ολλανδία 1.502 ευρώ και Λουξεμβούργο 1.923 ευρώ.

Το διάγραμμα που ακολουθεί αποτυπώνει την εξέλιξη των κατώτατων μηνιαίων μισθών των εργαζομένων με πλήρη απασχόληση το β' εξάμηνο του 2016. Πρόκειται για τους μεικτούς κατώτατους μηνιαίους μισθούς (δηλαδή πριν από την αφαίρεση του φόρου εισοδήματος και των κοινωνικών εισφορών που καταβάλλουν οι εργαζόμενοι).

---

<sup>48</sup> <https://ec.europa.eu/eurostat/documents/2995521/6652357/3-26022015-AP-EN.pdf/42097ff5-231b-4116-b0cf-8a28ca316f84>

## Κατώτατοι μηνιαίοι μισθοί σε ευρώ στις χώρες της ΕΕ (β' εξάμηνο 2016)



Πηγή: Eurostat

Από τη σύγκριση<sup>49</sup> των κατώτατων μηνιαίων μισθών σε ευρώ προκύπτει ότι οι αποκλίσεις είναι πολύ μεγάλες ανάμεσα, για παράδειγμα, στις χώρες-μέλη του λεγόμενου ευρωπαϊκού νότου (Ισπανία, Πορτογαλία, Ελλάδα) και σε χώρες-μέλη του σκληρού πυρήνα της ΕΕ, αλλά και ανάμεσα στις νέες χώρες-μέλη της ΕΕ (με εξαίρεση τη Μάλτα και τη Σλοβενία) και στο σύνολο των υπόλοιπων χωρών-μελών. Σύμφωνα με τα στοιχεία του διαγράμματος, ο κατώτατος μηνιαίος μισθός σε απόλυτα μεγέθη κυμαίνεται:

- μεταξύ 1.343 και 1.923 ευρώ σε μια πρώτη ομάδα χωρών, που αποτελείται από το Ηνωμένο Βασίλειο, τη Γερμανία, τη Γαλλία, το Βέλγιο, την Ολλανδία, την Ιρλανδία και το Λουξεμβούργο,
- μεταξύ 618 και 791 ευρώ σε μια δεύτερη ομάδα χωρών, που αποτελείται από την Πορτογαλία (στοιχεία α' εξαμήνου 2015), την Ελλάδα<sup>32</sup>, τη Μάλτα, την Ισπανία και τη Σλοβενία,
- μεταξύ 215 και 430 ευρώ στην τρίτη ομάδα χωρών (υπόλοιπα νέα κράτη-μέλη της ΕΕ, χώρες της κεντρικής και της ανατολικής Ευρώπης).

Ειδικότερα για την Ελλάδα παρατηρούμε ότι ο κατώτατος μεικτός μηνιαίος μισθός σε ευρώ το 2016, που ανέρχεται πλέον σε 684 ευρώ σε 12μηνη βάση (από 863 ευρώ το 2010 και 877 ευρώ με την Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας

<sup>49</sup> Η στατιστική ανάλυση που ακολουθεί έχει διορθώσει τα στοιχεία με τρόπο ώστε να λάβει υπόψη τις περιπτώσεις στις οποίες ο μηνιαίος μισθός καταβάλλεται πάνω από 12 φορές ετησίως, όπως συμβαίνει στην Ισπανία, στην Πορτογαλία και στην Ελλάδα, όπου ο μισθός καταβάλλεται 14 φορές ετησίως.

[ΕΓΣΣΕ] πριν από το δεύτερο Μνημόνιο), είναι μεγαλύτερος από τον αντίστοιχο μισθό πολλών νέων κρατών-μελών της ΕΕ, αλλά χαμηλότερος του αντίστοιχου μισθού στη Σλοβενία (791 ευρώ), στην Ισπανία (764 ευρώ) και στη Μάλτα (728 ευρώ), ενώ έχει μειωθεί σημαντικά η απόσταση από τον κατώτατο μισθό της Πορτογαλίας (618 ευρώ). Ωστόσο, αποκλίνει πλέον σημαντικά έναντι των κατώτατων μισθών στις πιο αναπτυγμένες χώρες-μέλη της ΕΕ, στις οποίες υπάρχει θεσμοθετημένος εθνικός κατώτατος μισθός που υπερβαίνει τα 1.343 ευρώ.

Μετά τη συρρίκνωση ή τη συγκράτηση των πραγματικών κατώτατων αποδοχών κατά την περίοδο της κρίσης διαφαίνεται μια νέα δυναμική σε διάφορες χώρες της ΕΕ που χαρακτηρίζεται από σημαντικές αυξήσεις του κατώτατου μισθού. Από την επεξεργασία των στοιχείων της Eurostat<sup>50</sup> διαπιστώνουμε ότι μεγάλες ποσοστιαίες αυξήσεις του κατώτατου πραγματικού μισθού σημειώνονται το 2015 και το 2016 στη Ρουμανία (16,2% και 12,3%), στη Βουλγαρία (10,5% και 14,5%), στις Βαλτικές Χώρες (Λετονία 12,3% και 2,9%, Λιθουανία 8,7% και 16%, Εσθονία 9,7% και 9,4%) και σε μικρότερη κλίμακα στις χώρες της κεντρικής Ευρώπης (Τσεχία, Σλοβακία, Πολωνία, Ουγγαρία).

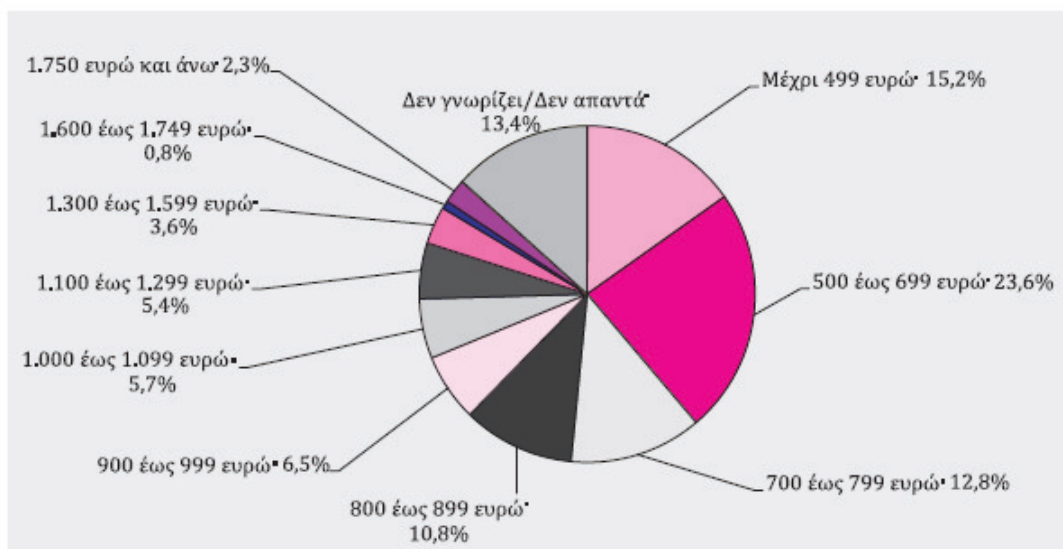
Από την επεξεργασία των στοιχείων της Έρευνας Εργατικού Δυναμικού (β' τρίμηνο 2016) και ειδικότερα από τα ερωτηματολόγια σχετικά με το ύψος των μηνιαίων αμοιβών που απολαμβάνουν οι μισθωτοί του ιδιωτικού τομέα προκύπτει ότι οι ερωτώμενοι δηλώνουν τις εξής καθαρές μηνιαίες αποδοχές:

- κάτω των 800 ευρώ σε ποσοστό 51,6% (15,2% μέχρι 499 ευρώ, 23,6% μεταξύ 500-699 ευρώ και 12,8% μεταξύ 700-800 ευρώ),
- μεταξύ 800-999 ευρώ σε ποσοστό 17,3% (10,8% μεταξύ 800-899 ευρώ και 6,5% μεταξύ 900-999 ευρώ),
- άνω των 1.000 ευρώ σε ποσοστό 17,8% (11,1% μεταξύ 1.000-1.299 ευρώ και 6,7% άνω των 1.300 ευρώ),
- ενώ το 13,4% δεν γνωρίζει / δεν απαντά.

### **Ποσοστιαία (%) κατανομή εργαζομένων του ιδιωτικού τομέα ανά εύρος καθαρών μηνιαίων αποδοχών (2016)**

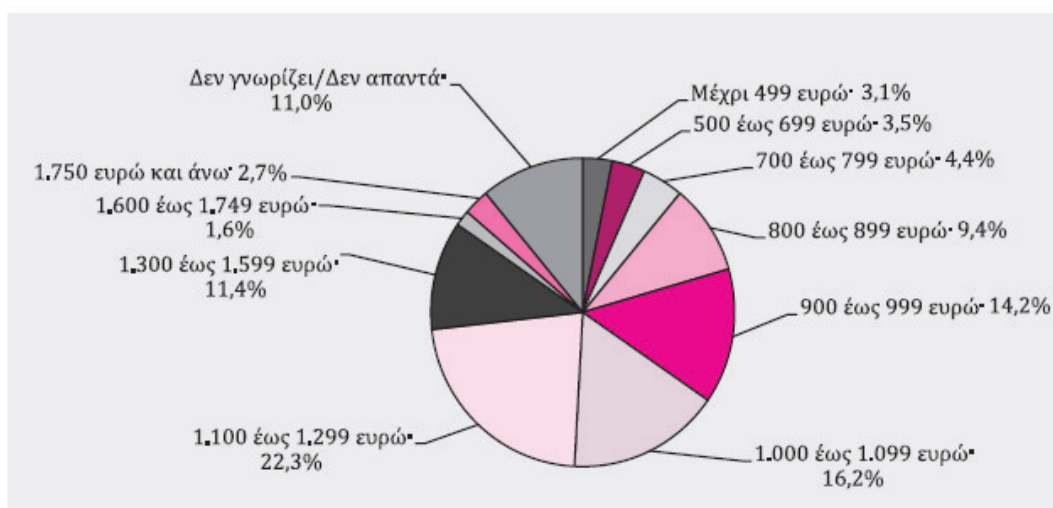
<sup>50</sup> Αξιοποιώντας τα στατιστικά στοιχεία της βάσης δεδομένων της Eurostat, αποπληθωρίσαμε τον κατώτατο μισθό κάθε χώρας με τον εκάστοτε εναρμονισμένο εθνικό Δείκτη Τιμών Καταναλωτή (ΔΤΚ) σε ετήσια βάση. Για το ΔΤΚ του έτους 2016 χρησιμοποιήσαμε την πρόβλεψη της Ευρωπαϊκής Επιτροπής (European Commission, 2016).





Πηγή: ΕΛΣΤΑΤ, Έρευνα Εργατικού Δυναμικού (β' τρίμηνο 2016) (επεξεργασία ΙΝΕ ΓΣΕΕ)

### Ποσοστιαία (%) κατανομή εργαζομένων του ευρύτερου δημόσιου τομέα ανά εύρος καθαρών μηνιαίων αποδοχών (2016)



Πηγή: ΕΛΣΤΑΤ, Έρευνα Εργατικού Δυναμικού (β' τρίμηνο 2016) (επεξεργασία ΙΝΕ ΓΣΕΕ)

Από τη σύγκριση των ευρημάτων της Έρευνας Εργατικού Δυναμικού των ετών 2009 και 2016, παρατηρούμε ότι στον ιδιωτικό τομέα της οικονομίας:

- Έχει αυξηθεί σημαντικά το ποσοστό των χαμηλόμισθων εργαζομένων με καθαρές μηνιαίες αποδοχές κάτω των 700 ευρώ, το οποίο ανέρχεται πλέον σε 38,8% το 2016 (από 13,1% το 2009), ενώ μειώνεται κατά 4 περίπου ποσοστιαίες μονάδες το ποσοστό για αποδοχές μεταξύ 700-899 ευρώ (23,6% το 2016 από 27,3% το 2009).

- Παράλληλα, έχει μειωθεί δραστικά, κατά το ήμισυ περίπου, το ποσοστό των εργαζομένων με καθαρές μηνιαίες αποδοχές μεταξύ 900-1.300 ευρώ, το οποίο ανέρχεται σε 17,6% το 2016 (από 35,7% το 2009).

Ενώ στον ευρύτερο δημόσιο τομέα, όπως δείχνει και η αντίστοιχη εικόνα, προκύπτει:

- Έχει αυξηθεί σημαντικά το ποσοστό των εργαζομένων με καθαρές μηνιαίες αποδοχές κάτω των 1.000 ευρώ, το οποίο ανέρχεται πλέον σε 34,6% το 2016 (από 18,9% το 2009), και έχει αυξηθεί λίγο το ποσοστό για αποδοχές μεταξύ 1.000- 1.100 ευρώ (16,2% το 2016 από 13% το 2009).
- Αντίθετα, έχει μειωθεί σημαντικά το ποσοστό των εργαζομένων που δηλώνει καθαρές μηνιαίες αποδοχές μεταξύ 1.100-1.599 ευρώ, το οποίο ανέρχεται σε 33,7% το 2016 (από 46,5% το 2009), όπως και το ποσοστό των εργαζομένων με αποδοχές άνω των 1.600 ευρώ (4,3% το 2016 από 10,9% το 2009).

**Διαχρονική εξέλιξη του κατώτατου μισθού και του (%) Ανεργίας στην ελληνική Οικονομία (2000 – 2016)**

Έτος	ΕΓΣΣΕ	Ύψος κατώτατου μισθού*		(% ) Ανεργίας
		12μηνη βάση	14μηνη βάση	
2000	ΕΓΣΣΕ 2000-2001 (23/5/2000)	542,7 €	465,2 €	11,2%
2001		543,6 €	465,9 €	10,7%
2002	ΕΓΣΣΕ 2002-2003 (15/4/2002)	571,7 €	490,0 €	10,3%
2003		606,5 €	519,9 €	9,7%
2004	ΕΓΣΣΕ 2004-2005 (24/5/2004)	630,8 €	540,7 €	10,6%
2005		667,7 €	572,3 €	10,0%
2006	ΕΓΣΣΕ 2006-2007 (12/4/2006)	709,7 €	608,3 €	9,0%
2007		730,3 €	626,0 €	8,4%
2008	ΕΓΣΣΕ 2008-2009 (2/4/2008)	794,0 €	680,6 €	7,8%
2009		817,8 €	701,0 €	9,6%
2010	ΕΓΣΣΕ 2010-2012 (15/7/2010)	862,8 €	739,6 €	12,7%
2011		862,8 €	739,6 €	17,9%
2012	Π.Υ.Σ. 6/28-2-2012 Εγκύκλιος 4601/304/12-3-2012 (κατώτατα όρια μισθών 14/2/2012)	876,6 € *	751,4 € *	24,5%
2013	Ν .4093/2012 (κατώτατα όρια μισθών)	683,8 €	586,1 €	27,5%
2014	ΕΓΣΣΕ 2014 (26/3/2014)	683,8 €	586,1 €	26,5%
2015	ΕΓΣΣΕ 2014 (29/9/2015)	683,8 €	586,1 €	24,9%
2016	ΕΓΣΣΕ 2016 (31/3/2016)	683,8 €	586,1 €	23,8% (εκτίμηση εξαμήνου)

\* Ο κατώτατος μισθός περιλαμβάνει τις μεικτές αποδοχές, άγαμου χωρίς προϋπηρεσία, ενώ τα ποσά έχουν περίοδο αναφοράς την 1<sup>η</sup> Ιανουαρίου κάθε έτους. Ειδικά για το 2012, η συρρίκνωση του κατώτατου μισθού (Μνημονιακές επιταγές) που εφαρμόστηκε πρακτικά στη διάρκεια του β' εξαμήνου 2012, αντικατοπτρίζεται στο επόμενο έτος 2013, εξαιτίας της προαναφερθείσας παρατήρησης.

Πηγή Eurostat/Επεξεργασία INEMY/ΕΣΣΕ<sup>51</sup>

### 2.3.5 Περίοδος 2017-2018

Η ελληνική οικονομία φαίνεται να έχει εξέλθει από τη φάση στασιμότητας στην οποία βρισκόταν τα τελευταία τέσσερα έτη με τον ρυθμό μεγέθυνσης του πραγματικού ΑΕΠ να είναι πλέον σταθερά θετικός. Ωστόσο, εξακολουθούν να απουσιάζουν οι ενδογενείς μηχανισμοί δημιουργίας εισοδημάτων και ροών

<sup>51</sup> <https://www.inegsee.gr/wp-content/uploads/2016/11/ENDIAMESH-EKTHESH-2016-INE-GSEE-H-ELLINIKI-OIKONOMIA-KAI-H-APASXOLISI2.pdf>

ρευστότητας που θα έκαναν τη θετική δυναμική διατηρήσιμη. Η κατάσταση αυτή αντανακλάται στην εντεινόμενη απόκλιση της ελληνικής οικονομίας από τον ευρωπαϊκό μέσο όρο. Παρά την αύξηση του ΑΕΠ το α' εξάμηνο του 2018, η απόκλιση από το μέσο πραγματικό ΑΕΠ της Ευρωζώνης αυξήθηκε κατά 2,7% σε σχέση με το αντίστοιχο περσινό εξάμηνο. Αξιοσημείωτη είναι η εκτίμηση ότι, αν υποθέσουμε ότι θα υπάρξει σταθερός ρυθμός μεγέθυνσης 2% για τα επόμενα χρόνια, το ΑΕΠ θα επιστρέψει στο επίπεδο του 2007 έπειτα από 14 έτη, δηλαδή το 2032.

Η απουσία ενός ενδογενούς μηχανισμού μετάβασης της οικονομίας σε βιώσιμη αναπτυξιακή τροχιά γίνεται εμφανής στην ευμετάβλητη συμπεριφορά και στον μικρό όγκο της κατανάλωσης και των επενδύσεων. Η κατανάλωση μειώθηκε το δ' τρίμηνο του 2017 κατά 195 εκατ. ευρώ, παρέμεινε σχετικά σταθερή το α' τρίμηνο του 2018, ενώ το β' τρίμηνο του 2018 αυξήθηκε κατά 321 εκατ. ευρώ.

Η υπαγωγή της χώρας στο ειδικό καθεστώς της ενισχυμένης εποπτείας την 21η Αυγούστου 2018 επιβεβαίωσαν την εύθραυστη χρηματοπιστωτική κατάσταση της οικονομίας. Επιπλέον, η απόφαση για εκταμίευση της υπερδότησης των 15 δισ. ευρώ για τη δημιουργία του αποθεματικού ασφαλείας και για την ενεργοποίηση των μεσοπρόθεσμων μέτρων ελάφρυνσης του χρέους αποκαλύπτει το υψηλό ακόμη πιστωτικό ρίσκο του δημόσιου τομέα και τα χαμηλά περιθώρια ασφαλείας νέου δανεισμού του, ύστερα από 8 έτη εφαρμογής ΠΟΠ και λιτότητας.

Μακροπρόθεσμα, η δέσμευση για πρωτογενή πλεονάσματα 2,2% του ΑΕΠ εγκλωβίζει τη χώρα σε ένα καθεστώς αυστηρής δημοσιονομικής πειθαρχίας, ενώ στερείται βιωσιμότητας με βάση τις παραγωγικές ανεπάρκειες της ελληνικής οικονομίας και τους διαρθρωτικούς μετασχηματισμούς που έχουν συντελεστεί την περίοδο εφαρμογής των ΠΟΠ. Οι παράγοντες αυτοί, σε συνδυασμό με την εξαιρετικά ασταθή συμπεριφορά των αγορών ομολόγων, τους προβλεπόμενους χαμηλούς ρυθμούς μεγέθυνσης της οικονομίας και την απουσία ενδογενών μηχανισμών δημιουργίας ροών ρευστότητας, που θα μπορούσαν να στηρίξουν με βιώσιμο τρόπο τη δαπάνη και τη χρηματοπιστωτική συνοχή του ιδιωτικού τομέα, δημιουργούν ισχυρές αμφιβολίες για τις προοπτικές οριστικής υπέρβασης της κρίσης πιστοληπτικής φερεγγυότητας της χώρας.

Όσον αφορά τις μισθολογικές εξελίξεις, παρατηρούμε ότι η μείωση τών ονομαστικών ωριαίων μισθών και ημερομισθίων κατά την περίοδο 2010-2018,

δηλαδή συμπεριλαμβάνοντας και τη μερική ανάκαμψη των τελευταίων χρόνων, φτάνει στο 20%. Την ίδια περίοδο η παραγωγικότητα της εργασίας μειώνεται κατά 6% αποτυπώνοντας έτσι και τις μεσοπρόθεσμες συνέπειες της καταστροφής του παραγωγικού δυναμικού της οικονομίας.

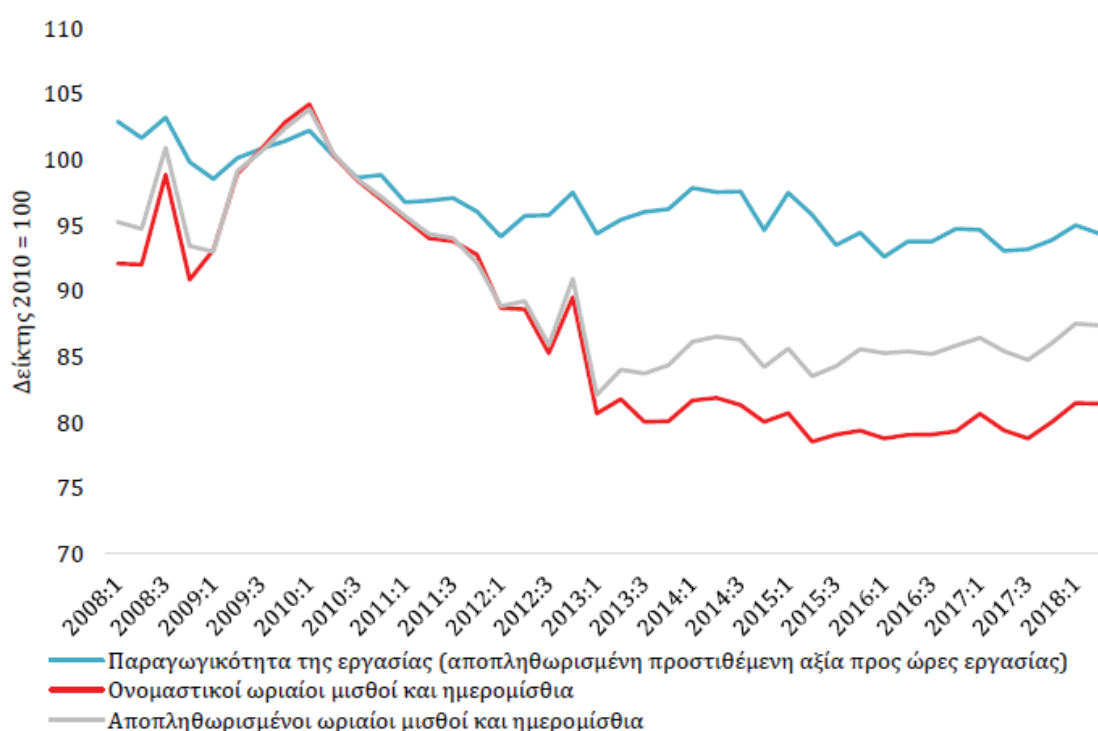
Σχετικά με την κατανομή των μισθών, το 72,8% των εργαζομένων λαμβάνει καθαρές μηνιαίες αποδοχές κάτω από 1.000 ευρώ, ενώ μόλις το 10% πάνω από 1.300 ευρώ. Σε κλαδικό επίπεδο, οι χαμηλότερες αποδοχές εμφανίζονται στον κλάδο της γεωργίας, όπου ο καθαρός μέσος μισθός ανέρχεται σε 607 ευρώ, ενώ ακολουθούν οι δραστηριότητες που σχετίζονται με τον τουρισμό (668 ευρώ) και οι διοικητικές και υποστηρικτικές δραστηριότητες (674 ευρώ). Αντίθετα, οι υψηλότερες μηνιαίες αποδοχές εμφανίζονται στον κλάδο της παραγωγής ηλεκτρικής ενέργειας (1.237 ευρώ), ενώ ακολουθούν οι τράπεζες και ασφάλειες (1.151 ευρώ), τα ορυχεία και λατομεία (1.140 ευρώ) και η δημόσια διοίκηση και άμυνα (1.101 ευρώ). Αναφορικά με την εξέλιξη του μέσου μισθού ανά ομάδα επαγγέλματος για την ίδια περίοδο, οι χαμηλότερες αποδοχές καταγράφονται στους ανειδίκευτους εργάτες, με μέσο μισθό 633 ευρώ, ενώ ακολουθούν τα επαγγέλματα που σχετίζονται με τη γεωργία (683 ευρώ) και οι απασχολούμενοι στην παροχή υπηρεσιών και το εμπόριο (726 ευρώ). Αντίθετα, οι υψηλότερες αποδοχές εμφανίζονται στα ανώτερα διευθυντικά και διοικητικά στελέχη (1.522 ευρώ) και ακολουθούν οι επαγγελματίες (1.098 ευρώ) και οι τεχνικοί (1.007 ευρώ).

Πιο συγκεκριμένα, εξετάζοντας την εξέλιξη των ονομαστικών ωριαίων μισθών και των ημερομισθίων ανά ώρα εργασίας συγκριτικά με την εξέλιξη της παραγωγικότητας της εργασίας (αποπληθωρισμένη ακαθάριστη προστιθέμενη αξία ανά ώρα εργασίας) στο σύνολο της οικονομίας, παρατηρούμε ότι, ενώ και τα δύο μεγέθη υποχωρούν κατά την περίοδο μετά το 2010, η υποχώρηση των ονομαστικών ωριαίων μισθών και των ημερομισθίων είναι σημαντικά υψηλότερη από αυτήν της παραγωγικότητας. Ειδικότερα, η μείωση των ονομαστικών ωριαίων μισθών και ημερομισθίων κατά την περίοδο 2010-2018, συμπεριλαμβάνοντας δηλαδή και τη μερική ανάκαμψη των τελευταίων χρόνων, φτάνει στο 20%, ενώ η μείωση της παραγωγικότητας την ίδια περίοδο φτάνει στο 6%. Με άλλα λόγια, οι ονομαστικοί μισθοί σήμερα βρίσκονται, λαμβάνοντας υπόψη τις μεταβολές στην παραγωγικότητα, κατά 14% χαμηλότερα σε σχέση με το 2010.



Αντίστοιχα, εξετάζοντας τη μεταβολή των αποπληθωρισμένων ωριαίων μισθών και των ημερομισθίων ανά ώρα εργασίας, παρατηρούμε ότι την ίδια περίοδο μειώνονται κατά 14%. Δηλαδή λόγω της επίδρασης του αποπληθωρισμού ο πραγματικός μισθός μειώνεται σχετικά λιγότερο από τις ονομαστικές αποδοχές, με αποτέλεσμα οι αποπληθωρισμένοι μισθοί να βρίσκονται, λαμβάνοντας υπόψη τις μεταβολές στην παραγωγικότητα, κατά 6% χαμηλότερα σε σχέση με το 2010.

### Σχέση παραγωγικότητας της εργασίας και μισθών (Ελλάδα, 2008:1-2018:2, 2010=100)



Πηγή: Eurostat, Τριμηνιαίοι εθνικοί λογαριασμοί (επεξεργασία ΙΝΕ ΓΣΕΕ)

Με δεδομένο ότι μια μείωση των ακαθάριστων μισθών μεγαλύτερη από τη μεταβολή της παραγωγικότητας ωφελεί τα ακαθάριστα κέρδη των επιχειρήσεων, τότε εύλογα προκύπτει το συμπέρασμα ότι κατά την περίοδο 2010-2018 η μείωση των μισθών εξυπηρέτησε τη στήριξη της (προ φόρων) κερδοφορίας των επιχειρήσεων. Το αποτέλεσμα αυτής της μεταβολής στην αναλογία μισθών και κερδών έχει άμεση αντανάκλαση στα μακροοικονομικά μεγέθη, καθώς η κατανάλωση των νοικοκυριών στηρίζεται κατά κύριο λόγο στο διαθέσιμο εισόδημά τους, το οποίο προκύπτει από τους μισθούς, ενώ αντίθετα οι επενδύσεις των επιχειρήσεων στηρίζονται κυρίως στη

δανειοληπτική τους ικανότητα, η οποία είναι συνάρτηση μιας σειράς παραγόντων και όχι μόνο της άμεσης κερδοφορίας τους.

Εξετάζοντας την κατανομή των αποδοχών, παρατηρούμε ότι το 10% των μισθωτών, δηλαδή 257 χιλιάδες άτομα, λαμβάνει μισθό κάτω από 450 ευρώ, ενώ μόλις 10% λαμβάνει μισθό άνω των 1.300 ευρώ το μήνα. Επιπλέον, τα τρία τέταρτα των εργαζομένων λαμβάνουν αποδοχές κάτω των 1.000 ευρώ μηνιαία.

**Πίνακας 2. Ποσοστιαία κατανομή εργαζομένων ανά εύρος καθαρών μηνιαίων αποδοχών (Ελλάδα, 2018:2)**

Αποδοχές (ευρώ)	Ποσοστό (%)	Αθροιστικό ποσοστό (%)
<= 450	10,3	10,3
451-590	9,7	20,0
591-650	10,1	30,1
651-750	11,3	41,4
751-830	8,8	50,1
831-907	9,9	60,0
908-1.000	12,8	72,8
1.001-1.100	7,3	80,2
1.101-1.300	10,6	90,8
1.301+	9,2	100,0

*Πηγή:* ΕΛΣΤΑΤ, Έρευνα εργατικού δυναμικού (επεξεργασία INE ΓΣΕΕ)

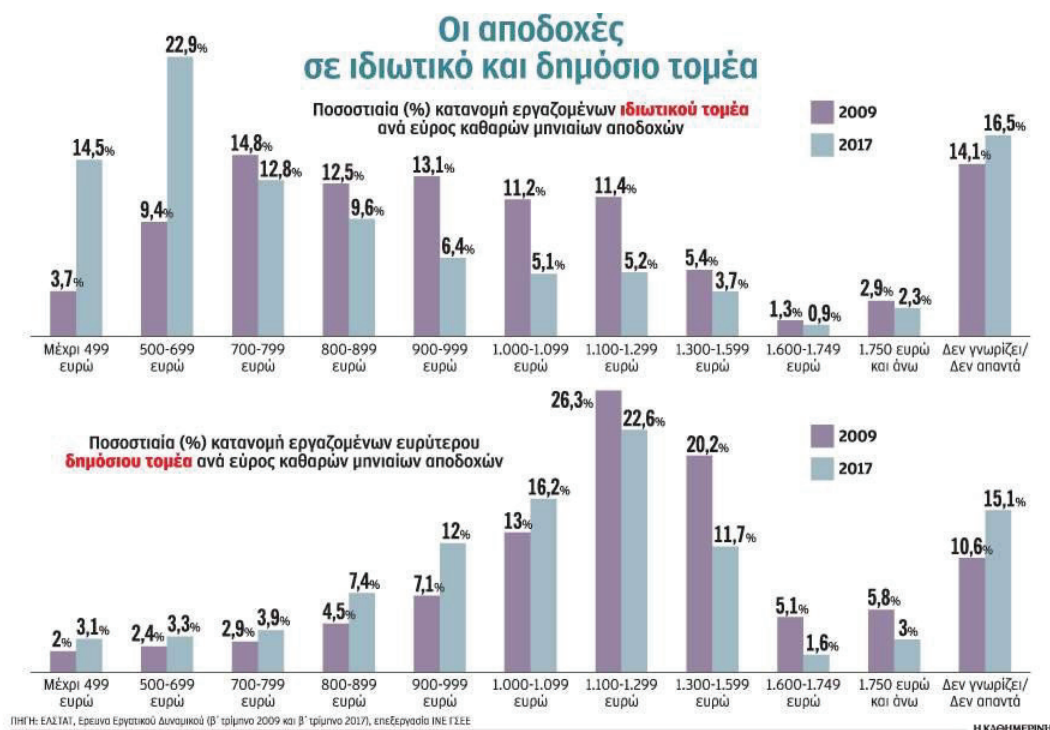
## 2.4 Το μισθολογικό χάσμα σε ιδιωτικό και δημόσιο τομέα

Το μισθολογικό χάσμα που χωρίζει τους εργαζομένους στον ιδιωτικό και στον δημόσιο τομέα, παραμένει μεγάλο, με την ψαλίδα να παραμένει ανοικτή παρά τις σημαντικές μεταβολές στις αμοιβές που συντελέστηκαν κατά την περίοδο της κρίσης.

Σύμφωνα με ανάλυση του ΣΕΒ, η απόκλιση που διαπιστώνεται μεταξύ των μισθών στον δημόσιο τομέα και σε αυτούς που καταβάλλονται στον ιδιωτικό, εκτιμάται σε 38%, καθώς σύμφωνα με τα στοιχεία της έρευνας του εργατικού δυναμικού του β' τριμήνου του 2017, ο μέσος καθαρός μηνιαίος μισθός ανέρχεται σε 874 ευρώ. Η διαφορά μεταξύ των δύο είναι σημαντική, με την αναλογία να είναι συντριπτικά υπέρ των εργαζομένων στο Δημόσιο. Και συγκεκριμένα, ο μέσος



καθαρός μηνιαίος μισθός στον ιδιωτικό τομέα ανέρχεται σε 777 ευρώ, έναντι 1.075 ευρώ για τον εργαζόμενο στο Δημόσιο.



ΠΗΓΗ: ΕΛΣΤΑΤ Έρευνα Εργατικού Δυναμικού (β' τρίμηνο 2009)

Αλλά και η ΓΣΕΕ, στην πρόσφατη έκθεσή της για την ελληνική οικονομία, καταγράφει τις μεγάλες μισθολογικές διαφορές μεταξύ των εργαζομένων στον ιδιωτικό και στον ευρύτερο δημόσιο τομέα, επισημαίνοντας ότι ενώ το 37,4% των εργαζομένων στον ιδιωτικό τομέα αμείβεται με καθαρούς μισθούς έως 699 ευρώ τον μήνα, στον ευρύτερο δημόσιο τομέα, μόνο ένα μικρό ποσοστό εργαζομένων, της τάξεως του 6,4% λαμβάνει το ίδιο ύψος μισθού. Και αντίστροφα, ενώ με μισθούς μεταξύ 1.000 και 1.300 ευρώ στον ευρύτερο δημόσιο τομέα αμείβεται το 38,8%, στον ιδιωτικό τομέα αντίστοιχους μισθούς λαμβάνει μόλις το 10,2% των εργαζομένων.

Να σημειωθεί, βέβαια, ότι οι εργαζόμενοι στον ιδιωτικό τομέα εξακολουθούν να λαμβάνουν –εφόσον πληρώνονται, γιατί υπάρχουν σημαντικές καθυστερήσεις στις πληρωμές που μπορεί να ξεπερνούν και το 4μηνο– 14 μισθούς, αλλά και το γεγονός ότι στα στοιχεία των αποδοχών του ιδιωτικού τομέα συμπεριλαμβάνονται και οι εργαζόμενοι με μερική – ευέλικτη απασχόληση.

Τα ευρήματα της ΓΣΕΕ προκύπτουν, επίσης, από την επεξεργασία των στοιχείων του β' τριμήνου της έρευνας εργατικού δυναμικού και δείχνουν ότι καθαρές μηνιαίες αποδοχές κάτω των 800 ευρώ λαμβάνει ένας στους δύο εργαζομένους στον ιδιωτικό τομέα. Και συγκεκριμένα, το 14,5% λαμβάνει μέχρι 499 ευρώ, το 22,9% μεταξύ 500-699 ευρώ και το 12,8% μεταξύ 700-799 ευρώ. Ένα ποσοστό της τάξεως του 16% λαμβάνει μεταξύ 800-999 ευρώ τον μήνα (9,6% μεταξύ 800-899 ευρώ και 6,4% μεταξύ 900-999 ευρώ), ενώ με μισθό άνω των 1.000 ευρώ αμείβεται το 17,3% των μισθωτών του ιδιωτικού τομέα (10,3% μεταξύ 1.000-1.299 ευρώ και 7% άνω των 1.300 ευρώ). Καθώς η έρευνα στηρίζεται σε ερωτηματολόγια, υπάρχει κι ένα ποσοστό της τάξεως του 16,5% που απάντησε ότι δεν γνωρίζει/δεν απαντά.

Τα αντίστοιχα ευρήματα στον ευρύτερο δημόσιο τομέα δείχνουν και το μέγεθος του χάσματος που εξακολουθεί να χωρίζει τις δύο κατηγορίες εργαζομένων. Και συγκεκριμένα δείχνει ότι καθαρό μηνιαίο μισθό κάτω των 800 ευρώ λαμβάνει μόλις το 10,4% των υπαλλήλων στον ευρύτερο δημόσιο τομέα (το 3,1% έως 499 ευρώ, το 3,3% μεταξύ 500-699 ευρώ και 3,9% μεταξύ 700-799 ευρώ). Μισθό που κυμαίνεται από 800 έως 999 ευρώ λαμβάνει το 19,4% των υπαλλήλων (7,4% μεταξύ 800-899 ευρώ και 12% μεταξύ 900-999 ευρώ), άνω των 1.000 ευρώ λαμβάνει το 55,1% (38,7% μεταξύ 1.000-1.299 ευρώ και 16,4% άνω των 1.300 ευρώ), ενώ το 15,1% δεν γνωρίζει/δεν απαντά.

Μάλιστα, σε σχέση με τα αντίστοιχα ευρήματα της ΓΣΕΕ<sup>52</sup> για τους μισθούς στον ευρύτερο δημόσιο τομέα, πριν από την κρίση διαπιστώνεται ότι έχει αυξηθεί σημαντικά το ποσοστό των εργαζομένων με καθαρές μηνιαίες αποδοχές κάτω των 1.000 ευρώ, το οποίο ανέρχεται σε 29,8% το 2017 (από 18,9% το 2009), και έχει αυξηθεί λίγο το ποσοστό για αποδοχές μεταξύ 1.000-1.100 ευρώ (16,2% το 2017 από 13% το 2009). Αντίθετα, έχουν μειωθεί σημαντικά το ποσοστό των εργαζομένων που δηλώνει καθαρές μηνιαίες αποδοχές μεταξύ 1.100-1.599 ευρώ, το οποίο ανέρχεται σε 34,3% το 2017 (από 46,5% το 2009), όπως και το ποσοστό των εργαζομένων με αποδοχές άνω των 1.600 ευρώ (4,7% το 2017 από 10,9% το 2009).

---

<sup>52</sup> <http://www.kathimerini.gr/962466/article/epikairothta/ellada/megalo-mis8ologiko-xasma-se-idiwtiko-kai-dhmosio-tomea-para-tis-metavoles>

### **3. ΤΟ ΣΥΝΤΑΞΙΟΔΟΤΙΚΟ ΣΥΣΤΗΜΑ ΚΑΙ Η ΕΞΕΛΙΞΗ ΤΟΥ ΠΡΙΝ, ΚΑΤΑ ΤΗ ΔΙΑΡΚΕΙΑ ΚΑΙ ΜΕΤΑ ΤΗΝ ΚΡΙΣΗ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ**

Οι θεμελιακές αρχές των σύγχρονων συνταξιοδοτικών συστημάτων θα μπορούσαν να οροθετηθούν στα τέλη του 19ου και στις αρχές του 20ου αιώνα, όπου αναπτύσσονται δύο βασικές μορφές κοινωνικής πολιτικής. Η πρώτη αναπτύσσεται στη Γερμανία από τον Bismark και δέχεται την επιρροή της Ιστορικής Σχολής και των «εκ καθέδρας σοσιαλιστών» που προσδιορίζουν με το *verein für socialpolitik* τις αντιλήψεις τους περί κοινωνικού κράτους. Η δεύτερη αναπτύσσεται στην Αγγλία από τον Beveridge και εδραιώνεται στις κενύσιανές απόψεις περί κρατικού παρεμβατισμού και του αναπτυξιακού ρόλου του δημόσιου τομέα.

Η έννοια της κοινωνικής ασφάλειας στην Ελλάδα αντιστοιχεί στον κύριο στόχο του εθνικού μοντέλου κοινωνικής προστασίας, ο οποίος εξυπηρετείται μέσω τριών συστημάτων: του συστήματος κοινωνικής ασφάλισης για την προστασία των εργαζομένων, του συστήματος κοινωνικής πρόνοιας για την φροντίδα των ατόμων που βρίσκονται σε κατάσταση ανάγκης και του εθνικού συστήματος υγείας για την κάλυψη όλων των ατόμων που διαμένουν στην Ελληνική επικράτεια. Από διοικητική άποψη, το σύστημα κοινωνικής ασφάλισης συντονίζεται και εποπτεύεται κατά κύριο λόγο από το Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων, ενώ τα συστήματα υγείας και πρόνοιας συντονίζονται από το Υπουργείο Υγείας και Πρόνοιας. Το Σύστημα Κοινωνικής Ασφάλισης αποτελεί τον κύριο άξονα του Ελληνικού μοντέλου κοινωνικής προστασίας.

Το αυξανόμενο δημογραφικό πρόβλημα και η οικονομική κατάσταση στην οποία περιήλθε η Ελλάδα δημιούργησαν ασφυκτικές πιέσεις στο σύστημα κοινωνικής ασφάλισης. Σύμφωνα με τους κανόνες της ΕΕ, η συνταξιοδοτική δαπάνη ως ποσοστό του ΑΕΠ αποτελεί κριτήριο βιωσιμότητας του συνταξιοδοτικού συστήματος και οι καταβαλλόμενες συνταξιοδοτικές παροχές λογίζονται ως δημοσιονομικό κόστος που αποτελούν σημαντικό παράγοντα της εξέλιξής του. Τα τελευταία έτη, το προαναφερόμενο ποσοστό παρουσιάζεται αυξημένο και λόγω της σημαντικής μείωσης του ΑΕΠ.

Οι μεγάλες δαπάνες που αφορούν στην ιατροφαρμακευτική περίθαλψη έχουν συμβάλει στην επιδείνωση των ελλειμμάτων των ασφαλιστικών ταμείων. Ενδεικτικά αναφέρεται ότι οι συγκεκριμένες δαπάνες έχουν αυξηθεί κατά 20 - 30% κατά τη

διάρκεια της τελευταίας διετίας σε αρκετά ασφαλιστικά ταμεία. Επιπλέον, σύμφωνα με τον Κουτρουμάνη (2012) η σταδιακή γήρανση του πληθυσμού θα προκαλέσει μεγάλη αύξηση των συγκεκριμένων δαπανών στο μέλλον<sup>53</sup>. Οι μεγάλες πιέσεις που ασκούνται στα ασφαλιστικά ταμεία από τους μισθωτούς - εργαζόμενους λόγω των χαμηλών αποδοχών που λαμβάνουν. Οι πραγματικοί μισθοί έχουν διατηρηθεί σε χαμηλό επίπεδο, καθώς ο πληθωρισμός παραμένει σε σχετικά υψηλό επίπεδο και τα επιτόκια σε ανοδική τροχιά, επιφέροντας αυξημένες καταναλωτικές δαπάνες και αποπληρωμές δανείων.

Τα έτη της οικονομικής κρίσης, με διαδοχικούς νόμους, οι κανόνες του συνταξιοδοτικού συστήματος έχουν υποστεί πολλές αλλαγές με αποτέλεσμα να έχει προκύψει ένα περαιτέρω δαιδαλώδες νομικό καθεστώς, που αφενός από πλευράς διαχείρισης καθίσταται δύσκολος ο προσδιορισμός των ποσών των καταβαλλόμενων συντάξεων και αφετέρου στρεβλώνεται το σύστημα και ο κύριος στόχος του.

### **3.1 Ιστορική αναδρομή του ασφαλιστικού συστήματος στην Ελλάδα**

Αρχικά στην Ελλάδα το σύστημα της κοινωνικής ασφάλισης έμοιαζε με το γερμανικό σύστημα (σύστημα BISMARCK). Η επικουρική ασφάλιση εμφανίζεται το 1861 με την ίδρυση των μετοχικών ταμείων στρατού και Ναυτικού και του Μετοχικού Ταμείου Πολιτικών Υπαλλήλων.

Το 1925 δημιουργούνται επιμελητήρια. Η επικουρική σύνταξη καλύπτει τα κενά της κύριας ασφάλισης και προσφέρει παροχές κυρίως σε ελεύθερους επαγγελματίες και μισθωτούς. Το πρώτο ασφαλιστικό ταμείο που δημιουργείται είναι του ΝΑΤ (Ναυτικό Απομαχικό Ταμείο) λίγο μετά το 1925. Η πρώτη σοβαρή προσπάθεια<sup>54</sup> για τη διαμόρφωση κάποιας ασφαλιστικής πολιτικής υγείας έγινε στις αρχές της δεκαετίας του '30.

Μετά από μεγάλες κοινωνικές πιέσεις και έντονες πολιτικές αντιπαραθέσεις η δικτατορία του Μεταξά αναγκάζεται να ψηφίσει το νόμο 6298/1934, βάσει του οποίου δημιουργείται το Ίδρυμα Κοινωνικών Ασφαλίσεων (ΙΚΑ) για την ασφάλιση των μισθωτών ιδιωτικών υπαλλήλων και εργατών. Το ΙΚΑ άρχισε να λειτουργεί τρία

<sup>53</sup> Κουτρουμάνης Γ., «Τα προβλήματα και οι αιτίες του ασφαλιστικού» 2012

<sup>54</sup> Ρομπόλης Σ., Ρωμανιάς Γ., Μαργιός Β., «Μελέτη του συστήματος κοινωνικής ασφάλισης στην Ελλάδα», Εκδ. ΙΝΕ ΓΣΕΕ- ΑΔΕΔΥ, Αθήνα, 2011

χρόνια αργότερα (1937) εξ' αιτίας οικονομικών προβλημάτων. Την περίοδο αυτή μόνο το 1/3 του πληθυσμού είχε ασφαλιστική κάλυψη.

Το 1961 ψηφίζεται ο νόμος 4169/61, σύμφωνα με τον οποίο δημιουργήθηκε ο Οργανισμός Γεωργικών Ασφαλίσεων (ΟΓΑ) για να καλύψει τον αγροτικό πληθυσμό. Κύριος σκοπός του ήταν η χορήγηση ιατρικής περίθαλψης στον αγροτικό πληθυσμό τα χώρας. Το 1988 ο ΟΓΑ μετετράπη σε ταμείο Κύριας Ασφάλισης Αγροτών (Ν.2458/97). Ο νόμος αυτός μαζί με την ίδρυση του ΙΚΑ, αποτελούν τους δύο σημαντικότερους σταθμούς στην ιστορία της κοινωνικής ασφάλισης στην Ελλάδα.

Η κρίση του 1973 δημιούργησε, σύμφωνα με τους Ρομπόλη, Ρωμανιά και Μαργιό (2011), και στην Ελλάδα μεγάλα οικονομικά προβλήματα όπως και στις περισσότερες Ευρωπαϊκές χώρες με αποτέλεσμα την ανάγκη δημιουργίας ολοκληρωμένης κοινωνικής πολιτικής. Το 1980 υπάρχουν περισσότεροι από χίλιους φορείς<sup>55</sup>, με μεγαλύτερους το ΙΚΑ, το ΟΓΑ, το ΤΑΕ, το ΤΕΒΕ κ.α.

Ο νόμος 1397 για το Ε.Σ.Υ (Εθνικό Σύστημα Υγείας) που ψηφίστηκε από τη Βουλή το 1983, αποτελεί την μεγαλύτερη νομοθετική μεταρρύθμιση στο Ελληνικό υγειονομικό σύστημα. Σύμφωνα με το νομοσχέδιο οι στόχοι του νόμου 1397 ήταν η αποκέντρωση, ο ενιαίος προγραμματισμός, το ενιαίο πλαίσιο ανάπτυξης και λειτουργίας, ο κοινωνικός έλεγχος, η δικαιότερη κατανομή των πόρων, η ανάπτυξη πρωτοβάθμιας περίθαλψης και η καθιέρωση του γιατρού πλήρους και αποκλειστικής απασχόλησης.

Για πρώτη φορά με το νόμο 2084 του 1992, έγινε εξομοίωση των κανόνων για τις εισφορές και τις παροχές των ασφαλισμένων από την 1/1/1993 και μετά, παρόλα αυτά ως το 2008 ένα πλήθος ταμείων ασφάλισης λειτουργούσαν ανεξάρτητα. Με το νόμο 3655 του 2008 έγινε προσπάθεια διοικητικής ενοποίησης των φορέων αυτών, όχι όμως ουσιαστική συγχώνευση, αφού σε αρκετές περιπτώσεις διατήρησαν την οικονομική τους αυτοτέλεια, αλλά και τις επί μέρους καταστατικές διατάξεις τους.

Το ασφαλιστικό αποτελεί από το 1980 βασικό θέμα των ερευνητών. Σύμφωνα με τις αναλογιστικές μελέτες ο συνταξιοδοτικός κλάδος στο Ι.Κ.Α-Ε.Τ.Α.Μ, αλλά και σε άλλα ασφαλιστικά Ταμεία της χώρας παρουσιάζει παθογένειες. Τα αναλογιστικά ελλείμματα (δηλαδή η παρούσα αξία της διαφοράς των εσόδων και των

---

<sup>55</sup> Ρομπόλης Σ., Ρωμανιάς Γ., Μαργιός Β., «Μελέτη του συστήματος κοινωνικής ασφάλισης στην Ελλάδα», Εκδ. ΙΝΕ ΓΣΕΕ- ΑΔΕΔΥ, Αθήνα, 2011

εξόδων στο μέλλον) ήταν υψηλά και η μακροχρόνια προοπτική τους είναι εξαιρετικά δυσμενής.

Το 1975 στην Ελλάδα, οι δαπάνες για συντάξεις ήταν μικρότερες από τις εισφορές για συντάξεις και αποτελούσαν το 2% του Α.Ε.Π, ενώ το 1990 ήταν μεγαλύτερες από τις εισφορές και αποτελούσαν το 5,5% του Α.Ε.Π. Το 2016 οι δαπάνες αποτελούν το 12% του Α.Ε.Π, ενώ σύμφωνα με τον Ο.Ο.Σ.Α και την Ε.Ε. αναμένεται να φτάσουν στο 20% του Α.Ε.Π έως το 2050 ελλείψει μεταρρυθμιστικών μεταβολών. Έντονος προβληματισμός δημιουργήθηκε από την προαναφερόμενη πρόβλεψη σχετικά με τις δαπάνες για συντάξεις, κατά πόσο υπάρχει κρίση και αν η κρίση αυτή επιδρά στη χρηματοδοτική ικανότητα αλλά και βιωσιμότητα των Ταμείων.

Η ύπαρξη ελλειμμάτων στο ελληνικό ασφαλιστικό σύστημα εκδηλώνεται κυρίως στον κλάδο της κύριας σύνταξης. Ο λόγος αυτός είναι η κύρια αιτία που το συνταξιοδοτικό σύστημα πρωταγωνιστεί τόσο στο διάλογο για το ασφαλιστικό σύστημα, όσο και στις ρυθμίσεις που προβλέφθηκαν έως και σήμερα κατά τη διαδικασία των μεταρρυθμίσεων.

Σύμφωνα με πρόσφατες μελέτες του Ο.Ο.Σ.Α, το χρέος του συνταξιοδοτικού συστήματος ανέρχεται σε 200% του Α.Ε.Π, όταν το δημόσιο χρέος κυμαίνεται στο 105-108% του Α.Ε.Π. Αντίστοιχα τα ελλείμματα των ασφαλιστικών φορέων ξεπερνούν το 12% του κρατικού προϋπολογισμού. Οι κύριοι παράγοντες που ευθύνονται για την κατάσταση αυτή μπορούν να διαχωριστούν στους εξωγενείς παράγοντες και στους ενδογενείς με έντονο το δημοσιονομικό και διοικητικό πολιτικό χαρακτήρα. Οι εξωγενείς παράγοντες που επηρεάζουν αρνητικά τη χρηματοοικονομική ικανότητα του ασφαλιστικού συστήματος είναι ενδεικτικά:

- i. Η γήρανση του πληθυσμού.
- ii. Η υπογεννητικότητα.
- iii. Η αύξηση του προσδόκιμου επιβίωσης.
- iv. Η ανεργία.
- v. Το δημόσιο χρέος.
- vi. Οι οικονομικές διακυμάνσεις.



Η ανεργία αποδυναμώνει την ενίσχυση του ασφαλιστικού συστήματος από εισφορές και για τα ελληνικά δεδομένα τα στοιχεία δεν είναι ενθαρρυντικά παρά τη μείωση του ποσοστού ανεργίας κατά 3 ποσοστιαίες μονάδες μεταξύ 2004-2008 δεδομένου του υψηλού ποσοστού ανεργίας τα τελευταία χρόνια. Το υψηλό δημόσιο χρέος περιορίζει τη δυνατότητα χρηματοδότησης των ελλειμμάτων του ασφαλιστικού συστήματος και αποθαρρύνει τη δημοσιονομική πολιτική για αυξήσεις σε μισθούς και παροχές ενώ οι οικονομικές διακυμάνσεις επιδρούν τόσο στην οικονομική ανάπτυξη, με επίδραση στην απασχόληση και στις επενδύσεις, όσο και στην απόδοση των αποθεματικών των ασφαλιστικών Ταμείων (επενδυτικά χαρτοφυλάκια: αμοιβαία κεφάλαια κ.λπ.).

Με την υπογραφή του πρώτου μνημονίου τον Απρίλιο 2010, με το Δ.Ν.Τ και την Ε.Ε. ξεκινάει μια έντονη μεταρρυθμιστική περίοδος. Τα μέτρα που έπρεπε να ληφθούν ώστε να ενεργοποιηθεί ο μηχανισμός στήριξης προέβλεπαν μεταξύ άλλων και αντικατάσταση 13ης και 14ης σύνταξης με επίδομα 800 Ευρώ για συντάξεις ως 2500 Ευρώ, αλλαγές στα εργασιακά με αύξηση του ορίου απολύσεων και μείωση του κατώτατου μισθού. Επιπλέον, στο ασφαλιστικό προβλεπόταν αύξηση στα όρια ηλικίας συνταξιοδότησης των γυναικών στον δημόσιο τομέα στα 65 χρόνια έως το τέλος του 2013 με έναρξη από το 2011.

Κατά τη διάρκεια αυτής της φάσης ψηφίστηκαν οι Νόμοι 3863/2010 και 3966/2011. Συγκεκριμένα, με τις διατάξεις του Ν.3863/2010 εισάγεται διάκριση μεταξύ βασικής και αναλογικής σύνταξης, διαχωρίζονται οι προνοιακού τύπου παροχές από τις κατά κυριολεξία συντάξεις, καταπολεμάται η σπατάλη στις δαπάνες υγείας και επιδιώκεται συστηματικά τόσο η αύξηση των εσόδων του ασφαλιστικού συστήματος, όσο και η διεύρυνση της βάσης των εσόδων αυτών με την παράλληλη καταπολέμηση της εισφοροδιαφυγής, της εισφοροκλοπής και τον περιορισμό της αδήλωτης εργασίας. Με τους νόμους 3863 και 3865 του 2010, για τους ασφαλισμένους από 1.1.2011, επιχειρήθηκε μέσω μιας αρκετά μεγάλης διάρκειας μεταβατικής περιόδου, η ενοποίηση των παροχών.

Η ασφαλιστική μεταρρύθμιση με το Νόμο 3863/2010 έβαλε τις βάσεις για τη διασφάλιση της βιωσιμότητας και της αποτελεσματικότητας του Ασφαλιστικού Συστήματος προασπίζοντας τις αρχές της κοινωνικής δικαιοσύνης, όταν οι



στρεβλώσεις και οι άστοχες παρεμβάσεις είχαν οδηγήσει συνολικά το σύστημα και την οικονομία σε ένα αδιέξοδο, όπου ο κίνδυνος πλήρους κατάρρευσης της χώρας ήταν άμεσος. Η συνεχής παρακολούθηση των εξελίξεων και των γεγονότων που επηρεάζουν την πορεία του Ασφαλιστικού Συστήματος, προκειμένου με έγκαιρες και κατάλληλες αποφάσεις να διορθώνονται αποκλίσεις και αστοχίες, να ισχυροποιείται η βιωσιμότητα του συστήματος, να αποκαθίστανται οι αδικίες και να ενισχύεται ο κοινωνικός προσανατολισμός του, κατέδειξε την ανάγκη πρόσθετων παρεμβάσεων.

Στο πλαίσιο αυτό, ψηφίστηκε ο Νόμος 3996/2011, με τις ρυθμίσεις του οποίου επιχειρήθηκε να τεθούν σε νέα, δικαιότερη, διαφανέστερη και ολοκληρωμένη βάση τα ζητήματα προστασίας των ευάλωτων ομάδων του πληθυσμού, να ενισχυθούν τα άτομα με αναπηρία, να διασφαλιστεί η ταχύτερη έκδοση συντάξεων, να διευκρινιστούν σημεία που δημιουργούν συγχύσεις και παρερμηνείες και να ολοκληρωθεί το πλαίσιο και οι προϋποθέσεις για την θεμελίωση συνταξιοδοτικού δικαιώματος για κάθε κατηγορία ασφαλισμένων. Επίσης με τις ρυθμίσεις αυτές επιλύονται προβλήματα ασφαλιστικού περιεχομένου των ανεξάρτητα απασχολούμενων και των ελεύθερων επαγγελματιών ενώ παράλληλα εντάσσονται όλοι οι υπάλληλοι του Δημοσίου, ανεξάρτητα από το είδος της εργασιακής τους σχέσης στο Ταμείο Πρόνοιας Δημοσίων Υπαλλήλων.

Την περίοδο κατάρτισης του Μεσοπρόθεσμου Πλαισίου Δημοσιονομικής Στρατηγικής (Μ.Π.Δ.Σ), κρίθηκαν αναγκαίες πρόσθετες παρεμβάσεις στην κοινωνική ασφάλιση, οι οποίες περιλαμβάνονται στην υποπαράγραφο ΙΑ.3. του Νόμου 4093/2012 και αναφέρονται ενδεικτικά οι παρακάτω:

- Αύξηση ορίων ηλικίας συνταξιοδότησης.
- Μείωση συντάξεων.
- Μείωση εφάπαξ βοηθημάτων.
- Ανώτατο όριο ασφαλιστέων αποδοχών.
- Κατάργηση δώρων Χριστουγέννων - Πάσχα και επιδόματος αδειάς.
- Ανασχεδιασμός συνταξιοδότησης ανασφάλιστων υπερηλίκων.
- Ενιαίο Σύστημα Ελέγχου και Πληρωμών Συντάξεων.
- Κατάργηση Εργοδοτικών Εισφορών.

Η «μεταρρύθμιση» του συστήματος κοινωνικής ασφάλισης ήταν από τα πρώτα μέτρα που προέβλεπε το Μνημόνιο Συνεργασίας της Ελληνικής Κυβέρνησης

με το Διεθνές Νομισματικό Ταμείο, την Ευρωπαϊκή Κεντρική Τράπεζα και την Ευρωπαϊκή Επιτροπή, μεταξύ των άλλων, ως προϋπόθεση για την δανειοδότηση της. Οι αλλαγές αυτές συντελέστηκαν σταδιακά με τρεις νομοθετικές παρεμβάσεις τους Ν. 3863/2010, Ν 3996/2011 και τον Ν. 4093/2012. Η κοινωνικοασφαλιστική παρέμβαση είχε ως αφετηρία την διαπίστωση ότι το συνταξιοδοτικό σύστημα, όπως ίσχυε, δεν ήταν βιώσιμο. Ωστόσο οι αλλαγές που επέφερε είναι εξαιρετικά επώδυνες καθώς εστιάζονται στην μείωση των συντάξεων και την αύξηση των ορίων ηλικίας, χωρίς ταυτόχρονα να εξασφαλίζουν την μεσο-μακροχρόνια βιωσιμότητα του. Έτσι η Ελλάδα αποτελώντας εξαίρεση μεταξύ των κρατών-μελών του ΟΟΣΑ, μείωσε, στο πλαίσιο των πολιτικών της εσωτερικής υποτίμησης, τις κοινωνικές δαπάνες (συντάξεις, δαπάνες υγείας και προνοιακές μεταβιβάσεως) από 23,9% του ΑΕΠ (55,2 δισ. ευρώ) το 2009 σε 22% του ΑΕΠ (40,3 δισ. ευρώ) το 2013, δηλαδή μια μείωση της τάξης του 26,99%, ανάλογη με τη μείωση του ΑΕΠ κατά την περίοδο 2009-2013 (ΟΟΣΑ, 2013). Οι παρεμβάσεις αυτές συντελέστηκαν με πληθώρα νομοθετικών ρυθμίσεων γεγονός το οποίο, εκτός των άλλων, καθιστά την ασφαλιστική νομοθεσία περίπλοκη, δυσνόητη και ορισμένες φορές αντιφατική.

Μπορεί οι συντάξεις να έχουν περικοπεί σημαντικά, μπορεί το ΑΕΠ να είναι μειωμένο δραματικά, μπορεί η Ελλάδα να βρίσκεται πλέον πολύ υψηλά στους δείκτες φτώχειας, διατηρεί όμως την πρώτη θέση σε ό,τι αφορά τις συνταξιοδοτικές δαπάνες ως ποσοστό του ΑΕΠ. Στα σχετικά στοιχεία της Eurostat αποτυπώνεται στην πραγματικότητα η παθογένεια του παρελθόντος σε ό,τι αφορά το ασφαλιστικό σύστημα, αλλά και το ζήτημα βιωσιμότητάς του αναφορικά με το μέλλον. Σύμφωνα, λοιπόν, με τα στοιχεία της Eurostat<sup>56</sup> οι δαπάνες κοινωνικής προστασίας για συντάξεις στην Ελλάδα αντιστοιχούσαν το 2015 στο 17,8% του ΑΕΠ, ποσοστό που είναι το υψηλότερο στην Ε.Ε. Το παραπάνω, βεβαίως, σε καμία περίπτωση δεν μεταφράζεται σε υψηλές συντάξεις ανά δικαιούχο, αλλά σχετίζεται με τη δομή του ασφαλιστικού συστήματος, ένα σύστημα διανεμητικό και όχι αναδιανεμητικό, το οποίο λειτουργεί στρεβλά, καθώς υπάρχουν λίγοι εργαζόμενοι και πολλοί συνταξιούχοι.

---

<sup>56</sup><http://www.kathimerini.gr/975444/article/oikonomia/ellhnikh-oikonomia/prwth-se-synta3iodotikes-dapanes-h-ellada-sthn-ee>

Κάθε άλλο παρά τυχαίο είναι ότι στη δεύτερη θέση βρίσκεται η Ιταλία, όπου το αντίστοιχο ποσοστό ήταν το 2015 16,5% και ακολουθούν η Γαλλία με 15% και η Πορτογαλία με 14,9%. Στην Ε.Ε. οι δαπάνες κοινωνικής προστασίας για συντάξεις αντιστοιχούσαν το 2014 (αυτό είναι το τελευταίο έτος για το οποίο υπάρχουν διαθέσιμα στοιχεία) στο 13% του ΑΕΠ, όταν στην Ελλάδα ήταν 17,2%.

Το 2008 οι δαπάνες κοινωνικής προστασίας για συντάξεις αντιστοιχούσαν στο 13,1% του ΑΕΠ και η Ελλάδα τότε βρισκόταν στην τέταρτη θέση της κατάταξης, με την Ιταλία να καταλαμβάνει την πρώτη θέση. Παρά το μικρότερο σε σύγκριση με σήμερα ποσοστό συνταξιοδοτικών δαπανών, σε μια περίοδο μάλιστα που το ΑΕΠ ήταν υψηλότερο, η δαπάνη και το 2008 παρέμενε αναλογικά σε υψηλά επίπεδα στην Ελλάδα, απόρροια εν προκειμένω κυρίως των σημαντικών αυξήσεων που είχαν δοθεί στις συντάξεις τα προηγούμενα χρόνια, των υψηλών επικουρικών συντάξεων σε αρκετούς κλάδους, καθώς και των χαμηλών ορίων ηλικίας συνταξιοδότησης επίσης σε ορισμένες επαγγελματικές κατηγορίες.

### **3.2 Η νέα μεταρρυθμιστική προσπάθεια του ελληνικού ασφαλιστικού –Νόμος 4387/2016**

Σύμφωνα με το σχέδιο νόμου το Εθνικό Σύστημα Κοινωνικής Ασφάλισης θα λειτουργεί με ενιαίους κανόνες για όλους τους ασφαλισμένους του ΕΦΚΑ, (Ενιαίος Φορέας Κοινωνικής Ασφάλισης). Από την ημερομηνία έναρξης ισχύος του νόμου, η κύρια σύνταξη θα υπολογίζεται ως το άθροισμα δύο τμημάτων: της εθνικής σύνταξης και της ανταποδοτικής σύνταξης. Η Εθνική Σύνταξη δεν θα χρηματοδοτείται από ασφαλιστικές εισφορές, αλλά απευθείας από τον κρατικό προϋπολογισμό. Το ανταποδοτικό μέρος της σύνταξης θα υπολογίζεται βάσει των αποδοχών επί των οποίων καταβλήθηκαν εισφορές και του ποσοστού αναπλήρωσης. Σημαντική διαφορά από προηγούμενες μεταρρυθμίσεις αποτελεί η κατάργηση της μακράς μεταβατικής περιόδου.

Από τη νέα μεταρρύθμιση του συνταξιοδοτικού η οποία ξεκίνησε το 2015, υπολογιζόταν να εξοικονομηθούν πόροι που θα συνεισέφεραν σχεδόν κατά το 1/3 στους δημοσιονομικούς στόχους που είχαν τεθεί για την περίοδο 2015-2018. Όπως είδαμε, ο αριθμός των πρόωρων συντάξεων, δέχτηκε περαιτέρω πιέσεις μέχρι που σχεδιάστηκε και τέθηκε σε εφαρμογή η σταδιακή κατάργηση του ΕΚΑΣ

(ν.4367/2016) μέχρι το 2019. Ελαχιστοποιήθηκαν επιπλέον οι ανισότητες που αφορούσαν:

- συντάξιμες αποδοχές πολύ υψηλότερες από τον μέσο όρο, οι οποίες επρόκειτο να δεχθούν προσωρινό “πάγωμα”
- τις συνεισφορές στα ασφαλιστικά ταμεία

Σκοπός του νέου νομοσχεδίου είναι η πλήρης αναμόρφωση του συστήματος Κοινωνικής Ασφάλισης, στο πλαίσιο ενός Ενιαίου Συστήματος Κοινωνικής Ασφάλειας, του οποίου γενική αρχή ορίζεται η εξασφάλιση αξιοπρεπούς διαβίωσης και κοινωνικής προστασίας με όρους ισότητας, κοινωνικής δικαιοσύνης, αναδιανομής και αλληλεγγύης των γενεών (Αιτιολογική Έκθεση Ν. 4387/2016).

Οι βασικές τομές της αποτελούν η ενοποίηση των κανόνων τόσο ως προς τους κανόνες ασφάλισης όσο και ως προς τις εισφορές και παροχές, η εθνική σύνταξη, η αξιοποίηση της περιουσίας των ταμείων και η προστασία των καταβαλλόμενων συντάξεων. Ειδικότερα, το Ι.Κ.Α – Ε.Τ.Α.Μ μετονομάζεται σε Εθνικό Φορέα Κοινωνικής Ασφάλισης (Ε.Φ.Κ.Α) και αποτελεί το μοναδικό φορέα παροχής κύριας κοινωνικής ασφάλισης. Στον Ε.Φ.Κ.Α εντάσσονται από 1.1.2016 όλοι οι υφιστάμενοι φορείς κύριας κοινωνικής ασφάλισης, με εξαίρεση του Ν.Α.Τ και του Ο.Γ.Α που διατηρούν αυτοτελή νομική προσωπικότητα για την άσκηση των μη ασφαλιστικών τους αρμοδιοτήτων. Επίσης, προβλέπεται η ίδρυση ενός φορέα επικουρικής ασφάλισης (Ε.Τ.Ε.Α) στον οποίο ενσωματώνεται και το εφάπαξ. Στην περίπτωση δημιουργίας ελλειμμάτων θα αξιοποιούνται τα περιουσιακά στοιχεία της Επικουρικής Ασφάλισης. Παράλληλα δημιουργείται ένας μόνιμος μηχανισμός παρακολούθησης και αντιμετώπισης ελλειμμάτων, που θα λειτουργεί ως «προάγγελος» μελλοντικών περικοπών.

Σύμφωνα με την πρόταση της κυβέρνησης, η Εθνική Σύνταξη αναπληρώνει τη σταδιακή κατάργηση του Ε.Κ.Α.Σ και χρηματοδοτείται από τον κρατικό προϋπολογισμό. Προβλέπεται η αναπροσαρμογή της στη βάση συντελεστή που διαμορφώνεται κατά 50% από τη μεταβολή του Α.Ε.Π και 50% από τη μεταβολή του Δείκτη Τιμών Καταναλωτή του προηγούμενου έτους. Στην εθνική σύνταξη προστίθεται η ανταποδοτική σύνταξη που βασίζεται στο αναδιανεμητικό σύστημα προκαθορισμένων παροχών, με το κράτος να αποτελεί τον εγγυητή καταβολής.

Παράλληλα, προβλέπονται αυξήσεις στις ασφαλιστικές εισφορές κατά μιάμιση μονάδα για τις επικουρικές συντάξεις, ενώ οι αυξήσεις εισφορών για την κύρια σύνταξη φτάνει στο 20% για όλους. Τέλος, δημιουργούνται δύο μεγάλοι πυλώνες για την διαχείριση της κινητής και της ακίνητης περιουσίας των ασφαλιστικών ταμείων.

Η Εθνική Σύνταξη καταβάλλεται από τον ΕΦΚΑ σε όλους, όσους θεμελιώνουν δικαίωμα σύνταξης. Σε περίπτωση σώρευσης συντάξεων χορηγείται μία εθνική σύνταξη. Το ποσό της εθνικής σύνταξης μειώνεται αναλογικά στις περιπτώσεις καταβολής μειωμένης σύνταξης εξ ιδίου δικαιώματος. Η μείωση της εθνικής σύνταξης προκειμένου για τους ασφαλισμένους που λαμβάνουν μειωμένη σύνταξη εξ ιδίου δικαιώματος, ανέρχεται σε 1/200 για κάθε μήνα που υπολείπεται για τη συμπλήρωση του ορίου ηλικίας πλήρους συνταξιοδότησης. Στους δικαιούχους σύνταξης λόγω ανικανότητας με ποσοστό ανικανότητας 80% και άνω χορηγείται το πλήρες ποσό της εθνικής σύνταξης. Στους δικαιούχους σύνταξης λόγω ανικανότητας με ποσοστό ανικανότητας από 67% έως και 79,99% χορηγείται το 75% της εθνικής σύνταξης, και με ποσοστό ανικανότητας από 50% έως και 66,99% χορηγείται το 50% αυτής. Στους δικαιούχους σύνταξης λόγω ανικανότητας του Δημόσιου Τομέα με ποσοστό ανικανότητας έως 49,99% χορηγείται το 40% της εθνικής σύνταξης. Για την πρώτη εφαρμογή του νόμου η εθνική σύνταξη ορίζεται σε τριακόσια ογδόντα τέσσερα (384) Ευρώ μηνιαίως και καταβάλλεται ακέραια εφόσον έχουν συμπληρωθεί τουλάχιστον 20 έτη ασφάλισης. Το ποσό της εθνικής σύνταξης βαίνει μειούμενο κατά 2% για κάθε έτος ασφάλισης που υπολείπεται των 20 ετών, εφόσον έχουν συμπληρωθεί τουλάχιστον 15 έτη ασφάλισης. Η εθνική σύνταξη αναπροσαρμόζεται στη βάση συντελεστή που διαμορφώνεται κατά 50% από τη μεταβολή του ΑΕΠ και κατά 50% από τη μεταβολή του Δείκτη Τιμών Καταναλωτή του προηγούμενου έτους και δεν υπερβαίνει την ετήσια μεταβολή του Δείκτη Τιμών Καταναλωτή. Οι ασφαλισμένοι κύριας ασφάλισης, οι οποίοι θεμελιώνουν δικαίωμα σύνταξης, δικαιούνται ανταποδοτικό μέρος σύνταξης, που προκύπτει με βάση τις συντάξιμες αποδοχές τους, το χρόνο ασφάλισης τους, και τα κατ' έτος ποσοστά αναπλήρωσης υπολογιζόμενα επί των συντάξιμων αποδοχών.

### 3.2.1 Το συνταξιοδοτικό σήμερα

Αρχικά, όλες οι κοινωνικές παροχές χορηγούνται από το Ενιαίο Σύστημα Κοινωνικής Ασφάλειας με στόχο την εξασφάλιση της αξιοπρεπούς διαβίωσης και κοινωνικής προστασίας, με όρους ισότητας, κοινωνικής δικαιοσύνης, αναδιανομής και αλληλεγγύης των γενεών. Πρώτο και κύριο μέλημα του κράτους στην επίτευξη αυτού του σκοπού είναι η εξασφάλιση και η παροχή της Εθνικής Σύνταξης σε όσους θεμελιώνουν δικαίωμα σύνταξης, λόγω γήρατος, αναπηρίας ή θανάτου. Η Εθνική Σύνταξη δεν χρηματοδοτείται από τις ασφαλιστικές εισφορές, αλλά απευθείας από τον κρατικό προϋπολογισμό. Αθροίζεται, μάλιστα, με την ανταποδοτική, ώστε ο συνταξιούχος να διάγει βίο εξίσου αξιοπρεπή με την προ συνταξιοδότησης εποχή.

Η ανταποδοτική σύνταξη, από την άλλη, προκύπτει με βάση τις συντάξιμες αποδοχές, τα έτη ασφάλισης και το κατ' έτος ποσοστό αναπλήρωσης. Ως συντάξιμες αποδοχές σε αυτή την περίπτωση υπολογίζεται ο μέσος όρος των μηνιαίων αποδοχών του ασφαλισμένου καθ' όλη τη διάρκεια του ασφαλιστικού βίου του. Ως έτη ασφάλισης αναγνωρίζονται τα χρόνια πραγματικής ασφάλισης του δικαιούχου, τα χρόνια, δηλαδή, ασφαλιστέας απασχόλησης ή ιδιότητας στον ΕΦΚΑ ή στους εντασσόμενους στον ΕΦΚΑ φορείς, τομείς, κλάδους και λογαριασμούς για τους οποίους έχει καταβάλει εισφορές.

Όσον αφορά τις συντάξεις που καταβάλλονται λόγω θανάτου, σημαντικό είναι ότι κάθε σύζυγος που χηρεύει στο εξής και είναι σε ηλικία κάτω των 55 ετών, χωρίς να ανατρέφει ανήλικα τέκνα, δικαιούται σύνταξη χηρείας για 3 μόνο χρόνια. Έπειτα την λαμβάνει πάλι μετά το 67ο έτος της ηλικίας του. Αν έχει ανήλικα τέκνα, τα χρήματα αυτά τα λαμβάνει μέχρι την ενηλικίωσή τους και ύστερα πάλι όταν φτάσει ο ίδιος σε ηλικία συνταξιοδότησης. Για να ισχύουν, βέβαια, όλα τα παραπάνω πρέπει ο θανών να υπήρξε ασφαλισμένος για τουλάχιστον 15 χρόνια και ο γάμος να είχε διάρκεια τουλάχιστον 5 έτη. Υπάρχουν, όμως, και περιπτώσεις που σύνταξη δικαιούνται τα τέκνα του αποθανόντος, εφόσον είναι άγαμα και ως 18 ετών (ή 24 ετών, αν φοιτούν σε ανώτερες ή ανώτατες αναγνωρισμένες σχολές), ή ακόμη και ο διαζευγμένος σύζυγος. Πρέπει να σημειωθεί ότι πλέον τα ίδια ακριβώς ασφαλιστικά δικαιώματα, παροχές ή περιορισμούς με τους έγγαμους φέρουν και οι αντισυμβαλλόμενοι στο σύμφωνο συμβίωσης.

Ενδιαφέρον παρουσιάζει το γεγονός ότι με το νέο ασφαλιστικό σύστημα δίνεται η δυνατότητα στους πολίτες, σε περίπτωση καταβολής αναδρομικών



συντάξεων ύστερα από δικαστική απόφαση, το ποσό αυτό να συμψηφιστεί με άλλα χρέη τους προς το δημόσιο.

Δυστυχώς ο ν. 4387/2016 δεν εξασφαλίζει μακροπρόθεσμα την οικονομική βιωσιμότητα του συνταξιοδοτικού συστήματος, παρά το γεγονός ότι συρρικνώνει τη συνταξιοδοτική δαπάνη, από 17,3% του ΑΕΠ το 2016, σε 12,5% του ΑΕΠ το 2050 και σε μόλις 10,6% του ΑΕΠ το 2070, συγκλίνοντας με τον μέσο όρο της Ε.Ε. που το 2070 θα είναι 11% του ΑΕΠ. Τα πραγματικά έτη παραμονής στην ασφάλιση στην Ελλάδα προβλέπεται να αυξηθούν σε 35,1 έτη το 2050 και σε 37,4 έτη το 2070, από 30,6 έτη το 2016. Οι αντίστοιχοι μέσοι όροι της Ε.Ε. είναι 37,5 και 38,1 έτη. Το 2010 η μέση πραγματική ηλικία συνταξιοδότησης στην Ελλάδα ήταν 59 έτη, το 2017 αυξήθηκε σε 63 έτη και αναμένεται μέχρι το 2022 να φτάσει τα 65 έτη ηλικίας, λόγω της εφαρμογής του Ν. 4336/2015. Επιπλέον, τα όρια ηλικίας συνταξιοδότησης θα αυξηθούν περαιτέρω, αφού κάθε 10 έτη θα αναπροσαρμόζονται σύμφωνα με την αύξηση του προσδόκιμου ορίου ζωής (άρθρο 14, Ν. 4387/2016), ενώ το 2060, βάσει των πρόσφατων εκτιμήσεων της Ε.Ε. το όριο ηλικίας συνταξιοδότησης θα είναι τα 71 έτη. Η μέση ηλικία συνταξιοδότησης στην Ελλάδα θα αυξηθεί, από 61,9 έτη το 2016, σε 67 έτη το 2050 και σε 68,1 έτη το 2070 σε συνάρτηση με την αντίστοιχη αύξηση του προσδόκιμου ζωής που προβλέπει η Eurostat, από 63,9 έτη για τους άντρες και 63,1 έτη για τις γυναίκες το 2016, σε 65,8 έτη για τους άντρες και 65,5 έτη για τις γυναίκες το 2070. Σύμφωνα με τις προβολές, ανησυχία προκαλεί η μείωση του εγχώριου πληθυσμού κατά 3,09 εκατ. άτομα έως το 2070 (από 10,75 εκατ. άτομα το 2016 σε μόλις 7,66 εκατ. άτομα το 2070) και αποτελεί τον βασικότερο επιβαρυντικό παράγοντα που πρέπει να αντιμετωπιστεί, αφού ο δείκτης δημογραφικής εξάρτησης από 33,4 το 2016 υπερδιπλασιάζεται στις 71 μονάδες το 2050 για να μειωθεί σε 63,1 το 2070. Αυτό σημαίνει πως για κάθε 10 άτομα που θα βρίσκονται στην παραγωγική ηλικία μεταξύ 15 - 64 ετών, το όχι και τόσο μακρινό 2070, θα υπάρχουν σχεδόν 6,3 ηλικιωμένοι άνω των 65 που θα «εξαρτώνται» από αυτούς.

Το συμπέρασμα που προκύπτει από τα αποτελέσματα της Eurostat είναι πως ο ελληνικός πληθυσμός γερνάει, με κίνδυνο να εκτινάξει εκ νέου τη συνταξιοδοτική δαπάνη εκτός στόχου, παρά τις δραματικές περικοπές των συντάξεων, παλαιών και νέων (ασφαλιστική μεταρρύθμιση). Στην Ελλάδα, ο πληθυσμός μειώνεται, ενώ το προσδόκιμο ζωής για τους άνδρες από 78,8 έτη το 2016 ανεβαίνει σε 79,6 το 2020



και συνεχίζει να αυξάνεται φθάνοντας τα 86,5 έτη το 2070. Για τις γυναίκες από 83,9 έτη το 2016 ανεβαίνει σε 84,5 το 2020 και συνεχίζει να αυξάνεται φθάνοντας τα 90,3 έτη το 2070. Αυτό, έχει ως αποτέλεσμα την άνοδο του πραγματικού ορίου ηλικίας συνταξιοδότησης. Ο συνολικός πληθυσμός στην Ε.Ε. αναμένεται να αυξηθεί από 511 εκ. το 2016 σε 520 εκατομμύρια το 2070. Ωστόσο, ο πληθυσμός σε ηλικία 15 έως 64 ετών θα μειωθεί σημαντικά από 332,9 εκ. το 2016 σε 292,2 εκατομμύρια το 2070.

Επομένως, αλλάζει ριζικά το σύστημα υπολογισμού των συντάξεων οι οποίες θα αποδίδονται με τον ίδιο τρόπο και με τα ίδια κριτήρια σε όλους τους ασφαλισμένους. Στο εξής, η σύνταξη για όλους θα αποτελείται από το άθροισμα δύο συντάξεων:

- Την αναλογική σύνταξη, η οποία θα διαμορφώνεται ανάλογα με τα χρόνια εργασίας και το μέσο μισθό που είχε ο ασφαλισμένος σε όλη τη διάρκεια του εργασιακού του βίου.
- Από την Εθνική σύνταξη, η οποία είναι 384 ευρώ, αποδίδεται ύστερα από τουλάχιστον 15 έτη ασφάλισης και δίνεται πλήρης με τουλάχιστον 40 έτη.

Για τον υπολογισμό της αναλογικής σύνταξης το πρώτο και βασικό στοιχείο είναι ο μέσος όρος των αποδοχών που είχε ο εργαζόμενος σε όλη τη διάρκεια του εργασιακού του βίου, οι λεγόμενες «συντάξιμες αποδοχές». Οι αμοιβές κάθε χρονιάς θα αναπροσαρμόζονται με βάση τον τιμάρημο σε σημερινές τιμές και θα προκύπτει ένας μέσος όρος, ο οποίος θα προσδιορίζει και τις συντάξιμες αποδοχές για κάθε ασφαλισμένο. Η αναπροσαρμογή είναι απαραίτητη, γιατί εάν κάποιος είχε μισθό π.χ. 1.000 ευρώ πριν 15 χρόνια, η σημερινή αξία του μισθού αυτού είναι μεγαλύτερη.

Σε γενικές γραμμές οι ειδικοί υπολογίζουν ότι για τα ελληνικά δεδομένα, στο τέλος της 35ετίας, ο μέσος μισθός για το σύνολο του εργασιακού βίου ενός εργαζόμενου είναι περίπου στο 50-55% του μισθού που καταλήγει να έχει λίγο πριν την συνταξιοδότηση. Δηλαδή, εάν ένας εργαζόμενος φτάνει με μισθό 1.500 ευρώ στο τέλος της 35ετίας, ο μέσος μισθός στο σύνολο του εργασιακού του βίου υπολογίζεται περίπου σε 700-800 ευρώ. Βέβαια, το δεδομένο αυτό ενδέχεται να διαφοροποιείται λόγω των μεγάλων μειώσεων που έχουν υποστεί οι εργαζόμενοι τα τελευταία χρόνια. Το δεύτερο στοιχείο είναι το ποσοστό αναπλήρωσης, δηλαδή πόσο θα είναι η

σύνταξη σε σχέση με τις συντάξιμες αποδοχές. Το ποσοστό αυτό για κάθε χρονιά ανεβαίνει όσο περνάνε τα χρόνια, ξεκινάει από 0,8% για κάθε έτος τα πρώτα 15 χρόνια και φτάνει το 2% για κάθε έτος πάνω από τα 39 χρόνια εργασίας. Το ποσοστό αναπλήρωσης διαμορφώνεται σε 17,08% των συντάξιμων αποδοχών για 20 χρόνια εργασίας, στο 30,24% για 30 χρόνια εργασίας, στο 38,41% για 35 χρόνια εργασίας και στο 51,93% για 42 χρόνια εργασίας.

Στην αναλογική σύνταξη θα προστίθεται και η εθνική σύνταξη, η οποία είναι 384 ευρώ, αποδίδεται ύστερα από τουλάχιστον 15 έτη ασφάλισης και δίνεται πλήρης με τουλάχιστον 40 έτη. Το σύνολο επομένως της σύνταξης θα αποτελείται από την αναλογική σύνταξη συν την εθνική σύνταξη. Εάν η σύνταξη είναι πρόωρη απομειώνεται. Μετά την 19η Αυγούστου 2015, η σύνταξη χορηγείται είτε στα 62 έτη με 40 χρόνια ασφάλισης, είτε στα 67 με τουλάχιστον 15 έτη ασφάλισης. Η πρόωρη αναλογική σύνταξη απομειώνεται κατά 6% για κάθε χρόνο πρόωρης απονομής, με προσαύξηση 10% εάν θεμελιώθηκε μετά την 19η Αυγούστου 2015 και μέγιστο όριο απομείωσης τα πέντε χρόνια, ήτοι 40%.

Τα νέα όρια ηλικίας συνταξιοδότησης ισχύουν από την 1η/1/2018 για τους ασφαλισμένους όλων των Ταμείων που συμπληρώνουν μέσα στη νέα χρονιά το 50ό ως το 60ό έτος. Οι αλλαγές του 2018 επιφέρουν αυτόματη αύξηση των ορίων ηλικίας ως και 2 έτη σε σχέση με το 2017 για 45 κατηγορίες ασφαλισμένων.

Η ηλικία συνταξιοδότησης καθορίζεται, βάσει του ν. 4336/2015, από την πραγματική ηλικία που θα έχουν μέσα στο 2018. Για παράδειγμα στο Δημόσιο, άνδρες και γυναίκες που συμπληρώνουν το 2018 το 55ο έτος και είχαν 25 χρόνια το 2012 με ανήλικο τέκνο, βγαίνουν στη σύνταξη με το νέο όριο ηλικίας που είναι το 61ο έτος. Το 2017 το όριο ήταν 59,5 ετών. Ξεκινώντας από το Δημόσιο, οι κατηγορίες που θα έχουν αλλαγές στα όρια ηλικίας το 2018 είναι: 1) Ασφαλισμένοι που προσλήφθηκαν πριν ή μετά το 1983 και συμπληρώνουν 35ετία το 2018. Η κατηγορία αυτή συνταξιοδοτείται με το όριο ηλικίας που ισχύει όταν συμπληρώνονται τα 35 έτη υπηρεσίας και το 58ο έτος. Με 35ετία και 58 ετών το 2018, το νέο όριο ηλικίας για σύνταξη είναι το 60ό έτος. Αν όμως το 58ο έτος συμπληρώνεται το 2019 ή το 2020, τότε θα βγουν με το όριο του 2019 ή του 2020, που είναι 60,5 και 61 ετών, γιατί τότε θα έχουν ταυτόχρονα και τις δύο προϋποθέσεις (35 και 58). 2) Ασφαλισμένοι που προσλήφθηκαν μετά την 1η/1/1983 αλλά είχαν και ένσημα σε άλλα Ταμεία (π.χ. ΙΚΑ) και ο συνολικός τους εργασιακός βίος φτάνει στα

37 έτη το 2018 αποχωρούν στα 58,5. 3) Ασφαλισμένοι που προσλήφθηκαν μετά την 1η/1/1983 και συμπλήρωσαν τα 25 έτη το 2011, και έχουν συνολικά 36 το 2018, συνταξιοδοτούνται με το νέο όριο ηλικίας, που είναι το 60ό έτος, αρκεί να έχουν κλείσει το 58ο έτος. Αν όμως το 58ο έτος το συμπληρώνουν το 2021 ή το 2022, τότε αναγκαστικά θα παρατείνουν την έξοδο με σύνταξη και θα αποχωρήσουν για το 2021 στα 61,5, ενώ με το 58ο έτος το 2022 θα έχουν όριο ηλικίας συνταξιοδότησης το 62ο έτος και υποχρεωτικά 40 χρόνια. 4) Ασφαλισμένοι που προσλήφθηκαν μετά την 1η/1/1983 και συμπλήρωσαν τα 25 έτη υπηρεσίας τους το 2012 συνταξιοδοτούνται στα 60,5, αρκεί να συμπληρώνουν το 59ο έτος και να έχουν συνολικά 37 έτη μέσα στο 2018. Εναλλακτικά αναγνωρίζουν πλασματικούς χρόνους για να πιάσουν τις προϋποθέσεις του 2011 (25 και 36 έτη στο σύνολο με ηλικία 58 το 2018). 5) Ασφαλισμένοι που έχουν σύζυγο με αναπηρία 80% και συμπληρώνουν την 25ετία μετά τις 19/8/2015 βγαίνουν με το όριο ηλικίας που ισχύει για το 50ό έτος. Οσοι κλείνουν τα 50 φέτος, θα αποχωρήσουν στα 60,2. 6) Για γονείς παιδιού με ανικανότητα 67%, η συνταξιοδότηση παραμένει στο 50ό έτος είτε η 25ετία συμπληρωθεί πριν είτε μετά τις 19/8/2015. Η διαφορά είναι ότι αν η 25ετία συμπληρώνεται μετά τις 19/8/2015, το δικαίωμα εξόδου στα 50 το διατηρεί πλέον ο ένας και όχι οι δύο γονείς, όπως ίσχυε εφόσον είχαν και οι δύο την 25ετία πριν από τις 19/8/2015.

### **3.3 Ο κατώτατος μισθός και το συνταξιοδοτικό μετά τα μνημόνια**

Το ύψος των μισθών που μπορεί να έχει γενικά μια οικονομία, αλλά και το ύψος των κατώτατων μισθών συνδέονται με την παραγωγή, την παραγωγικότητά της, την ανταγωνιστικότητά της και, κυρίως, με τον τομέα της οικονομίας της των «διεθνώς εμπορεύσιμων» αγαθών και υπηρεσιών. Γι' αυτό, π.χ., η Ιρλανδία, που επίσης πέρασε από μνημόνιο, αλλά παράγει κατά κεφαλήν εισόδημα τριπλάσιο της Ελλάδας (στο 184% του μέσου όρου Ε.Ε.-28 έναντι 67% της Ελλάδας το 2017), μπορεί να έχει κατώτατο μισθό 1.613,95 ευρώ, δυόμισι φορές αυτόν της Ελλάδας. Ο διαθέσιμος κατώτατος έχει ήδη μειωθεί κατά 0,5% λόγω αύξησης των ασφαλιστικών εισφορών μισθωτών από το 2016 (βλ. άρθρ. 97 Ν. 4387/2016, με αύξηση και εργοδοτικών εισφορών 0,5%). Θα μειωθεί ραγδαία υπαγόμενος από 1.1.2020 σε μειούμενη έκπτωση φόρου και φορολογία 20%, ενώ υπάγεται ήδη σε 16% ασφαλιστικές εισφορές εργαζομένου.

Σύμφωνα με τον Ιωάννου<sup>57</sup> σε δημοσίευσμά του στην «Ναυτεμπορική» (2018) η ήδη νομοθετημένη αύξηση της φορολογίας των μισθών κατά 2 δισ. ευρώ ετησίως για το 2020-2022 και η μείωση του διαθέσιμου κατώτατου μισθού σημαίνουν ήδη νομοθετημένη μείωση της «ζήτησης» εγχώριας μισθολογικής προέλευσης, στον βαθμό που -και εάν- η «ζήτηση» εξαρτάται και από τον κατώτατο. Όμως η «ζήτηση» που μπορεί να προέρχεται από τον κατώτατο μισθό προκύπτει ως το γινόμενο των απασχολούμενων στον κατώτατο μισθό επί τον διαθέσιμο μισθό τους. Αν η απασχόλησή τους μειώνεται, τότε η «ζήτηση» η προερχόμενη από τον κατώτατο μισθό δεν θα αυξηθεί, αλλά αντιθέτως μπορεί να μειωθεί. Αυτό δεν είναι (μόνον) θεωρία. Είναι και πρόσφατη ελληνική εμπειρία. Καίτοι ο κατώτατος μισθός στην Ελλάδα αυξανόταν συνεχώς και σε υψηλά ποσοστά από το 2008 έως και το 2011, για «να αυξηθεί η ζήτηση», την ίδια περίοδο και το ΑΕΠ και το εισόδημα μειώνονταν, η ανεργία απογειωνόταν, μαζί και η αδήλωτη εργασία.

Διεθνής εμπειρία και βιβλιογραφία δείχνουν ότι συχνά υπάρχει αρνητική σχέση μεταξύ αυξήσεων κατώτατου μισθού και απασχόλησης χαμηλόμισθων και ευάλωτων. Η οικονομετρική εξέταση το επιβεβαιώνει και για την Ελλάδα. Άρα χρειάζεται ο κατώτατος μισθός να μην υπερβαίνει το σημείο ισορροπίας, ειδάλως θα (ξανα)αυξηθούν η ανεργία, η μακροχρόνια ανεργία και η αδήλωτη εργασία, οι οποίες παραμένουν ιδιαίτερα υψηλές στην Ελλάδα. Μία ανορθολογική μεταβολή του κατώτατου μισθού, και η αύξηση της διαφοράς ανάμεσα σε ονομαστικό και καθαρό - καταβαλλόμενο - διαθέσιμο μισθό δεν θα αυξήσει την απασχόληση σε αυτούς τους κλάδους (ούτε και σε κανέναν άλλον). Μάλλον θα ενισχύσει κι άλλο την αδήλωτη εργασία συνολικά -ή την εμφανιζόμενη ως μερική απασχόληση- και την ανεργία.

Τα αποτελέσματα του πρόσφατου παρελθόντος (2000-2012) δείχνουν ότι, σύμφωνα με τα συγκριτικά στοιχεία για τους κατώτατους μισθούς στην Ευρωζώνη και στην Ε.Ε., η Ελλάδα είχε φτάσει να έχει το 2008 κατώτατο μισθό υψηλότερο κατά 13,4% της Ισπανίας και, εν μέσω της χρεοκοπίας της, έως το 2012 είχε αυξήσει τη διαφορά σε 17,1%. Σημειωτέον ότι η Πορτογαλία, που επίσης πέρασε από μνημόνιο και θεωρείται «παράδειγμα» για την κυβέρνηση, έχει πλέον υψηλότερο κατά κεφαλήν εισόδημα της Ελλάδας (στο 77% του μέσου όρου Ε.Ε.-28, έναντι 67% της Ελλάδας το 2017). Έχει δε η Πορτογαλία, ακόμη, ονομαστικό κατώτατο μισθό υπολειπόμενο της Ελλάδας. Αλλά όσον αφορά τον καθαρό διαθέσιμο κατώτατο

<sup>57</sup> <https://www.naftemporiki.gr/story/1397877/muthoi-kai-autapates-gia-ton-katotato-mistho>

μισθό είναι υψηλότερο απ' ό,τι της Ελλάδας. Διότι έχει χαμηλότερες ασφαλιστικές εισφορές για τον εργαζόμενο (11% έναντι 16% στην Ελλάδα) και για τον εργοδότη.

Η πολιτική για τους μισθούς σύμφωνα με τον Ιωάννου πρέπει να διευκολύνει την εγχώρια παραγωγή και την εγχώρια παραγωγική εργασία. Στην Ελλάδα, αυξάνοντας περαιτέρω τη φορολογία και στον κατώτατο μισθό από το 2020 (αντί του περιορισμού αναποτελεσματικών δημοσίων δαπανών), στην πραγματικότητα έχει προνομοθετηθεί η μείωση και του διαθέσιμου κατώτατου μισθού. Συνεπώς στη συζήτηση/διαβούλευση για τον κατώτατο μισθό, σύμφωνα με το άρθρο 103 του Ν. 4172/2013, με δεδομένη τη σημερινή εύθραυστη κατάσταση της οικονομίας, είναι κρίσιμη προτεραιότητα η αύξηση του διαθέσιμου εισοδήματος των εργαζομένων, εν προκειμένω των χαμηλόμισθων, με μείωση ασφαλιστικών εισφορών και φόρων. Άρα επιβοηθητικά για την απασχόληση και τη μεγέθυνση. Χωρίς να προκαταλαμβάνει αυτομάτως μεταβολές ονομαστικών μισθών κλάδων και επιχειρήσεων ώστε να μη θιγεί η διεθνής ανταγωνιστικότητα και οι εξαγωγές.

Ο ίδιος επισημαίνει ότι η ελληνική οικονομία δεν πάσχει από «έλλειψη ζήτησης», αλλά από «έλλειψη προσφοράς». Υπάρχει ακάλυπτη εγχώρια «ζήτηση», ύψους 21,5 δισ. ευρώ, που αποτυπώνεται στο εμπορικό έλλειμμα του 2017. Και υπάρχει υπερπολλαπλάσια «ζήτηση» διεθνώς. Στην οποία, παρά τη σχετική βελτίωση των εξαγωγικών μας επιδόσεων τα τελευταία χρόνια, το μερίδιο των ελληνικών εξαγωγών στο παγκόσμιο εμπόριο το 2017 επανήλθε σε 0,18%, όσο ήταν το 2010-2011 (ανήλθε στο 0,19% το 2012-2014, μειώθηκε σε 0,17% το 2015-2016), καθώς άλλες παραγωγικότερες κοινωνίες και οικονομίες βελτιώνουν τα μερίδιά τους περισσότερο.

Σε παρόμοια όμως συμπεράσματα καταλήγει και ο ΣΕΒ<sup>58</sup>, ο οποίος προειδοποιεί ότι «μια μεγάλη αύξηση που δεν συνδέεται με την μεταβολή της παραγωγικότητας και δεδομένου του ήδη υψηλού μη μισθολογικού κόστους της εργασίας κινδυνεύει να εκτοπίσει από την επίσημη αγορά εργασίας αρκετούς εργαζόμενους, που θα έρθουν αντιμέτωποι είτε με την ανεργία, είτε με την απώλεια της προστασίας που προσφέρει η επίσημη απασχόληση».

---

<sup>58</sup> [ΣΕΒ: Η αύξηση του κατώτατου μισθού χωρίς μεταβολή παραγωγικότητας θα φουσκώσει τη «μαύρη» εργασία | iefimerida.gr](http://iefimerida.gr)

Σύμφωνα με την ανάλυση του ΣΕΒ η επίπτωση στην αγορά εργασίας από την όποια αύξηση του κατώτατου μισθού δεν θα είναι αμελητέα και είναι πολύ πιθανό ότι θα μεγαλώσει την αδήλωτη ή ημιδηλωμένη εργασία. Επιπλέον, αναφέρει, μια προσπάθεια τεχνητής τόνωσης της ζήτησης, που δεν προέρχεται από αύξηση της παραγωγικότητας, θα πάει σε «ξένες τσέπες», διευρύνοντας περαιτέρω το εμπορικό έλλειμμα.

Η μείωση των ασφαλιστικών εισφορών θα πρέπει κατά τον Σύνδεσμο να υπερκαλύπτει την αύξηση που έγινε το 2016 και η πρόσθετη μείωση να χρηματοδοτηθεί μέσω της μείωσης του αφορολόγητου. «Για λόγους κοινωνικής δικαιοσύνης, η μείωση του οριζόντιου «αφορολόγητου» πρέπει την ίδια ώρα να συμπληρωθεί από μια γενναία, ουσιαστική και όχι προσχηματική αύξηση της επιστροφής φόρου στις οικογένειες με παιδιά, για παράδειγμα, 500 ευρώ για κάθε παιδί αντί 50 ευρώ που ισχύει σήμερα, καθώς και μια αύξηση της επιστροφής φόρου, για παράδειγμα κατά 200 ευρώ ανά 5ετία αύξησης της ηλικίας στους συνταξιούχους άνω των 70 ετών. Έτσι, η ήδη νομοθετημένη μείωση του «αφορολόγητου» δεν θα τραυματίσει τους αδυνάμους», αναφέρει ο ΣΕΒ.

Σύμφωνα με τα στοιχεία που περιλαμβάνονται στην ανάλυση, περίπου 400 χιλιάδες άτομα σήμερα έχουν αμοιβές σε ένα εύρος ανάμεσα στον παλιό, προ 2012, κατώτατο μισθό και τον κατώτατο ή και υποκατώτατο που ισχύει έκτοτε. Επιπλέον, μεγάλο μέρος της αγοράς εργασίας απασχολείται με μερική ή έκ περιτροπής απασχόληση, η οποία συχνά αφήνει υπόνοιες για μη ορθά δηλωμένη πλήρη απασχόληση. Σύμφωνα με στοιχεία του συστήματος ΕΡΓΑΝΗ για το 2017, το 25,54% των εργαζομένων με κατώτατο ή υποκατώτατο μισθό απασχολούνται στις υπηρεσίες εστίασης και το 22,71% στον κλάδο του εμπορίου, ενώ συνολικά στις επιχειρήσεις μέχρι 49 εργαζόμενους συγκεντρώνεται το 77% των θέσεων εργασίας με κατώτατο ή υποκατώτατο μισθό.

«Το πρόβλημα της αγοράς εργασίας είναι συνεπώς ότι το φορολογικό πλαίσιο «στριμώχνει» ένα πολύ μεγάλο μέρος της μισθωτής εργασίας σε επίπεδα αποδοχών κοντά στον κατώτατο μισθό. Το πρόβλημα αυτό δεν λύνεται με την αύξηση του κατώτατου μισθού όπως συχνά προτάσσεται, αλλά με τη μείωση φόρων και εισφορών, καθώς και με μείωση του αντικινήτρου αύξησης των μισθών, δηλαδή με μείωση της υπερβολικά υψηλής προοδευτικότητας των φόρων εισοδήματος φυσικών προσώπων (περιλαμβανομένης και της ειδικής εισφοράς)», καταλήγει ο ΣΕΒ.



Η διαφαινόμενη αύξηση του κατώτατου μισθού πρόκειται να συμπαράσχει μια σειρά από παροχές και υποχρεώσεις ασφαλισμένων και συνταξιούχων που είναι συνδεδεμένες μαζί του και να αλλάξει παραμέτρους αυτών, επισημαίνει στην εφημερίδα<sup>59</sup> «Ναυτεμπορική» ο δικηγόρος Διονύσιος Ρίζος, σύμβουλος επί ασφαλιστικών θεμάτων του Δικηγορικού Συλλόγου Αθήνας.

Σύμφωνα με τον κ. Ρίζο, «με αύξηση του κατώτατου μισθού επηρεάζεται το επίδομα ανεργίας του ΟΑΕΔ, το επίδομα επίσχεσης, το επίδομα απασχόλησης τα οποία είχαν μειωθεί αναλόγως όταν μειώθηκε ο κατώτατος μισθός, ενώ με βάση υπολογισμού την κατώτατο μισθό υπολογίζονται τα όρια των ανώτατων και κατώτατων εισφορών για τους ελεύθερους επαγγελματίες και αυτοαπασχολούμενους ασφαλισμένους του ΕΦΚΑ (σήμερα 70.330 ευρώ και 7.033 ευρώ αντίστοιχα).

Επιπρόσθετα ως βάση υπολογισμού τον κατώτατο μισθό λαμβάνει υπ' όψιν ο ΕΦΚΑ για να υπολογίσει το κόστος εξαγοράς πλασματικών ετών των χαμηλόμισθων (κατώτατο όριο). Τέλος, με τον κατώτατο μισθό είναι συνδεδεμένος και ο συντελεστής υπολογισμού των επικουρικών συντάξεων του ΕΓΕΑΕΠ (πρώην ΕΤΕΑΜ), με συνέπεια να δούμε αλλαγές και στις επικουρικές συντάξεις».

Για τον υπολογισμό της κατώτατης και ανώτατης βάσης του υπολογισμού των ασφαλιστικών εισφορών για όλους τους ασφαλισμένους ελεύθερους επαγγελματίες, εμπόρους, επιστήμονες και αγρότες, το άρθρο 39 του νόμου 4387/16 αναφέρει ρητά ότι: «Η μηνιαία ελάχιστη βάση υπολογισμού επί της οποίας υπολογίζεται το εκάστοτε προβλεπόμενο ποσοστό εισφοράς καθορίζεται με βάση το ποσό που αντιστοιχεί στον κατώτατο βασικό μισθό άγαμου μισθωτού άνω των 25 ετών». Επίσης, προβλέπονται ειδικές ρυθμίσεις για ασφαλισμένους του ΟΑΕΕ και του ΕΤΑΑ με λιγότερο από 5 έτη ασφάλισης. Σε αυτές τις περιπτώσεις ως ελάχιστη μηνιαία βάση υπολογισμού εισφορών λαμβάνεται η μειωμένη (ποσοστό 70% επί της κατώτατης των 586,08 ευρώ), δηλαδή στα 410,25 ευρώ. Επισημαίνεται ότι η πρώτη εγκύκλιος που εξέδωσε ο ΕΦΚΑ στις 20/1/2017 αφορά τη θέσπιση των ενιαίων κανόνων υπολογισμού ασφαλιστικών εισφορών των ελεύθερων επαγγελματιών και αυτοαπασχολούμενων που υπάγονται στην ασφάλιση του ΕΦΚΑ βάσει των γενικών, ειδικών ή καταστατικών διατάξεων των Φορέων ΟΑΕΕ, ΕΤΑΑ και ΤΑΝΤΠ, όπως αυτές ίσχυαν έως την έναρξη ισχύος του ν.4387/2016. Έτσι, ως κατώτατη μηνιαία

---

<sup>59</sup> <https://www.eea.gr/arthra-eea/oi-epiptoseis-tis-ayksisis-toy-katotatoy-misthoy-stoys-asfalismenoy/>



βάση καθορίζεται το ποσό που αντιστοιχεί στον κατώτατο βασικό μισθό άγαμου μισθωτού άνω των 25 ετών το οποίο ανέρχεται σήμερα σε 586,08ευρώ (Ετήσιο  $586,08 \times 12 = 7.032,96$  ευρώ).

Αντίστοιχα, ως ανώτατη μηνιαία βάση καθορίζεται το ποσό που αντιστοιχεί στο δεκαπλάσιο του κατώτατου βασικού μισθού άνω των 25 ετών όπως ισχύει κάθε φορά. Το ποσό αυτό σήμερα ανέρχεται σε 5.860,80 ευρώ (Ετήσιο  $5.860,80 \times 12 = 70329,60$  ευρώ). Συνεπώς, η αύξηση των κατώτατων ορίων των μισθών σύμφωνα με την ισχύουσα νομοθεσία θα έχει επιπτώσεις επειδή θα αυξήσει τη βάση υπολογισμού των εισφορών.

### **Μείωση ασφαλιστικών εισφορών και αύξηση κατώτατου μισθού**

Κατατέθηκε τελικά στη Βουλή το νομοσχέδιο του Υπουργείου Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Κοινωνικής Αλληλεγγύης με τίτλο «Μείωση ασφαλιστικών εισφορών και άλλες διατάξεις». Η μείωση των εισφορών για τους ελεύθερους επαγγελματίες είναι σημαντικότερη αλλαγή του 2019. Τη νέα χρονιά θα χορηγηθεί για τελευταία φορά το ΕΚΑΣ ενώ αυστηροποιούνται οι προϋποθέσεις για την εξασφάλιση ασφαλιστικής κάλυψης στον ΕΦΚΑ γεγονός που δυσκολεύει, τους ανέργους και όσους δεν εργάζονται με πλήρη απασχόληση<sup>60</sup>.

Τέσσερις είναι οι σημαντικότερες αλλαγές:

1. Μειώνονται οι εισφορές για τους μη μισθωτούς. Μετά από δύο χρόνια ασφυξίας από το εξοντωτικό χαρακτήρι, οι ελεύθεροι επαγγελματίες παίρνουν μια ανάσα με τη μείωση της εισφοράς υπέρ της κύριας σύνταξης από 20% σε 13,33% επί του ασφαλιστέου εισοδήματος. Δηλαδή από την επιβάρυνση έως και +37 % που επιφύλασσε το προηγούμενο καθεστώς στους ελεύθερους επαγγελματίες το 2019, επέρχεται έκπτωση ποσοστιαία από 12,45% έως και 33,35%. Στις χαμηλές κατηγορίες εισοδημάτων το όφελος αρχίζει από 200 ευρώ ετησίως ενώ χαμένα βγαίνουν τα πολύ υψηλά εισοδήματα 70.331 - 93.462 ευρώ καθώς όσο πιο πολλά κερδίζει κάποιος τόσο περισσότερο θα επιβαρύνεται. Παράλληλα για τους αυτοαπασχολούμενους μηχανικούς, δικηγόρους και γιατρούς, το νομοσχέδιο θα προβλέπει μείωση των εισφορών υπέρ επικούρησης και εφάπαξ οι οποίες θα

<sup>60</sup> <https://www.nextdeal.gr/asfalistikos-eidiseis/koinoniki-asfalisi/104401/poies-allages-fernei-2019-se-eisfores-syntaxeis-kai>

υπολογίζονται ως ποσοστό (7% για το επικουρικό και 4% για το εφάπαξ) επί του βασικού μισθού, δηλαδή επί των 586 ευρώ.

2. Καταργείται το 2019 η ευνοϊκή μεταβατική περίοδος Κατρούγκαλου για τους νέους συνταξιούχους. Αυτό σημαίνει ότι όσοι πρόλαβαν να υποβάλλουν αιτήσεις συνταξιοδότησης εντός του 2018 μπορούν να κερδίσουν 30 έως 180 ευρώ το μήνα για πάντα. Το «μπόνους» αυτό δίνεται επειδή η σύνταξη υπολείπεται πάνω από 20% από την προσδοκώμενη σύνταξη με βάση τον παλιό τρόπο υπολογισμού. Όσοι πρόλαβαν να αποχωρήσουν θα λάβουν το 25% αυτής της διαφοράς. Σύμφωνα με εκτιμήσεις ειδικών, πρόκειται για περίπου 30.000 ασφαλισμένους που έχουν ήδη κατοχυρώσει συνταξιοδοτικό δικαίωμα. Προσοχή, όμως, οι ειδικοί κρούουν τον κώδωνα του κινδύνου και ξεκαθαρίζουν ότι δεν συμφέρει όλους η αποχώρηση στη σύνταξη. Αν ο ίδιος ασφαλισμένος υποβάλλει την αίτησή του εντός του 2019 χάνει το επιπλέον ποσό της προσωπικής διαφοράς και θα λάβει την σύνταξή του όπως προκύπτει από τον υπολογισμό του νόμου Κατρούγκαλου (ν.4387/2016).

3. Τέλος το ΕΚΑΣ. Το 2019 θα είναι η τελευταία χρονιά που χορηγείται το ΕΚΑΣ και μάλιστα συρρικνωμένο στα 12 ευρώ το μήνα από 35 ευρώ το 2018. Τα κριτήρια παραμένουν ίδια ακριβώς όπως είχαν διαμορφωθεί για το 2018. Το επίδομα βαίνει μειούμενο από το 2016 και καταργείται από 1/1/2020. Ειδικότερα, ΕΚΑΣ φέτος δικαιούνται όσοι πληρούν αθροιστικά τα εξής κριτήρια (δήλωση για το φορολογικό έτος 2017):

- Είναι συνταξιούχοι που υπέβαλλαν αίτηση ή είχαν ήδη συνταξιοδοτηθεί πριν από την 12η Μαΐου 2016.
- Έχουν συμπληρώσει το 65ο έτος της ηλικίας τους. Για τους συνταξιούχους λόγω αναπηρίας με ποσοστό 80% και άνω, καθώς και για τα παιδιά που λαμβάνουν σύνταξη λόγω θανάτου του γονέα τους, δεν απαιτείται η συμπλήρωση ορίου ηλικίας. Σε περίπτωση συμπλήρωσης του 65ου έτους ηλικίας εντός του 2019, το επίδομα καταβάλλεται από την πρώτη του επόμενου της συμπλήρωσης του 65ου έτους της ηλικίας μήνα.
- Έχουν συνολικό καθαρό ετήσιο εισόδημα από συντάξεις (κύριες, επικουρικές και βοηθήματα καταβαλλόμενα σε χρήμα), μισθούς, ημερομίσθια και λοιπά επιδόματα έως 7.720 ευρώ.
- Έχουν συνολικό ετήσιο ατομικό φορολογητέο, καθώς και απαλλασσόμενο ή φορολογούμενο με ειδικό τρόπο εισόδημα έως 8.884 ευρώ.

- Έχουν συνολικό ετήσιο οικογενειακό φορολογητέο, καθώς και απαλλασσόμενο ή φορολογούμενο με ειδικό τρόπο εισόδημα έως 11.000 ευρώ.
- Έχουν συνολικό ακαθάριστο ποσό κύριας και επικουρικής σύνταξης που καταβλήθηκαν τον Ιούνιο του 2018 έως 643 ευρώ.

4. Αυστηροποιούνται οι προϋποθέσεις χορήγησης και ανανέωσης της ασφαλιστικής ικανότητας για υγειονομική περίθαλψη σε είδος στους μισθωτούς και μη μισθωτούς ασφαλισμένους, στους συνταξιούχους και στα μέλη της οικογενείας τους. Για την εξασφάλιση ασφαλιστικής ικανότητας από την 1/3/2019 απαιτούνται 75 ημέρες ασφάλισης για τους μισθωτούς και σε 3 μήνες ασφάλισης για τους μη μισθωτούς. Η σχετική εγκύκλιος καθορίζει δύο χρονικές περιόδους για όλες τις κατηγορίες των ασφαλισμένων, αλλά και των ανέργων, για τις οποίες προβλέπεται διαφορετικός αριθμός ημερών ασφάλισης. Η πρώτη χρονική περίοδος αφορά το διάστημα από την 1/3/2018 έως και τις 28/2/2019 και η δεύτερη χρονική περίοδος το διάστημα μετά την 1η Μαρτίου του 2019<sup>61</sup>.

Παράλληλα, το νομοσχέδιο περιλαμβάνει σειρά διατάξεων που άπτονται ασφαλιστικών και εργασιακών θεμάτων<sup>62</sup>:

- Οι εργαζόμενοι αποκτούν για πρώτη φορά το δικαίωμα να παρίστανται ως πολιτικώς ενάγοντες στις ποινικές δίκες σε βάρος εργοδοτών, λόγω μη καταβολής των δεδουλευμένων αποδοχών ή των οφειλόμενων αποζημιώσεων απόλυσης. Στο εξής, οι εργαζόμενοι, οι οποίοι είναι οι άμεσα θιγέντες από την παράνομη συμπεριφορά του εργοδότη, θα μπορούν να παρίστανται με δικηγόρο στην εκδίκαση και να ασκούν όλα τα δικαιώματα που δίνει η δικονομία στους παράγοντες της δίκης.
- Ενισχύεται θεσμικά και οργανωτικά το Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας, μέσω της ίδρυσης νέων τμημάτων και της θέσπισης ενός ολοκληρωμένου νομικού πλαισίου προστασίας των Επιθεωρητών Εργασίας. Ειδικότερα, ορίζεται πλέον ως ιδιαίτερα επιβαρυντική περίπτωση η περίπτωση ψευδούς καταμήνυσης, επίθεσης, απειλής, εξύβρισης και έμπρακτης εξύβρισης κατά την διάρκεια του ελεγκτικού έργου των Επιθεωρητών Εργασίας και δημιουργείται η πρόβλεψη για ένα λειτουργικό σύστημα νομικής εκπροσώπησης των Επιθεωρητών σε

<sup>61</sup> <https://www.taxheaven.gr/laws/circular/view/id/30382>

<sup>62</sup> <https://www.taxheaven.gr/news/news/view/id/42756>

περίπτωση δικαστικής διαμάχης που προκύπτει από την άσκηση των καθηκόντων τους.

- Δίνεται η δυνατότητα σε όσους έχουν εξαγοράσει πλασματικό χρόνο πριν από την έναρξη ισχύος του ν.4387/2016 και δεν έχουν υποβάλει αίτηση συνταξιοδότησης, να λάβουν υψηλότερες συνταξιοδοτικές παροχές, με βάση τις διατάξεις του ν.4387/2016 και την καταβολή της διαφοράς μεταξύ της ήδη καταβληθείσας εισφοράς και της καταβλητέας σύμφωνα με τον ν.4387/2016.
- Εκκαθαρίζονται και πληρώνονται από τον ΕΦΚΑ μέχρι την 31/12/2019 ληξιπρόθεσμες υποχρεώσεις του κλάδου υγείας των Φορέων Κοινωνικής Ασφάλισης που εντάχθηκαν στον ΕΟΠΥΥ προς τους ασφαλισμένους, τα φαρμακεία, λοιπούς συμβεβλημένους ιδιώτες παρόχους υπηρεσιών υγείας (ιατρούς, κλινικές, διαγνωστικά κέντρα, εργαστήρια κ.λπ.), φαρμακευτικές εταιρείες, προμηθευτές υγειονομικού και λοιπού υλικού κ.λπ.
- Συστήνονται 341 οργανικές θέσεις για τα 12 Κέντρα Κοινωνικής Πρόνοιας, το Εθνικό Κέντρο Κοινωνικής Αλληλεγγύης (ΕΚΚΑ), το Κέντρο Εκπαίδευσης και Αποκατάστασης Τυφλών (ΚΕΑΤ), το Εθνικό Ίδρυμα Κωφών (ΕΙΚ), το Θεραπευτήριο Χρόνιων Παθήσεων Ευρυτανίας και τα παραρτήματά τους. Οι προκηρύξεις των θέσεων θα εκδοθούν το αργότερο μέχρι 28.2.2019.

Άλλη μία σημαντική αλλαγή που έρχεται τον Φεβρουάριο του 2019 είναι η αύξηση του κατώτατου μισθού. Υπεγράφη τελικά<sup>63</sup> η εγκύκλιος με τις οδηγίες για την εφαρμογή της αύξησης του κατώτατου μισθού και του κατώτατου ημερομισθίου, για τους υπαλλήλους και τους εργατοτεχνίτες όλης της χώρας. Σύμφωνα με την σχετική ανακοίνωση του υπουργείου Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Κοινωνικής Αλληλεγγύης:

- Από την 1η Φεβρουαρίου 2019 ο κατώτατος μισθός έχει αυξηθεί στα 650 € και το κατώτατο ημερομίσθιο στα 29,04 € και ισχύουν χωρίς ηλικιακή διάκριση.
- Ο κατώτατος μισθός προσαυξάνεται κατά 10% για κάθε διαμορφωμένη τριετία προϋπηρεσίας και έως τρεις τριετίες.

---

<sup>63</sup> <https://www.aftodioikisi.gr/ergasiaka-ypallilwn-ota/ypegrafi-i-egkyklios-gia-tin-ayxisi-toy-katotatoy-misthoy-pinakes-apodochon/>

- Το κατώτατο ημερομίσθιο προσαυξάνεται κατά 5% για κάθε διαμορφωμένη τριετία προϋπηρεσίας και έως έξι τριετίες.

Σημειώνεται ότι η αύξηση του κατώτατου μισθού και η κατάργηση του υποκατώτατου μισθού από 01/02/2019 διαμορφώνει τα εξής δεδομένα<sup>64</sup>:

- Ο κατώτατος μισθός αυξάνεται από την 1η Φεβρουαρίου στα 650€/μήνα μεικτά, από τα 586,08€ (αύξηση 11%).
- Το κατώτατο ημερομίσθιο αυξάνεται από την 1η Φεβρουαρίου στα 29,04€/ημέρα μικτά, από τα 26,18€ (αύξηση 11%).
- Ο υποκατώτατος μισθός καταργείται. Ο κατώτατος μισθός και για τους νέους έως 25 ετών αυξάνεται στα 650€/μήνα μικτά, από τα 510,95€ (αύξηση 27%).
- Το υποκατώτατο ημερομίσθιο καταργείται. Το κατώτατο ημερομίσθιο και για τους νέους έως 25 ετών αυξάνεται στα 29,04€/ημέρα μικτά, από τα 22,83€ (αύξηση 27%).
- Με βάση την αύξηση του κατώτατου μισθού αναπροσαρμόζονται αναλογικά και οι διαμορφωμένες τριετίες.
- Το επίδομα ανεργίας αυξάνεται από τα 360€ στα 400€.
- Η ειδική παροχή προστασίας της μητρότητας αυξάνεται από τα 586,08€ στα 650€.
- Αυξάνονται συνολικά 24 επιδόματα που συνδέονται με τον κατώτατο μισθό.

Συνολικά η αύξηση του κατώτατου μισθού και των επιδομάτων που συνδέονται με αυτόν θα ωφελήσει άμεσα περίπου 880.000 πολίτες. Περίπου 600.000 είναι οι εργαζόμενοι που θα έχουν αύξηση αποδοχών και 280.000 πολίτες θα ωφεληθούν από την αύξηση των επιδομάτων. Καταργείται ο λεγόμενος υποκατώτατος μισθός και το υποκατώτατο ημερομίσθιο για τους νέους έως 25 ετών. Ο νέος αυξημένος κατώτατος μισθός και το νέο αυξημένο κατώτατο ημερομίσθιο θα ισχύουν από 1η Φεβρουαρίου χωρίς ηλικιακές διακρίσεις. Επιπλέον αυξάνονται συνολικά 24 επιδόματα που συνδέονται με τον κατώτατο μισθό όπως τακτικής επιδότησης ανεργίας, μακροχρόνια ανέργων κτλ.

---

<sup>64</sup> <https://www.taxheaven.gr/news/news/view/id/43580#>

Τα δύο αυτά μέτρα, η μείωση των ασφαλιστικών εισφορών και η αύξηση του κατώτατου μισθού έχουν αποτελέσματα που εξουδετερώνουν το ένα το άλλο. Λιγότερο ευνοημένοι θα είναι 250.000 αυτοαπασχολούμενοι επιστήμονες οι οποίοι καλούνται να καταβάλλουν έξτρα εισφορές και αναδρομικά με αποτέλεσμα να εξανεμίζεται το όφελος από τις πρόσφατες εκπτώσεις. Ειδικότερα, το Ενιαίο Επικουρικό Ταμείο (ΕΤΕΑΕΠ) θα καταλογίσει για πρώτη φορά στις 25 Φεβρουαρίου, με δύο χρόνια καθυστέρηση στους αυτοαπασχολούμενους μηχανικούς, δικηγόρους και γιατρούς εισφορές υπέρ επικούρησης και εφάπαξ οι οποίες θα υπολογίζονται ως ποσοστό (7% για το επικουρικό και 4% για το εφάπαξ) επί του βασικού μισθού, δηλαδή επί των 586 ευρώ. Οι επόμενες εισφορές, του Φεβρουαρίου που θα αναρτηθούν θα υπολογιστούν με βάση τα 650 ευρώ. Δηλαδή η εισφορά 64.50 ευρώ μηνιαίως θα αυξηθεί στα 71.50 ευρώ μηνιαίως. Παράλληλα εκτός από τις τρέχουσες εισφορές υπέρ επικούρησης και εφάπαξ, οι επιστήμονες θα κληθούν από τις 25 Φεβρουαρίου να καταβάλλουν και αναδρομικά δύο ετών. Για να μην πνιγούν στις οφειλές οι εν λόγω ασφαλισμένοι, το Υπουργείο Εργασίας αποφάσισε την εξόφληση των αναδρομικών σε 36 μηνιαίες δόσεις<sup>65</sup>. Έτσι, οι αυτοαπασχολούμενοι επιστήμονες από τον Μάρτιο (εισφορές Φεβρουαρίου) και για 3 χρόνια θα κληθούν να πληρώνουν κάθε μήνα: Τις τρέχουσες εισφορές της κύριας ασφάλισης. Δηλαδή κατ' ελάχιστον 13,3% υπέρ της κύριας σύνταξης από 20% που ήταν πέρυσι επί του ασφαλιστέου εισοδήματος για εισόδημα άνω των 7032 ευρώ. Η κατώτατη εισφορά που ήταν 167.95 ευρώ επιβαρύνθηκε έως και 17 ευρώ το μήνα λόγω της αύξησης του κατώτατου μισθού και διαμορφώνεται στα 185 ευρώ (130 ευρώ υπέρ σύνταξης, 45.17 ευρώ υπέρ υγείας και 10 ευρώ υπέρ ΟΑΕΔ, ετήσια αύξηση κατά 203,76 ευρώ). 45,5 ευρώ το μήνα για την νέα ελάχιστη εισφορά επικούρησης, 26 ευρώ το μήνα για τη νέα ελάχιστη εισφορά πρόνοιας (εφάπαξ) για τους αυτοαπασχολούμενους επιστήμονες. Τη δόση εξόφλησης των αναδρομικών εισφορών για το επικουρικό και το εφάπαξ της περιόδου 2017-2018 ύψους 47.6 ευρώ. Για παράδειγμα, επιστήμονας ελεύθερος επαγγελματίας που δήλωσε ετήσιο εισόδημα 25.032 ευρώ καλείται να πληρώσει με την έκπτωση συνολικά 271 ευρώ μηνιαίως από 431 που θα πλήρωνε το 2019. Το όφελος του όμως από 160 ευρώ

---

<sup>65</sup><https://www.protothema.gr/economy/article/867540/o-katotatos-misthos-rokanizei-ti-meiosi-stis-asfalistikis-eisfores/>

μειώνεται στα 105.4 λόγω των επιβαρύνσεων από την αύξηση του κατώτατου μισθού και τα αναδρομικά.

Γενικότερα από την αύξηση του κατώτατου μισθού θα προκύψουν επιβαρύνσεις έως 17 ευρώ το μήνα για τους ελεύθερους επαγγελματίες του πρώην ΟΑΕΕ που έχουν καθαρό φορολογητέο εισόδημα συν καταβλητέες εισφορές έως 7.800 ευρώ. Αντίστοιχες επιβαρύνσεις που φτάνουν έως και τα 18 ευρώ το μήνα προκύπτουν για τους αγρότες με καθαρό φορολογητέο εισόδημα συν καταβλητέες εισφορές έως 6.000 ευρώ ενώ μεγαλύτερη είναι η επιβάρυνση για τους αυτοαπασχολούμενους του πρώην ΕΤΑΑ. Οι εκπρόσωποι των επιστημόνων αυτοαπασχολούμενων υπολογίζουν ότι οι εισφορές θα διπλασιαστούν και θα φτάσουν έως 320 ευρώ το μήνα αν προστεθούν και τα αναδρομικά υπέρ εφάπαξ και επικούρησης που πρέπει να καταβάλλουν δικηγόροι, γιατροί και μηχανικοί. Αλλά και οι φορείς των ελεύθερων επαγγελματιών επισημαίνουν ότι και μετά τις ελαφρύνσεις το κράτος παραμένει σχεδόν ισότιμος σύνεταυρος. Σύμφωνα με υπολογισμούς η συνολική επιβάρυνση από εισφορές, φόρο εισοδήματος και τέλος επιτηδεύματος μειώθηκε κατά τέσσερις ποσοστιαίες μονάδες. Δηλαδή η επιβάρυνση για έναν επαγγελματία με ετήσιο εισόδημα 30.000 ευρώ από 52% που ήταν μειώθηκε στο 48%.

Μείωση της φορολογίας, των ασφαλιστικών εισφορών και αποσύνδεση του κατώτατου από τον μέσο μισθό ζητούν μεταξύ άλλων σε κοινή ανακοίνωσή τους ο ΣΕΒ και ο ΣΕΤΕ<sup>66</sup> με αφορμή την ανακοίνωση του πρωθυπουργού για την αύξηση του κατώτατου μισθού. «Δεν υπάρχει αμφιβολία ότι ο κατώτατος μισθός των εργαζομένων πρέπει να βελτιωθεί» επισημαίνουν οι δύο οργανώσεις και προσθέτουν: «Για να συμβεί αυτό χωρίς επιπτώσεις στην ανάκαμψη της οικονομίας και της απασχόλησης, ιδιαίτερα στις μικρομεσαίες επιχειρήσεις, είναι πλέον επιτακτική η ανάγκη:

- Να μειωθεί η φορολογία της εργασίας.
- Να συγκρατηθεί το μη μισθολογικό κόστος με τη μείωση των εισφορών.

---

<sup>66</sup><https://www.forin.gr/articles/article/26099/meiws-h-forologias-asfalistikwn-eisforwn-kai-aposundesh-tou-katwtatou-apo-ton-meso-mistho-zhtoun-seb-kai-sete>



- Να αποσυνδεθεί η αύξηση του κατώτατου μισθού από τον μέσο μισθό, με τον εξορθολογισμό της υποχρεωτικής διαιτησίας.

Το ύψος των μισθών που μπορεί να πληρώνει μία οικονομία και μια κοινωνία στα εργαζόμενα μέλη της δεν είναι κάτι που εξαρτάται από τις επιθυμίες ή τις καλές προθέσεις της κυβέρνησης. Η πραγματικότητα είναι ότι το ύψος των μισθών, και μεταξύ αυτών το ύψος των κατώτατων μισθών, που μπορεί να αντέξει η οικονομία, συνδέεται με την παραγωγικότητα και την ανταγωνιστικότητά της, το μέγεθος της ανεργίας και της αδήλωτης εργασίας».

### **3.4 Το συνταξιοδοτικό δεν είναι ελληνικό πρόβλημα αλλά όλης της «Γηραιάς» Ηπείρου**

Η αγωνία της Ευρώπης για τις συντάξεις προκαλείται από το δημογραφικό, αφού η ακτινογραφία των προκλήσεων στην Ευρώπη δείχνει τη γήρανση του πληθυσμού της. Καλά θα κάνουμε όμως να συνεχίσουμε να σεβόμαστε τη διαδοχή των γενεών, χωρίς να ξεχνάμε ότι κάποιιοι μας έφεραν στη ζωή, κάποιιοι δούλεψαν για να μας μεγαλώσουν και να αναλογιστούμε ότι πίσω από τους αριθμούς υπάρχουν πάντα άνθρωποι.

Το συνταξιοδοτικό έχει επανέλθει στο προσκήνιο στις περισσότερες Χώρες της Ευρώπης. Στην Ελλάδα, στην Ιταλία, στο Βέλγιο και την Ισπανία χτυπούν καμπανάκια για τα ασφαλιστικά ταμεία, ενώ η μελέτη της HSBC προειδοποιεί ότι το συνταξιοδοτικό εξελίσσεται σε ωρολογιακή βόμβα. Το ζητούμενο είναι η εικόνα που εμφανίζεται στη «γερασμένη» Ευρώπη και πού εντοπίζονται τα κυριότερα προβλήματα. Οι περισσότερες ευρωπαϊκές χώρες δεν διαθέτουν κάποιο ειδικό απόθεμα, από το οποίο μπορούν να αντλήσουν σε περίπτωση ανάγκης και χρηματοδοτούν τις συντάξεις κάθε χρόνο από τις ασφαλιστικές εισφορές και τα κρατικά έσοδα. Όσο όμως αυξάνεται το ποσοστό των συνταξιούχων στον γενικό πληθυσμό, τόσο πιο δύσκολη γίνεται η εύρεση των πόρων. Η Ευρώπη έρχεται αντιμέτωπη με ένα δημογραφικό τσουνάμι για τα ασφαλιστικά ταμεία, χωρίς όμως να είναι επαρκώς προετοιμασμένη.

Ο πληθυσμός των συνταξιούχων στην Ευρώπη είναι ήδη ο μεγαλύτερος στον κόσμο και συνεχίζει να αυξάνεται. Η Eurostat υπολογίζει ότι υπάρχουν 42 Ευρωπαίοι άνω των 65 ετών, που έχουν συνταξιοδοτηθεί, για κάθε 100 εργαζομένους, ενώ προβλέπει ότι η αναλογία θα φτάσει στο 65/100 έως το 2060. Εάν επιχειρήσουμε μία

σύγκριση με τις ΗΠΑ, θα δούμε ότι σε κάθε 100 εργαζόμενους αντιστοιχούν μόλις 24 συνταξιούχοι άνω των 65 ετών.

Στην ήπειρό μας το προσδόκιμο όριο ζωής ευτυχώς έχει αυξηθεί σημαντικά τις τελευταίες έξι δεκαετίες και το ποσοστό βρεφικής θνησιμότητας έχει συρρικνωθεί, χάρη στις καλύτερες συνθήκες διαβίωσης. Γεννιούνται όμως πολύ λιγότερα παιδιά. Το ποσοστό γεννήσεων έχει μειωθεί κατά 40% από τη δεκαετία του 1960 σε περίπου 1,6 παιδιά ανά γυναίκα, την ώρα που το προσδόκιμο όριο ζωής, δόξα τω Θεώ, έχει αυξηθεί από τα 69 κοντά στα 80 έτη. Έτσι στην Ένωση των περίπου 512 εκατομμυρίων ανθρώπων, τα παιδιά έως 14 ετών καλύπτουν μόλις το 15,6% του πληθυσμού, ο εν δυνάμει οικονομικά ενεργός πληθυσμός (15 έως 64 ετών) καλύπτει το 64,9% και η τρίτη ηλικία (65 έτη και άνω) το 19,4%. Το υψηλότερο ποσοστό παιδιών έως 14 ετών καταγράφεται στην Ιρλανδία (21,1%) και το χαμηλότερο στη Γερμανία (13,4%). Το ποσοστό των άνω των 65 ετών είναι υψηλότερο στην Ιταλία (22,3%), στην Ελλάδα (21,5%) και τη Γερμανία (21,2%). Το χαμηλότερο το συναντάμε και πάλι στην Ιρλανδία (13,5%). Σύμφωνα με τα στοιχεία της Eurostat, η μέση ηλικία ήταν 42,8 έτη το 2017, έχοντας αυξηθεί κατά 4,2 έτη σε σχέση με το 2002, με αρκετές διαφοροποιήσεις βέβαια από χώρα σε χώρα. Στην Ιρλανδία είναι μόλις 36,9 έτη, ενώ στη Γερμανία και την Ιταλία ανεβαίνει στα 45,9 έτη. Αν θέλουμε να συγκρίνουμε το τι συμβαίνει στην Ε.Ε., αρκετά νεανικό πληθυσμό εμφανίζουν τόσο η Αλβανία (35,6 έτη) όσο και η Τουρκία (31,4 έτη), ενώ και στην Ισλανδία η μέση ηλικία είναι στα 36,3 έτη. Αξίζει να σημειώσουμε ότι τη δεκαετία της κρίσης η μέση ηλικία αυξήθηκε κατά 4 ή περισσότερα έτη στην Ελλάδα, την Πορτογαλία, την Ισπανία, τη Ρουμανία και τη Λιθουανία.

Το ποσοστό εξάρτησης των ηλικιωμένων, που ορίζεται ως το ποσοστό των ατόμων ηλικίας άνω των 65 ετών (που δεν εργάζονται) προς τα άτομα ηλικίας 15-64 ετών (το εργατικό δυναμικό), ήταν 29,9% στην Ε.Ε. το 2017. Τα χαμηλότερα ποσοστά καταγράφονται στο Λουξεμβούργο (20,5%) και την Ιρλανδία (20,7%), ενώ τα υψηλότερα στην Ιταλία (34,8%), Ελλάδα (33,6%) και Φινλανδία (33,2%). Το συνολικό ποσοστό εξάρτησης, δηλαδή το ποσοστό παιδιών και ηλικιωμένων ως προς το εργατικό δυναμικό, ανέρχεται στο 53,9% στην Ε.Ε, με το χαμηλότερο να καταγράφεται στην Ιρλανδία (43,8%) και το υψηλότερο στη Γαλλία (60%). Η ΕΚΤ πρόσφατα έκρουσε τον κώδωνα του κινδύνου για το ποσοστό εξάρτησης ηλικιωμένων, ειδικά στην Ευρωζώνη, προβλέποντας ότι εάν δεν υπάρξει αλλαγή της

δημογραφικής τάσης, θα εκτιναχθεί από λίγο πάνω από 30% σήμερα στο 52% έως το 2070. Τα ποσοστά εξάρτησης ηλικιωμένων προβλέπεται να αυξηθεί περισσότερο από 35 ποσοστιαίες μονάδες έως το 2070 στην Κύπρο, την Πορτογαλία και τη Σλοβακία. Ποσοστά εξάρτησης πάνω από το 60% προβλέπεται ότι θα έχουν το 2070 επίσης η Ελλάδα και η Ιταλία.

Σύμφωνα με υπολογισμούς της ΕΚΤ, οι συνολικές δημόσιες δαπάνες για τη γήρανση στην Ευρωζώνη θα αυξηθούν ως ποσοστό του ΑΕΠ κατά 1,1 ποσοστιαία μονάδα έως το 2070. Συγκεκριμένα, από 26% του ΑΕΠ το 2016, θα σκαρφαλώσουν στο 28,2% το 2040, αλλά στη συνέχεια θα υποχωρήσουν και πάλι στο 27,1% του ΑΕΠ έως το 2070. Η δεκαετία του 2040 είναι εκείνη κατά την οποία θα συνταξιοδοτηθεί η γενιά του λεγόμενου «baby boom», γεγονός που εξηγεί και την κορύφωση των δαπανών σε εκείνο το σημείο. Το κόστος της γήρανσης το 2070 θα είναι υψηλότερο στο Βέλγιο, το Λουξεμβούργο, την Αυστρία και τη Φινλανδία, υπερβαίνοντας το 30% του ΑΕΠ, την ώρα που σε χώρες όπως η Λετονία και η Λιθουανία θα είναι κοντά στο 15%. Συνολικά θα έχει αυξηθεί σε 11 χώρες, θα έχει μείνει εν πολλοίς σταθερό σε τέσσερις και θα υποχωρήσει σε άλλες τέσσερις, μεταξύ των οποίων η Ελλάδα και η Γαλλία. Οι δαπάνες για τις συντάξεις είναι το μεγαλύτερο μέρος του κόστους γήρανσης, ακολουθούμενες από εκείνες για ιατροφαρμακευτική κάλυψη ηλικιωμένων και άλλου είδους υπηρεσίες φροντίδας. Με τις μνημονιακές χώρες να έχουν βάλει μαχαίρι, αλλά και με αρκετές ακόμη κυβερνήσεις ανά το ευρώ να προχωρούν σε μεταρρυθμίσεις οι δαπάνες για συντάξεις θα αυξηθούν μεν κατά 1,3 ποσοστιαία μονάδα ως ποσοστό του ΑΕΠ έως το 2040, αλλά θα είναι 0,4 μονάδες χαμηλότερες σε σχέση με σήμερα το 2070, στο 11,9% του ΑΕΠ.

Οι ελληνικές προοπτικές έχουν ως εξής: Η Κομισιόν προβλέπει ότι το 2020 οι δημόσιες δαπάνες για τις συντάξεις στη χώρα μας θα έχουν μειωθεί κατά 3,9 μονάδες ως ποσοστό του ΑΕΠ σε σχέση με το 2016, στο 13,4%. Εκτιμάται ότι το 2040 η δαπάνη θα φτάσει στο 12,9%, ακολουθώντας τη συνολική τάση, αλλά το 2060 θα έχει υποχωρήσει στο 10,3%, όταν η μέση ευρωπαϊκή δαπάνη για συντάξεις θα είναι 11,8%. Προϋπόθεση για τις παραπάνω προβλέψεις είναι να εφαρμοστούν οι μεταρρυθμίσεις που έχουν ανακοινωθεί και να μην ανατραπούν μέτρα που έχουν ήδη ληφθεί, όπως και ο μέσος ρυθμός ανάπτυξης να είναι τουλάχιστον 0,8% έως το 2060.

Οι δημογραφικές προοπτικές πάντως δεν είναι καθόλου ευοίωτες. Ο δείκτης γεννητικότητας εκτιμάται σε 1,3 παιδιά ανά γυναίκα σε παραγωγική ηλικία έως το 2060, ενώ ο πληθυσμός της χώρας αναμένεται να μειωθεί σε 7,5 εκατομμύρια. Στην Ελλάδα, όπου οι συντάξεις κόπηκαν 12 φορές κατά την οκταετή περίοδο των μνημονίων, το κόστος προβλέπεται να συνεχίσει να περιορίζεται αισθητά έως και το 2070, παρά τις σοβαρές δημογραφικές προκλήσεις.

Η ασφάλιση στην Ε.Ε. στηρίζεται σε τρεις πυλώνες: Ο πρώτος είναι τα κρατικά συνταξιοδοτικά σχήματα, τα οποία στις περισσότερες περιπτώσεις είναι pay as you go – PAYG, αναδιανεμητικά (με τους πόρους να ανακατανέμονται από τον ενεργό πληθυσμό, που καταβάλλει εισφορές, στους συνταξιούχους). Ο δεύτερος είναι τα επαγγελματικά συνταξιοδοτικά συστήματα, τα οποία εμπεριέχουν σχέση εργαζομένων και εργοδοτών και είναι κεφαλαιοποιητικά – ανταποδοτικά. Σε αυτά το κράτος συμβάλλει συνήθως μέσω της παροχής φορολογικών κινήτρων ή με άλλου είδους επιχορήγηση, ενώ συχνά συμμετέχει έως έναν βαθμό στην εποπτεία τους. Ο τρίτος πυλώνας είναι τα ιδιωτικά συστήματα. Ο πρώτος πυλώνας έχει κυρίαρχο ρόλο σε μεγάλο μέρος της ηπειρωτικής Ευρώπης, καλύπτοντας ακόμη και πάνω από το 75% του εισοδήματος των συνταξιούχων. Σε ορισμένες χώρες όπως η Βρετανία, η Ιρλανδία και η Ολλανδία υπάρχει μεγαλύτερη ισορροπία μεταξύ των τριών πυλώνων, με τον πρώτο να καλύπτει ποσοστό 30% με 40%. Σε αυτές τις χώρες ο κρατικός πυλώνας καλύπτει ουσιαστικά τις βασικές εισοδηματικές ανάγκες. Είναι το λεγόμενο σύστημα «ελάχιστης κάλυψης». Στα τρία αυτά κράτη, όπως και σε Δανία, Νορβηγία, Σουηδία τα τελευταία χρόνια, έχει σημαντικό ρόλο και η ιδιωτική ασφάλιση σε ατομικό επίπεδο. Αξίζει να εξεταστεί τι ακριβώς ισχύει σε τρεις χώρες που σύμφωνα με τους ειδικούς αντιμετωπίζουν σοβαρές προκλήσεις, την Ιταλία, το Βέλγιο και την Ισπανία, αλλά και στις δύο μεγαλύτερες οικονομίες του ευρώ, Γερμανία και Γαλλία, ώστε να παρθούν στο μέλλον οι σωστές αποφάσεις για όλες τις χώρες της Ε.Ε. Η ΕΣΣΕ<sup>67</sup> ήδη εκπονεί μελέτη που αναλύει το συνταξιοδοτικό και εξετάζει τις προοπτικές στην Ελλάδα, πάντα με σεβασμό στη διαδοχή των γενεών.

---

<sup>67</sup> <https://eess.gr/to-syntaxiodotiko-dεν-είναι-ελληνικό-π/>

## ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

Μετά την κρίση του 2008 πολλές χώρες εισήγαγαν φιλόδοξες μεταρρυθμίσεις των συστημάτων καθορισμού των μισθών τους, ώστε να αυξήσουν τη δυνατότητα αναπροσαρμογής των μισθών με βάση τις οικονομικές συνθήκες. Εγκρίθηκαν επίσης σημαντικές μεταρρυθμίσεις ως μέρος των πακέτων μεταρρυθμίσεων που συμφωνήθηκαν στα πλαίσια των προγραμμάτων οικονομικής βοήθειας προς την Ελλάδα, την Ιρλανδία, την Πορτογαλία, την Ισπανία και τη Ρουμανία.

Πιο πρόσφατες μεταρρυθμίσεις περιλαμβάνουν τα ακόλουθα παραδείγματα. Το 2017, έπειτα από έντονες διαπραγματεύσεις με τους κοινωνικούς εταίρους, το Βέλγιο αναθεώρησε τον νόμο του 1996 για την ανταγωνιστικότητα. Στόχος της μεταρρύθμισης είναι να αποφευχθούν ενδεχόμενες απώλειες ανταγωνιστικότητας λόγω της υπερβολικής αύξησης του κόστους εργασίας σε σύγκριση με τους κυριότερους εμπορικούς εταίρους του Βελγίου. Ο αναθεωρημένος νόμος:

- προβλέπει μηχανισμό αυτόματης διόρθωσης·
- εισάγει ένα περιθώριο ασφαλείας και
- ενισχύει τη νομική βάση για τον «μισθολογικό κανόνα», ο οποίος συμφωνείται κάθε δύο έτη από τους διακλαδικούς κοινωνικούς εταίρους ως ανώτατο όριο για τον καθορισμό των μισθών σε κλαδικό επίπεδο.

Η Γαλλία θέσπισε μεταρρυθμίσεις των θεσμικών οργάνων διαπραγμάτευσης των μισθών σε διάφορα στάδια. Ο νόμος El Khomri, ο οποίος εκδόθηκε το 2016, ορίζει ότι οι συμφωνίες σε επίπεδο εταιρείας έχουν προτεραιότητα έναντι των κλαδικών συμφωνιών σε θέματα όπως το ωράριο εργασίας, οι άδειες μετ' αποδοχών και τα επιδόματα.

Οι κοινωνικοί εταίροι της Φινλανδίας συμφώνησαν το 2016 σε μια διμερή συμφωνία που προβλέπει τη συγκράτηση των μισθών για τα επόμενα έτη και η χώρα αναθεώρησε την προσέγγισή της όσον αφορά τις συλλογικές διαπραγματεύσεις, δίνοντας μεγαλύτερο περιθώριο για διαπραγματεύσεις σε τοπικό επίπεδο.

Όσον αφορά τα θεσμικά πλαίσια που διέπουν τον καθορισμό του κατώτατου μισθού, το προσωρινό πάγωμα του κατώτατου μισθού που αποφασίστηκε κατά τη διάρκεια της κρίσης έληξε γύρω στο 2013. Τα μέτρα που λαμβάνονται από το 2013 και μετά έχουν προχωρήσει κυρίως προς την κατεύθυνση της ενίσχυσης της ρύθμισης του κατώτατου μισθού, συμπεριλαμβανομένης της θέσπισης ενός εθνικού νόμιμου

κατώτατου μισθού στη Γερμανία το 2015. Οι πιο πρόσφατες μεταρρυθμίσεις περιλαμβάνουν τα ακόλουθα παραδείγματα. Το Ηνωμένο Βασίλειο όρισε τις εθνικές ελάχιστες αποδοχές διαβίωσης ως το κατώτατο μισθολογικό όριο για τα άτομα ηλικίας 25 ετών και άνω αντί του κατώτατου μισθού. Η Ιρλανδία δημιούργησε μια επιτροπή χαμηλών αμοιβών για να συμβουλευεί την κυβέρνηση σχετικά με τον καθορισμό του κατώτατου μισθού. Η Πολωνία επεξέτεινε την κάλυψη του κατώτατου μισθού στους αντισυμβαλλομένους του αστικού δικαίου.

Η Ελλάδα είναι μια μικρή οικονομία, ανοιχτή ως προς τη κίνηση αγαθών λόγω Ενιαίας Αγοράς, με αδύναμη ένταξη σε διεθνείς αλυσίδες αξίες και σημαντική συμβολή στην απασχόληση και το ΑΕΠ των διεθνώς μη εμπορεύσιμων υπηρεσιών. Είναι επίσης μέλος της ζώνης του ευρώ αλλά με περιορισμούς στην κίνηση κεφαλαίων και ουσιαστικά αποκλεισμό από την Ενιαία Αγορά για χρηματοοικονομικές υπηρεσίες, ενώ και το υψηλό δημόσιο χρέος δημιουργεί σημαντικούς περιορισμούς στην άσκηση πολιτικής.

Στην εποχή μας, σε μεγαλύτερο βαθμό από ποτέ άλλοτε στην ιστορία, η μη μισθολογική ανταγωνιστικότητα, και συνεπώς οι μισθοί που μπορεί να καταβάλλονται χωρίς να υπονομεύεται η διεθνής ανταγωνιστικότητα, εξαρτώνται από την παραγωγικότητα του επενδυμένου κεφαλαίου, τις τεχνολογικές μεταβολές και γνώσεις που ενσωματώνονται στο κεφάλαιο και, τελικά, το συνεχή μετασχηματισμό της πλευράς προσφοράς μιας οικονομίας. Εξαρτώνται επίσης από το διαφορικό κόστος που δημιουργεί, ή δε δημιουργεί φυσικά όταν δεν τίθεται τέτοιο θέμα, η φορολογία, η μακροοικονομική αβεβαιότητα, η αδυναμία πρόσβασης σε χρηματοδότηση με διεθνώς ανταγωνιστικούς όρους, το κόστος αδυναμιών του «κράτους δικαίου», τα άμεσα κόστη και τα κόστη αβεβαιότητας που προκύπτουν από διοικητικές διαδικασίες και ρυθμίσεις,

Σημασία έχει συνεπώς όχι μόνο το απόλυτο ύψος των μισθών και του γενικότερου κόστους της εργασίας, αλλά η ισορροπία τους με τη μη μισθολογική ανταγωνιστικότητα της οικονομίας, η οποία τελικά καθορίζεται από πολλούς παράγοντες, ορισμένοι εκ των οποίων αναφέρθηκαν προηγουμένως. 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.

Στην περίοδο της κρίσης, παρατηρείται σημαντική μείωση των μέσων ονομαστικών και πραγματικών μισθών για το σύνολο της οικονομίας, η οποία για την περίοδο 2009 – 2016 ανέρχεται συνολικά σε 18,9% και 22,5% αντίστοιχα (μείωση ΑΕΠ κατά 22,9%). Από το 2011 ο μέσος πραγματικός μισθός έχει κατέλθει κάτω από το επίπεδο του 2002 και τα επόμενα έτη γύρω στο 88% αυτού. Αυτά τα ποσοστά εκφράζουν την επελθούσα «εσωτερική υποτίμηση», που είναι ποσοτικά σημαντική. Την περίοδο της κρίσης οι μειώσεις των μισθών στο Δημόσιο (-2,4%) εμφανίζονται μικρότερες από του συνόλου (- 3,1%) και από αυτές του δευτερογενούς τομέα (- 3,4%) ή του εμπορίου μεταφορών και τουρισμού (-4,3%). Παρόμοιες διαπιστώσεις προκύπτουν εάν εξετάσουμε την εξέλιξη των πραγματικών μισθών κατά κλάδο. Η αύξηση των μισθών από μόνη της δεν ήταν το πρόβλημα. Το πρόβλημα ήταν ότι η χώρα επιχείρησε να θεσμοθετήσει αποδοχές ανεπτυγμένης χώρας, χωρίς όμως να προσφέρει το πλαίσιο λειτουργίας αγορών, τη θεσμική ωριμότητα και τη δυνατότητα ανάπτυξης της ιδιωτικής οικονομίας που προσφέρουν οι ανεπτυγμένες χώρες και χωρίς να λαμβάνει υπόψη της τους συγκριτικά υψηλότερους μισθούς που είναι σε θέση να αποδίδει, και αποδίδει, η εργασία στη μεταποίηση και γενικότερα τη βιομηχανία σε σχέση με το εμπόριο και τις κατασκευές αλλά και πολλούς άλλους κλάδους υπηρεσιών.

Η βελτίωση της ανταγωνιστικότητας δεν συνδέεται μόνο με το κόστος εργασίας, αλλά και άλλους παράγοντες, όπως η πρόσβαση σε και το κόστος του κεφαλαίου, των ενδιάμεσων εισροών, της γραφειοκρατίας, αλλά και τις παραγωγικές επενδύσεις οι οποίες βελτιώνουν με βιώσιμο τρόπο την παραγωγή και παραγωγικότητα. Δηλαδή, τις εξελίξεις αυτές σε θεσμούς και οικονομία που οικοδομούν την ικανότητα πληρωμής καλύτερων αποδοχών χωρίς να υπάρχει απώλεια ανταγωνιστικότητας.

Οι μεταβολές των κατωτάτων μισθών και των μέσων μισθών συνδέονται αρνητικά με την μεταβολή στην ανταγωνιστικότητα. Η παραγωγικότητα της εργασίας ασκεί ισχυρή επίδραση στη βελτίωση της ανταγωνιστικότητας της



μεταποίησης. Σημαντικά επιβαρυντική επίδραση στην ανταγωνιστικότητα της μεταποίησης ασκούν τα επιτόκια δανεισμού των επιχειρήσεων. Η πολιτική μισθών έχει κρίσιμο ρόλο σε αυτήν την διαδικασία. Η ανταγωνιστικότητα της οικονομίας επιβάλλει ρυθμίσεις που επιβάλλουν διαφορικές 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.

Διαπιστώνεται ότι οι παρεμβάσεις που έγιναν τις τελευταίες δεκαετίες για την αναμόρφωση του συστήματος, ενώ περιόρισαν τις ανισότητες και τον ρυθμό αύξησης των δαπανών, δεν ήταν της εμβέλειας που απαιτεί η πολυπλοκότητα του προβλήματος. Επίσης, διαπιστώνεται ότι οι προοπτικές για μείωση ή περιορισμό της αύξησης του ποσοστού των δαπανών ως προς το ΑΕΠ, και τα περιθώρια, μέσω μείωσης του δείκτη μεταβίβασης γενναιοδωρίας (μέση σύνταξη / μέσο εισόδημα), είναι ιδιαίτερα στενά και πάντως όχι ικανά να υπερκαλύψουν τις επιδράσεις του δείκτη εξάρτησης (αριθμός συνταξιούχων ανά ασφαλισμένο), και ακόμη ότι η αποτελεσματικότητα του συστήματος είναι μη ικανοποιητική, τόσο για τον κλάδο ασφάλισης για κύρια σύνταξη όσο και για τον κλάδο ασφάλισης για επικουρική σύνταξη. Δηλαδή τα πραγματικά έσοδα υπολείπονται πολύ σημαντικά των «εν δυνάμει εσόδων», που σημαίνει ότι το ποσό της εισφοροδιαφυγής είναι αρκετά μεγάλο.

Η βιωσιμότητα του συνταξιοδοτικού συστήματος είναι σύνθετο πρόβλημα, διαρθρωτικό από τη φύση του και χρειάζεται μια σφαιρική μακροχρόνια προσέγγιση. Γι' αυτό προτείνεται η δομική μεταρρύθμιση του συνταξιοδοτικού συστήματος σε ένα αναλογιστικά δίκαιο σύστημα (βασική και αναλογική σύνταξη), που θα βελτιώσει τη διαφάνεια και θα περιορίσει την εισφοροδιαφυγή. Δηλαδή η οικοδόμηση ενός εκσυγχρονισμένου, βιώσιμου συνταξιοδοτικού συστήματος συμβατού με τις πραγματικές δυνατότητες της ελληνικής οικονομίας, στα πλαίσια του ενιαίου ευρωπαϊκού χώρου, που θα εξασφαλίζει την ισότιμη και αναλογιστικά δίκαιη μεταχείριση των ασφαλισμένων και των συνταξιούχων, τόσο μέσα σε κάθε γενιά όσο και μεταξύ των διαδοχικών γενεών.

Με την επέλαση της κρίσης όλοι στη χώρα πλέον είδαν ότι η αποτυχία ενίσχυσης της μη μισθολογικής ανταγωνιστικότητας είχε ως αποτέλεσμα ότι τα υφιστάμενα επίπεδα μισθών δεν μπορούσαν να διατηρηθούν και να επιβιώσουν της

διάβρωσης ανταγωνιστικότητας που προέκυπτε συνδυαστικά από άλλους παράγοντες. Αυτό έγινε επειδή η ελληνική οικονομία και η οικονομική πολιτική δεν φρόντισε τη βελτίωση της μη μισθολογικής ανταγωνιστικότητας, συνέβαλε μάλιστα στην επιδείνωσή της με διαβρώσεις που ξεκινούσαν από το κόστος ενέργειας και το κόστος της χρηματοδότησης, το μη μισθολογικό κόστος και τη φορολογική αβεβαιότητα, την διαφθορά, την σταδιακή σώρευση των κακής ποιότητας ρυθμίσεων ως προς την αδειοδότηση και λειτουργία των επιχειρήσεων, τις δυσλειτουργίες της διασύνδεσης εκπαίδευσης και αγοράς εργασίας και τις ατέλειες του φορολογικού συστήματος και των (αντι)κινήτρων που αυτό δίνει και καταλήγουν σε γενικότερες αδυναμίες στη λειτουργία «του κράτους δικαίου» και την αργή απονομή της δικαιοσύνης. Σήμερα η κοινωνία και όσοι συμμετέχουν στο σχεδιασμό και την υλοποίηση πολιτικών θα πρέπει να κατανοήσουν ότι αυτό είναι κάτι που δεν πρέπει και δεν μπορεί να συνεχισθεί, γιατί οι συνέπειες αυτών των αδυναμιών στο τέλος ασκούν αμείλικτες πιέσεις στο μισθολογικό κόστος, στην παραγωγική εργασία και στις παραγωγικές επιχειρήσεις.

## ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

- Dorris, D., (2009), Fair Labor Standards Act Preemption of State Wage and Hour Law Claims, *University of Chicago Law Review*, vol 76
- European Commission, (2015). Greece: Memorandum of Understanding for a Threeyear ESM Programme. Brussels: Publications Office of the European Union.
- European Commission, (2016a). Compliance Report: The Third Economic Adjustment Programme for Greece - First Review. Brussels: Publications Office of the European Union.
- European Commission, (2017a). Financial Assistance to Greece.
- European Commission (2017c). Compliance Report: The Third Economic Adjustment Programme for Greece - Second Review. Brussels: Publications Office of the European Union.
- Featherstone, K. (2015) External conditionality and the debt crisis: the 'Troika' and public administration reform in Greece *Journal of European Public Policy* 22(3) 2015: 295–314.
- Freeman R., "Labor Market Institutions Without Blinders: The Debate over Flexibility and Labor Market Performance", Working Paper, Harvard University / London School of Economics, 2005.
- Freeman, R., "Minimum Wages –Again", *International Journal of Manpower*, 1994, vol.15, pp.8-25
- Freeman, R., "The Minimum Wage as a Redistributive Tool", *The Economic Journal*, 1996 vol.106 (436), pp.639-649
- Goerke, L. "The Wedge", *The Institute for the Study of Labor Discussion Paper No. 71*, 1999
- Hume, David. 1752a. [1985]. "Of Commerce," Essay I, Part II, in Eugene Miller, ed., *Essays: Moral, Political, and Literary*. Indianapolis: Liberty Fund.
- Kiriopoulos, G., Grecory, S. & Economou, C. "Health and health services to the Greek population; justice in the distribution of the health services cost in Greece". Athens: Papazisis Publications, 2003.

- Levin-Waldman, O., “The Rhetorical Evolution of the Minimum Wage, Rhetoric and Public Affairs”, vol.3 (2), 2000, pp. 131-153
- Matsaganis M., Papadopoulos F. και Tsakoglou P., “Eliminating extreme poverty in Greece”, Journal of Income Distribution, 2001, vol.10 (1-2), pp. 40-57.
- McTaggart, D., Findlay, C. and Parkin, M. “Macroeconomics”, 7th ed. French Forest: Pearson Australia, 2013.
- North, Douglass C. 1990. Institutions, Institutional Change, and Economic Performance. Cambridge: Cambridge University Press.
- OECD (2017). *Productivity and ULC by main economic activity*. OECD.
- Polyzos, N., Economou, C., & Zilidis, C. “National health policy in Greece: Regulations or reforms? The Sisyphus myth.” European Research Studies, 11(3), 91, 2008.
- Rima, I., “Ιστορία της οικονομικής ανάλυσης”, Εκδόσεις Gutenberg, Αθήνα, 1999.
- Starr, G., “Minimum Wage Fixing”, ILO Publications, Geneva, 1981.
- Stewart M., “The impact of the introduction of the UK minimum wage on the employment probabilities of low wage workers”, Journal of the European Economic Association, 2, pp. 67-97, 2004.
- Γκούτος Χ., Εργατικό Δίκαιο (Εισαγωγή, Ατομική Σχέση Εργασίας), Εκδόσεις Ε.&Α. Αναστασίου, 1999, σελ. 303
- Ευρωπαϊκή Επιτροπή, (2010). Το Πρόγραμμα Οικονομικής Προσαρμογής για την Ελλάδα.
- Ζερβού, Φ., “Η εξέλιξη και ο προβληματισμός για τη βιωσιμότητα του συνταξιοδοτικού συστήματος”, Εκθέσεις 58, Αθήνα, ΚΕΠΕ, 2009
- Ζερδελής Ι., Εργατικό Δίκαιο, Εκδόσεις Σάκκουλα 2007, σελ. 742
- Ίδρυμα Οικονομικών και Βιομηχανικών Ερευνών (ΙΟΒΕ), (2014). Ο ρόλος των διαρθρωτικών μεταρρυθμίσεων και οι προοπτικές της ελληνικής οικονομίας.
- Ιωάννου Χρ. Α., Παπαδημητρίου Κ. Δ., “Οι συλλογικές διαπραγματεύσεις στην Ελλάδα τα έτη 2011 και 2012: τάσεις, τομές και προοπτικές”, ΟΜΕΔ, Αθήνα, 2013.

- Ιωάννου Χρ., «Μητροπολιτική Αθήνα – Οικονομία και απασχόληση στην Αττική», Επιθεώρηση Εργασιακών Σχέσεων, 2010, τεύχ. 58, σ. 6-28.
- Καραγιάννης, Α., “Ιστορία Οικονομικής Σκέψης Προ-Κλασική Περίοδος”, Εκδόσεις Interbooks, Αθήνα, 1998.
- Κάτσιος, Σ., “The Shadow Economy and Corruption in Greece”, South - Eastern Europe Journal of Economics, 1:61 – 80, 2006.
- Κουμαριανός, Β., “Κωδικοποίηση αλλαγών στην Κοινωνική Ασφάλιση από το μνημόνιο μέχρι σήμερα”, Αθήνα, 2012
- Κουτρουμάνης Γ., «Τα προβλήματα και οι αιτίες του ασφαλιστικού», 2012, αναρτήθηκε στις 09/04/2012, από <http://www.newsbomb.gr>
- Λαζαρίδης Π., «Η διανομή του εισοδήματος στην Ελλάδα», Αθήνα ΑΤΕ, 1998
- Μανιτάκης, Α. και Μπαλαμπανίδης, Γ., «Γιατί δεν προχωρά η διοικητική μεταρρύθμιση στην Ελλάδα: Δομικά ελλείμματα, προ-απαιτούμενα και απαιτούμενα». Πολιτική Επιθεώρηση, 2015.
- Ματσαγγάνης, Μ. και Φλεβοτόμου Μ., “Distributional Implications of Tax Evasion in Greece”, LSE Hellenic Observatory Working Paper, 2010.
- Μιχοπούλου, Σ., “Κρίση χρέους, δημοσιονομική λιτότητα και οικονομική κρίση στην Ευρωζώνη”, Μελέτη 30, Παρατηρητήριο Οικονομικών και Κοινωνικών Εξελίξεων, Ινστιτούτο Εργασίας ΓΣΕΕ, 2014.
- Παπαηλίας Θ., «Παραγωγικότητα στην Ελλάδα», εκδόσεις ΣΤΑΜΟΥΛΗΣ, 2002
- Πέτρουλας Π., Ξυδέας Ε., Χλέτσος Μ., «Κοινωνική ασφάλιση στην Ελλάδα», Εκδ. ΙΝΕ ΓΣΕΕ, Αθήνα, 1994
- Ρομπόλης Σ., “Οικονομική κρίση και κοινωνικό κράτος”, Εκδόσεις Επίκεντρο, Θεσ/νίκη, 2012.
- Ρομπόλης Σ., Ρωμανιάς Γ., Μαργιός Β., «Μελέτη του συστήματος κοινωνικής ασφάλισης στην Ελλάδα», Εκδ. ΙΝΕ ΓΣΕΕ- ΑΔΕΔΥ, Αθήνα, 2011
- Στεργίου, Α., Σκελλαρόπουλος Θ., “Η Ασφαλιστική Μεταρρύθμιση”, Αθήνα Εκδόσεις ΔΙΟΝΙΚΟΣ, 2010
- Στουρνάρας Γ., “Δαπάνες και πολιτικές υγείας στην Ελλάδα την περίοδο του μνημονίου”, Αθήνα, Εκδόσεις ΙΟΒΕ, 2011

- Τράπεζα της Ελλάδος, (2016). Νομισματική Πολιτική - Ενδιάμεση Έκθεση 2016. Αθήνα: Ίδρυμα Εκτύπωσης Τραπεζογραμματίων και Άξιων της Τράπεζας της Ελλάδος.
- Τριανταφύλλου Χρ., «Νέοι όροι διαμόρφωσης των μισθών και μισθολογικές εξελίξεις στην εποχή των μνημονίων», 2013
- Χλέτσος Μ., “Από την πρόνοια στην εργασία: Νέες τάσεις και προκλήσεις για την κοινωνική προστασία”, Εκδόσεις Κριτική, Αθήνα, 2008
- Λεξικό Κοινωνικών Επιστημών ΟΥΝΕΣΚΟ" τομ.2ος, σελ.253

### **ΠΗΓΕΣ ΣΤΟ ΔΙΑΔΙΚΤΥΟ**

- <https://stats.oecd.org/index.aspx/Index.aspx?DataSetCode=RMW>
- [http://stats.oecd.org/index.aspx?DatasetCode=PDBI\\_I4](http://stats.oecd.org/index.aspx?DatasetCode=PDBI_I4)
- [https://ec.europa.eu/health/sites/health/files/files/eudralex/vol-2/2014-05\\_vol2a\\_chap\\_3.pdf](https://ec.europa.eu/health/sites/health/files/files/eudralex/vol-2/2014-05_vol2a_chap_3.pdf)
- <https://ec.europa.eu/eurostat/documents/2995521/6652357/3-26022015-AP-EN.pdf/42097ff5-231b-4116-b0cf-8a28ca316f84>
- <https://www.inegsee.gr/wp-content/uploads/2016/11/ENDIAMESH-EKTHESH-2016-INE-GSEE-H-ELLINIKI-OIKONOMIA-KAI-H-APASXOLISI2.pdf>
- [https://ec.europa.eu/info/files/memorandum-understanding-greece-august-2015\\_en](https://ec.europa.eu/info/files/memorandum-understanding-greece-august-2015_en)
- [https://ec.europa.eu/info/files/compliance-report-third-economicadjustment-programme-greece-first-review\\_en](https://ec.europa.eu/info/files/compliance-report-third-economicadjustment-programme-greece-first-review_en)
- [https://ec.europa.eu/info/business-economy-euro/economic-and-fiscal-policycoordination/eu-financial-assistance/which-eu-countries-have-receivedassistance/financial-assistance-greece\\_en](https://ec.europa.eu/info/business-economy-euro/economic-and-fiscal-policycoordination/eu-financial-assistance/which-eu-countries-have-receivedassistance/financial-assistance-greece_en)
- [https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/compliance\\_reportto\\_ewg\\_2017\\_06\\_21.pdf](https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/compliance_reportto_ewg_2017_06_21.pdf)
- [http://ec.europa.eu/economy\\_finance/publications/occasional\\_paper/2010/pdf/ocp61\\_el.pdf](http://ec.europa.eu/economy_finance/publications/occasional_paper/2010/pdf/ocp61_el.pdf)
- [http://iobe.gr/docs/research/res\\_03\\_20052014\\_rep\\_gr.pdf](http://iobe.gr/docs/research/res_03_20052014_rep_gr.pdf)
- [http://www.bankofgreece.gr/BogEkdoseis/Inter\\_NomPol2016.pdf](http://www.bankofgreece.gr/BogEkdoseis/Inter_NomPol2016.pdf)
- <https://www.bankofgreece.gr/bogekdoseis/ekthdkth2010.pdf>

- <https://www.forin.gr/downloads/download/2672/n-4387-2016-aitiologikh-ekthesh>
- <https://www.taxheaven.gr/laws/circular/view/id/30382>
- <https://el.wikipedia.org/wiki/Επάγγελμα>
- <https://www.kepea.gr/aarticle.php?id=200>
- <http://www.eiead.gr/publications/docs/MinimumWage.pdf>
- [https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Minimum\\_wage\\_statistics](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Minimum_wage_statistics)
- <https://www.energia.gr/article/28443/giati-egine-sthn-agglia-h-viomhhanikh-epanastash>
- [http://repository.library.teimes.gr/xmlui/bitstream/handle/123456789/1799/dikseo\\_0779.pdf?sequence=1](http://repository.library.teimes.gr/xmlui/bitstream/handle/123456789/1799/dikseo_0779.pdf?sequence=1)
- <https://www.taxheaven.gr/news/news/view/id/33644>
- <https://www.naftemporiki.gr/story/1397877/muthoi-kai-autapates-gia-ton-katotato-mistho>
- <http://www.kathimerini.gr/962466/article/epikairothta/ellada/megalomis8ologiko-xasma-se-idiwtiko-kai-dhmosio-tomea-para-tis-metavoles>
- <https://www.esm.europa.eu/>