

**ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΣ ΜΕΣΟΛΑΒΗΣΗΣ ΚΑΙ
ΔΙΑΙΤΗΣΙΑΣ**

**ΠΡΟΦΟΡΙΚΗ ΔΙΑΒΟΥΛΕΥΣΗ
ΓΙΑ ΤΟΝ ΚΑΤΩΤΑΤΟ ΜΙΣΘΟ
ΕΤΟΥΣ 2021**

**ΤΗΛΕΔΙΑΣΚΕΨΗ
Δευτέρα 24 Μαΐου 2021**

ΠΡΟΕΔΡΟΣ: ΠΑΠΑΔΗΜΗΤΡΙΟΥ ΚΩΝΣΤΑΝΤΙΝΟΣ

ΣΥΜΜΕΤΕΧΟΝΤΕΣ

α/α	Φορέας	Όνοματεπώνυμο εκπροσώπου	Ιδιότητα
1	Γ.Σ.Ε.Ε.	Χρήστος Γούλας	Διευθυντής του ΙΝΕ/ΓΣΕΕ
2	Σ.Ε.Β.	Χρήστος Α. Ιωάννου Κατερίνα Δασκαλάκη Σωτήρης Πέτρος	Διευθυντής Senior Advisor Policy Analyst ----- ΣΕΒ: Τομέας Απασχόλησης και Αγοράς Εργασίας
3	ΓΣΕΒΕΕ	Γιώργος Θανόπουλος	Επιστημονικό Στέλεχος του Ινστιτούτου Μικρών Επιχειρήσεων της ΓΣΕΒΕΕ.
4	ΕΣΕΕ	Αντώνης Μέγγουλης Χαράλαμπος Αράχωβας	Νομικός Σύμβουλος & Διευθυντής ΕΣΕΕ- Οικονομολόγος (Ph.D.) – Συντονιστής Τμήματος Οικονομικής Ανάλυσης –
5	ΣΕΤΕ	Ηλίας Κικίλιας Νίκος Ζωητός	Γενικός Διευθυντής ΙΝΣΕΤΕ Νομικός Σύμβουλος ΣΕΤΕ
6	ΣΒΕ	Δρ. Χρήστος Γεωργίου Κωστούλα Μαζαράκη	Γενικός Διευθυντής, ΙΝΣΒΕ Νομική Σύμβουλος

Κος ΠΑΠΑΔΗΜΗΤΡΙΟΥ:

Καλημέρα σε όλους σας εκ μέρους μου. Όπως γνωρίζετε, σήμερα έχετε προσκληθεί εν όψει της διαδικασίας καθορισμού του κατώτατου μισθού η οποία περιγράφεται στο άρθρο 103 του Ν.4172/2013.

Η διαδικασία συντονίζεται από την Τριμελή Επιτροπή που αποτελείται από εμένα, Κ. Παπαδημητρίου, ως Πρόεδρο του Ο.ΜΕ.Δ. και τα άλλα δύο μέλη, τον κ. Μιχαήλ Αργυρού, ως εκπρόσωπο του Υπουργού Οικονομικών και την κα Σταματίνα Γιαννακούρου, ως εκπρόσωπο του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων.

Στο πλαίσιο αυτής της διαδικασίας που περιγράφεται ακριβώς στο νόμο, την οποία ακολουθούμε όσο το δυνατόν πιστά, και προβλεπόταν αρχικά διαδικασία να καθοριστεί ο μισθός για το 2020.

Λόγω όμως της πανδημίας υπήρξαν επανειλημμένες νομοθετικές παρεμβάσεις οι οποίες επεξέτειναν τη χρονική διάρκεια και τα μετέβαλλαν τα χρονικά σημεία της διαβούλευσης.

Έτσι, λοιπόν, βρισκόμαστε σήμερα εδώ μετά την τελευταία τροποποίηση του νόμου. Όπως ξέρετε και εσείς, προηγήθηκαν όλα τα λοιπά τα προβλεπόμενα από το νόμο στάδια.

Δηλαδή μετά την υποβολή σχετικής προσκλήσεως οι προβλεπόμενοι από το νόμο επιστημονικοί φορείς συνέταξαν τα υπομνήματά τους για την αξιολόγηση του ισχύοντος νομοθετημένου μισθού με εκτιμήσεις για την προσαρμογή του στις επίκαιρες οικονομικές συνθήκες. Σας επαναλαμβάνω τη φράση του νόμου.

Στη συνέχεια, με βάση αυτά τα υπομνήματα σχηματίστηκε φάκελος με τις εκθέσεις, ο οποίος απεστάλη σε εσάς, δηλαδή στους κοινωνικούς εταίρους οι οποίοι προβλέπονται να μετάσχουν στη διαβούλευση.

Τέλος, κάθε ένας από εσάς, δηλαδή από τους κοινωνικούς εταίρους, απέστειλε σχετικό υπόμνημα με τις θέσεις του και στη συνέχεια, με ευθύνη δική μας, τα υποβληθέντα υπομνήματα εστάλησαν σε όλους. Συνεπώς, σήμερα σε ένα μεγάλο βαθμό γνωρίζετε όλοι τις θέσεις των άλλων πλευρών.

Κατόπιν αυτών, σήμερα βρισκόμαστε στο επόμενο στάδιο, δηλαδή αυτό της προφορικής διαβούλευσης, με σκοπό την διερεύνηση, ακόμα και τώρα, της δυνατότητας να υπάρξει κάποια σύγκλιση ως

προς τον καθορισμό του εθνικού κατώτατου μισθού ή τουλάχιστον να διατυπωθούν, εάν είναι δυνατόν, κάποιες κοινές κατευθύνσεις σε κάποια, έστω επί μέρους, σημεία.

Σήμερα μετέχουν αυτή τη στιγμή οι εξής φορείς με τους εκπροσώπους τους. Η Γενική Συνομοσπονδία Εργατών Ελλάδος μέσω του κ. Χρήστου Γούλα, Διευθυντή του Ι.Ν.Ε. Γ.Σ.Ε.Ε.

Ο Σ.Ε.Β. με τον κ. Χρήστο Ιωάννου, ο οποίος είναι ο Διευθυντής του, με την κα Δασκαλάκη, Senior Advisor, και τον κ. Σωτήρη Πέτρου, Policy Analyst.

Στη συνέχεια η Γ.Σ.Ε.Β.Ε.Ε. με τον κ. Θανόπουλο, Επιστημονικό Στέλεχος του αντίστοιχου Ινστιτούτου της Γ.Σ.Ε.Β.Ε.Ε.

Επίσης η Εθνική Συνομοσπονδία Ελληνικού Εμπορίου με τον κ. Α. Μέγγουλη, Νομικό Σύμβουλο και Διευθυντή του, όπως και τον κ. Χαράλαμπο Αράχωβα, Οικονομολόγο Συντονιστή του Τμήματος Οικονομικής Ανάλυσης.

Ενώ ο Σ.Ε.Τ.Ε. μετέχει με τον Γενικό Διευθυντή του Ι.Ν.Σ.Ε.Τ.Ε., κ. Ηλία Κικίλια και τον κ. Νίκο Ζωητό, Νομικό Σύμβουλό του.

Ο Σ.Β.Ε. μετέχει μέσω του κ. Χρήστου Γεωργίου, Γενικού Διευθυντή του Ινστιτούτου του Σ.Β.Ε., και μέσω της κας Κωστούλας Μαζαράκη, Νομικής Συμβούλου του Σ.Β.Ε.

Έτσι, λοιπόν, για να μη μακρηγορήσω θα ρωτούσα ποια πλευρά θα θέλει να πάρει το λόγο. Θα παρακαλούσα όμως όταν δεν έχετε το λόγο, τα μικρόφωνα σας να είναι κλειστά και πριν αρχίσετε να μιλάτε να δηλώνετε την ιδιότητά σας προκειμένου να διευκολύνετε την απομαγνητοφώνηση.

Σας λέω επίσης, για να το γνωρίζετε, ότι οι συζητήσεις μαγνητοφωνούνται για πρακτικούς λόγους, δηλαδή για να συνταχθούν με αξιοπιστία τα σχετικά πρακτικά.

Λοιπόν, ποιος είναι εκείνος ο οποίος θέλει να ξεκινήσει; Να προτείνω εγώ; Θα προτείνετε εσείς; Πώς το βλέπετε; Δεν βλέπω καμία πρωτοβουλία.

Άρα θα μου επιτρέψετε να αρχίσω από τους περισσότερους, άρα να αρχίσω από την εργοδοτική πλευρά και στη συνέχεια να καταλήξω στην εργατική πλευρά.

Και αν θέλετε, αν θέλει κάποιος στη συνέχεια, να δευτερολογήσει, είναι αυτονόητο ότι μπορεί πάλι να πάρει το λόγο.

Άρα, λοιπόν, παρακαλώ πρώτα από όλα τον κ. Χρήστο Ιωάννου εκ μέρους του Σ.Ε.Β. να πάρει το λόγο ή όποιος άλλος εκ μέρους του Σ.Ε.Β. θέλει να πάρει το λόγο. Σε εσάς εναπόκειται ποιος θα έχει την ανάπτυξη των θέσεων με σύντομο σχετικά χρόνο γιατί πιστεύω ότι οι θέσεις είναι ήδη διατυπωμένες και γνωστές. Επομένως, εκ μέρους του Σ.Ε.Β. ποιος θα αρχίσει;

Κος ΙΩΑΝΝΟΥ:

Θα μιλήσω, θα αρχίσω εγώ.

Κος ΠΑΠΑΔΗΜΗΤΡΙΟΥ:

Εντάξει. Ευχαριστώ πολύ.

Κος ΙΩΑΝΝΟΥ:

Ευχαριστώ σας, κυρίες, κύριοι συνάδελφοι. Λοιπόν, αυτός ο νόμος πρέπει κάποτε να δοκιμαστεί και να εφαρμοστεί σωστά για τον κατώτατο μισθό και κάνουμε κάποια βήματα προς τα εκεί.

Και πρέπει να τα κάνουμε σωστά διότι αν προσέξετε την μέχρι τώρα εφαρμογή, μέχρι τώρα δεν έχει εφαρμοστεί όπως ο νόμος προέβλεπε διότι και την προηγούμενη φορά, την πρώτη εφαρμογή του τροποποιήθηκαν τα χρονικά όρια και δεν υπήρξε και οι προϋποθέσεις της διαδικασίας που έπρεπε να υπάρχουνε για να αποδώσει ο νόμος, να αξιολογηθεί και να έχουμε τα αποτελέσματα που πρέπει να έχουμε.

Τότε είχε αλλάξει το χρονικό όριο λόγω προεκλογικού κύκλου, πολιτικού κύκλου, οι προθεσμίες. Τώρα λόγω πανδημίας αναβλήθηκε. Είμαστε τώρα εδώ για να τον δούμε να εφαρμόζεται καλύτερα.

Ένα από τα βασικά στοιχεία που πρέπει να έχουμε υπόψη μας είναι ότι αυτή η διαδικασία έχει νόημα όταν έχουμε πρόσβαση στα στοιχεία.

Όπως γνωρίζετε, η πρόσβαση στα στοιχεία αποκτήθηκε όχι με τα στοιχεία που είχαμε ζητήσει, την ίδια ημέρα που εμείς ή τα ινστιτούτα μας στέλναμε τα υπομνήματά μας.

Παρόλα αυτά, εστάλησαν τα υπομνήματα και εκ των υστέρων μπορούμε να λάβουμε υπόψη μας τα στοιχεία που έστειλε το Υπουργείο, που έθεσε στη διάθεσή μας (εννοώ των Ινστιτούτων) .

Το θέμα της διαδικασίας επίσης είναι σημαντικό για εσάς και για από εδώ και πέρα. Και θα έλεγα ότι είναι χρήσιμο στα όλα στοιχεία που αξιολογούνται και θα ληφθούν υπόψη και από την Τριμελή και από την Πενταμελή και από το Υπουργείο, να ληφθεί υπόψη και η εκτενής αξιολόγηση, στην οποία εν μέρει συμμετείχαμε κι εμείς, όπου έγινε αξιολόγηση της διαδικασίας της εφαρμογής της αύξησης του κατώτατου μισθού στον πρώτο κύκλο.

Για αυτά τα υλικά τα οποία είναι διαθέσιμα πλέον και στο Υπουργείο εδώ και καιρό και νομίζω και σε εμάς ήδη, θα πρέπει να ληφθούν υπόψη και από αυτή την Τριμελή και από την Πενταμελή.

Σήμερα μάλιστα μετά παραινήσεων προς τους εμπειρογνώμονες της Παγκόσμιας Τράπεζας μας εστάλησαν τα βασικά παραδοτέα ή θα πρέπει να μας έχουνε σταλεί. Εάν δεν μας έχουνε σταλεί, θα πρέπει να βρεθούνε όλα και να είναι μέρος του φακέλου, διότι έχουνε και όσον αφορά τη διαδικασία συστάσεις χρήσιμες και χρήσιμα συμπεράσματα και για τις παραμέτρους.

Επίσης, όσον αφορά τη διαδικασία είναι χρήσιμο να λάβουμε υπόψη μας τα στοιχεία που είδαμε αφού είχανε σταλεί τα υπομνήματα όπου εκεί φαίνονται κάποια βασικά στοιχεία για το πόσοι είναι αυτοί που το 2019-2020 αμείβονται με κατώτατο μισθό, σε ποιους κλάδους είναι, σε τι μεγέθους επιχειρήσεων είναι και να το λάβουμε υπόψη μας.

Επί της ουσίας, να υπενθυμίσουμε τα συμπεράσματα όχι αυτά που λέγαμε εμείς στην προηγούμενη διαδικασία αλλά τα συμπεράσματα της αξιολόγησης της Παγκόσμιας Τράπεζας που λέει ότι, ένα, η πρόσβαση στα στοιχεία είναι πολύ σημαντικό θέμα.

Δεύτερον, επί της ουσίας, ότι ενώ τότε υπήρχε μία επιτάχυνση στην αύξηση της απασχόλησης και των χαμηλόμισθων, από τη μία αυξήθηκε ο αριθμός αυτών που υπάγονται στον κατώτατο μισθό και δεύτερον μειώθηκε ο ρυθμός αύξησης της απασχόλησης των χαμηλόμισθων έναντι των υπολοίπων ομάδων με τις οποίες έκανε την ανάλυση.

Αυτό προφανώς θα πρέπει να το λάβουμε υπόψη μας τώρα γιατί αν λάβουμε υπόψη μας και τα στοιχεία που έδωσε το Υπουργείο και μας λέει ότι σχεδόν 1 στις 2 θέσεις εργασίας που αμείβονται με κατώτατο μισθό είναι στις επιχειρήσεις από 0 μέχρι 10, 25-27% είναι στην εστίαση, 22% είναι στο λιανικό εμπόριο και ένα μεγάλο ποσοστό, όχι τόσο μεγάλο όμως είναι στα καταλύματα.

Δηλαδή σε κλάδους που έχουνε πληγεί από την πανδημία και σε ένα βαθμό σε κλάδους που ακόμα είναι σε κατάσταση αναστολών εργασίας και δεν έχουνε βγει, και δεν έχουμε βγει από την κρίση της πανδημίας.

Αυτό θα πρέπει να ληφθεί πολύ σοβαρά υπόψη στις αποφάσεις που θα ληφθούνε φέτος. Αυτό πρακτικά τι σημαίνει; Σημαίνει ότι θα πρέπει να είμαστε ιδιαίτερα προσεκτικοί όσον αφορά την αύξηση του ονομαστικού και του συνολικού κόστους του κατώτατου μισθού για το '21 και μένει να δούμε πώς θα πάει η οικονομία και η ανάκαμψη το 'β εξάμηνο του '21 στο '22.

Σημαίνει επίσης ότι όμως θα πρέπει να δούμε την αύξηση του διαθέσιμου εισοδήματος των εργαζομένων που είναι στον κατώτατο μισθό και για να διασφαλιστεί η αύξηση του διαθέσιμου εισοδήματός τους, της αγοραστικής τους δύναμης, αλλά και για να διευκολυνθεί η ανάκαμψη της απασχόλησης και σε αυτές τις θέσεις εργασίας και σε όλες τις θέσεις εργασίας.

Συνεπώς η πρότασή μας είναι ότι παρότι θα πρέπει να είμαστε εξαιρετικά προσεκτικοί στην αύξηση του κατώτατου μισθού για το '21 στη μεταβολή του θα έλεγα, θα πρέπει να είμαστε περισσότερο κοντά και να το σκεφτούμε να αυξηθεί και άλλο φέτος και του χρόνου το διαθέσιμο εισόδημα των εργαζομένων μειώνοντας το μη μισθολογικό κόστος των επιχειρήσεων και της κρατήσεις ασφαλιστικών εισφορών των εργαζομένων και των χαμηλόμισθων.

Και για να κλείσω, απλά έχει σημασία μεγάλη ότι αν κάνουμε τις συγκρίσεις με την Ευρώπη είμαστε 6^η όσον αφορά, πολύ ψηλότερα από το 10 και το 12 που πήγαμε στη Eurovision προχθές, 6^η στο μισθολογικό κόστος στις κρατήσεις ασφαλιστικών εισφορών για τους εργαζόμενους και 7^η για τους εργοδότες. Και καλό θα ήταν αυτό αν αντιστοιχούσε σε αντίστοιχο κοινωνικό μισθό για τους εργαζόμενους, που δεν αντιστοιχεί.

Και συνεπώς υπάρχει περιθώριο χωρίς να πειράξουμε το σκέλος των εισφορών που αφορούνε το συνταξιοδοτικό να δούμε την περαιτέρω μείωση των εισφορών για τους εργαζόμενους και τις επιχειρήσεις ώστε και το διαθέσιμο εισόδημα να αυξηθεί φέτος και του χρόνου, και σταθερά, και το μη μισθολογικό κόστος των επιχειρήσεων να μειωθεί ώστε να βοηθηθεί, μαζί με άλλους παράγοντες επίσης, η δημιουργία, η διατήρηση και η δημιουργία θέσεων εργασίας.

Υπάρχουνε όλα αναλυτικά στα υπομνήματα που έχουν υποβληθεί. Και εδώ θα βάλω τελεία και θα σας ευχαριστήσω. Και αν χρειαστεί, θα επανέλθω και εγώ και οι συνάδελφοί μου.

Κος ΠΑΠΑΔΗΜΗΤΡΙΟΥ:

Ευχαριστώ, κύριε Ιωάννου. Κατά συνέπεια, αν κατάλαβα καλά, αυτή τη στιγμή προτείνετε τη διατήρηση του κατώτατου μισθού στο ίδιο ύψος φέτος. Έτσι δεν είναι;

Κος ΙΩΑΝΝΟΥ:

Να δοθεί προτεραιότητα στην αύξηση του διαθέσιμου εισοδήματος των αργαζομένων με τον κατώτατο μισθό οπωσδήποτε, και να εξεταστεί πολύ προσεκτικά η διατήρηση στο ίδιο ύψος, εκτός εάν υπάρχουν αυτά τα περιθώρια που θα πρέπει να βρεθούν και να δικαιολογηθούν μακροοικονομικά, μικροοικονομικά, τεχνικά.

Δηλαδή έχουμε πληθωρισμό ο οποίος είναι αρνητικός, ο οποίος αυξάνει ουσιαστικά την αγοραστική αξία. Δηλαδή δεν πλήττεται ο κατώτατος από τον πληθωρισμό. Έχουμε θέσεις εργασίας οι οποίες είναι σε ρίσκο, σε κίνδυνο και θα πρέπει να διατηρηθούν.

Και αν υπάρχει περιθώριο αυξήσεων θα πρέπει να είναι στα λογικά πλαίσια, σε αυτά μάλιστα που εμφανίζει ένας πίνακας στην έκθεση της Γ.Σ.Ε.Ε., να τον συζητήσουμε αργότερα, που είναι στη σελίδα 17 είναι που λέει τι κάνανε άλλες χώρες, τι αυξήσεις δώσανε στον κατώτατο μισθό το 2020 και το 2021, όπου ο πίνακας λέει ότι οι αυξήσεις ήταν από 0,04 έως 1,04 ευρώ την ώρα, κάτι τέτοιο. Αυτό που έχουνε κάνει άλλες χώρες με άλλα μακροοικονομικά δεδομένα, με άλλες επιδόσεις παραγωγικότητας.

Άρα, ναι, πρέπει να είμαστε πολύ προσεκτικοί στο ονομαστικό φέτος αλλά να αυξήσουμε το διαθέσιμο και τους απασχολούμενους που παίρνουν τον κατώτατο μισθό, και όχι μόνο αυτούς που παίρνουν τον κατώτατο μισθό.

Κος ΠΑΠΑΔΗΜΗΤΡΙΟΥ:

Ευχαριστώ τον κύριο Ιωάννου. Εκ μέρους της Γ.Σ.Ε.Β.Ε.Ε. ο κύριος Θανόπουλος;

Κος ΘΑΝΟΠΟΥΛΟΣ:

Γεια σας.

Κος ΠΑΠΑΔΗΜΗΤΡΙΟΥ:

Καλημέρα σας.

Κος ΘΑΝΟΠΟΥΛΟΣ:

Καλημέρα, καλημέρα σε όλους και σε όλες. Θα είμαι πάρα πολύ σύντομος. Κατ' αρχήν να ξεκινήσω από κάποια σχόλια που έκανε ο Χρήστος ο Ιωάννου. Πήραμε σήμερα το υλικό από την Παγκόσμια Τράπεζα. Εγώ δεν ξέρω κατά πόσο αυτό θα πρέπει να μπει στο συνολικό φάκελο από τη στιγμή που ακόμα δεν τον έχουμε δει.

Θα συμφωνήσω βέβαια ότι για να μπορέσουμε να κάνουμε και εμείς τη δουλειά μας, είτε σαν εργοδοτικές οργανώσεις, είτε σαν ινστιτούτο των κοινωνικών εταίρων χρειαζόμαστε στοιχεία.

Εμείς ζητήσαμε κάποια πράγματα από το Υπουργείο Εργασίας και από το πληροφοριακό σύστημα ΕΡΓΑΝΗ τα οποία τα είχαμε πάρει το 2018, αυτή τη φορά δεν δόθηκαν. Οπότε αδυνάτησε και αυτό τη θέση μας να μπορέσουμε λίγο να αναλύσουμε κάποια πράγματα περεταίρω.

Αυτό είναι διαχρονικό πρόβλημα, ότι δεν υπάρχει πρόσβαση σε στοιχεία. Προφανώς θα πρέπει με κάποιο τρόπο να λυθεί. Δεν ξέρω πώς, από τη στιγμή μάλιστα που τα στοιχεία αυτά είναι διαθέσιμα.

Κάποτε δεν είχαμε στοιχεία και αυτό που έμενε να κάνουμε ήτανε στην ουσία έρευνες γνώμης, surveys. Εντάξει, ακόμα παραμένει αυτή η ανάγκη σε ένα βαθμό για να βλέπουμε κάποια πράγματα αλλά

από τη στιγμή που έχουμε και στοιχεία θα πρέπει να τα παίρνουμε κιόλας.

Όσον αφορά τώρα τον κατώτατο μισθό, για να γίνω και λίγο πιο συγκεκριμένος στο κομμάτι αυτό, έχουμε καταθέσει το υπόμνημά μας. Νομίζω ότι αν εξαιρέσουμε την Γ.Σ.Ε.Ε. όλοι οι υπόλοιποι, οι υπόλοιποι εργοδοτικοί φορείς συμφωνούνε ότι δεν είναι καλή περίοδος για κάποια μεταβολή. Είναι περίοδος μεγάλης αβεβαιότητας. Ουσιαστικά δεν ξέρουμε τι αφήνει πίσω αυτή η πανδημία.

Κος ΘΑΝΟΠΟΥΛΟΣ:

Δεν ξέρουμε τι τελικά αφήνει πίσω αυτή η πανδημία. Δηλαδή δεν μπορούμε να κάνουμε και μία αξιόπιστη, να το πω έτσι, αποτίμηση. Προφανώς δεν μπορεί να γίνει και καμία αξιόπιστη εκτίμηση για το μέλλον, και για το άμεσο μέλλον, δεν μιλάμε για μεσομακροπρόθεσμα.

Σε αυτή τη φάση θεωρούμε ότι θα πρέπει να υπάρξει μεγάλη προσοχή στην οποιαδήποτε μεταβολή του κατώτατου μισθού. Θα επηρεάσει ιδιαίτερα τους κλάδους και τις επιχειρήσεις εκείνες που έχουνε πληγεί δυσανάλογα από την υγειονομική κρίση.

Και θα πρέπει να έχουμε στο μυαλό μας το κύριο, ότι είναι η βιωσιμότητα των επιχειρήσεων και η συγκράτηση των θέσεων εργασίας. Και μόλις αρχίσουμε και μπαίνουμε σε κάποια, αν θέλετε, καλύτερης μορφής κανονικότητας από αυτή που είμαστε σήμερα, τότε προφανώς θα υπάρχουνε και οι προϋποθέσεις για να συζητήσουμε ενδεχομένως για μία αύξηση του κατώτατου μισθού.

Κλείνοντας, να πω κατ' αρχήν ότι η σημερινή συζήτηση, συνάντηση, όπως την αντιλαμβανόμαστε εμείς δεν είναι μία συζήτηση μιας κάποιας διαπραγμάτευσης. Το καταλαβαίνετε αυτό φαντάζομαι, έτσι; Ουσιαστικά δηλαδή αναφέρομαι πιο πολύ σε αυτό που είπε ο κύριος Παπαδημητρίου, αν υπάρχουν περιθώρια σύγκλησης.

Δεν τίθεται θέμα περιθωρίων σύγκλησης γιατί σε τέτοιου είδους συναντήσεις δεν ερχόμαστε για να διαπραγματευτούμε ενδεχομένως κάποια μεταβολή μεταξύ μας, δεν είναι στο δικό μας χέρι εκ των πραγμάτων το τι θα γίνει με τον κατώτατο μισθό. Και αυτό είναι ένα πρόβλημα που το επισημαίνουμε και στο υπόμνημά μας.

Και όσον αφορά και το κομμάτι της αξιολόγησης γενικότερα της διαδικασίας, εντάξει θα δούμε τι έχει βγάλει σαν συμπέρασμα και η Παγκόσμια Τράπεζα, προσωπικά να σας πω ότι εμείς δεν γίναμε σοφότεροι και από όλη αυτή τη διαδικασία που κινήθηκε μέσα από την Παγκόσμια Τράπεζα.

Προφανώς υπήρχανε πολύ χρήσιμα πράγματα τα οποία ειπώθηκαν είτε από τις συναντήσεις που πραγματοποιήθηκαν από την Παγκόσμια Τράπεζα είτε μέσω των σεμιναρίων αλλά δεν μάθαμε και τίποτα καινούργιο.

Οπότε οποιαδήποτε αξιολόγηση της διαδικασίας καθορισμού του κατώτατου μισθού θα πρέπει προφανώς να γίνει μετά από μία πάρα πολύ καλή και εσωτερική διαβούλευση και με εμάς συνολικά.

Ευχαριστώ πολύ.

Κος ΠΑΠΑΔΗΜΗΤΡΙΟΥ:

Ευχαριστώ τον κύριο Θανόπουλο. Θα συμφωνήσω απόλυτα μαζί σας για τα στατιστικά στοιχεία. Είναι μία διαχρονική αμέλεια, πραγματικά αμέλεια, της ελληνικής Πολιτείας. Γιατί πραγματικά για να μπορέσετε να κάνετε μία σοβαρή δουλειά χρειάζεστε τα στοιχεία, τα οποία μόνο από τις κρατικές Υπηρεσίες μπορείτε να έχετε. Αυτό ισχύει για πάρα πολλές Υπηρεσίες. Σε αυτό έχετε δίκιο.

Τώρα, από εκεί και πέρα, για τη διαβούλευση τη σημερινή, δεν θα ήταν κακό, αν και είναι λίγο donkeyhotικό αυτό που λέω, αλλά αν τυχόν, λέμε, υπήρχαν κάποιες κοινές παράμετροι, αυτές να διαβιβαστούν περαιτέρω. Δεν θα ήταν κακό αυτό το πράγμα. Ας είμαστε και λίγο αισιόδοξοι. Αυτό λέω.

Κος ΘΑΝΟΠΟΥΛΟΣ:

Κύριε Παπαδημητρίου, μου επιτρέπετε; Κατ' αρχήν, για να μην παρεξηγηθώ, δεν θέλω να υποβιβάσω ή να προσβάλω τον οποιοδήποτε, έτσι; Προς Θεού. Κατ' αρχήν, είμαι εδώ πέρα με πάρα πολλούς συναδέλφους που υπάρχει αμοιβαίος σεβασμός. Απλώς θεωρώ ότι εκ των πραγμάτων ό,τι και να αποφασίσουμε δεν θα έχει καμία ενδεχομένως σημασία. Αυτό θέλω να πω. Ευχαριστώ πολύ.

Κος ΠΑΠΑΔΗΜΗΤΡΙΟΥ:

Πάντως έχω τις αντιρρήσεις μου αυτή τη στιγμή, όχι για λόγους υπαρξιακούς, δηλαδή, για να δικαιολογήσω το ρόλο μου, αλλά για λόγους θεσμικούς. Συγκεκριμένα η διαδικασία του νόμου είναι αυτή, ώστε να υπάρξει ανταλλαγή απόψεων, μήπως και βρεθεί λύση.

Και από εκεί και πέρα, βεβαίως η Πολιτεία είναι εκείνη που αποφασίζει με βάση τα δικά της δεδομένα και τα κριτήρια του νόμου. Αλλά νομίζω ότι αν τυχόν βρισκόταν κάποια κοινή λύση μεταξύ σας, δεν θα μπορούσε να απόσχει από αυτήν η Πολιτεία εύκολα.

Συμφωνούμε και διαφωνούμε δηλαδή, μαζί και τα δύο. Λοιπόν, να μη μακρηγορούμε, με αυτή την έννοια.

Ο κ. Μέγγουλης εκ μέρους της Εθνικής Συνομοσπονδίας Εμπορίου. Κύριε Μέγγουλη.

Κος ΜΕΓΓΟΥΛΗΣ:

Καλημέρα και από εμένα. Έχω καλυφθεί ως επί το πλείστον από τους δύο συναδέλφους. Και εγώ θέλω να, πώς να το πούμε έτσι, να επιβεβαιώσω για μία ακόμα φορά ναι μεν συμμετέχουμε στη διαδικασία, δεν μας πολυαρέσει όμως.

Θα προτιμούσαμε να ξαναγυρίσει η αρμοδιότητα στους κοινωνικούς εταίρους. Δεν θέλω να εκφραστώ ακόμα, για τη συγκεκριμένη διαδικασία. Θα κριθεί εκ του αποτελέσματος.

Αλλά η εμπειρία που είχαμε από την προηγούμενη έδειξε ότι όσο παραμένει η αρμοδιότητα στις κυβερνήσεις τόσο η διαδικασία αυτή υπάρχει πιθανότητα να κρίνεται με πολιτικά στοιχεία περισσότερο, παρά οικονομικά ή στοιχεία της αγοράς.

Το μόνο που έχω να πω για αυτή τη διαδικασία είναι ότι εάν ήταν στην αρμοδιότητα των κοινωνικών εταίρων ο καθορισμός του κατώτατου μισθού, ρητορικό ερώτημα ήταν, θα το έκανα στον κύριο Γούλα, είναι ότι εάν θα ξεκινούσε ποτέ συζήτηση για τον κατώτατο μισθό εδώ που είμαστε, ακόμα και αν είχε λήξει η συλλογική σύμβαση, ή θα περιμέναμε λίγο ακόμα να δούμε πώς θα ισορροπήσει η αγορά από τις αναταράξεις που προκαλεί ο κορωνοϊός και μετά να ξεκινήσουμε μία τέτοια συζήτηση;

Το μόνο σχόλιο που έχω να κάνω αυτό είναι. Από εκεί και πέρα, η γνώμη μας εκφράζεται με το υπόμνημά μας. Νομίζουμε ότι είναι άκαιρο να συζητάμε για οποιαδήποτε αύξηση αυτή τη στιγμή.

Από εκεί και πέρα, το να μειωθούν οι ασφαλιστικές εισφορές είναι θέμα νομοθετικής πρωτοβουλίας. Όλοι το έχουμε πει. Νομίζω δεν θα σταματήσουμε ποτέ να το λέμε ότι μία τέτοια μείωση θα ήταν καλοδεχούμενη από όλους μας εφόσον επιτρέπεται.

Τώρα σε ό,τι αφορά τη συζήτησή μας σήμερα ως κοινωνικό διάλογο, κοινωνικός διάλογος είναι. Ναι, διάλογος είναι. Δεν είναι σίγουρα συλλογική διαπραγμάτευση έτσι όπως την ξέρουμε στο πέρασμα των χρόνων.

Αυτά και, αν θέλετε να εξηγήσουμε κάποια από τα ευρήματά μας, θα πάρει το λόγο ο κύριος Αράχωβας αργότερα και αν επεκταθεί η συζήτηση σε νούμερα και στοιχεία. Ευχαριστώ.

Κος ΠΑΠΑΔΗΜΗΤΡΙΟΥ:

Ωραία. Ευχαριστώ τον κύριο Μέγγουλη. Στη συνέχεια εκ μέρους του Σ.Ε.Τ.Ε. ο κύριος Κικίλιας;

Κος ΚΙΚΙΛΙΑΣ:

Ναι. Ευχαριστώ, κύριε Πρόεδρε. Ευχαριστώ και εγώ με τη σειρά μου. Θα είμαι αρκετά συνοπτικός. Νομίζω ότι στην σημερινή συνάντηση δεν είναι ανάγκη να μπω σε αναλυτικούς αριθμούς και δείκτες. Υπάρχουν όλα στις εκθέσεις του Ινστιτούτου του ΣΕΤΕ. Τουλάχιστον οι δείκτες που εμείς θεωρούμε κύριους για αυτό το θέμα το οποίο συζητάμε.

Νομίζω τώρα στην παρούσα συγκυρία ο πρωταρχικός στόχος της χώρας πρέπει να είναι η ανάκαμψη της οικονομίας και της απασχόλησης.

Αλλωστε ακόμα και πριν την πανδημία η χώρα τουλάχιστον την τελευταία πενταετία είχε μπει σε μία πορεία ανάκαμψης της οικονομίας, σε μία πορεία αύξησης της απασχόλησης.

Θέλω να υπενθυμίσω σε όλους ότι ακόμα και τις χρονιές, ας πούμε, 2015-2016, αν θυμάμαι, όπου η ΕΛΣΤΑΤ μας έλεγε ότι η οικονομία ήταν σε ύφεση, η απασχόληση αυξανόταν με ποσοστά

περίπου 2% το χρόνο. Σε ένα μεγάλο βαθμό με ευέλικτες μορφές αλλά αυξανόταν η απασχόληση σε κεφαλική βάση.

Και μάλιστα από το 2015 έως το 2019, αν δεν απατώμαι, δημιούργησε περίπου 400.000 νέες θέσεις εργασίας, παρά τις, τουλάχιστον αυτό που μετρούσε η ΕΛΣΤΑΤ, παρά τις χαμηλές επιδόσεις της οικονομίας.

Άρα ο πρωταρχικός στόχος όλων μας θα πρέπει σε αυτή την περίπτωση να είναι η ανάκαμψη της οικονομίας και η σημαντική μείωση της ανεργίας μέσω της αύξησης της απασχόλησης.

Ως κύριο μέσο για τον σκοπό αυτό θεωρούμε ότι πρέπει να είναι η διατήρηση του επιπέδου ανταγωνιστικότητας που έχουμε επανακτήσει ως οικονομία και της παραγωγικότητας της εργασίας και η βελτίωσή του όσο είναι δυνατόν.

Ένα θέμα τώρα στο οποίο θα αναφερθώ σε δείκτες. Υπάρχει μία γενική συναίνεση μεταξύ των, ας το πούμε, των οικονομολόγων ότι ένας κατώτατος μισθός αν αντιστοιχεί γύρω στο 50-55% θα έλεγα του μέσου μισθού, είναι ένα επίπεδο το οποίο γενικά δεν δημιουργεί προβλήματα.

Σύμφωνα με τα στοιχεία του ΕΦΚΑ στα τέλη του 2019, δεν χρησιμοποιούμε στοιχεία του 2020, δεν έχει νόημα, ο κατώτατος μισθός, ο ισχύον κατώτατος μισθός αντιστοιχούσε περίπου στο 54,5% του μέσου μισθού για το σύνολο των κοινών επιχειρήσεων.

Αλλά εδώ υπάρχει η εξής διαφοροποίηση. Για τις επιχειρήσεις με περισσότερους από δέκα απασχολούμενους ήταν στο 50%, ένα πολύ καλό μέγεθος, αλλά για τις επιχειρήσεις με λιγότερο από δέκα μισθωτούς ήταν στο 80%. Δηλαδή μία πολύ συμπιεσμένη κατανομή μισθολογικού κόστους.

Που σημαίνει ότι αυτές οι επιχειρήσεις για διάφορους λόγους, οι μέσοι μισθοί σε αυτές τις επιχειρήσεις, τις μικρές επιχειρήσεις, που είναι η συντριπτική πλειονότητα των ελληνικών επιχειρήσεων και απασχολούν πάνω από το 80% των μισθωτών, οι μέσοι μισθοί είναι πολύ πιο χαμηλοί από ό,τι είναι στις υπόλοιπες επιχειρήσεις και κατά συνέπεια ο κατώτατος μισθός είναι αναλογικά πολύ υψηλός σχετικά με τον μέσο μισθό.

Το πρόβλημα για αυτές τις επιχειρήσεις, τουλάχιστον όπως δείχνουν οι αριθμοί, και αυτή η υψηλή αναλογία θα πρέπει να

αποτελέσει αντικείμενο προβληματισμού γενικά, παρά τα μέσα μεγέθη τα οποία είναι σε ικανοποιητικά νούμερα, γιατί από ό,τι ξέρουμε και το έχουμε επιβεβαιώσει επανειλημμένως και δεν νομίζουμε ότι έχει αλλάξει αυτή η εικόνα, ότι υπάρχει μία πολύ στενή αλληλεξάρτηση κατ' αρχήν μεταξύ του μεγέθους της επιχείρησης, του ύψους του μέσου μισθού και της έκτασης των ευέλικτων μορφών απασχόλησης είτε των νόμιμων, είτε των μη νόμιμων.

Αυτό που όλοι ξέρουμε και επιβεβαιώνουν τα στοιχεία είναι ότι όσο πιο μικρή είναι η επιχείρηση, τόσο πιο χαμηλός είναι ο μέσος μισθός, άρα τόσο πιο υψηλή η αναλογία του κατώτατου στον μέσο μισθό.

Και για να μπορέσει ενδεχομένως η επιχείρηση να ανταπεξέλθει στο συνολικό μισθολογικό κόστος δίνει πολύ χαμηλούς μέσους μισθούς και ταυτόχρονα χρησιμοποιεί ευέλικτες μορφές είτε με νόμιμους, είτε, και το πιο ανησυχητικό, με μη νόμιμους τρόπους, είτε αδήλωτη, είτε υποδηλωμένη εργασία και τα λοιπά.

Είναι ενδιαφέρον ότι οι κλάδοι στους οποίους ο θεσπισμένος κατώτατος μισθός είναι υψηλότερος από το 50-55% του μέσου, παρά το γεγονός ότι συγκεντρώνουν περίπου το 60% των μισθωτών, συγκεντρώνουν τα 3/4 των μισθωτών που απασχολούνται με ευέλικτες μορφές.

Με αυτό το δεδομένο θα λέγαμε ότι η εξέλιξη γενικά του κατώτατου μισθού θα πρέπει να προσδιορίζεται από την εξέλιξη του μέσου μισθού σε μία οικονομία.

Λόγω της πανδημίας και της εντελώς ιδιαίτερης χρονιάς που είχαμε το '20 και θα έχουμε και το '21 και ελπίζουμε από το '22 να μπούμε σε ρυθμούς κανονικότητας στην οικονομία και στην απασχόληση, γενικά η εξέλιξη αυτή του κατώτατου πρέπει να προσδιορίζεται από την αύξηση του μέσου.

Η αύξηση του μέσου μισθού προσδιορίζεται από δύο πράγματα. Από τη μεριά της ζήτησης, από το πώς κινείται η οικονομία, από την αύξηση του ΑΕΠ θα λέγαμε συνολικά.

Και από τη μεριά της προσφοράς όμως από το τι πίεση ασκεί στους εργαζόμενους στη διαπραγματευτική τους θέση των εργαζομένων, όχι στη θεσμική, αυτή που κάνουμε τώρα, αλλά στην καθημερινή με τις επιχειρήσεις, το μέγεθος της ανεργίας.

Άρα εμείς πιστεύουμε ότι όσο ανακάμπτει η οικονομία και όσο μειώνεται η ανεργία, τόσο θα μπορεί ο μέσος μισθός να ακολουθεί την παραγωγικότητα, άρα και ο κατώτατος μισθός να ακολουθεί το μέσο μισθό.

Εμείς ήδη από την προηγούμενη έκθεση είχαμε πει ότι, είχαμε προσδιορίσει, θεωρούμε ότι είναι πολύ σημαντικό εάν προσδιοριστεί ένα πολύ συγκεκριμένο συνεπές και σταθερό πλαίσιο για τις μεταβολές του κατώτατου μισθού της πλήρους απασχόλησης που πρέπει να προσδιορίζεται από πέντε σημεία.

Την αύξηση του μέσου μισθού, όπως είπα και πριν, με την έννοια ότι αυτή η αύξηση προσδιορίζει ή αντανakλά σε γενικές γραμμές την αύξηση της παραγωγικότητας της εργασίας στις επιχειρήσεις.

Δεύτερο κριτήριο, την αύξηση του δείκτη μισθών στο σύνολο της οικονομίας, όπως εκτιμάται από τον αντίστοιχο δείκτη μισθολογικού κόστους της ΕΛΣΤΑΤ.

Τη βελτίωση της ανταγωνιστικότητας της ελληνικής οικονομίας έναντι του μέσου όρου των χωρών της Ευρωζώνης όπως προσδιορίζεται από ένα πολύ συγκεκριμένο δείκτη, δηλαδή από την εξέλιξη της Πραγματικής Σταθμισμένης Συναλλαγματικής Ισοτιμίας του Ευρώ για την Ελλάδα με βάση το Κόστος Εργασίας ανά Μονάδα Προϊόντος (REERULC). Τον έχουμε στην έκθεσή μας.

Ο κατώτατος μισθός γενικά θα πρέπει να κινείται σε αυτό το 50-55% του μέσου σταθμισμένου μισθού της πλήρους απασχόλησης, με απώτερο σκοπό να μην αποκλίνει πολύ σημαντικά είτε προς τα πάνω, είτε προς τα κάτω.

Και κατά τον προσδιορισμό και τον τρόπο επιβολής του θα πρέπει να θεσπιστούν πρόνοιες για τους κλάδους που ο μέσος μισθός διαμορφώνεται σήμερα σε πολύ χαμηλά επίπεδα, σαν αυτά που είπαμε πριν.

Αλλά και ενδεχομένως για τις υγιείς επιχειρήσεις που αντιμετωπίζουν σημαντικά οικονομικά προβλήματα λόγω της κρίσης πλέον της πανδημίας υπό την προϋπόθεση ότι τα επιχειρησιακά τους πλάνα συμβάλουν όντως στην έξοδο των επιχειρήσεων από την κρίση και έχουν τη δυνατότητα να επανέλθουν σε ανταγωνιστική δραστηριότητα.

Για αυτό ήμασταν νομίζω και στην έκθεση του Ινστιτούτου και στο υπόμνημα του φορέα του Σ.Ε.Τ.Ε., ήμασταν σαφείς. Θεωρούμε ότι φέτος δεν αντέχει η οικονομία. Δεν είναι μία περίοδος όπου θα δικαιολογούσε την αύξηση του κατώτατου μισθού αλλά οι πολύ καλές προοπτικές ανάπτυξης της οικονομίας το '21 και ακόμα περισσότερο το '22 μπορούν, και η συμβολή των νέων χρηματοδοτικών πόρων πιστεύουμε ότι θα οδηγήσει σε μία σημαντική βελτίωση του ΑΕΠ και της διεθνούς ανταγωνιστικότητας και θα δημιουργήσει ένα πολύ πρόσφορο και ευνοϊκό πλαίσιο και για αυξήσεις στους μέσους μισθούς και για αντίστοιχες αυξήσεις στους κατώτερους μισθούς.

Τέλος, να συμπληρώσω και εγώ. Είδα και εγώ το πρωί που μας ήρθαν τα πορίσματα της Διεθνούς Τράπεζας. Μου έκαναν εντύπωση κάποια νούμερα που είχε μέσα. Διατηρώ πάρα πολλές επιφυλάξεις.

Για παράδειγμα, υπήρχε ένα ποσοστό, αν θυμάμαι καλά, ότι στα καταλύματα οι κατώτατοι μισθοί αφορούν περίπου το 80% των εργαζομένων. Αυτό είναι αδύνατο να ισχύει ένα τέτοιο νούμερο με την έννοια, εκτός αν αναφέρεται στους κατώτατους μισθούς του κλάδου.

Γιατί θέλω να υπενθυμίσω ότι η μεγάλη κλαδική σύμβαση που αφορά τους ξενοδοχοϋπαλλήλους, οι κατώτατοι μισθοί εκεί είναι τουλάχιστον 25% υψηλότεροι από τον εθνικό κατώτατο μισθό.

Αν θυμάμαι καλά, ο Νίκος ο Ζωητός είναι μαζί μας, αρχίζουν, το χαμηλότερο, χαμηλότερο επίπεδο είναι πάνω από 800 ευρώ. Εάν εννοεί αυτούς είναι άλλο θέμα. Αλλά εάν εννοεί τον εθνικό κατώτατο, τα 650, τότε σίγουρα δεν μπορεί να είναι σωστό αυτό το στοιχείο. Άρα διατηρώ αρκετές επιφυλάξεις.

Το αν θα λάβει υπόψη της το πόρισμα αυτό, εγώ νομίζω ότι η συγκεκριμένη διαδικασία στην οποία συμμετέχουμε πρέπει να τηρηθεί. Ο νόμος αναφέρει επ' ακριβώς ποιοι συμμετέχουν σε αυτή τη διαδικασία και με ποιο τρόπο.

Από εκεί και πέρα, υπάρχουν όργανα τα οποία μπορούν να λάβουν και σε ποιο βαθμό θα το λάβουν υπόψη τους τα πορίσματα της Διεθνούς Τράπεζας με τις επιφυλάξεις, τις αρχικές επιφυλάξεις που ήδη έχω αναφέρει.

Αυτά από εμένα, κύριε Πρόεδρε, και ευχαριστώ πολύ.

Κος ΠΑΠΑΔΗΜΗΤΡΙΟΥ:

Ευχαριστώ πολύ.

Κος ΚΙΚΙΛΙΑΣ:

Να συμπληρώσω ότι και εμείς και ο Σ.Ε.Τ.Ε. συμφωνεί νομίζω με όλους τους υπόλοιπους κοινωνικούς εταίρους. Δεν έχει εκφράσει κανείς διαφωνία, τουλάχιστον εν γνώσει μου μέχρι τώρα, σχετικά με την επαναφορά της διαβούλευσης για τον καθορισμό των κατώτατων μισθών στο επίπεδο των θεσμικών κοινωνικών εταίρων. Ευχαριστώ πολύ.

Κος ΠΑΠΑΔΗΜΗΤΡΙΟΥ:

Ωραία. Ευχαριστώ πολύ. Στη συνέχεια το λόγο εκ μέρους του Σ.Β.Ε. θα τον έχει ο κύριος Γεωργίου ή κάποιος άλλος;

Κος ΓΕΩΡΓΙΟΥ:

Θα τον έχω εγώ κατ' αρχήν, κύριε Πρόεδρε.

Κος ΠΑΠΑΔΗΜΗΤΡΙΟΥ:

Ωραία. Ευχαριστώ πολύ. Έχετε το λόγο, κύριε Γεωργίου.

Κος ΓΕΩΡΓΙΟΥ:

Σας ευχαριστώ πάρα πολύ. Καλημέρα και πάλι σε όλους. Καλή εβδομάδα. Ευχαριστούμε για την πρόσκληση. Απλώς μία μικρή παρένθεση στην αρχή. Τα στοιχεία αυτά που αναφέρονε οι συνάδελφοι από την Παγκόσμια Τράπεζα απλώς σε εμάς δεν έχουν σταλεί. Αν έχετε την καλοσύνη παρακαλώ να μας προωθηθούν, θα ήταν καλό για να μπορούμε να τα μελετήσουμε και εμείς. Έτσι, παρενθετικά αυτό χωρίς κάποιο άλλο σχόλιο.

Είναι προφανές ότι έχω καλυφθεί από όλους τους συναδέλφους. Άρα δεν έχει νόημα να μακρηγορήσω. Δηλαδή και η θέση του Σ.Β.Ε. είναι ταυτόσημη με των υπολοίπων εργοδοτικών φορέων, δηλαδή ύψος κατώτατου μισθού ίδιο στα 650 ευρώ και διερεύνηση για τη μείωση ασφαλιστικών εισφορών για εργαζόμενους και επιχειρήσεις, όπως ακριβώς το έχουμε διατυπώσει και στο υπόμνημά μας.

Ενδεχόμενα η πιθανή διερεύνηση για το δημοσιονομικό χώρο που μπορεί να δοθεί στους ανθρώπους αυτούς οι οποίοι αμείβονται με τον κατώτατο μισθό είναι να μπορεί να συνοδεύεται και από άλλες φορολογικές ελαφρύνσεις. Οπότε αυτή είναι η πρότασή μας γενικά προς την κυβέρνηση.

Φυσικά εκείνο που θα ήθελα και εγώ να συμπληρώσω στη σκέψη των συναδέλφων είναι ότι πραγματικά το γενικότερο οικονομικό και κοινωνικό περιβάλλον ουσιαστικά αυτό που μας λέει είναι ότι υπάρχει αδυναμία γενικότερα στις επιχειρήσεις να υποστηρίξουν, αρκούντως θα έλεγα εγώ, μία αύξηση του κατώτατου μισθού χωρίς προφανώς να υπάρχουν επιπτώσεις και για την ίδια την επιχειρηματική κοινότητα και φυσικά χωρίς να μειωθεί παράλληλα η διεθνής ανταγωνιστικότητα της ελληνικής οικονομίας.

Θυμίζω και εγώ στην ομήγουρη ότι το 2019 ο Σ.Β.Ε. είχε αξιολογήσει θετικά την αύξηση του κατώτατου μισθού γιατί τότε οι προοπτικές ανάπτυξης της ελληνικής οικονομίας ήταν ιδιαίτερα θετικές. Και βεβαίως θυμίζω ότι είχε αρχίσει να φαίνεται μία σημαντική ανάκαμψη της ελληνικής οικονομίας και ειδικά της ελληνικής παραγωγής, προτού αυτή φυσικά καμφθεί από τις επιπτώσεις της πανδημίας.

Τώρα περίπου δύο χρόνια σε μία κατάσταση ανεπιθύμητη όπως αυτή που προήλθε λόγω της πανδημίας του covid – 19, η αύξηση του κατώτατου μισθού θεωρούμε ότι θα επηρεάσει αρνητικά την ανταγωνιστικότητα της οικονομίας και κυρίως θα απομειώσει περεταίρω την ισχνή ρευστότητα του ιδιωτικού τομέα.

Άρα ακόμα και αν μιλούσαμε στην τρέχουσα συγκυρία για πιθανές θετικές ή και ουδέτερες επιπτώσεις από μία αύξηση του κατώτατου μισθού, αυτές θεωρούμε ότι θα υπερκαλυφθούν από αρνητικές συνέπειες που θα έχουνε για τις επιχειρήσεις και την οικονομία.

Σε κάθε περίπτωση υποστηρίζουμε ότι η ανάκαμψη της ελληνικής οικονομίας είναι αυτή η οποία θα μπορέσει να μας δώσει τη δυνατότητα για επαναφορά της συζήτησης ξανά στο τραπέζι όταν πραγματικά αρθεί η αβεβαιότητα από το περιβάλλον δραστηριοποίησης των επιχειρήσεων και δούμε πραγματικά να ανακάμπτει η οικονομία.

Να έχει φύγει, ας το πω έτσι, από τη μέση το μεγάλο πρόβλημα της πανδημίας, η οποία λειτουργεί ως ανάχωμα για την ορθή λειτουργία και την κανονική λειτουργία των επιχειρήσεων.

Και ως εκ τούτου τότε μπορούμε πραγματικά να ξανασυζητήσουμε για το θέμα της αύξησης του κατώτατου μισθού.

Αυτή τη «μικρή» τοποθέτηση θα ήθελα να κάνω γιατί δεν θέλω να σας φάω περισσότερο χρόνο και σας ευχαριστώ πολύ που με ακούσατε.

Κος ΠΑΠΑΔΗΜΗΤΡΙΟΥ:

Ευχαριστούμε πολύ, κύριε Γεωργίου, για την παρέμβασή σας. Και last but not least η άλλη πλευρά τώρα, ο κύριος Χρήστος Γούλας εκ μέρους της Γ.Σ.Ε.Ε. Κύριε Γούλα, έχετε το λόγο.

Κος ΓΟΥΛΑΣ:

Καλημέρα σας, κύριε Παπαδημητρίου. Κατ' αρχήν με ακούτε;

Κος ΠΑΠΑΔΗΜΗΤΡΙΟΥ:

Βεβαίως.

Κος ΓΟΥΛΑΣ:

Ωραία. Ευχαριστώ πάρα πολύ και σας ζητώ συγγνώμη για αυτή την αναστάτωση σχετικά με τον ήχο και όλα τα υπόλοιπα. Καλημερίζω και τους συναδέλφους.

Θα προσπαθήσω να τεκμηριώσω μία διαφορετική προσέγγιση από αυτή που ακούστηκε μέχρι τώρα από τους συναδέλφους από τους εργοδοτικούς φορείς θεωρώντας ότι το θέμα του κατώτατου μισθού έχει και άλλες διαστάσεις εκτός από τις σκληρές διαστάσεις των οικονομικών δεικτών.

Όπως ξέρετε, έχουμε δώσει και στη δημοσιότητα, καταθέσαμε και στην Επιτροπή σας τις προτάσεις μας, τις προτάσεις του Ινστιτούτου Εργασίας της Γ.Σ.Ε.Ε. όπου τις υιοθετεί η Γ.Σ.Ε.Ε. για τη διαμόρφωση του κατώτατου μισθού.

Μία πολύ μικρή περίληψη αυτού θα κάνω τώρα μέσα σε 5-7 λεπτά για βασικά σημεία τα οποία θεωρώ ότι είναι πολύ ουσιαστικά για να τροφοδοτήσουν το διάλογο.

Θα προσπαθήσω βεβαίως να απαντήσω και σε ορισμένα ερωτήματα που τέθηκαν από τους συναδέλφους σε σχέση με τη θέση μας για τη διαμόρφωση του κατώτατου μισθού.

Κατ' αρχήν, αυτονόητο είναι αλλά θα το πω, ότι για τη διαμόρφωση της πρότασής μας έχουν ληφθεί υπόψη και έχουν μελετηθεί οικονομικές και κοινωνικές συνθήκες, η κατάσταση της ελληνικής οικονομίας και οι προοπτικές της, οι εξελίξεις της αγοράς εργασίας και η διαμόρφωση των εισοδημάτων στους μισθωτούς του ιδιωτικού τομέα.

Πριν μπω στην ουσία θα ήθελα και εγώ, όπως και οι υπόλοιποι συνάδελφοι, άλλοι περισσότερο και άλλοι λιγότερο, να αναφερθώ στην πάγια θέση και την αντίθεση της Γ.Σ.Ε.Ε. στη δαιδαλώδη αποπροσανατολιστική, άσκοπα γραφειοκρατική και τελικά άδικη διαδικασία, μηχανισμό διαμόρφωσης στον κατώτατο μισθό που ορίζει ο νόμος 4173 όπου στην ουσία επιβάλλονται διαδικασίες κατ' επίφαση κοινωνικού διαλόγου. Επιτρέψτε μου, είναι λίγο βαριά η έκφραση αλλά έτσι θεωρούμε. Γιατί η δέσμευση από την πλευρά του κράτους είναι ελάχιστη έως ανύπαρκτη.

Επίσης, και να απαντήσω άμεσα εξ αρχής από το ερώτημα που μου τέθηκε από τον φίλο μου, τον Αντώνη τον Μέγγουλη, τι θα γινόταν αν τώρα εμείς από μόνοι μας δεν είχαμε το νόμο, εάν θα κάναμε συλλογικές διαπραγματεύσεις. Συγγνώμη, αντιπαρέρχομαι την ερώτηση, λίγο εκβιαστικό που ακούγεται, γιατί να μην καθίσουμε στη διαπραγμάτευση;

Υπονοείτε ότι εμείς ως κοινωνικοί συνομιλητές δεν θα καθόμασταν στο τραπέζι του διαλόγου; Είναι και αυτό μία θέση. Αλλά εκτιμώ ότι η εμπειρία έχει δείξει ότι μπορούμε να καθόμαστε στο τραπέζι των διαπραγματεύσεων χωρίς να έχουμε το κράτος από πάνω να μας επιβάλλει ως "πατερούλης" την όλη διαδικασία.

Θέλω να τονίσω για την ουσία ότι η κρίση στην αγορά εργασίας που επιδεινώθηκε από τον covid-19 έχει υποβαθμίσει το βιοτικό επίπεδο των εργαζομένων και ειδικά των πιο ευάλωτων κοινωνικών ομάδων, θέτοντας πολλές συνέπειες σε κίνδυνο υλικής αποστέρησης και συρρίκνωσης του βιοτικού επιπέδου.

Αν στο αποτέλεσμα αυτό της υγειονομικής κρίσης συνεκτιμηθεί η μεγάλη μείωση του κατώτατου μισθού, των μισθών και του

διαθέσιμου εισοδήματος η οποία συντελέστηκε στη διάρκεια της οικονομικής κρίσης, είναι ζωτικής σημασίας να υπάρξουν παρεμβάσεις και να ληφθούν μέτρα πολιτικής που να αποσκοπούν στην προστασία του βιοτικού επιπέδου των εργαζομένων και των οικογενειών τους, καθώς επίσης και στην αποτροπή κάθε κινδύνου περεταίρω αύξησης των επιπέδων φτώχιας και οικονομικής ανισότητας.

Για τη Γ.Σ.Ε.Ε., για εμάς, για το Ινστιτούτο ο κατώτατος μισθός λαμβάνεται υπόψη ως αναπόσπαστο μέρος της οικονομικής και κοινωνικής ανάπτυξης, της ανάπτυξης της οικονομίας και της απασχόλησης. Δεν θεωρούμε ότι αυτά απουσιάζουν από τη συζήτηση.

Στη χώρα μας όμως ο κατώτατος μισθός βρίσκεται κάτω από το όριο της απόλυτης και της σχετικής φτώχιας. Είναι υπερβολικά χαμηλός για να εξασφαλίζει αξιοπρεπείς συνθήκες διαβίωσης.

Ένα μεγάλο ποσοστό μισθωτών λαμβάνει τον κατώτατο μισθό, επομένως οι κίνδυνοι φτώχιας για τους εργαζόμενους και ειδικότερα για τις γυναίκες είναι πολύ υψηλός και γίνεται ακόμα μεγαλύτερος εάν συμπεριλάβουμε εκείνους που αμείβονται χειρότερα, χαμηλότερα από τον κατώτατο μισθό.

Τα στοιχεία του Ινστιτούτου, μία επεξεργασία, της EUROSTAT είναι, δεν είναι δικά μας στοιχεία αποκλειστικά, δείχνει ότι το 25% των εργαζομένων των μισθωτών του ιδιωτικού τομέα αμείβονται από 0 έως 500 ευρώ το μήνα, δηλαδή κάτω από τον κατώτατο μισθό.

Στο πλαίσιο αυτό, λοιπόν, ο κατώτατος μισθός θα μπορούσε να χρησιμεύσει ως ένα πολύτιμο εργαλείο αντιμετώπισης των συνθηκών αυτών και παράλληλα ως ένα μέσο ενίσχυσης της εγχώριας ζήτησης και της οικονομικής δραστηριότητας.

Είναι σημαντικό να υπογραμμιστεί ότι η δική μας κατεύθυνση είναι ότι ο πρωταρχικός στόχος της θεσμοθέτησης του κατώτατου μισθού είναι η προστασία των εργαζομένων από μία χαμηλή αμοιβή η οποία δεν θα διασφαλίζει ένα αξιοπρεπές επίπεδο.

Τα παραπάνω εκτιμούμε ότι δεν αποτελούν μονομερώς οι αρχές ενός διεκδικητικού πλαισίου συνδικάτων, ούτε μία συντεχνιακή απλά επιφανειακή θέση που διατυπώνεται με λαϊκισμό αλλά με επιστημονική διερεύνηση και μελέτη των οικονομικών και κοινωνικών δεδομένων της χώρας και βασιζόμενοι σε διεθνείς εκθέσεις υψηλού κύρους διεθνών Οργανισμών.

Για παράδειγμα, το Διεθνές Γραφείο Εργασίας, στο πλαίσιο του Παγκόσμιου Συμφώνου για την απασχόληση, έχει προτείνει με emphaticό τρόπο την τακτική αύξηση των κατώτατων μισθών ως κύρια επιλογή για τη μείωση της φτώχειας και των ανισοτήτων.

Επιπλέον, η εκατονταετή δήλωση του ILO το 2019 για το μέλλον της εργασίας τόνισε τη σημασία της ενίσχυσης των θεσμών της αγοράς εργασίας και της προστασίας των εργαζομένων μέσω ενός επαρκούς κατώτατου μισθού υπογραμμίζοντας παράλληλα τον κεντρικό ρόλο του κοινωνικού διαλόγου και των συλλογικών διαπραγματεύσεων στον καθορισμό των κατώτατων μισθών.

Επιπλέον, το 2020 η Ευρωπαϊκή Επιτροπή ξεκίνησε διαβούλευση με τους ευρωπαϊκούς κοινωνικούς εταίρους η οποία κατέληξε στην προώθηση πρωτοβουλίας για τη διασφάλιση του δικαιώματος κάθε εργαζομένου στην Ευρωπαϊκή Ένωση σε ένα δίκαιο κατώτατο μισθό.

Η προτεινόμενη ευρωπαϊκή οδηγία για τους κατώτατους μισθούς, η οποία δημοσιεύτηκε το 2020 τον Οκτώβριο, αποτελεί αλλαγή στάσης της Ευρωπαϊκής Ένωσης και υποστηρίζεται ότι επαρκείς μισθοί αποτελούν ουσιώδεις συστατικό στοιχείο του μοντέλου της Ευρωπαϊκής Ένωσης για μία κοινωνική οικονομία της αγοράς.

Αξίζει να σημειωθεί περαιτέρω ότι ο Ευρωπαϊκός Πυλώνας Κοινωνικών Δικαιωμάτων στηρίζει τέσσερις βασικές αρχές, τον 2, 3, 6 και 8 σε σχέση με τον κατώτατο μισθό.

Στο πλαίσιο αυτό, λοιπόν, η θέση της Γ.Σ.Ε.Ε., του Ινστιτούτου και της Γ.Σ.Ε.Ε. είναι ότι για να είναι επαρκές το επίπεδο του κατώτατου μισθού θα πρέπει να αντιστοιχεί στο ύψος του μισθού αξιοπρεπούς διαβίωσης.

Το όριο του 60% του εθνικού διάμεσου εισοδήματος χρησιμοποιείται ευρέως στον ορισμό του κινδύνου σχετικής φτώχειας, ενώ το όριο του 50% του εθνικού διάμεσου εισοδήματος είναι ένδειξη απόλυτης φτώχειας.

Σε σχετική επιστημονική συζήτηση που γίνεται υπάρχει σύγκληση απόψεων στο όριο το ότι το 60% του ακαθάριστο διάμεσου μισθού θα μπορούσε να αξιολογηθεί ως μία κατά προσέγγιση εκτίμηση του αξιοπρεπούς κατώτατου μισθού διαβίωσης.

Οπότε η θέση, η πρόταση του Ινστιτούτου Εργασίας που υιοθετεί και η Γ.Σ.Ε.Ε. είναι συγκεκριμένη: άμεση αύξηση του κατώτατου

μισθού στο ύψος των 751 ευρώ μηνιαίως και στη συνέχεια η προσαρμογή στο 60% του διάμεσου μισθού βάση των στοιχείων του ΟΟΣΑ, δηλαδή στα 809 ευρώ. Η προσαρμογή να γίνει βάση ενός συμφωνημένου χρονοδιαγράμματος μεταξύ των κοινωνικών εταίρων.

Ενισχυτικά της παραπάνω πρότασης, και κάποιοι συνάδελφοι την ανέφεραν και στην τοποθέτησή τους, είναι ότι, και θα ήθελα να σημειωθεί, ότι παρά το γεγονός ότι οι συνέπειες της πανδημίας, της πανδημικής κρίσης ήταν οριζόντιες σε όλη την Ευρώπη 17 κράτη – μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης έχουν ήδη αυξήσει το κατώτατο μισθό από 1/1/2021, τρία κράτη – μέλη το διατήρησαν σταθερό στο ύψος του 2020, ενώ μόνο στην Ελλάδα οι διαπραγματεύσεις αναβλήθηκαν την προηγούμενη χρονιά και ο κατώτατος μισθός εξακολουθεί να είναι στο ύψος του 2019.

Επίσης πρέπει να αναφερθεί ότι από τις 17 χώρες που αύξησαν τον κατώτατο μισθό το 2021 οι 14 τον είχαν αυξήσει και το 2020 σε σχέση με το 2019.

Παράλληλα, ανάμεσα στις χώρες που διατήρησαν την 1η Ιανουαρίου του 2021 τον κατώτατο μισθό σταθερό σε σχέση με την 1η Ιανουαρίου του 2020, η Εσθονία και η Ισπανία είχαν ήδη αυξήσει τον κατώτατο σε σχέση με το 2019 κατά 8,15 και 5,55 αντίστοιχα.

Και ένα τελευταίο σημείο γιατί θεωρώ είναι εξαιρετικής σημασίας να αναφερθεί είναι το βασικό στοιχείο της προτεινόμενης οδηγίας της Ευρωπαϊκής Επιτροπής που αφορά τις διατάξεις που αποσκοπούν στην ενίσχυση των εθνικών συστημάτων συλλογικών διαπραγματεύσεων.

Υποστηρίζεται ότι όλα τα κράτη-μέλη με επίπεδο συλλογικής κάλυψης κάτω του 70% του εργατικού δυναμικού είναι υποχρεωμένα να ξεκινήσουν εθνικό διάλογο με στόχο την ενίσχυση των συλλογικών διαπραγματεύσεων και των συμβάσεων εργασίας.

Με στοιχεία του 2016 στην Ελλάδα το ποσοστό κάλυψης από συλλογικές διαπραγματεύσεις είναι 26%, κάτι το οποίο ξέρουμε όλοι από την εμπειρία μας ότι αυτή τη στιγμή είναι πολύ χαμηλότερο, κάτι το οποίο πρέπει να προβληματίσει συνολικά.

Μη φάω άλλο χρόνο από τη συζήτησή σας. Αυτή είναι η θέση μας. Είμαι στη διάθεση και των συναδέλφων για ερωτήσεις ή για περεταίρω συζήτηση. Ευχαριστώ.

Κος ΠΑΠΑΔΗΜΗΤΡΙΟΥ:

Ευχαριστώ πολύ, κύριε Γούλα.

Κος ΜΕΓΓΟΥΛΗΣ:

Πρόεδρε, να ξεκαθαρίσω λίγο την παρεξήγηση; Εγώ δεν είπα ποτέ ότι η Γ.Σ.Ε.Ε. δεν θα συζητούσε, έτσι; Λέω ότι θα καθόμασταν, θα συζητούσαμε και νομίζω ότι θα συμφωνούσε ότι θα μπορούσαμε να μεταφέρουμε την ουσία της συζήτησης λίγο αργότερα. Αυτό εννοούσα, όχι ότι δεν θα συζητούσε. Για όνομα του Θεού.

Κος ΓΟΥΛΑΣ:

Ωραία, κατανοητό. Και κάτι ακόμα, κύριε Πρόεδρε, συγγνώμη, γιατί αναφέρθηκε ο κύριος Ιωάννου στον πίνακα του Ινστιτούτου στην τεκμηρίωση των στοιχείων για τον κατώτατο μισθό στις χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Τα ποσά αυτά της ονομαστικής αύξησης αφορούν στο ωρομίσθιο και όχι στο μηνιαίο.

Κος ΙΩΑΝΝΟΥ:

Για το ωρομίσθιο είπα και εγώ. Ναι, σαφώς, ναι.

Κος ΓΟΥΛΑΣ:

Ο.Κ.

Κος ΠΑΠΑΔΗΜΗΤΡΙΟΥ:

Πολύ ωραία. Ο κύριος Κικιλίας έχει κάτι να πεί;

Κος ΚΙΚΙΛΙΑΣ:

Ναι, ναι, ένα σημείο.

Κος ΠΑΠΑΔΗΜΗΤΡΙΟΥ:

Μέχρι να μπούμε σε δευτερολογία μήπως είναι κάποιος άλλος που δεν μίλησε αλλά είναι από άλλους φορείς; Ας πούμε, είναι η κυρία Δασκαλάκη, ο κύριος Αράχωβας, η κυρία Μαζαράκη. Είναι κάποιος που συμμετέχουν, αλλά δεν μίλησαν. Αν θέλουν κάποιος να πάρουν το

λόγο ή έχουν καλυφθεί από τους εκπροσώπους της ίδιας οργάνωσης. Ωραία, ο κύριος Αράχωβας αν έχει την καλοσύνη.

Κος ΚΙΚΙΛΙΑΣ :

Εγώ θα ήθελα ένα σημείο.

Κος ΑΡΑΧΩΒΑΣ:

«Καλημέρα και από εμένα. Ένα πολύ σύντομο σχόλιο σε ό,τι αφορά τα στοιχεία που παρέθεσε ο κύριος Γούλας. Και η Ε.Σ.Ε.Ε. στην προηγούμενη διαβούλευση είχε συμφωνήσει σε μία αύξηση του κατώτατου μισθού λαμβάνοντας υπόψη και τις ισχυρές πιέσεις που είχαν σημειωθεί το προηγούμενο διάστημα κατά τη μεγάλη κρίση.

Βέβαια να σημειώσουμε, όπως ξέρουμε όλοι, τις ιδιαίτερες σφοδρές επιπτώσεις που είχε η οικονομική κρίση στην επιχειρηματικότητα.

Και να θυμίσω τότε ότι η Ε.Σ.Ε.Ε. είχε προτείνει από τις πιο γενναιόδωρες αυξήσεις, υπό συγκεκριμένες προϋποθέσεις, όμως για πολιτικούς λόγους η αύξηση του κατώτατου μισθού στο τέλος ήταν πολύ ισχυρότερη, ήταν στο 11% , ενώ η κατάργηση του υποκατώτατου αύξησε για τους κάτω των 25 το κατώτατο μισθό πάνω από 25%, αν θυμάμαι καλά.

Η αύξηση, λοιπόν, τότε το 2019 στην Ελλάδα ήταν, αν θυμάμαι καλά, ήταν η τρίτη μεγαλύτερη στην Ευρωπαϊκή Ένωση. Το 2020 ήταν μία καταστροφική χρονιά με 8,2% μείωση του ΑΕΠ.

Να σημειώσουμε ότι, και το είπε ο κύριος Ιωάννου αυτό, για τον αντιπληθωρισμό για το 2020, ο οποίος ναι μεν διατηρεί την αγοραστική δύναμη των εργαζομένων αλλά παράλληλα συμπιέζει τα κέρδη των επιχειρήσεων, φαινόμενο που ενδεχομένως παρατηρηθεί και το 2021.

Και να σημειώσω επίσης ότι αυξήθηκε και το μοναδιαίο κόστος εργασίας, ενώ παράλληλα μειώθηκε η παραγωγικότητα το 2020 με επίσημα στοιχεία από την ΕΛΣΤΑΤ.

Να σημειώσω, τέλος, για αυτό που ανέφερε ο κύριος Γούλας για την οδηγία, για τους επαρκείς μισθούς ότι οι ευρωπαϊκές εργοδοτικές οργανώσεις στέκονται πολύ επιφυλακτικά απέναντι σε αυτή την οδηγία και η EuroCommerce και η SMEunited, στις οποίες η Ε.Σ.Ε.Ε. είναι

μέλος, έχουν εκφράσει ξεκάθαρα τις αντιρρήσεις και τον προβληματισμό τους.

Αυτά από εμένα. Ευχαριστώ πολύ».

Κος ΠΑΠΑΔΗΜΗΤΡΙΟΥ:

Ευχαριστώ.

Κα ΔΑΣΚΑΛΑΚΗ:

Κύριε καθηγητά, αν μου επιτρέπετε και εμένα ένα σχόλιο μικρό.

Κος ΠΑΠΑΔΗΜΗΤΡΙΟΥ:

Παρακαλώ, η κυρία Δασκαλάκη.

Κα ΔΑΣΚΑΛΑΚΗ:

Σχετικά, θα ήθελα να αναφερθώ και εγώ σχετικά με την πρόταση οδηγίας. Ειδικά στην αιτιολογική σκέψη της οδηγίας αναφέρεται ότι η οδηγία για τους ελάχιστους μισθούς είναι ιδιαίτερα επιζήμια τώρα καθώς οι οικονομίες και οι κοινωνίες μας έρχονται αντιμέτωπες με την πρωτοφανή πρόκληση της covid-19 η οποία θέτει τους εργαζόμενους και τις εταιρείες σε οικονομική δυσχέρεια.

Και η ίδια η επιτροπή αναγνωρίζει ότι η πρόταση αυτή αναμένεται να οδηγήσει σε αυξημένο κόστος εργασίας για τις επιχειρήσεις, αυξημένες τιμές και σε μικρότερο βαθμό χαμηλότερα κέρδη.

Και πιο συγκεκριμένα αναφέρει ότι ο καθορισμός του ελάχιστου μισθού στο 60% του μέσου και στο 50% του μέσου μισθού, όπως ορίζεται στις αιτιολογικές σκέψεις 21 και 5.3 της πρότασης, θα οδηγούσε σε συνολική αύξηση του μισθολογικού κόστους έως και 53 δις ευρώ του συνολικού οικονομικού κόστους.

Επίσης, όλο το σκεπτικό της οδηγίας αναφέρεται ότι η τρέχουσα κρίση αναμένεται να οδηγήσει σε περεταίρω σημαντικές αυξήσεις της ανεργίας σε όλες τις ευρωπαϊκές χώρες το προσεχές έτος.

Ενώ βάση των εκτιμήσεων της ίδιας της επιτροπής η πρόταση αναμένεται να μειώσει την απασχόληση στην πλειονότητα των κρατών – μελών της Ευρωπαϊκής Ένωσης.

Ειδικά για την Ελλάδα δε αναφέρει ότι η Ελλάδα θα υποστεί ιδιαίτερα σοβαρές ζημιές, μείωση πάνω από 40.000 θέσεων εργασίας,

που ισοδυναμεί με μείωση της απασχόλησης κατά 1,3 ποσοστιαίες μονάδες.

Και τέλος, αναφέρει ότι ο αντίκτυπος στην απασχόληση από ενδεχόμενη αύξηση του κατώτατου μισθού ενδέχεται επίσης να οδηγήσει σε ανεπιθύμητη αύξηση του αριθμού των αδήλωτων εργαζόμενων, η οποία αποτελεί προφανώς μεγάλο πρόβλημα σε όλες τις ευρωπαϊκές χώρες, ιδιαίτερα στην Ελλάδα έχουμε διαπιστώσει με σχετικά στοιχεία του ILO που είχαμε κάνει και με το κοινό έργο το 2015 και το 2017. Όλα αυτά θα θέλαμε να τα επισημάνουμε στο πλαίσιο της οδηγίας.

Και εμείς, όπως ανέφερε ο κύριος Αράχωβας, και μέσω της συμμετοχής μας στις Business Europe αναφέρουμε ιδιαίτερες επιφυλάξεις ως προς την οδηγία σαν εργαλείο οριοθέτησης κατώτερων μισθών σε όλες τις ευρωπαϊκές χώρες.

Αυτά από εμένα.

Κος ΠΑΠΑΔΗΜΗΤΡΙΟΥ:

Ωραία. Ευχαριστώ, κυρία Δασκαλάκη. Ο κύριος Κικίλιας θέλει κάτι, μία σύντομη παρέμβαση να κάνει επίσης.

Κος ΚΙΚΙΛΙΑΣ:

Ναι, θέλω να προσθέσω κάτι στο θέμα των ασφαλιστικών εισφορών και του μισθολογικού κόστους, είναι δεδομένο ότι στην Ελλάδα έχουμε από το υψηλότερο μη μισθολογικό κόστος το οποίο αυξάνει υπέρμετρα το συνολικό κόστος εργασίας.

Από την άλλη μεριά, οι ασφαλιστικές εισφορές έχουν μειωθεί σε σημαντικό βαθμό τουλάχιστον τα δύο τελευταία χρόνια.

Αλλά θα ήθελα να προσθέσω το εξής, ότι αυτές οι εισφορές χρηματοδοτούν συγκεκριμένα πράγματα και κυρίως τη δαπάνη για τις συντάξεις και τη δαπάνη για τα επιδόματα ανεργίας και κάποιες δράσεις για την κατάρτιση των εργαζομένων.

Η δαπάνη για τις συντάξεις στις δικές μας τις προβλέψεις, όπως ξέρετε, στην Ελλάδα είναι περίπου το 17% του ΑΕΠ. Σε ένα βαθμό χρηματοδοτείται από τις εισφορές, σε ένα βαθμό από τη κρατική επιχορήγηση.

Και στις δικές μας τις προβλέψεις πριν την πανδημία θα φτάναμε στο μέσο ευρωπαϊκό όρο που είναι γύρω στο 13%, 12 με 13% του ΑΕΠ γύρω στο 2025. Τώρα η πανδημία είχε εκτροχιάσει αυτή την πορεία. Άρα θα φτάσουμε δύο – τρία χρόνια αργότερα ελπίζουμε.

Αλλά οι προτάσεις για περεταίρω μείωση των ασφαλιστικών εισφορών που προφανώς το θέλουν όλες οι επιχειρήσεις και οι εργαζόμενοι στο βαθμό που αυξάνει το καθαρό τους, το διαθέσιμο εισόδημα, θα πρέπει να συνοδεύεται και από μία πρόταση σχετικά με το πώς θα καλυφθεί η διαφορά, το κενό και το έλλειμμα που αφήνει η μείωση αυτή.

Και η κάλυψη της διαφοράς μπορεί να γίνει με δύο τρόπους, είτε με μείωση των παροχών, είτε με αύξηση άλλου τύπου φορολογίας από τη φορολογία των κερδών ή τη φορολογία των εισοδημάτων ή έμμεσες φορολογίες, είτε ένα συνδυασμό και των δύο. Δηλαδή το να λέμε μόνο να μειωθούν περεταίρω οι ασφαλιστικές εισφορές και το μη μισθολογικό κόστος δεν αρκεί. Θα πρέπει να αναφερόμαστε και στο δεύτερο σκέλος της κάλυψης του ελλείμματος.

Ευχαριστώ πολύ. Η δική μας άποψη, την έχουμε εκφράσει, είναι ότι προφανώς είμαστε υπέρ της μείωσης αλλά θα πρέπει να βλέπουμε και τα θέματα των ασφαλιστικών εισφορών και της χρηματοδότησης, θα πρέπει να βλέπουμε και τα υπόλοιπα δημοσιονομικά δεδομένα της οικονομίας και χρειάζεται μία σταδιακή μείωση, ανάλογα δηλαδή με το πόση είναι η δαπάνη για τις συντάξεις και τις λοιπές παροχές που χρηματοδοτούν οι εισφορές κυρίως ως ποσοστό του ΑΕΠ, και από ποιες πηγές χρηματοδοτείται.

Όσο μειώνεται αυτός ο δείκτης τόσο θα μας δίνει, είτε λόγω του παρονομαστή, είτε και του αριθμητή, τόσο θα μας δίνει περισσότερο περιθώριο και πιο συνεπές περιθώριο, προσεκτικό περιθώριο για μείωση και του μη μισθολογικού κόστος το οποίο είναι ευκταίο προφανώς για όλους. Ευχαριστώ.

Κος ΠΑΠΑΔΗΜΗΤΡΙΟΥ:

Ευχαριστώ. Ο κύριος Ιωάννου είχε ζητήσει το λόγο σαν δευτερολογία.

Κος ΙΩΑΝΝΟΥ:

Ευχαριστώ. Απλά θα ήθελα να διευκρινίσουμε ότι με αφορμή την κουβέντα για τις συλλογικές διαπραγματεύσεις υπέρ των οποίων είμαστε και τις ελεύθερες συλλογικές διαπραγματεύσεις, η υπογράμμιση είναι η εξής: μπορεί κανείς να είναι υπέρ της ευρωπαϊκής οδηγίας και υπέρ του ευρωπαϊκού πλαισίου για τις ελεύθερες συλλογικές διαπραγματεύσεις στα λόγια αλλά πρέπει να είναι και στα έργα.

Πρέπει να σας θυμίσω ότι η Ελλάδα είναι η μόνη χώρα που έχει αυτοεξαιρεθεί από τον ευρωπαϊκό κοινωνικό χάρτη τον αναθεωρημένο όσον αφορά το άρθρο της για τις ελεύθερες συλλογικές διαπραγματεύσεις μόνο και μόνο για να διατηρήσει το δικαίωμά της να έχει μονομερή υποχρεωτική διαιτησία.

Άρα δεν γίνεται να είσαι υπέρ των ελεύθερων συλλογικών διαπραγματεύσεων και να είσαι υπέρ της μονομερούς προσφυγής της διαιτησίας. Αυτό μας το λέει το ευρωπαϊκό κεκτημένο. Το πρώτο είναι αυτό.

Το δεύτερο έχει να κάνει, επίσης αυτό μας το λέει χρόνια τώρα και μας το ξαναθύμισε 28 Απριλίου με την έκθεσή της η Επιτροπή των Εμπειρογνομόνων του Διεθνούς Γραφείου Εργασίας όπου επαναφέρει το θέμα που είχε θέσει το 2018 και το 2019 όσον αφορά τη συμβατότητα του καθεστώτος της υποχρεωτικής διαιτησίας που έχουμε στην Ελλάδα με τη διεθνή σύμβαση για τις ελεύθερες συλλογικές διαπραγματεύσεις.

Εμείς είμαστε υπέρ των ελεύθερων συλλογικών διαπραγματεύσεων, όπως και η υπόλοιπη Ευρώπη, όπως και η ευρωπαϊκή οδηγία. Η Ελλάδα όμως δεν είναι σε συμφωνία με αυτό *de facto* και αυτό πρέπει να το αναγνωρίσουμε.

Και αυτό δεν είναι κάτι που το λένε οι εργοδότες ή κάποιοι κακοί ευρωπαίοι ή η τρόικα που έφυγε ή οι κυβερνήσεις που είναι συντηρητικές ή δεν είναι. Το λένε και τα ευρωπαϊκά συνδικάτα. Το έχουνε πει και είναι αξιοσημείωτο ότι αυτό έχει αγνοηθεί από χρόνια.

Τα ευρωπαϊκά συνδικάτα κάνανε μία νομική αξιολόγηση εκτενή όλων των μνημονίων, όλων των προγραμμάτων προσαρμογής. Είναι δημοσιευμένη από τα ευρωπαϊκά συνδικάτα αυτή η εκτενέστατη γνωμοδότηση η οποία είναι 150 σελίδες.

Και στο κομμάτι για την Ελλάδα για τις ελεύθερες συλλογικές διαπραγματεύσεις και για την υποχρεωτική διαίτησία λένε καθαρά, είναι ανηρτημένο στο ETUI το βιβλίο, είναι το βιβλίο η γνωμοδότηση που έχουν κάνει οι Florian Rödl και Raphaël Callsen.

Λέει καθαρά ότι «Η απαίτηση να καταργηθεί η υποχρεωτική διαίτησία δεν δημιουργεί κανένα πρόβλημα παραβίασης του ευρωπαϊκού κεκτημένου. Αντίθετα, στην πραγματικότητα φέρνει το ισχύον καθεστώς σε ευθεία γραμμή με τις συμβάσεις του ILO και με το European Social Charter». Σελίδα 106 της γνωμοδότησης αυτών των έγκριτων νομικών για τα ευρωπαϊκά συνδικάτα για τις ελεύθερες συλλογικές διαπραγματεύσεις και την υποχρεωτική διαίτησία.

Έχουμε δρόμο και θα πρέπει να τον καλύψουμε να πάμε σε ελεύθερες συλλογικές διαπραγματεύσεις συμβατές με το ευρωπαϊκό κεκτημένο, τις οδηγίες και το ILO. Και όσον αφορά τον κατώτατο μισθό.

Εγώ το ερώτημα το ρητορικό του κύριου Μέγγουλη το εξέλαβα ότι εάν συζητάγαμε τώρα χωρίς αυτό το νομικό πλαίσιο για τον κατώτατο μισθό, θα συζητάγαμε για αυξήσεις φέτος; Διαπραγματεύσεις γίνονται και θα γίνονται.

Και εμείς κάνουμε συλλογικές συμβάσεις, οι οποίες όχι μόνο διατηρούν τον κατώτατο μισθό, και τα ξενοδοχεία έχουνε κάνει και άλλες έχουνε γίνει, οι οποίες έχουν και αυξήσεις. Να σας αναφέρω τρεις πρόσφατες συλλογικές συμβάσεις κλάδων που έχουν αυξήσεις στους κατώτατους μισθούς, όπως η καπνοβιομηχανία, τα τρόφιμα-ζαχαρώδη και ο τουρισμός.

Αλλά θα πρέπει να είμαστε σε ευθεία γραμμή με τα ισχύοντα στο ευρωπαϊκό κεκτημένο. Δεν μπορούμε να είμαστε επιλεκτικοί σ' αυτό, δηλαδή σε άλλα να συμφωνούμε και σε άλλα να αποκλίνουμε.

Εν συνόψει, υποχρεωτική διαίτησία μονομερής, όπως την είχαμε εμείς και όπως την εφαρμόζαμε με ελεύθερες συλλογικές διαπραγματεύσεις δεν συμβαδίζουν. Μας το λέει το ILO, μας το είπε στην έκθεση την πρόσφατη προχθές που συζητάμε αυτές τις ημέρες το ILO και μας το λένε και όσοι ασχολούνται με το ευρωπαϊκό κεκτημένο.

Μας το λέει ακόμα – ακόμα και ο Ευρωπαϊκός Κοινωνικός Χάρτης και ο κοινωνικός πυλώνας. Δεν μπορούμε να παριστάνουμε ότι

είμαστε υπέρ του και ουσιαστικά να υποστηρίξουμε τα αντίθετα πράγματα εδώ για εμάς.

Σας ευχαριστώ πολύ, και συγγνώμη για τον πρόσθετο χρόνο, αλλά επειδή κάποια στιγμή η κουβέντα πρέπει να γίνει με τα πραγματικά νούμερα και τα πραγματικά γεγονότα και να τα αντιμετωπίσουμε όλα και επί των κειμένων που έχουμε γράψει οι μεν και οι δε τα οποία πρέπει να διαβάζουμε και να σχολιάζουμε. Για αυτό επιμένω έτσι emphaticά, διότι αν δεν τα λύσουμε εμείς τα θέματα δεν πρόκειται να μας τα λύσει κανείς.

Κος ΠΑΠΑΔΗΜΗΤΡΙΟΥ:

Ευχαριστώ, κύριε Ιωάννου. Υπογραμμίζω μόνο ότι με το νόμο 4635/2019 η διαιτησία έχει περιοριστεί πάρα πολύ. Αυτονόητο αυτό.

Επ' ευκαιρία όμως, επειδή συζητάτε πολύ, θα μου επιτρέψετε μία παρέμβαση εδώ, πληροφόρηση μάλλον είναι, γιατί μιλάω σαν Πρόεδρος της ΕΔΕΚΑ αυτή τη στιγμή. Το απόγευμα έχουμε μία εκδήλωση, γραφτείτε μέχρι τις 14:00 αν προλάβετε στη Νομική Βιβλιοθήκη, για το νέο νομοσχέδιο.

Εκεί, λοιπόν, κοιτάζτε την προτεινόμενη διάταξη 96 του νέου νομοσχεδίου για να δείτε ότι αν εφαρμοστεί αυτή, δεν θα έχετε δικαίωμα διαπραγματεύσεως για τα μισθολογικά ζητήματα σε εθνικό επίπεδο.

Έχω την εντύπωση ότι μπαίνει ένα ζήτημα εδώ. Και επειδή ακριβώς διαπιστώνω, τουλάχιστον διατυπώνετε εδώ την άποψη, ότι θέλετε να έχετε την εξουσία να διαπραγματεύεστε σε εθνικό επίπεδο και τα μισθολογικά ζητήματα, κοιτάζτε αν εδώ ενδεχομένως θα έχετε να προτείνετε καμία αλλαγή και να κάνετε και τις παρατηρήσεις σας.

Τώρα, αυτό εν παρόδω αυτή τη στιγμή.

Κος ΙΩΑΝΝΟΥ:

Ο.Κ., δεκτά. Προβλέπονται και διαφημιστικά μηνύματα, για την εκδήλωση στις 16:00 της ΕΔΕΚΑ εννοώ, Ο.Κ.

Κος ΠΑΠΑΔΗΜΗΤΡΙΟΥ:

Όχι, το λέω γιατί θα μιλήσω εγώ για αυτό το ζήτημα. Επειδή εδώ μπαίνει ένα ζήτημα που δεν φαίνεται εκ πρώτης όψεως αλλά μπορεί να

είναι και δυναμίτης για εσάς. Με βάση αυτά που λέτε, εγώ δεν ξέρω, είμαι αυτή τη στιγμή ουδέτερος εδώ. Δεν παρεμβαίνω, απλώς πληροφορώ.

Θέλει κάποιος να πάρει το λόγο; Θα δώσω στον κύριο Γούλα το λόγο επίσης γιατί δεν έχει μιλήσει. Κάποιος άλλος από εργοδοτικής πλευράς θέλει να κάνει κάποια ερώτηση ή να επισημάνει κάτι; Για να κλείσουμε τη δευτερολογία από την εργοδοτική πλευρά. Όχι. Αν θέλετε, κύριε Γούλα, αν έχετε καμία παρατήρηση, μπορείτε να έχετε το λόγο.

Κος ΓΟΥΛΑΣ:

Ευχαριστώ, κύριε Πρόεδρε. Εντάξει, οι βασικές θέσεις ειπώθηκαν. Τώρα να ξεκινήσω από το τελευταίο σχόλιο. Το μεγάλο πρόβλημα για εμένα, αν και δεν είμαι ο πλέον ειδικός στο αντικείμενο, όπως γνωρίζετε, αλλά είμαι χρόνια στο χώρο όμως και παρακολουθώ τα τεκταινόμενα.

Το μεγάλο πρόβλημα της μείωσης, της απομείωσης της ισχύος στην ουσία στην πράξη της κατάργησής τους των συλλογικών διαπραγματεύσεων δεν είναι η μονομερής προσφυγή στη διαιτησία. Για εμένα δεν είναι αυτό το θέμα.

Για εμένα είναι ότι υπάρχουν χιλιάδες θεσμικά εμπόδια τα οποία μπορώ να αναλύσω, νομίζω οι περισσότεροι τα ξέρετε, που στην ουσία δεν επιτρέπουν τις συλλογικές διαπραγματεύσεις. Πρώτον.

Δεύτερον, αυτά τα πολλά θεσμικά εμπόδια τα οποία ήδη υπάρχουν και στην ουσία δεν επιτρέπουν ή βάζουν τρικλοποδιά στις συλλογικές διαπραγματεύσεις ενισχύονται και με το νόμο τον καινούργιο το οποίο μελετάμε και όπως είπατε, κύριε Παπαδημητρίου, στην ουσία καταργεί τις συλλογικότητες. Δεν υπάρχει λόγος ύπαρξης και συνδικάτων και εργοδοτικών οργανώσεων. Εκτός και αν αυτός είναι ο στόχος.

Επίσης, αυτό που λέω, είναι προφανές, διότι κλαδικές συμβάσεις δεν πραγματοποιούνται. Έχουν μειωθεί πάρα πολύ. Ελάχιστες είναι αυτές που γίνονται πλέον. Ελάχιστες είναι.

Είπα πριν που μίλησα ότι η Ευρωπαϊκή Επιτροπή λέει για το 70% κάλυψης στις συλλογικές διαπραγματεύσεις και εμείς με στοιχεία του

2016 έχουμε 26%, με στοιχεία του 2016. Με στοιχεία του 2021-2022 είμαι βέβαιος ότι είναι κάτω από 10%.

Η έλλειψη αυτή βρίσκεται σε αντίθεση με την οδηγία της Ευρωπαϊκής Επιτροπής που παροτρύνει τα κράτη μέλη και τους κοινωνικούς εταίρους στην διενέργεια συλλογικών διαπραγματεύσεων που να καλύπτουν τουλάχιστον το 70% του εργατικού δυναμικού. Επιλέγουμε τις οδηγίες της Ευρωπαϊκής Επιτροπής είτε ως κοινωνικοί εταίροι, είτε ως κράτη αλλά καρτ; Όποια μας βολεύει την καλύπτουμε, όποια δεν μας βολεύει την αγνοούμε;

Το θέμα των ελεύθερων συλλογικών διαπραγματεύσεων είναι πολύ σοβαρό. Για εμάς είναι σήμα δημοκρατίας και ουσίας και η οποία στην ουσία έχει απομειωθεί.

Υπάρχουν ορισμένες συλλογικές συμβάσεις που έχουν υπογραφεί από εργοδοτικές οργανώσεις στον κλάδο του τουρισμού και με τον Σ.Ε.Β. έχουν υπογραφεί, αλλά δεν επεκτείνονται.

Για την πιθανότητα επέκτασης σε ορισμένες περιπτώσεις είναι μηδενικές οι αυξήσεις διότι μπαίνουν σε μία διαδικασία οι εργαζόμενοι να δώσουν προτεραιότητα στην διάσωση και των επεκτασιμότητα των κλαδικών συμβάσεων. Αυτό είναι το αποτέλεσμα του νομοθετικού πλαισίου. Και για εμένα εκεί είναι το κέντρο και εκεί είναι το πρόβλημα.

Από εκεί και πέρα, τα επιχειρήματα είναι γνωστά. Σε σχέση με το πόσο επηρεάζει η αύξηση του κατώτατου μισθού την ανταγωνιστικότητα, την απασχόληση και τα λοιπά.

Δύο – τρία πάλι πρακτικά παραδείγματα μπορώ να δώσω. Όταν έγινε, θεσμοθετήθηκε, ο υποκατώτατος μισθός για τους νέους με κύρια δικαιολογία, με κύρια τεκμηρίωση την πολύ υψηλή ανεργία των νέων και όντως η ανεργία των νέων την περίοδο εκείνη ήταν πάρα πολύ υψηλή.

Θεσμοθετήθηκε ο υποκατώτατος μισθός και ερευνητικά εάν δούμε ποια είναι η επίπτωση της απομείωσης αυτής στην αύξηση της απασχόλησης των νέων, θα δούμε ότι η επίπτωση ήταν σχεδόν μηδενική. Δεν επηρέασε καθόλου την πρόσληψη νέων ανέργων έως 24 – 29 ετών.

Δεύτερο εμπειρικό παράδειγμα είναι ότι δεν έχει μόνο η Ελλάδα πρόβλημα μετά την υγειονομική κρίση. Πρόβλημα έχουν και οι ευρωπαϊκές επιχειρήσεις. Όλη η Ευρώπη έχει πρόβλημα.

Και είπα πριν στην τεκμηρίωσή μου ότι 17 χώρες μπήκαν στη συλλογική διαπραγμάτευση και αύξησαν τον κατώτατο μισθό το 2021 και 14 από αυτές και το 2020.

Θεωρώ ότι μπορούσε στα πλαίσια ενός χρονοδιαγράμματος που μπορούμε να συνεννοηθούμε και στα πλαίσια επιπλέον διαλόγου να συνεννοηθούμε σε αυτό το πεδίο.

Επίσης και η αύξηση που δόθηκε στον κατώτατο μισθό το 2018, δεν έχουμε εμείς διαγνώσει και παρατηρήσει στα δικά μας στοιχεία κάτι αρνητικό σε σχέση με την ανταγωνιστικότητα των επιχειρήσεων καθώς και την επίπτωση στην απασχόληση.

Τέλος, η δική μας εκτίμηση μέσα από το μακροοικονομικό υπόδειγμα που έχουμε από θεμάτων ροών προσαρμοσμένων στην ελληνική οικονομία δείχνει ότι αυτή η πρόταση που κάνουμε δίνει το 2021 μία αύξηση στο ονομαστικό του ΑΕΠ κατά 0,09. Το μοντέλο αυτό πηγαίνει 12 μήνες πίσω. Και 2,43 το 2021.

Επίσης, η επίπτωση στην απασχόληση θα δοθεί 0,05 επιπλέον το '21 και 059 το '22. Αυτό λέει το δικό μας οικονομετρικό μοντέλο.

Κατά τα άλλα, σε σχέση με τη μείωση του μη μισθολογικού κόστους και εμείς συμφωνούμε, καλό είναι να γίνει. Ωστόσο συμφωνώ απόλυτα με τον κύριο Κικίλια να δούμε από πού θα βγούνε οι πόροι αυτοί. Αν θα πρέπει να συζητήσουμε, να γίνει και εκεί ένας κοινωνικός διάλογος που δεν υπάρχει. Από πού οι πόροι του μη μισθολογικού κόστους θα βγουν;

Η προηγούμενη εμπειρία η περσινή στην ουσία πήγε όλη η μείωση από το μη μισθολογικό κόστος στον ΟΑΕΔ. Αφαιρέθηκαν από τους πόρους του ΛΑΕΚ, από τους πόρους των κοινωνικών εταίρων, αφαιρέθηκαν κοινωνικοί πόροι.

Συμφωνούμε σε αυτό; Μήπως πρέπει να συνεννοηθούμε και να δούμε σε μία μείωση, περεταίρω μείωση του μη μισθολογικού κόστους στην οποία κανείς δεν διαφωνεί από πού θα πρέπει να έρθει και με τι επιπτώσεις;

Για εμένα είναι ζητήματα τα οποία είναι ανοιχτά και μπορούμε να τα συζητήσουμε. Ευχαριστώ, κύριε Πρόεδρε.

Κος ΠΑΠΑΔΗΜΗΤΡΙΟΥ:

Ευχαριστώ τον κύριο Γούλα. Αν δεν υπάρχει κάποιος άλλος, είτε από τα μέλη της Επιτροπής, είτε από τους λοιπούς συμμετέχοντες ο οποίος θέλει να λάβει το λόγο, θα ολοκληρωθεί η διαδικασία. Βλέπω ότι δεν υπάρχει άλλος.

Άρα, λοιπόν, εγώ θα πρέπει να σας ευχαριστήσω όλους για τη συμμετοχή σας σε αυτό το διάλογο. Ευχαριστώ και τα μέλη της Επιτροπής για τη στήριξη.

Θα πρέπει να σας ενημερώσω ότι τα πρακτικά αυτά μαζί με τον φάκελο όλο με τα υπομνήματά σας αλλά και τα υπομνήματα των ερευνητικών φορέων θα διαβιβαστούν πλέον στο τέλος του μηνός στο ΚΕΠΕ, προκειμένου να συντάξει τη δική του έκθεση και να διαβιβαστεί μετά στον Υπουργό για τα προβλεπόμενα.

Από τη δική μου πλευρά σας ευχαριστώ πάρα πολύ. Να είστε καλά. Καλό απόγευμα. Να είμαστε καλά όλοι.

ΛΗΞΗ ΕΡΓΑΣΙΩΝ

Ο ΠΡΟΕΔΡΟΣ

ΠΑΠΑΔΗΜΗΤΡΙΟΥ ΚΩΝΣΤΑΝΤΙΝΟΣ