

Μείωση των εισοδημάτων των εργαζομένων κατά 2,2% και αύξηση του κόστους των εργοδοτών κατά 2,35%

Το ΓεΣΥ, η ΑΤΑ και η επιστροφή των στρεβλώσεων

Το 2019 ξεκινά με κόστος. Η αύξηση των εισοδημάτων των εργαζομένων κατά 2,2% (0,5% για το ΤΚΑ και 1,7% για σκοπούς ΓεΣΥ) και αύξηση του κόστους των εργοδοτών κατά 2,35% (0,5% για το ΤΚΑ και 1,85% για σκοπούς ΓεΣΥ). Αν προστεθούν σε αυτά η αύξηση μισθών λόγω ΑΤΑ και η επαναφορά μισθών και ωφελημάτων, όπως συμφωνείται στο πλαίσιο ανανέωσης των συλλογικών συμβάσεων, το συνολικό κόστος των επιχειρήσεων αυξάνεται επικίνδυνα.



Της
Λένας
Παναγιώτου*

Η ιδιαιτερότητα όμως της χρονιάς, των αλλαγών και των προκλήσεων που βρίσκονται ενώπιόν μας, εστιάζεται στο γεγονός ότι το 2019 έπεται μιας δύσκολης και μακράς περιόδου οικονομικής ύφεσης, δυσχερειών και θυσιών που έγιναν από επιχειρήσεις και εργαζομένους με στόχο τη διάσωση του τόπου, την αναχαίτιση της ανεργίας και την επιστροφή σε θετικούς ρυθμούς ανάπτυξης. Γιατί τώρα που ξαναχτίζουμε την οικονομία, τώρα που επιστρέφουμε σχεδόν σε συνθήκες πλήρους απασχόλησης, τώρα που το μέλλον αρχίζει και πάλι να είναι υποσχόμενο, δεν υπάρχει περιθώριο αποτυχίας. Για τον απλό λόγο λοιπόν ότι το ασφαλιστικό σε όσα καταφέραμε, θα πρέπει το 2019 να πορευτούμε με σύνεση, ήρεμα και μεθοδικά για να διαχειριστούμε τις προκλήσεις.

Το ΓεΣΥ

Μεγαλύτερη πρόκληση για το 2019 αποτελεί οδιαφοροποίηση η έναρξη υλοποίησης του ΓεΣΥ. Η ΟΕΒ εξέφρασε πολλές τις θέσεις, τις απόψεις, τις επιφυλάξεις και τις ανησυχίες σε σχέση με την αρχιτεκτονική του συστήματος. Στήριξαμε και διαμορφώσαμε θέσεις με γνώμονα ότι το ΓεΣΥ αποτελεί μεγαλύτερο βολο και πολυδάπανο εγχείρημα το οποίο από την έναρξη της λειτουργίας του πρέπει να τεθεί πάνω σε ορθή βάση. Ταυτόχρονα, αναγνωρίσαμε τη σημασία παροχής πρόσβασης σε ποιοτικές υπηρεσίες υγείας για όλο τον πληθυσμό, χωρίς να αγνοούμε τους χιλιάδες συμπολίτες μας που οι εργοδότες τους έχουν προνοήσει προ πολλού για την παροχή ιατροφαρμακευτικής περίθαλψης είτε μέσω των συστηματικών ταξιδιών υγείας είτε μέσω σχεδίων ασφαλιστικών εταιρειών.

Αν αναλογιστεί κανείς ότι το συνολικό κόστος εισφορών στα υφιστάμενα ταμεία υγείας / ασφαλιστικά σχέδια κυμαίνεται κατά κανόνα μεταξύ 70,5% και 72,6% επί του μισθολογίου για τον εργοδότη και από 70% μέχρι 72,5% για τον εργαζόμενο, τότε γίνεται αντι-



ληπτό ότι το αισθητά αυξημένο κόστος του ΓεΣΥ (με την πλήρη εφαρμογή του θα ανέρχεται σε 2,9% για τους εργοδότες και 2,65% για τους εργαζομένους) θα πρέπει να διασφαλίζει, πρώτον, το επίπεδο των υπηρεσιών που θα προσφέρει και, δεύτερον, την αμεσότητα στην πρόβωση χωρίς ταλαιπωρία για τους δικαιούχους και τις επιχειρήσεις.

Πέραν της ενθέρμωσης των επιχειρήσεων για τον τρόπο που θα λειτουργήσει το σύστημα, τις υπηρεσίες υγείας που θα καλύπτει, το χρονοδιάγραμμα εφαρμογής του και τον τρόπο καταβολής εισφορών, η ΟΕΒ επεξεργάζεται επίσης τη φορολογική μεταχείριση των εισφορών στο ΓεΣΥ σε συνεργασία με μεγάλο ελεγκτικό οίκο - μέλος της ΟΕΒ- αλλά και τον ΟΑΥ, με σκοπό να διαμορφώσει έγκυρη καθοδήγηση των μελών της για τη σημαντική αυτή παράμετρο. Επιπλέον, εννοείται ότι θα συνεχίσουμε να παρακολουθούμε τις εξελίξεις.

Η ΑΤΑ και οι συμβάσεις

Τον Ιανουάριο του 2018 καταβλήθηκε, μετά από 7 περίπου έτη, μισθολογική αύξηση λόγω της Αυτόματης Τιμαριθμικής Αναπροσαρμογής (ΑΤΑ), με το νέο σύστημα υπολογιστικό και καταβολής που συμφωνήσαν οι κοινωνικοί εταίροι σε ανώτερο επίπεδο κατά το 2017. Η ΑΤΑ αναμένεται να αυξήσει εκ νέου τους ολικούς μισθούς κατά 0,7% από 1η Ιανουαρίου 2019. Αν και μη υποχρεωτική στον ιδιωτικό τομέα, η ΑΤΑ καλύπτει όλους τους εργαζομένους, οι όροι εργοδότης των οποίων περιλαμβάνονται σε συλλογικές συμβάσεις καθώς επίσης και στον δημόσιο, ευρύτερο δημόσιο και ημιδημόσιο τομέα.

Ο απόλυτα ανελαστικός τρόπος με τον οποίο λειτουργεί το σύστημα της ΑΤΑ, αυξάνοντας αυτόματα και οριζόντια το εργατικό κόστος, επιδεινώνει το πρόβλημα ανταγωνιστικότητας των επιχειρήσεων

ενώ ταυτόχρονα αναπροφοδοτεί τον πληθωρισμό και περιορίζει τις πραγματικές δυνατότητες ανάπτυξης της οικονομίας. Η ανάγκη κατάργησης του θεσμού αυτού έχει υποδειχθεί από διακεκριμένους διεθνείς οργανισμούς και φορείς παραγωγικών εμβέλειας και κύρους, όπως η Διεθνής Τράπεζα και το Διεθνές Νομισματικό Ταμείο. Εξάλλου, δεν μπορεί να είναι τυχαίο το γεγονός ότι οι ευρωπαϊκές χώρες που εφαρμόσαν για ένα διάστημα το σύστημα αυτό, το έχουν όλες εγκαταλείψει, σε αρκετές περιπτώσεις μάλιστα συχνά με τη σύμφωνη γνώμη και των συντεχνιών.

Αντίθετα, οι δικές μας συντεχνίες επιλέγουν να διατηρούν έναν θεσμό αντιπαραγωγικό, αρνούμενες να αποδεχθούν ότι για να υπάρχει υγιής οικονομία και εύρωστες επιχειρήσεις που θα μπορούν να δημιουργούν θέσεις εργασίας, πρέπει οι αμοιβές να συνδέονται με την παραγωγικότητα και όχι με τις αυξομειώσεις του πληθωρισμού, ούτε με άλλους αντιοικονομικούς αυτοματισμούς (π.χ. αυτόματες προσαυξήσεις και ισοπεδωτικές γενικές αυξήσεις, ίσα και όμοια για όλους). Οι όποιες μισθολογικές αυξήσεις θα πρέπει να περιορίζονται εντός του πλαισίου της παραγωγικότητας και να είναι συνδεδεμένες με την απόδοση του κάθε εργοδοτούμενου και με τα οικονομικά αποτελέσματα της κάθε επιχείρησης ξεχωριστά.

Ο διαπραγματευτικός κύκλος του 2019 αφορά την ανανέωση των συλλογικών συμβάσεων σημαντικών κλάδων της οικονομίας και ειδικότερα των ξενοδοχείων, ενώ συνεχίζει να εκκρεμεί η ανανέωση των συμβάσεων της Οικοδομικής Βιομηχανίας καθώς επίσης και των Σημειωτών - Αμμενεργατών. Πρόκειται για τρεις κεντρικούς τομείς της οικονομίας - τουρισμός, κατασκευές, λιμένα - και επιβάλλεται να διαφωλίσουμε την εργατική ειρήνη, να αναθεωρήσουμε αναχρονιστικές πρόνοιες στη βάση των σημερινών

«Ο απόλυτα ανελαστικός τρόπος με τον οποίο λειτουργεί το σύστημα της ΑΤΑ, αυξάνοντας αυτόματα και οριζόντια το εργατικό κόστος, επιδεινώνει το πρόβλημα ανταγωνιστικότητας των επιχειρήσεων, ενώ ταυτόχρονα αναπροφοδοτεί τον πληθωρισμό»

δεδομένων και να περιοριστούν τα αιτήματα για μισθολογικές και άλλες αυξήσεις σε διαχειρίσιμα επίπεδα. Είναι λυπηρό ότι οι συντεχνίες της οικοδομικής βιομηχανίας έχουν εξαγγείλει απεργιακά μέτρα χωρίς να έχει ολοκληρωθεί η διαδικασία ενόπιον της μεσολαβητικής υπηρεσίας του Υπουργείου Εργασίας και χωρίς να κηρυχθεί αδιέξοδο κατά παράβαση του Κώδικα Βιομηχανικών Σχέσεων. Ευελπιστούμε ότι το επόμενο διάστημα θα γίνει αντιληπτό πως τέτοια μέτρα θα είναι καταστροφικά για τον δοκιμασμένο και βαριά πληγωμένο αυτό κλάδο, και αναμένουμε ότι οι συντεχνίες θα ακυρώσουν τις απειλές τους επιστρέφοντας στον διάλογο για εξείρεση λύσης και για ανανέωση της σύμβασης του κλάδου.

Επιπλέον, η ΟΕΒ παρακολουθεί με ιδιαίτερη ανησυχία τα όσα διαδραματίζονται τους τελευταίους μήνες στο λιμάνι Λεμεσού και τις προσπάθειες που καταβάλλονται για ανανέωση της συλλογικής σύμβασης των λιμενεργατών. Πέραν των θέσεων, απόψεων και εισηγήσεων που έχουμε καταθέσει κατά καιρούς σχετικά με τη ρύθμιση της άσκησης του δικαιώματος της απεργίας σε ομοειδείς υπηρεσίες, τα τελευταία γεγονότα στο λιμάνι Λεμεσού ενισχύουν την ανάγκη ταχείας διευθέτησης μιας εκκρεμότητας που όσο διατηρείται, δίνει την ισχύ σε αμελήτες μοιροφιρίες προνομίων εργαζομένων να ανατρέψουν όλα με κόστους και θυσίες πέτυχαν οι παραγωγικές δυνάμεις του τόπου κατά τα τελευταία έτη.

Η επιστροφή των στρεβλώσεων

Το 2019 προβλέπεται να είναι ένα μεγάλο test για τον τόπο. Ο αγώνας επιβίωσης των επιχειρήσεων συνεχίζεται αλλά υιοθετούνται πολλά ακύρα. Εάν το περάσουμε με επιτυχία, χωρίς οπισθοδρόμηση και επιστροφή των στρεβλώσεων, οι προοπτικές θα είναι πλέον εξαιρετικές και θα είμαστε διπλά περήφανοι για τα όσα καταφέραμε.

*Αντιθνήστρας Εργασιακών Σχέσεων & Κοινωνικής Πολιτικής