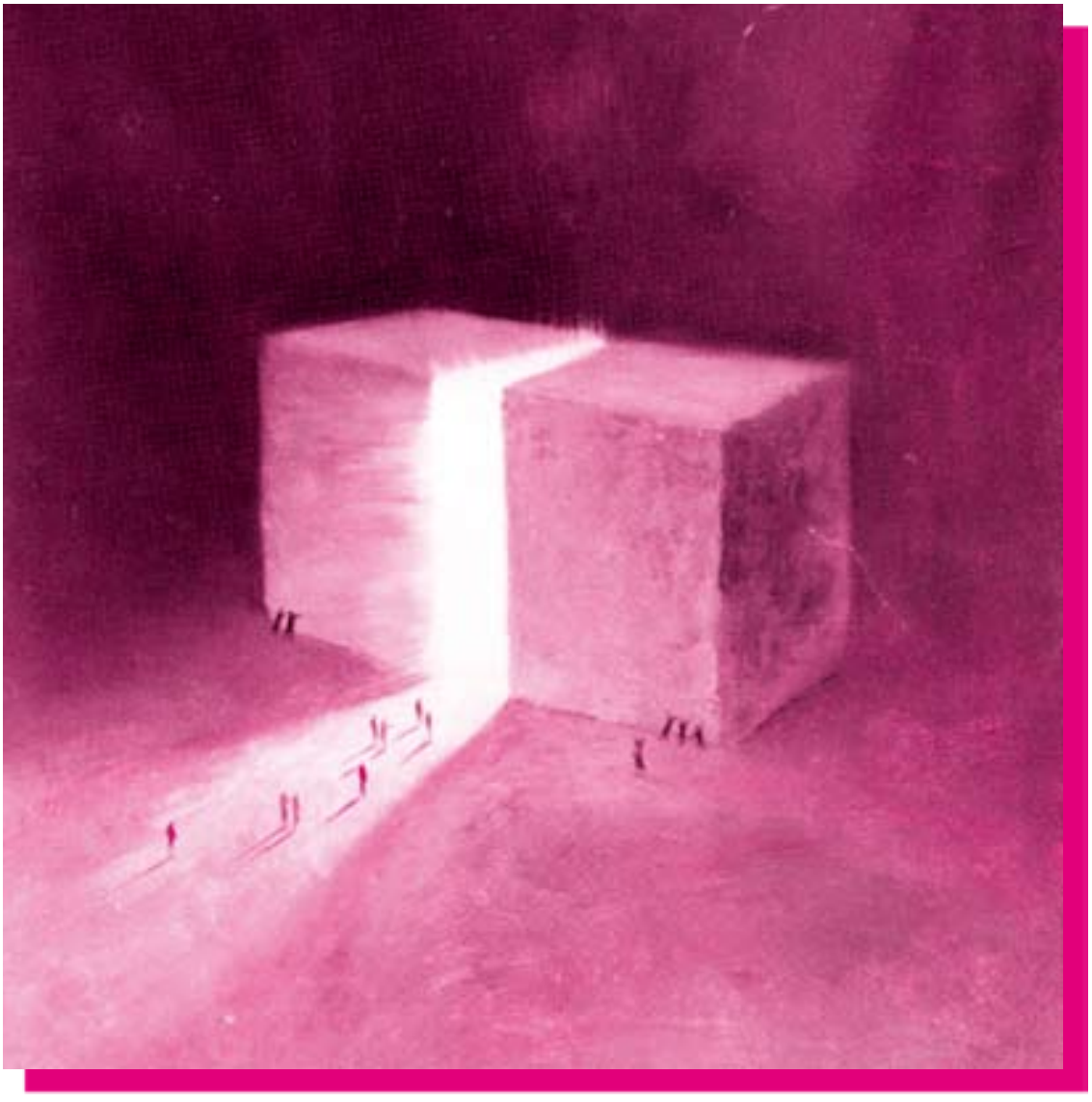
ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ
ΜΗΝΙΑΙΑ ΕΚΔΟΣΗ ΤΟΥ ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ Τεύχος 109 Σεπτέμβριος 2004

ΙΝΕ
ΙΝΣΤΙΤΟΥΤΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΓΣΕΕ - Α.Δ.Ε.Δ.Υ.

ΤΟ ΝΈΟ ΘΕΣΜΙΚΌ ΠΛΑΊΣΙΟ ΓΙΑ ΤΟΥΣ ΣΥΜΒΑΣΙΟΎΧΟΥΣ



◆ Το νέο θεσμικό πλαίσιο για τις συμβάσεις ορισμένου χρόνου ◆ Ετήσια Έκθεση για την Ελληνική Οικονομία και την Απασχόληση το 2004 ◆ Δραστηριότητες του ΙΝΕ-ΓΣΕΕ/ΑΔΕΔΥ.

ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ

ΙΝΕ ΙΝΣΤΙΤΟΥΤΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ

Τεύχος 109, Σεπτέμβριος 2004

ΣΗΜΕΙΩΜΑ ΣΥΝΤΑΞΗΣ

Εδώ και αρκετά χρόνια , έχει δημιουργηθεί και διαιωνίζεται ένα μείζον πολιτικό και κοινωνικό πρόβλημα, που συνίσταται στην απασχόληση χιλιάδων εργαζομένων με αλλεπάλληλες και συχνά μακροχρόνιες συμβάσεις ορισμένου χρόνου για κάλυψη παγίων και διαρκών αναγκών σε υπηρεσίες και φορείς του δημοσίου και ευρύτερου δημοσίου τομέα. Το πρόβλημα εμφανίζεται με μεγαλύτερη συχνότητα σε ορισμένες κατηγορίες εργαζομένων (πχ. Δημοτικές επιχειρήσεις και υπηρεσίες, τομέας πολιτισμού και εναέριων μεταφορών, εκπαίδευσης κά) ή ορισμένες κατηγορίες εργαζομένων (πχ αρχαιολόγοι, προσωπικό καθαριότητας υπουργείων ,αναπληρωτές καθηγητές κτλ.). Η κατάσταση αυτή γίνεται κατά παράβαση της εργατικής νομοθεσίας (ακόμη και αυτής που προϋπήρχε της κοινοτικής οδηγίας), οδηγεί σε ομηρία χιλιάδες εργαζομένους και εκθέτει τη χώρα σε επίπεδο Ευρωπαϊκής Ένωσης, καθώς η έκταση που έχει λάβει το φαινόμενο στο δημόσιο τομέα της χώρας μας αποτελεί ελληνική πρωτοτυπία. Έπειτα από συνεχείς παρεμβάσεις των αρμοδίων οργάνων της Ευρωπαϊκής Ένωσης, υιοθετήθηκε το νέο θεσμικό πλαίσιο για τις συμβάσεις ορισμένου χρόνου. Το νέο αυτό πλαίσιο παρουσιάζεται στο παρόν τεύχος της ΕΝΗΜΕΡΩΣΗΣ. Επιπλέον σε αυτό το τεύχος παρουσιάζονται τα βασικά συμπεράσματα της Έκθεσης για την Ελληνική Οικονομία και Απασχόληση. Τέλος η Ενημέρωση παρουσιάζει τις δραστηριότητες του ΙΝΕ-ΓΣΕΕ/ΑΔΕΔΥ.

ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ • ΜΗΝΙΑΙΟ ΠΕΡΙΟΔΙΚΟ ΤΟΥ ΙΝΣΤΙΤΟΥΤΟΥ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΤΗΣ ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ

ΕΚΔΟΤΗΣ: Χρήστος Πολυζωγόπουλος • **ΣΥΝΤΑΚΤΙΚΗ ΕΠΙΤΡΟΠΗ:** ΤΟ Δ.Σ. ΤΟΥ ΙΝΕ, *Πρόεδρος:* Χρήστος Πολυζωγόπουλος, *Αναπληρωτής Πρόεδρος:* Α. Αποστολόπουλος, *Αντιπρόεδρος:* Π. Βούτος, Δ. Στρατούλης, Γ. Ποντικός, *Γρ. Οικονομικού:* Κ. Πουπάκης, *Διευθύνων Σύμβουλος:* Φ. Φατούρος, *Μέλη:* Α. Βλάχος, Π. Γρατσάνης, Στ. Κουτσιούμπελης, Ν. Τσιούνης, Α. Μητρόπουλος, Γ. Ντάσης, Δ. Παρλαβάντζας, Λ. Τέσκος • **ΓΡΑΦΕΙΑ:** Εμμ. Μπενάκη 71Α, Αθήνα 106 81, Τηλ: 210 3327710, 210 3327726, Fax: 210 3304452 • **ΗΛΕΚΤΡΟΝΙΚΗ ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ:** www.inegsee.gr • **ΗΛΕΚΤΡΟΝΙΚΗ ΣΕΛΙΔΟΠΟΙΗΣΗ ΠΑΡΑΓΩΓΗ:** ΚΑΜΠΥΛΗ, Αντιγόνης 60, Τηλ: 210 5156820, Fax: 210 5156811

ΤΟ ΝΈΟ ΘΕΣΜΙΚΌ ΠΛΑΊΣΙΟ ΤΩΝ ΣΥΜΒΆΣΕΩΝ ΟΡΙΣΜΈΝΟΥ ΧΡΌΝΟΥ

Της Άντας Σταμάτη

1. Εισαγωγή

Η σύμβαση εργασίας μπορεί να συμφωνηθεί για ορισμένο ή αόριστο χρόνο. Αορίστου χρόνου χαρακτηρίζεται η σύμβαση εργασίας, όταν οι συμβαλλόμενοι δεν έχουν συμφωνήσει ορισμένη διάρκεια για την παροχή εργασίας, ούτε η διάρκεια αυτή συνάγεται από το είδος και το σκοπό της εργασίας (669 παρ.2 ΑΚ). Επίσης, αορίστου χρόνου είναι η σύμβαση εργασίας όταν τελεί υπό διαλυτική αίρεση, (βλ. ΑΠ 778/1995, ΔΕΝ 1997, 235, ΑΠ 474/1993 ΔΕΝ 1994, 71, κ.ά), όταν δηλαδή η λύση της εξαρτάται από την επέλευση γεγονότος μέλλοντος και αβέβαιου.

Ορισμένου χρόνου είναι η σύμβαση εργασίας όταν οι συμβαλλόμενοι έχουν συμφωνήσει ότι η σύμβαση εργασίας θα έχει ορισμένη διάρκεια. Η ορισμένη διάρκεια της συμβάσεως μπορεί να συνάγεται και από το είδος ή το σκοπό της εργασίας και παύει αυτοδικαίως με την πάροδο του ορισμένου χρόνου χωρίς να απαιτείται καταγγελία ή προειδοποίηση ή οποιαδήποτε άλλη ενέργεια από τα μέρη. (669 παρ. 1 ΑΚ).

Κατά την κατάρτιση της σύμβασης εργασίας οι συμβαλλόμενοι απολαμβάνουν συμβατικής ελευθερίας. Επομένως έχουν καταρχήν ευχέρεια να συνάπτουν συμβάσεις εργασίας ορισμένου ή αορίστου χρόνου. Η ευχέρεια όμως αυτή είναι περιορισμένη. Στις σχέσεις εργασίας εξηρτημένης εργασίας κυριαρχεί ο τύπος της συμβάσεως εργασίας αορίστου χρόνου. (άρθρο 1 Ν.2112/1920, άρθρο 2 παρ. 2 1387/1983). Η εργατική νομοθεσία συνδέει τη προστασία κατά της καταγγελίας με την σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου. Η σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου διασφαλίζει περισσότερο τη θέση εργασίας, γιατί παρέχει στον συμβαλλόμενο τη βεβαιότητα ότι θα διατηρεί σταθερά τη θέση του όσο χρόνο δεν συντρέχει κάποιος λόγος που να δικαιολογεί την απόλυση του. Αλλά και όταν συντρέχει λόγος καταγγελίας, πάλι ο εργοδότης πρέπει να τηρεί τις προϋποθέσεις νομιμότητας της καταγγελίας συμβάσεως εργασίας αορίστου χρόνου (καταβολή αποζημιώσεως στον απολυόμενο εργαζόμενο, επιλογή των απολυομένων με κοινωνικά κριτήρια, τήρηση του Νόμου για τις Ομαδικές απολύσεις κοκ).

Αντίθετα στην σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου, η διάρκεια της συμβάσεως περιορίζεται κατά βούληση από τα μέρη και επί πλέον με την εκπνοή του ορισμένου χρόνου, η σύμβαση λύεται χωρίς να παρέχεται στον εργαζόμενο αποζημίωση ή οποιαδήποτε άλλη προστασία.

Είναι φανερό ότι η σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου, όπως ρυθμίζεται στο Ελληνικό Δίκαιο αλλά και στα Δίκαια άλλων χωρών, παρέχει στον εργαζόμενο πληρέστερη προστασία, καθώς λόγω της προστασίας κατά της καταγγελίας διασφαλίζει τη θέση εργασίας. Υπάρχει όμως ο κίνδυνος τα μέρη να συνάπτουν συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου ακριβώς για να παρακάμπτουν την προστασία που παρέχεται στις περιπτώσεις συμβάσεων εργασίας αορίστου χρόνου. Το γεγονός μάλιστα ότι μεταξύ των συμβαλλομένων στην ατομική σύμβαση εργασίας δεν υπάρχει, κατά κανόνα, διαπραγματευτική ισότητα, και ο εργαζόμενος είναι συχνά υποχρεωμένος να

αποδέχεται τους όρους που υπαγορεύει ο εργοδότης, καθιστά τον παραπάνω κίνδυνο εντονότερο.

Για την αντιμετώπιση του προβλήματος, θεσπίστηκε αρχικά στο Ελληνικό Δίκαιο η διάταξη του άρθρου 8 παρ.3 του Νόμου 2112/1920. Σύμφωνα με αυτή «... Οι διατάξεις του νόμου αυτού εφαρμόζονται ωσαύτως και επί συμβάσεων εργασίας με ορισμένη χρονική διάρκεια, εάν ο καθορισμός της διάρκειας αυτής δεν δικαιολογείται από την φύση της συμβάσεως αλλά ετέθη σκοπίμως προς καταστρατήγηση των περί υποχρεωτικής καταγγελίας της υπαλληλικής συμβάσεως διατάξεων του παρόντος νόμου...».Κατά την διατύπωση της παραπάνω διάταξης, επομένως, η συνομολόγηση του ορισμένου χρόνου δεν ισχύει όταν γίνεται σκοπίμως και προς καταστρατήγηση των διατάξεων για την καταγγελία της σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου.

Η παγκοσμιοποίηση της οικονομίας, ο έντονος διεθνής ανταγωνισμός, η αυξανόμενη ανεργία και υποαπασχόληση και η μεγαλύτερη ευελιξία που διεκδικούν οι επιχειρήσεις κατά την ρύθμιση των όρων εργασίας δοκιμάζουν το εργατικό δίκαιο και οδηγούν όλο και σε ευρύτερη χρήση των συμβάσεων ορισμένου χρόνου. Χαρακτηριστική περίπτωση συμβάσεων ορισμένου χρόνου που καταστρατηγούν την εργατική νομοθεσία είναι οι διαδοχικές, αλυσιδωτές, συνεχώς ανανεούμενες συμβάσεις ορισμένου χρόνου, οι οποίες κατά κανόνα αντιμετωπίζονται ως ενιαία σύμβαση αορίστου χρόνου. Έχει προκύψει λοιπόν έντονο τα ερώτημα αν οι παραπάνω συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου, που συχνά είναι διαδοχικές και επαναλαμβανόμενες, έχουν μετατραπεί ήδη σε συμβάσεις ορισμένου χρόνου κατ' εφαρμογή του άρθρου 8 του Νόμου 2112/1920, αλλά και πως αντιμετωπίζεται το πρόβλημα που δημιουργείται όταν η σύναψη σύμβασης εργασίας ορισμένου χρόνου δεν επιτρέπεται βάσει νόμου ή όταν για την σύναψη της απαιτούνται πρόσθετες προϋποθέσεις, σε συνδυασμό μάλιστα και με την Κοινοτική Οδηγία 1999/70 ΕΚ σχετικά με την συμφωνία πλαίσιο για την εργασία ορισμένου χρόνου.

2. Η κοινοτική οδηγία 70/99 και η απόπειρα ενσωμάτωσής της στην Ελλάδα με το ΠΔ 81/2003.

Η οδηγία 70/99/ΕΚ για την προσωρινή απασχόληση αποτελεί την θεσμοθέτηση από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή της συμφωνίας μεταξύ εκπροσώπων των εργαζομένων και των εργοδοτών (ETUC, UNICE, CEEP) της 18 Μαρτίου 1999. Σύμφωνα με της διατάξεις της Οδηγίας και για τον περιορισμό της κατάχρησης στη χρήση της προσωρινής απασχόλησης προβλέπονται τα εξής:

- Η ανανέωση συμβάσεων ορισμένου χρόνου πρέπει να δικαιολογείται από αντικειμενικούς λόγους
- Καθορίζεται μέγιστη διάρκεια συνεχόμενης απασχόλησης με σύμβαση ορισμένου χρόνου
- Καθορίζεται μέγιστος αριθμός ανανεώσεων.

Το ύψος αυτών των μέγιστων ορίων, ο προσδιορισμός της έννοιας της συνεχόμενης σύμβασης και οι λόγοι μετατροπής σε σύμβαση αορίστου χρόνου αφήνονται στα κράτη μέλη. Για τον περιορισμό των διακρίσεων, οι εργοδότες υποχρεούνται να παρέχουν στους προσωρινώς απασχολούμενους τα ίδια μισθολογικά και ασφαλιστικά δικαιώματα με αυτά των μονίμων, ενώ θα πρέπει να εξισωθεί και η πρόσβαση σε ευκαιρίες ίσης απασχόλησης σε μόνιμες θέσεις της επιχείρησης, η συμμετοχή σε προγράμματα εκπαίδευσης κτλ.

Με δεδομένη την ευχέρεια των κρατών μελών να προσαρμόσουν στο εσωτερικό δίκαιο τους κανόνες της Οδηγίας, η Ελλάδα προχώρησε με αρκετή καθυστέρη-



ση (καταληκτική ημερομηνία ορίστηκε η 10 Ιουλίου 2002) και μετά από την εξάντληση αρκετών παρατάσεων, στις 27 Μαρτίου 2003 στην έκδοση του υπ. αριθμόν 81/2003 Προεδρικού Διατάγματος (ΠΔ) «Ρυθμίσεις για τους εργαζόμενους με συμβάσεις ορισμένου χρόνου».

Σύμφωνα με τις διατάξεις του ΠΔ 81/2003 σε περίπτωση που η χρονική διάρκεια των διαδοχικών συμβάσεων ή σχέσεων εργασίας ορισμένου χρόνου υπερβαίνει συνολικά τα δύο (2) έτη και στο διάστημα των δύο αυτών ετών ο αριθμός των ανανεώσεων υπερβαίνει τις τρεις (3), τεκμαίρεται ότι με αυτές επιδιώκεται η κάλυψη πάγιων και διαρκών αναγκών της επιχείρησης ή εκμετάλλευσης με συνέπεια την μετατροπή τους σε συμβάσεις αορίστου χρόνου.

Ωστόσο, στο άρθρο 5 του ΠΔ 81/2003 θεσπίζεται σειρά εξαιρέσεων που επιτρέπει την χωρίς περιορισμό ανανέωση των συμβάσεων ορισμένου χρόνου εργασίας όταν όπως χαρακτηριστικά αναφέρεται αυτή δικαιολογείται από έναν «αντικειμενικό» λόγο.

Ενδεικτικά το ίδιο το ΠΔ 81/2003 αναφέρει ενδεικτικά σειρά τέτοιων αντικειμενικών λόγων που δικαιολογούν την χωρίς περιορισμό ανανέωση των συμβάσεων ορισμένου χρόνου όπως:

- Αν δικαιολογείται από την μορφή ή το είδος ή τη δραστηριότητα του εργοδότη.
- Αν δικαιολογείται από ειδικούς λόγους ή ανάγκες, εφόσον τα στοιχεία αυτά προκύπτουν αμέσως ή εμμέσως από την οικεία σύμβαση, όπως η προσωρινή αναπλήρωση μισθωτού, η εκτέλεση εργασιών παροδικού χαρακτήρα, η περίπτωση που η ορισμένη διάρκεια βρίσκεται σε συνάρτηση με εκπαίδευση ή κατάρτιση κτλ.
- Αν η ορισμένη διάρκεια εξυπηρετεί την υποβολή σε δοκιμασία.
- Αν η σύναψη σύμβασης ορισμένου χρόνου επιβάλλεται από διάταξη νόμου.

- Αν ο εργαζόμενος αμείβεται από πιστώσεις κρατικού προϋπολογισμού ή προϋπολογισμού νομικού προσώπου δημοσίου δικαίου που προορίζονται για εργασία ορισμένου χρόνου.
- Αν η ιδιομορφία της εργασιακής σχέσης ή λόγοι που έχουν σχέση με το πρόσωπό του εργαζομένου δικαιολογούν την ορισμένη διάρκεια
- Αν πρόκειται για Διευθύνοντα Στελέχη ή Ειδικό Επιστημονικό προσωπικό.
- Αν πρόκειται για κάλυψη εποχικών αναγκών.

Τέλος το ΠΔ 81/2003 προβλέπει και μια δεύτερη κατηγορία αντικειμενικών λόγων. Οι λόγοι αυτοί υπάρχουν σε ορισμένους τομείς δραστηριοτήτων που απαριθμεί το Πδ και αφορούν συγκεκριμένες ειδικότητες ή θέσεις εργασίας που αναφέρει ενδεικτικά το ΠΔ (άρθρο 5 παρ. 1 εδάφιο β). Οι λόγοι αυτοί, δεν δικαιολογούν από τη φύση τους τη σύναψη συμβάσεως εργασίας ορισμένου χρόνου, αλλά τεκμαίρεται κατά νόμο ότι τη δικαιολογούν. Το τεκμήριο αυτό είναι μαχητό και επιτρέπεται ανταπόδειξη εκ μέρους του εργαζομένου ότι καλύπτει πάγιες και διαρκείς ανάγκες και δεν δικαιολογείται στην συγκεκριμένη περίπτωση η σύναψη εργασίας ορισμένου χρόνου. Τέτοιες περιπτώσεις αναφέρονται:

- Στον οπτικοακουστικό τομέα όπως ιδίως: εκφωνητές - παρουσιαστές ραδιοφώνου και τηλεόρασης, παραγωγοί, σκηνοθέτες κά.
- Στον τομέα οπτικοακουστικής, κινηματογραφικής και φωνογραφικής παραγωγής όπως: συγγραφείς, συνθέτες, ηθοποιοί, σκηνοθέτες, διακοσμητές, ενδυματολόγοι κα.
- Σε ειδικές δραστηριότητες του τραπεζικού τομέα όπως: σύμβουλοι επενδύσεων, διαχειριστές χαρτοφυλακίων, ειδικοί υπεύθυνοι για συγχωνεύσεις, χρηματοδότηση κεφαλαίων κα.
- Στον τομέα κατάρτισης και εκπαίδευσης
- Στον επαγγελματικό αθλητισμό
- Στον κατασκευαστικό τομέα δημοσίων έργων
- Σε δραστηριότητες παροχής τεχνικών υπηρεσιών ή ερευνών
- Σε προσωπικό που απασχολείται σε οργάνωση εκθέσεων συνεδρίων κα
- Σε δασικούς εργάτες
- Σε καλλιτέχνες θεάματος, μανεκέν
- Στον τομέα επιχειρήσεων αεροπορικών μεταφορών

Από την συνολική αξιολόγηση του ΠΔ 81/2003, διατυπώθηκαν επικριτικές απόψεις αναφορικά με το πλήθος των εξαιρέσεων που θεσπίζονται, καθώς η ουσιαστική ενσωμάτωση της Οδηγίας δεν επετεύχθη. Αντίθετα, δημιουργούνται δυσκολίες δεδομένου ότι οι «αντικειμενικοί» λόγοι ή τα κριτήρια του άρθρου 5 του ΠΔ 81/2003, υπό την συνδρομή των οποίων οι συμβάσεις ορισμένου χρόνου μετατρέπονται σε αορίστου, μάλλον περιορίζουν παρά διευρύνουν και αντιμετωπίζουν το πρόβλημα της κατάχρησης των συμβάσεων ορισμένου χρόνου. Ενδεικτικά, σύμφωνα με στοιχεία και είδαν το φως της δημοσιότητας, προκύπτει ότι πάνω από το 70% των εργαζομένων με συμβάσεις ορισμένου χρόνου εξαιρείται από τις ρυθμίσεις του ΠΔ 81/2003.

3. Το Προεδρικό Διάταγμα 180/2004 σχετικά με τις ρυθμίσεις για τους εργαζόμενους με συμβάσεις ορισμένου χρόνου.

Το ΠΔ 81/2003, με το οποίο επιχειρήθηκε η εναρμόνιση της Οδηγίας 70/99 στο ελληνικό Δίκαιο, εξαίρεσε, όπως προαναφέρθηκε, πολλές και σοβαρές κατηγορίες εργαζομένων και στην ουσία δεν έδωσε λύση στο υφιστάμενο κοινωνικό πρόβλημα. Το γεγονός ότι η περιπτωσιολογία των παραπάνω εξαιρέσεων δεν δικαιολογείται από το γράμμα και το πνεύμα της Κοινοτικής Οδηγίας έχει δημιουργήσει προβλήματα με την

Ευρωπαϊκή Επιτροπή, η οποία είχε δώσει σχετική προθεσμία στην Ελληνική Κυβέρνηση προκειμένου να γίνουν οι απαραίτητες τροποποιήσεις και συμπληρώσεις στο Ελληνικό Δίκαιο. Ταυτόχρονα, οι αντιδράσεις των κοινωνικών συνομιλητών και των εργαζομένων για πιστή και πλήρη μεταφορά της Οδηγίας έκριναν επιτακτική την οριστική διευθέτηση του ζητήματος.

Υπό το πρίσμα αυτό, υιοθετήθηκε νέα νομοθετική ρύθμιση και εκδόθηκε το υπ. αριθμ ΠΔ 180/2004, το οποίο εισήγαγε σημαντικές τροποποιήσεις προκειμένου να ρυθμίσει τις εργασιακές σχέσεις των εργαζομένων με συμβάσεις ορισμένου χρόνου στο ιδιωτικό τομέα.Το πεδίο εφαρμογής του ΠΔ, σύμφωνα με το άρθρο 1 του ΠΔ, καλύπτει τους εργαζόμενους με σύμβαση ή σχέση εργασίας στον ιδιωτικό τομέα, συμπεριλαμβανομένων και των ανωνύμων εταιριών που είναι εισηγμένες στο Χρηματιστήριο Αθηνών.

Στο άρθρο 2 του ΠΔ θέτει αρχή μη διάκρισης ανάμεσα στα δικαιώματα του εργαζομένου με κριτήριο το χαρακτηρισμό των συμβάσεων ως αορίστου ή ορισμένου χρόνου, εκτός εάν για αντικειμενικούς λόγους δικαιολογείται διαφορετική μεταχείριση.

Το άρθρο 3 του ΠΔ 180/2004 αντικαθιστά το άρθρο 5 του ΠΔ 81/2003, με τις ακόλουθες ρυθμίσεις:

Ορίζεται ότι η χωρίς περιορισμό ανανέωση συμβάσεων εργασίας ορισμένου χρόνου είναι επιτρεπτή, μόνο στην περίπτωση που δικαιολογείται από έναν αντικειμενικό λόγο, ενώ ταυτόχρονα παρουσιάζει και περιγράφει περιπτώσεις που υφίσταται τέτοιο αντικειμενικοί λόγοι. Ενδεικτικά αναφέρει ότι αντικειμενικός λόγος που δικαιολογεί την χωρίς περιορισμό ανανέωση συμβάσεων ορισμένου χρόνου υφίσταται ιδίως:

- Αν δικαιολογείται από την μορφή ή το είδος ή τη δραστηριότητα του εργοδότη ή της επιχείρησης
- Αν δικαιολογείται από ειδικούς λόγους ή ανάγκες, εφόσον τα στοιχεία αυτά προκύπτουν αμέσως ή εμμέσως από την οικεία σύμβαση, όπως η προσωρινή αναπλήρωση μισθωτού, η εκτέλεση εργασιών περιοδικού χαρακτήρα, η προσωρινή σώρευση εργασίας.
- Αν η ορισμένη διάρκεια βρίσκεται σε συνάρτηση με εκπαίδευση ή κατάρτιση.
- Αν γίνεται με σκοπό τη διευκόλυνση μετάβασης του εργαζομένου σε συναφή απασχόληση.
- Αν γίνεται με σκοπό την πραγματοποίηση συγκεκριμένου έργου ή προγράμματος, ή αναφέρεται σε συγκεκριμένο γεγονός.
- Αν αναφέρεται στον τομέα των επιχειρήσεων αεροπορικών μεταφορών και των επιχειρήσεων που ασκούν δραστηριότητες παροχής υπηρεσιών αεροδρομίου εδάφους και πτήσης.

Σε κάθε περίπτωση, οι λόγοι οι οποίοι δικαιολογούν την ανανέωση της σύμβασης ή σχέσεως εργασίας ορισμένης χρονικής διάρκειας πρέπει να αναφέρονται στην σχετική συμφωνία των μερών, η οποία συνάπτεται εγγράφως ή να προκύπτουν ευθέως από αυτήν. Αντίγραφο της συμφωνίας αυτής πρέπει να παραδίδεται στον εργαζόμενο αμελλητί μετά την έναρξη της προσφοράς εργασίας του. Ο έγγραφος τύπος της ανωτέρω συμφωνίας δεν είναι απαραίτητος, όταν η ανανέωση της σύμβασης ή σχέσης εργασίας έχει εντελώς ευκαιριακό χαρακτήρα και δεν έχει διάρκεια μεγαλύτερη των δέκα (10) εργασίμων ημερών.

Σε περίπτωση που η χρονική διάρκεια των διαδοχικών συμβάσεων ή σχέσεων εργασίας ορισμένου χρόνου υπερβαίνει συνολικά τα δυο (2) έτη, τεκμαίρεται ότι με αυτές επιδιώκεται η κάλυψη παγίων και διαρκών αναγκών της επιχείρησης ή εκμετάλλευσης, με συνέπεια την μετατροπή των συμβάσεων αυτών σε συμβάσεις εργασίας

αορίστου χρόνου. Αν στο χρονικό διάστημα των δυο ετών ο αριθμός των ανανεώσεων των διαδοχικών συμβάσεων ή σχέσεων εργασίας υπερβαίνει τις τρεις (3) τεκμαίρεται ότι με αυτές επιδιώκεται η κάλυψη παγίων και διαρκών αναγκών της επιχείρησης ή εκμετάλλευσης με συνέπεια την μετατροπή των συμβάσεων αυτών σε συμβάσεις ή σχέσεις εργασίας αορίστου χρόνου.

Το βάρος της ανταπόδειξης φέρει σε κάθε περίπτωση ο εργοδότης.

Στην παράγραφο 4 του ίδίου άρθρου του ΠΔ 180/2004, ορίζεται η έννοια των διαδοχικών συμβάσεων εργασίας, όπως αυτές προσδιορίζονται στο κείμενο του ΠΔ. Συγκεκριμένα, διαδοχικές θεωρούνται οι συμβάσεις ή σχέσεις εργασίας ορισμένου χρόνου που καταρτίζονται μεταξύ του ίδιου εργοδότη και του ίδιου εργαζομένου, με τους ίδιους ή παρεμφερείς όρους εργασίας και δεν μεσολαβεί μεταξύ τους χρονικό διάστημα μεγαλύτερο των σαράντα πέντε (45) ημερών, στις οποίες συμπεριλαμβάνονται και οι μη εργάσιμες ημέρες. Προκειμένου περί ομίλου επιχειρήσεων στην έννοια του όρου «ίδιου εργοδότη» περιλαμβάνονται και οι επιχειρήσεις του ομίλου.

Τέλος, στο άρθρο 4 του ΠΔ, αναφέρεται ρητά ότι οι διαδοχικές συμβάσεις ή σχέσεις εργασίας που είναι ενεργές έως την έναρξη ισχύος του ΠΔ 180/2004, έχουν καταρτισθεί μεταξύ του ίδιου εργοδότη και του ίδιου εργαζομένου, με τους ίδιους ή παρεμφερείς όρους εργασίας, και μεσολαβεί μεταξύ των συμβάσεων αυτών χρονικό διάστημα μικρότερο των τριών μηνών, μετατρέπονται σε συμβάσεις εργασίας αορίστου χρόνου.

Με τις νέες ρυθμίσεις διευρύνεται το χρονικό διάστημα μεταξύ των δυο διαδοχικών συμβάσεων εργασίας από 20 εργάσιμες ημέρες, που προέβλεπε το αντίστοιχο ΠΔ 81/2003, σε 45 ημέρες, ενώ καταργούνται οι εξαιρέσεις που απέκλειαν κατηγορίες εργαζομένων από την μετατροπή των συμβάσεων εργασίας ορισμένου χρόνου σε αορίστου, εκτός από το ειδικό καθεστώς των επιχειρήσεων αεροπορικών μεταφορών που διατηρείται. Επίσης, περιορίζεται σημαντικά η προϋπόθεση της συνδρομής των αντικειμενικών λόγων με βάση τους οποίους επιτρεπόταν η ανανέωση των συμβάσεων εργασίας ορισμένου χρόνου. Συνεπώς, η μετατροπή των καταχρηστικών διαδοχικών σχέσεων εργασίας ορισμένου χρόνου σε αορίστου συνδέεται μόνο με την προϋπόθεση κάλυψης πάγιων και διαρκών αναγκών της επιχείρησης, όταν συντρέχουν οι τυπικές προϋποθέσεις που θέτει το ΠΔ, χωρίς να αντιτάσσεται η ύπαρξη πληθώρας αντικειμενικών λόγων.

4. Η συζήτηση για την μετατροπή των συμβάσεων ορισμένου χρόνου και έργου σε αορίστου στο Δημόσιο και τον ευρύτερο δημόσιο τομέα

Ιδιαίτερο θέμα έχει δημιουργηθεί τον τελευταίο καιρό εάν είναι δυνατή η μετατροπή των συμβάσεων εργασίας ορισμένου χρόνου των «εκτάκτων» υπάλλήλων του Δημοσίου Τομέα, των Νομικών Προσώπων Δημοσίου Δικαίου (ΝΠΔΔ), των Οργανισμών Τοπικής Αυτοδιοίκησης (ΟΤΑ) και του ευρύτερου Δημόσιου τομέα σε συμβάσεις αορίστου χρόνου. Το πρόβλημα εντοπίζεται ιδιαίτερα όσον αφορά στην απαγόρευση του υπάρχει στο άρθρο 103 του Συντάγματος, το οποίο ρυθμίζει την υπηρεσιακή κατάσταση των οργάνων της Δημόσιας Διοίκησης.

Σύμφωνα με τις διατάξεις των παρ. 2 και 2 και 8, 1, και 3 του άρθρου 103 του Συντάγματος «Κανένας δεν μπορεί να διορισθεί υπάλληλος σε οργανική θέση που δεν είναι νομοθετημένη. Εξαιρέσεις μπορεί να προβλέπονται από ειδικό νόμο, για να καλυφθούν απρόβλεπτες και επείγουσες ανάγκες με προσωπικό που προσλαμβάνεται για ορισμένη χρονική περίοδο με

σχέση ιδιωτικού δικαίου. Νόμος ορίζει τους όρους και τη χρονική διάρκεια των σχέσεων εργασίας ιδιωτικού δικαίου στο Δημόσιο και τον ευρύτερο δημόσιο τομέα, όπως αυτός καθορίζεται κάθε φορά, για την κάλυψη είτε πρόσκαιρων, είτε απρόβλεπτων και επειγουσών αναγκών κατά το δεύτερο εδάφιο της παραγράφου 2. Νόμος ορίζει επίσης τα καθήκοντα που μπορεί να ασκεί το προσωπικό του προηγούμενου εδαφίου. Απαγορεύεται η από το Νόμο μονιμοποίηση προσωπικού που υπάγεται στο πρώτο εδάφιο ή η μετατροπή των συμβάσεων του σε αορίστου χρόνου. Οι απαγορεύσεις της προηγούμενης παραγράφου ισχύουν και ως προς τους απασχολούμενους με συμβάσεις έργου.»

Το άρθρο, λοιπόν, 103 του Συντάγματος εξουσιοδοτεί τον κοινό νομοθέτη να ρυθμίσει με νόμο τους όρους και τη χρονική διάρκεια των συμβάσεων εργασίας ιδιωτικού δικαίου που συνάπτονται στο Δημόσιο και τον ευρύτερο δημόσιο τομέα, είτε οι συμβάσεις αυτές καλύπτουν οργανικές θέσεις είτε πρόσκαιρες, απρόβλεπτες ή επείγουσες ανάγκες. Επίσης, ο ίδιος νόμος μπορεί να καθορίζει και τα καθήκοντα που ασκεί το παραπάνω προσωπικό.

Η «απαγόρευση» του άρθρου 103 παραγράφου 8 να μονιμοποιούνται με νόμο ή να μετατρέπονται οι συμβάσεις τους σε αορίστου χρόνου για όσους έχουν προσληφθεί στο δημόσιο η τον ευρύτερο Δημόσιο τομέα με σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου, έχει δημιουργήσει ποίκιλλες ερμηνείες και θέσεις σχετικά με την εναρμόνιση της με την κοινοτική οδηγία καθώς και εάν και κατά πόσο η διάταξη αυτή αποκλείει την μετατροπή των συμβάσεων ορισμένου χρόνου σε αορίστου στο Δημόσιο τομέα.

Σύμφωνα με μια άποψη,(Γ. Λεβέντης, Η μονιμοποίηση των εκτάκτων του Δημοσίου, ΝΠΔΔ, ΟΤΑ και το άρθρο 103 παρ.8 του Συντάγματος, ΔΕΝ 1426, Σύμβαση εργασίας αορίστου και ορισμένου χρόνου, ΔΕΝ 1339) η οποία έχει γίνει εν μέρει δεκτή και από την νομολογία (ΑΠ1376/1999, ΔΕΝ 2000, 853, ΑΠ 80/2000, ΔΕΝ 2000, 855 κά), οι διαδοχικές συμβάσεις ορισμένου χρόνου στο δημόσιο τομέα δεν μετατρέπονται σε αορίστου. Σύμφωνα με την άποψη αυτή, ειδική νομοθεσία ρυθμίζει εξαντλητικά τα θέματα της καταστάσεως του προσωπικού με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου στο Δημόσιο και τα ΝΠΔΔ, και τον χαρακτήρα συμβάσεων ως ορισμένου χρόνου, απειλώντας μάλιστα συχνά και κυρώσεις για την περίπτωση παραβάσεως ή καταστρατήγησης των διατάξεων. Εφ' όσον λοιπόν, η σχετική νομοθεσία δεν επιτρέπει την σύναψη συμβάσεων εργασίας αορίστου χρόνου, δεν είναι δυνατόν η κατά παράβαση (καταστρατήγηση) της νομοθεσίας αυτής σύναψη διαδοχικών συμβάσεων εργασίας ορισμένου χρόνου (προκειμένου να καλύπτονται πάγιες και όχι πρόσκαιρες ανάγκες) να οδηγεί στην μετατροπή των συμβάσεων αυτών σε αορίστου κατ΄ εφαρμογή του άρθρου 8 του άρθρου 8 παρ. Ν 2112/20 ή του άρθρου 671ΑΚ. Κατ' επέκταση, σύμφωνα με την άποψη αυτή, το άρθρο 103 του Συντάγματος, μετά την Συνταγματική αναθεώρηση του 2001, περιέλαβε ρητή απαγόρευση να μονιμοποιείται με νόμο το προσωπικό που προσλαμβάνεται στο Δημόσιο και στον ευρύτερο Δημόσιο τομέα με σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου ή να μετατρέπονται οι συμβάσεις αυτές σε αορίστου χρόνου.

Σύμφωνα με άλλες απόψεις, (Α. Μετζητάκου, Η μονιμοποίηση των συμβασιούχων ορισμένου χρόνου και έργου στο Δημόσιο και τον ευρύτερο Δημόσιο τομέα, ΔΕΝ1426, Οι συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου και το καθεστώς του ΠΔ 81/2003, ΕΕΔ 62/2003, Δ. Δερμιτζάκη, Η ρήτρα 5 της συμφωνίας-πλαισίου για την εργασία ορισμένου χρόνου και η ενσωμάτωση της στο Ελληνικό Δίκαιο, ΕΕΔ 62/2003 κά) για την ορθή ερμηνεία της διάταξης

103 του Συντάγματος, θα πρέπει να μην συγχέεται η έννοια της υπηρεσιακής κατάστασης της μονιμότητας με την αντίστοιχη μετατροπή των συμβάσεων ορισμένου χρόνου ή έργου και η ταύτιση των δυο εννοιών. Η μονιμοποίηση και η χρήση του όρου αυτού απαντάται και προβλέπεται στο Διοικητικό Δίκαιο καθώς και στον Κώδικα Πολιτικών Διοικητικών υπαλλήλων, στο καθεστώς ισχύος των οποίων η υπηρεσιακή κατάσταση της μονιμότητας αποτελεί την τον θεμελιώδη όρο στην συνδέουσα τον υπάλληλο με το Δημόσιο ή το ΝΠΔΔ, σχέση εργασίας δημοσίου δικαίου. Αντίθετα, η σχέση εργασίας αορίστου χρόνου ανήκει αποκλειστικά στον χώρο του ιδιωτικού δικαίου και οπωσδήποτε δεν σημαίνει μονιμότητα, αφού οποτεδήποτε μπορεί να λυθεί με καταγγελία της σύμβασης εργασίας από τον εργοδότη,(έστω και εάν αυτός ο εργοδότης είναι το δημόσιο ή το ΝΠΔΔ), μη υποχρεούμενου τούτου να αιτιολογήσει την συμπεριφορά του, αφού η καταγγελία είναι μονομερής αναιτιώδης δικαιοπραξία που επιφέρει την λύση της σχέσης χωρίς να χρειάζεται όπως προαναφέρθηκε η αιτιολόγηση της (ΑΠ 272/1991, ΑΠ 413/1980), το δε κύρος αυτής δεν εξαρτάται από την ύπαρξη ή τα ελαττώματα της νομίμου αιτίας. Αντίθετα, η μονιμότητα των δημοσίων υπαλλήλων μπορεί να αρθεί και η σχέση εργασίας να λυθεί μόνο υπό τις αυστηρές προϋποθέσεις κανονισμών με ισχύ νόμου.

Αντίθετη, ωστόσο άποψη, η οποία έχει γίνει δεκτή και από τα Ελληνικά Δικαστήρια, (Εφ Κρήτης 466/2002, ΜΠΑθ 1976/2003 κά), δέχεται ότι ο επιτασσόμενος από το Σύνταγμα τρόπος στελέχωσης του δημοσίου τομέα, (σύμφωνα με τον οποίο μόνο εξαιρετικά και αποκλειστικά για την κάλυψη αναγκών ορισμένου χρόνου, επιτρέπεται η σύναψη συμβάσεων ορισμένου χρόνου) δεν έρχεται σε αντίθεση με την ρήτρα του άρθρου 5 της Οδηγίας 1999/70/ΕΚ, η οποία απαγορεύει την κατάχρηση των συμβάσεων ή σχέσεων εργασίας ορισμένου χρόνου, και του άρθρου 8 παρ. 3 του Νόμου 2112/1920, (το οποίο απαγορεύει επίσης την κάλυψη παγίων και διαρκών αναγκών με συμβάσεις ορισμένου χρόνου) εμμένοντας στην αρχή ότι η κάλυψη παγίων και διαρκών αναγκών επιβάλλει τη σύναψη συμβάσεων αορίστου χρόνου και μόνο η κάλυψη παροδικών –ορισμένου χρόνου – αναγκών επιτρέπει τη σύναψη συμβάσεων ορισμένου χρόνου. Επομένως, σύμφωνα με την άποψη αυτή, το άρθρο 103 παρ. 8 του Συντάγματος, δεν αναφέρεται σε συμβάσεις που χαρακτηρίζονται ως ορισμένου χρόνου, ενώ καλύπτουν πάγιες και διαρκείς ανάγκες και ως εκ τούτου όφειλαν να είναι αορίστου χρόνου. Πρέπει δηλαδή να γίνει δεκτό ότι η απαγόρευση του άρθρου 103 παρ. 8, αφορά σε συμβάσεις ορισμένου χρόνου που καταρτίζονται νόμιμα και σύμφωνα με όσα το ίδιο το άρθρο ορίζει, και ότι η διάταξη αυτή απαγορεύει την μονιμοποίηση ή μετατροπή σε αορίστου χρόνου μόνο των «γνήσιων» ή σχέσεων απρόβλεπτων και επειγουσών αναγκών ενώ συγχρόνως επιτρέπει την «αναγνώριση» ότι οι συμβάσεις που ψευδεπίγραφα χαρακτηρίζονται ως ορισμένου χρόνου ή έργου ενώ καλύπτουν πάγιες και διαρκείς ανάγκες είναι συμβάσεις εργασίας αορίστου χρόνου.

Στο σημείο αυτό, κρίνεται χρήσιμο να προσδιορισθεί η έννοια των πάγιων και διαρκών αναγκών σε αντίθεση με την έννοια των πρόσκαιρων ή αναγκών περιορισμένης διάρκειας. Ως πάγιες και διαρκείς πρέπει να θεωρηθούν οι ανάγκες που δεν είναι εκ των προτέρων γνωστό με βεβαιότητα ότι θα λήξουν, (σε αντίθεση με εκείνες που είναι εκ των προτέρων γνωστό ότι δεν θα λήξουν ποτέ) και ως εκ τούτου δεν είναι γνωστό το χρονικό σημείο λήξης τους ούτε κατά προσέγγιση. Ιδίως πάντως ως προς τους φορείς που το κύριο αντικείμενο της δραστηριότητας τους είναι διάφορα έργα πρέπει να σημειωθεί,ότι το πάγιο και

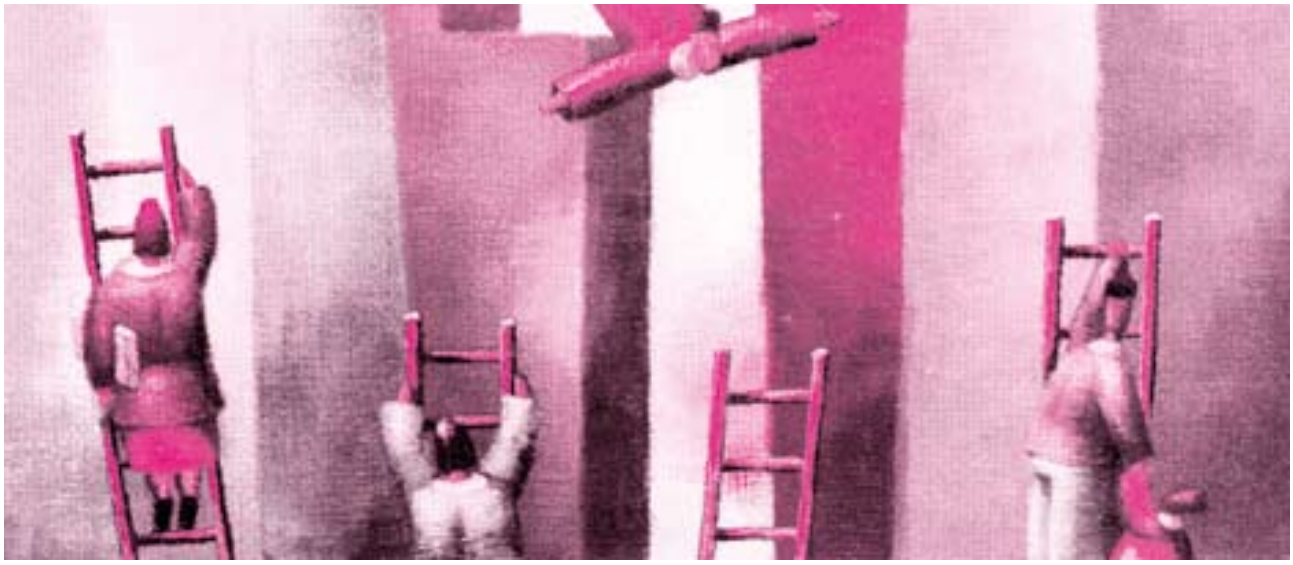
το διαρκές ή μη των αναγκών για τις οποίες προσλαμβάνεται ο εργαζόμενος, δεν θα πρέπει να συναρτάται με το πάγιο και διαρκές καθενός από τα έργα αυτά. Από την άλλη πλευρά, πρόσκαιρες πρέπει να θεωρούνται οι ανάγκες που η λήξη τους είναι εκ των προτέρων βέβαιη με βάση τους κανόνες τις λογικής και της κοινής πείρας και που το χρονικό σημείο λήξης τους είναι εκ των προτέρων γνωστό, έστω και κατά προσέγγιση.

5. Το Προεδρικό Διάταγμα 164/2004 σχετικά με «Τις Ρυθμίσεις για τους εργαζομένους με συμβάσεις ορισμένου χρόνου στο Δημόσιο Τομέα.»

Εδώ και αρκετά χρόνια, έχει δημιουργηθεί και διαιωνίζεται ένα μείζον πολιτικό και κοινωνικό πρόβλημα, που συνίσταται στην απασχόληση χιλιάδων εργαζομένων με αλλεπάλληλες και συχνά μακροχρόνιες συμβάσεις ορισμένου χρόνου για κάλυψη παγίων και διαρκών αναγκών σε υπηρεσίες και φορείς του δημοσίου και ευρύτερου δημοσίου τομέα. Το πρόβλημα εμφανίζεται με μεγαλύτερη συχνότητα σε ορισμένες κατηγορίες εργαζομένων (πχ. Δημοτικές επιχειρήσεις και υπηρεσίες, τομέας πολιτισμού και εναέριων μεταφορών, εκπαίδευσης κά) ή ορισμένες κατηγορίες εργαζομένων (πχ αρχαιολόγοι, προσωπικό καθαριότητας υπουργείων,αναπληρωτές καθηγητές κτλ.). Η κατάσταση αυτή γίνεται κατά παράβαση της εργατικής νομοθεσίας (ακόμη και αυτής που προϋπήρχε της κοινοτικής οδηγίας), οδηγεί σε ομηρία χιλιάδες εργαζομένους και εκθέτει τη χώρα σε επίπεδο Ευρωπαϊκής Ένωσης, καθώς η έκταση που έχει λάβει το φαινόμενο στο δημόσιο τομέα της χώρας μας αποτελεί ελληνική πρωτοτυπία.

Υπό το πρίσμα αυτό, υιοθετήθηκε νέα νομοθετική ρύθμιση και εκδόθηκε το υπ. αριθμ ΠΔ 164/2004, προκειμένου να ρυθμίσει τις εργασιακές σχέσεις των εργαζομένων με συμβάσεις ορισμένου χρόνου στο δημόσιο τομέα.

Σκοπός του ΠΔ 164/2004 είναι σύμφωνα με το άρθρο 1, η προσαρμογή της ελληνικής νομοθεσίας προς της διατάξεις της κοινοτικής οδηγίας 1999/70/ΕΚ, όσον αφορά στο προσωπικό του Δημοσίου και του ευρύτερου δημοσίου τομέα. Το πεδίο εφαρμογής του ΠΔ, σύμφωνα με το άρθρο 2 καλύπτει τους εργαζομένους με σύμβα-



ση ή σχέση εργασίας ορισμένου χρόνου ή σύμβαση έργου ή άλλη σύμβαση ή σχέση που υποκρύπτει σχέση εξαρτημένης εργασίας. Όπως ρητά αναφέρεται στην παρ.2 του άρθρου 2, από το πεδίο εφαρμογής του σχεδίου του ΠΔ εξαιρούνται ρητά και δεν εφαρμόζεται:

- Στις σχέσεις επαγγελματικής κατάρτισης και στις συμβάσεις ή σχέσεις μαθητείας.
- Στις συμβάσεις και σχέσεις εργασίας που έχουν συναφθεί στο πλαίσιο ενός ειδικού προγράμματος κατάρτισης, ένταξης και επαγγελματικής επανεκπαίδευσης υποστηριζόμενου από τον ΟΑΕΔ
- Στις συμβάσεις προσωρινής απασχόλησης με κατ' επάγγελμα δανεισμό προσωπικού (άρθρα 20 έως 26 του Νόμου 2965/2001)

Στο άρθρο 3 του ΠΔ ορίζονται οι έννοιες «εργαζόμενος ορισμένου χρόνου», «αντίστοιχος εργαζόμενος ορισμένου χρόνου», «δημόσιος τομέας», «σύμβαση», «επιχείρηση», «εργοδότης». Σύμφωνα με τον ορισμούς που δίνει το ίδιο το ΠΔ, προκύπτει ότι ως «Δημόσιος Τομέας» εις τον οποίο έχουν εφαρμογή οι διατάξεις του σχεδίου οριοθετείται όπως έχει ήδη προσδιορισθεί από τον νόμο 1892/1990 στο άρθρο 51 παρ. όπως αυτό έχει τροποποιηθεί, εξαιρουμένων ρητά από αυτόν των ανωνύμων εταιριών που είναι εισηγμένες στο Χρηματιστήριο Αξιών Αθηνών.

Στο άρθρο 4 του ΠΔ, θεσπίζεται η αρχή της μη διάκρισης, σύμφωνα με την οποία και όσον αφορά στους όρους και τις συνθήκες απασχόλησης, οι εργαζόμενοι με σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου δεν επιτρέπεται, εκ μόνου του λόγου ότι η σύμβαση τους είναι ορισμένου χρόνου, να αντιμετωπίζονται δυσμενώς σε σχέσεις με τους αντίστοιχους εργαζομένους με σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου. Ωστόσο, θεσπίζεται εξαίρεση σύμφωνα με την οποία επιτρέπεται διαφορετική αντιμετώπιση ανάμεσα στους εργαζομένους με σύμβαση εργασίας ορισμένου και αορίστου χρόνου, εφόσον συντρέχουν αντικειμενικοί λόγοι που τη δικαιολογούν, χωρίς όμως αυτοί οι λόγοι να προσδιορίζονται περαιτέρω. Ανάλογη ρύθμιση θεσπίζεται και στην δεύτερη παράγραφο του άρθρου 4 και όσον αφορά στην απαιτούμενη περίοδο προϋπηρεσίας σε σχέση με ιδιαίτερες συνθήκες απασχόλησης, όπου θεσπίζεται αρχή μη διάκρισης, τόσο για τους εργαζόμενους ορισμένου όσο και για τους εργαζομένους αορίστου χρόνου, εκτός από την περίπτωση κατά την οποία, όπως αναφέρεται, «για αντικειμενικούς λόγους δικαιολογείται διαφορετική μεταχείριση.

Το ΠΔ στο άρθρο 5, θέτει κανόνες για την αποτροπή κατάχρησης σύναψης διαδοχικών συμβάσεων εργασίας ορισμένου χρόνου. Ως διαδοχικές χαρακτηρίζονται οι συμβάσεις που καταρτίζονται και εκτελούνται μεταξύ του ίδιου εργοδότη και του ίδιου εργαζομένου, με τους ίδιους ή παρεμφερείς όρους εργασίας και την ίδια ή παρεμφερή ειδικότητα, και μεσολαβεί μεταξύ αυτών χρονικό διάστημα όχι μεγαλύτερο από τρείς (3) μήνες.

Το άρθρο 6 του του ΠΔ θέτει ως κανόνα ότι διαδοχικές συμβάσεις ορισμένου χρόνου, όπως ορίζονται στο άρθρο 4, δεν επιτρέπεται να υπερβαίνουν συνολικά τους είκοσι τέσσερις (24) μήνες. Υπέρβαση του συνολικού χρόνου διάρκειας απασχόλησης επιτρέπεται μόνον για ειδικές κατηγορίες εργαζομένων, όπως τα διευθυντικά στελέχη και οι εργαζόμενοι που προσλαμβάνονται στο πλαίσιο συγκεκριμένου ερευνητικού προγράμματος ή επιδοτούμενου ή χρηματοδοτούμενου προγράμματος.

Σύμφωνα με το άρθρο 7 του ΠΔ, κάθε

σύμβαση που συνάπτεται κατά παράβαση των διατάξεων των άρθρων 5 και 6 του ΠΔ, είναι αυτοδικαίως άκυρη, και ο εργαζόμενος που ζημιώθηκε λόγω παραβάσεων των παραπάνω διατάξεων δικαιούται, σε κάθε περίπτωση να αποζημιωθεί κατά τις διατάξεις περί αδικαιολόγητου πλουτισμού, ενώ το αρμόδιο όργανο που ενήργησε κατά παράβαση των παραπάνω διατάξεων υπέχει ποινική και πειθαρχική ευθύνη.

Στα άρθρα 8 και 9 του ΠΔ ορίζεται ότι οι εργαζόμενοι ορισμένου χρόνου λαμβάνονται υπόψη κατά τον υπολογισμό του κατωτάτου ορίου πάνω από το οποίο συγκροτούνται τα αντιπροσωπευτικά όργανα των εργαζομένων μέσα στην επιχείρηση. Επίσης, στο μέτρο του δυνατού, οι εργοδότες παρέχουν ενημέρωση για τις συμβάσεις / σχέσεις ορισμένου χρόνου στα υπάρχοντα όργανα των εργαζομένων.

Στο άρθρο 10, εξάλλου, ορίζεται ότι δεν θίγονται ευνοϊκότερες ρυθμίσεις για τους εργαζομένους γενικά ή για τους εργαζομένους με αναπηρίες ή διατάξεις που αφορούν στην ισότητα των φύλλων στις εργασιακές σχέσεις.

Στο δεύτερο κεφάλαιο του ΠΔ και ειδικότερα στο άρθρο 11, θεσπίζονται τα κριτήρια, βάσει των οποίων οι ήδη υπάρχουσες συμβάσεις ορισμένου χρόνου στο Δημόσιο Τομέα μετατρέπονται αυτομάτως σε αορίστου. Συγκεκριμένα διαδοχικές, οι οποίες έχουν συναφθεί πριν από την έναρξη ισχύος του ΠΔ, συνιστούν εφεξής σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου, εφόσον πληρούνται αθροιστικά τα κριτήρια και συντρέχουν οι ακόλουθες προϋποθέσεις:

- Συνολική χρονική διάρκεια διαδοχικών συμβάσεων τουλάχιστον είκοσι τεσσάρων (24) μηνών έως την έναρξη ισχύος του διατάγματος, ανεξαρτήτως αριθμού ανανεώσεων ή τρεις τουλάχιστον ανανεώσεις πέραν της αρχικής σύμβασης, με συνολικό ελάχιστο χρόνο απασχόλησης δέκα οκτώ (18) μηνών, μέσα σε συνολικό χρονικό διάστημα είκοσι τεσσάρων (24) μηνών από την αρχική σύμβαση.
- Ο συνολικός χρόνος υπηρεσίας να έχει πράγματι διανυθεί στον ίδιο φορέα με τους ίδιους ή παρεμφερείς όρους εργασίας.
- Το αντικείμενο της σύμβασης να αφορά σε δραστηριότητες, οι οποίες σχετίζονται ευθέως και αμέσως με το δημόσιο συμφέρον, το οποίο υπηρετεί παγίως και διαρκώς η αντίστοιχη δημόσια υπηρεσία.
- Ο συνολικός χρόνος υπηρεσίας να έχει παρασχεθεί κατά πλήρες ή μειωμένο ωράριο και σε καθήκοντα ίδια ή παρεμφερή με αυτά που αναγράφονται στην αρχική σύμβαση.

Αρμόδιο όργανο να κρίνει αν πληρούνται τα ως άνω κριτήρια και οι προϋποθέσεις είναι το υπηρεσιακό Συμβούλιο ή το Διοικητικό Συμβούλιο ή το διοικούν όργανο του οικείου νομικού προσώπου. Στις δημοτικές ή κοινοτικές επιχειρήσεις αρμόδιο είναι το Δημοτικό ή Κοινοτικό Συμβούλιο του αρμόδιου Οργανισμού Τοπικής Αυτοδιοίκησης (ΟΤΑ) κατόπιν εισηγήσεως του Διοικητικού Συμβουλίου, ενώ η τελική κρίση για όλες τις περιπτώσεις ανήκει στο Ανώτατο Συμβούλιο Επιλογής Προσωπικού (ΑΣΕΠ), το οποίο αποφαίνεται εντός 3 μηνών από την διαβίβαση σε αυτό των σχετικών κρίσεων.

Στις διατάξεις του άρθρου αυτού υπάγονται οι εργαζόμενοι του δημοσίου τομέα, όπως οριοθετείται από την κείμενη νομοθεσία, συμπεριλαμβανομένων των δημοτικών και κοινοτικών επιχειρήσεων και αποκλειομένων σε κάθε περίπτωση των εισηγμένων στο χρηματιστήριο ανωνύμων εταιριών. Εξαιρούνται επίσης τα διευθυντικά στελέχη. Στις διατάξεις του ιδίου άρθρου συμπεριλαμβάνονται και οι συμβάσεις οι οποίες

έχουν λήξει κατά το χρονικό διάστημα των τελευταίων τριών μηνών πριν από την έναρξη ισχύος του ΠΔ, λογιζόμενες ως ενεργές διαδοχικές συμβάσεις έως την έναρξη ισχύος του ΠΔ.

Κατ' εξαίρεση, για λόγους κοινωνικής πρόνοιας, σε ότι αφορά στα άτομα με ποσοστό αναπηρίας πάνω από 50% αρκεί ο συνολικός χρόνος απασχόλησης να είναι τουλάχιστον 18 μήνες, ανεξαρτήτως ενδιάμεσων διαστημάτων μεταξύ των συμβάσεων, εφ΄όσον πληρούνται οι λοιπές προϋποθέσεις.

Το ΠΔ 164/2004 εισάγει για πρώτη φορά ρύθμιση αποκλειστικά για εργαζόμενους με συμβάσεις ορισμένου χρόνου στο Δημόσιο Τομέα, καθώς στο προηγούμενο ΠΔ81/2003, η ρύθμιση ήταν ενιαία, τόσο για τον Δημόσιο όσο και για τον ιδιωτικό τομέα, εξαιρώντας ουσιαστικά από την ενσωμάτωση της Οδηγίας τους εργαζόμενους στον Δημόσιο Τομέα. Ωστόσο, στο ΠΔ 164/2004 δεν καλύπτει ορισμένες κατηγορίες εργαζομένων με συμβάσεις ορισμένου χρόνου στο Δημόσιο Τομέα, με σημαντικότερη τους εκπαιδευτικούς,(αναπληρωτές, ωρομίσθιους κά), η ρύθμιση των οποίων έχει παραπεμφθεί στο Υπουργείο Παιδείας.

Εκτός από την «αυτόματη» μετατροπή των συμβάσεων ορισμένου σε αορίστου χρόνου σύμφωνα με τα παραπάνω κριτήρια και τις προϋποθέσεις, οι υπόλοιποι εργαζόμενοι στον δημόσιο τομέα θα έχουν την δυνατότητα να μονιμοποιηθούν στον ευρύτερο δημόσιο τομέα, έχοντας ένα σημαντικό προβάδισμα στην κάλυψη θέσεων που κατέχουν, με ένα σύστημα ιδιαίτερα υψηλής «μοριοδότησης», σε περιπτώσεις διαγωνισμών και προσλήψεων στο Δημόσιο, που διενεργούνται μέσω του ΑΣΕΠ.

Η Ανώτατη Διοίκηση Ενώσεων Δημοσίων Υπαλλήλων (ΑΔΕΔΥ), κατ 'αρχήν, κρίνει ως θετική εξέλιξη, την απόφαση για αυτόματη μετατροπή των συμβάσεων ορισμένου χρόνου σε αορίστου και κυρίως την δέσμευση ότι οι συμβασιούχοι που θα μονιμοποιηθούν θα ενταχθούν σε οργανικές θέσεις, την αποδοχή των 24 μηνών ως προϋπηρεσία και την ανάθεση του ελέγχου της διαδικασίας απογραφής στο (ΑΣΕΠ). Σύμφωνα με εκτιμήσεις της ΑΔΕΔΥ, εφόσον υλοποιηθούν οι ρυθμίσεις του Προεδρικού Διατάγματος, θα μονιμοποιηθεί μεγάλος αριθμός συμβασιούχων στον ευρύτερο Δημόσιο Τομέα

Ταυτόχρονα, τόσο η ΑΔΕΔΥ όσο και η ΓΣΕΕ, μετά από κοινή σύσκεψη με αντικείμενο το ΠΔ επισημαίνουν την κριτική τους στα εξής σημεία:

- Η αναδρομικότητα των διατάξεων πρέπει να ανατρέχει από το 1999 ή με ημερομηνία ορόσημο την 10/7/2002 συν-πλην τρεις μήνες.
- Το μεσοδιάστημα διακοπής να είναι τέσσερις (4) μήνες και η προϋπηρεσία εικοσιτέσσερις (24) μήνες.
- Το Π.Δ. πρέπει να αναφέρεται σε εργασιακές συμβάσεις ή συμβάσεις έργου
- έτσι ώστε να αντιμετωπίζεται το φαινόμενο της «αυτοαπασχόληση» που υποκρύπτει σχέση μισθωτής εργασίας.
- Το Π.Δ. δεν πρέπει να έχει εξαιρέσεις, δηλαδή να καλύπτει το σύνολο του Δημόσιου, των ΝΠΔΔ, των ΝΠΙΔ, τις Δημοτικές Επιχειρήσεις, τον ευρύτερο Δημόσιο και Ιδιωτικό Τομέα.

Τα προβλήματα της Δημόσιας Διοίκησης που άνοιξε ο δημόσιος διάλογος γύρω από το συγκεκριμένο ΠΔ είναι μακροχρόνια και περίπλοκα και κατά συνέπεια η μακροπρόθεσμη λύση τους ξεφεύγει από τα όρια ενός Προεδρικού Διατάγματος. Θα πρέπει νε γίνει κοινωνικός διάλογος, ο οποίος θα αποσκοπεί στο να καταγραφούν οι σύγχρονες ανάγκες της Δημόσιας Διοίκησης σε ανθρώπινο δυναμικό και οι τρόποι βέλτιστης αξιοποίησης του και παράλληλα, να δημιουργηθούν οι πάγιοι εκείνοι μηχανισμοί που θα αποτρέψουν τη δημιουργία παρόμοιων προβλημάτων στο μέλλον.

Η ΕΚΘΕΣΗ ΤΟΥ ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΛΛΗΝΙΚΉ ΟΙΚΟΝΟΜΊΑ ΚΑΙ ΑΠΑΣΧΌΛΗΣΗ, ΤΟΥ ΈΤΟΥΣ 2004

Η Έκθεση του 2004 όπως και οι πέντε προηγούμενες, είναι μία συλλογική εργασία του ΙΝΕ και η εκπόνησή της που πραγματοποιείται παράλληλα με το άλλο ερευνητικό και μελετητικό μας έργο, συντελείται καθ' όλο το ετήσιο χρονικό διάστημα. Γι' αυτό ήθελα να ευχαριστήσω την Διοίκηση της ΓΣΕΕ και του ΙΝΕ για την εμπιστοσύνη με την οποία περιβάλλουν το επιστημονικό και ερευνητικό μας έργο, όπως και την Ετήσια Έκθεση για την ελληνική οικονομία και την απασχόληση αλλά και όλο το επιστημονικό, τεχνικό και διοικητικό προσωπικό του ΙΝΕ που συμμετείχε, εκτός των άλλων, στην ολοκλήρωση αυτής της Έκθεσης.

Η ευρωπαϊκή στρατηγική της οικονομικής και τεχνολογικής αναδιάρθρωσης στο πλαίσιο του άξονα «παγκοσμιοποίηση-ανταγωνιστικότητα-δημοσιονομική πειθαρχία- κόστος εργασίας», επιδεινώνει τις αντιθέσεις, με την «παρατεταμένη περίοδο υποτονικής οικονομικής δραστηριότητας» και των πληθωριστικών πιέσεων σε αρκετές χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Αποτέλεσμα αυτής της κατάστασης είναι η διατήρηση της ανεργίας σε υψηλά επίπεδα και η διατύπωση της άποψης (μονεταριστική θεωρία) από τους φορείς οικονομικής πολιτικής της Ένωσης, ότι συνιστά το αποτέλεσμα των υψηλών πραγματικών μισθών και της επικρατούσας μη ευέλικτης αγοράς εργασίας στα κράτη-μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης.

Από την άποψη αυτή είναι ενδιαφέρον να αναφερθεί ότι κατά τις δεκαετίες του 1970 και 1980, περίοδος εμφάνισης του στασιμοπληθωρισμού (ύφεση, πληθωρισμός, ανεργία) ο πληθωρισμός κατά την μονεταριστική θεωρία, ήταν το αίτιο της ανεργίας και οι πληθωριστικές πιέσεις ήταν το αποτέλεσμα της ασυγκράτητης νομισματικής πολιτικής[1].

Έτσι, οι πολιτικές των ελλειμματικών προϋπολογισμών και της τόνωσης της συνολικής ζήτησης (κεϋνσιανή θεωρία) δεν συνέβαλαν στην αντιμετώπιση του στασιμοπληθωριστικού φαινομένου, δεδομένου ότι δεν είχε κατανοηθεί από τους φορείς της οικονομικής πολιτικής ότι ο πληθωρισμός ενδημούσε στην πλευρά της προσφοράς, με την σημαντική επιβάρυνση (π.χ. πετρελαϊκή κρίση) του κόστους παραγωγής[2].

Σ' αυτό το περιβάλλον της διεθνούς και ευρωπαϊκής οικονομίας, η μονεταριστική αντίληψη και πρόταση οικονομικής πολιτικής, επικράτησε τόσο στον ακαδημαϊκό, όσο και τον πολιτικό κόσμο (περιορισμός της κρατικής παρέμβασης και των αναδιανεμητικών λειτουργιών του κράτους, ιδι-

[1] D. Foden and L. Magnusson(ed): Five years' experience of the Luxemburg employment strategy, ETUI, Brussels 2003, σελ. 1

[2] Γ. Ευδωρίδη: Ένα νέο υπόδειγμα ξεπεράσματος των σύγχρονων οικονομικών κρίσεων, Εκδόσεις Εύδωρας, Αθήνα 2002, σελ. VII.

ωτικοποιήσεις, περιορισμός της νομισματικής και δημοσιονομικής πολιτικής, απελευθέρωση των αγορών, μείωση των πραγματικών μισθών, συρρίκνωση των δημοσίων ελλειμμάτων, ευελιξία και απορρύθμιση της αγοράς εργασίας, των εργασιακών σχέσεων και του συστήματος κοινωνικής προστασίας, απολύσεις, κλπ), επιδιώκοντας την επίτευξη και διατήρηση της σταθερότητας των μακρο-οικονομικών μεγεθών, την μείωση του κόστους παραγωγής, την βελτίωση του επιπέδου ανταγωνιστικότητας με διαρθρωτικές αλλαγές μείωσης του κόστους εργασίας καθώς και την μείωση του επιπέδου της ανεργίας. Έτσι, οι εξελίξεις της ελληνικής οικονομίας κατά τις τελευταίες τρεις δεκαετίες, συντελούνται σ' ένα διεθνές και θεσμοποιημένο ευρωπαϊκό πλαίσιο (Συνθήκη Μάαστριχτ, Σύμφωνο Σταθερότητας και Ανάπτυξης) νεοφιλελεύθερης κυρίως έμπνευσης, στο οποίο κυριαρχούν, εκτός των προαναφερόμενων πτυχών, οι τεχνολογικές και γνωσιολογικές ανακατατάξεις, η ένταση της διεθνοποίησης, η απελευθέρωση των αγορών κεφαλαίου, αγαθών, υπηρεσιών και εργασίας, η κυκλοφορία του ευρώ κι οι νέες μορφές διεθνούς καταμερισμού τεχνολογίας και εργασίας.

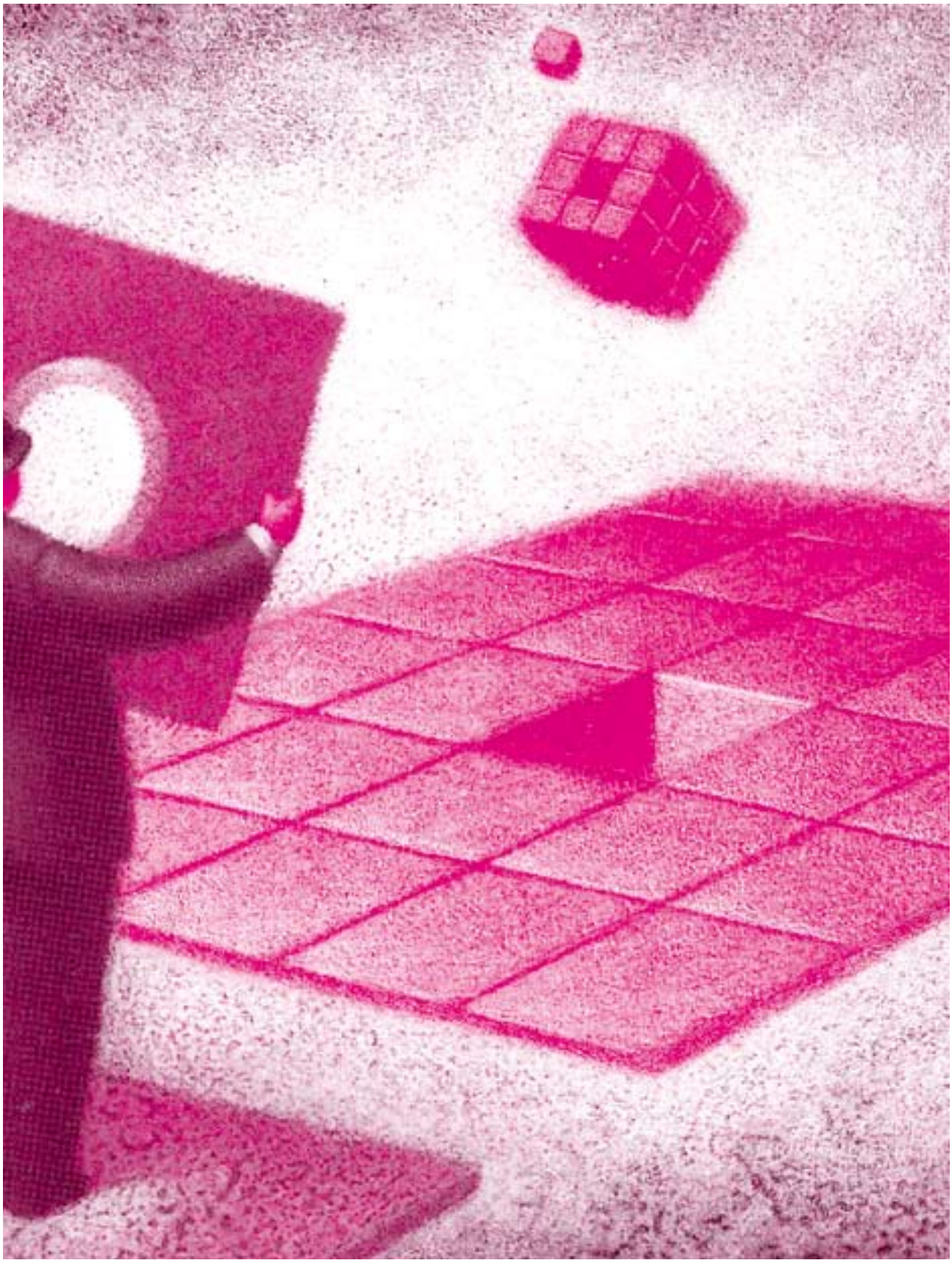
Στην κατεύθυνση αυτή «των απελευθερωμένων αγορών και των αποκλεισμένων κοινωνιών», η οικονομική στρατηγική της ελληνικής οικονομίας εστιάζεται στην αναβάθμιση της θέσης της στο συγκεκριμένο περιβάλλον της διεθνούς και ευρωπαϊκής αναδιάρθρωσης της παραγωγικής διαδικασίας.

Έτσι, η οικονομική πολιτική, μετά την περίοδο εκκαθάρισης των λιγότερων αποδοτικών επιχειρήσεων, κάτω από την πίεση του διεθνούς ανταγωνισμού, και των υψηλών επιτοκίων, προσαρμόζεται, με σημαντικό κοινωνικό κόστος (ανεργία, περιθωριοποίηση, κοινωνικός αποκλεισμός, συρρίκνωση εργασιακών και κοινωνικών δικαιωμάτων, ένταση των εισοδηματικών ανισοτήτων σε βάρος του κόσμου της εργασίας) με την αυξητική πορεία των επενδύσεων, της κερδοφορίας και την απελευθέρωση των αγορών χρήματος, αγαθών, υπηρεσιών και εργασίας, στα κριτήρια της οικονομικής και Νομισματικής Ένωσης για την ένταξη της ελληνικής οικονομίας στην ζώνη του ευρώ.

Παράλληλα, ιδιαίτερα την τελευταία δεκαετία, η οικονομική πολιτική στην Ελλάδα, μέσα σ' ένα ευρωπαϊκό πλαίσιο Σταθερότητας και Ανάπτυξης νεοφιλελεύθερης έμπνευσης, αποκτά στοιχεία νεο-κεϋνσιανής σύνθεσης στοχεύοντας: στην μεταφορά νέων τεχνολογιών στην παραγωγή, στην ανάπτυξη δικτύων και υποδομών, στην αύξηση της ενεργού ζήτησης με μεγάλα δημόσια έργα, στην αύξηση της αγοραστικής δύναμης των μισθών, στην αύξηση της απασχόλησης, στην μείωση της ανεργίας και στην μείωση των επιτοκίων.

Έτσι, **κινητήρια δύναμη της αύξησης του ΑΕΠ στην ελληνική οικονομία** καθίσταται η αύξηση της εγχώριας ζήτησης, η οποία συμβάλλει στην ανάκαμψη της οικονομικής μεγέθυνσης στην χώρα μας. Παράλληλα, οι επιδόσεις της ελληνικής οικονομίας, συγκριτικά με άλλες χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης, σε μία σειρά μεγεθών, όπως το ΑΕΠ, τις επενδύσεις και την παραγωγικότητα της εργασίας, θα πρέπει να αποδοθούν στην ταχύτερη εξέλιξη της ζήτησης στην Ελλάδα.

Πράγματι, στην διατήρηση των υψηλών ρυθμών οικονομικής μεγέθυνσης κατά το 2003, συνέβαλαν όλοι οι παράγοντες που ενισχύουν την εσωτερική ζήτηση, της οποίας η αύξηση κατά +6,9% επέτρεψε την συνέχιση της ανάπτυξης παρά την αρνητική συμβολή του ισοζυγίου τρεχουσών συναλλαγών. Οι παράγοντες αυτοί ήταν η αύξηση των πραγματικών αποδοχών των μισθωτών κατά 3,7% ετησίως και η συνακόλουθη αύξηση της αγοραστικής δύναμής τους, η



μείωση του ποσοστού ανεργίας, η συνακόλουθη αύξηση των εισοδημάτων των νοικοκυριών και η αύξηση της καταναλωτικής τους ροπής, η μείωση του κόστους χρηματοδότησης και η ταχεία πιστωτική επέκταση, η διατήρηση του επιπέδου των θετικών επιδόσεων σε σημαντικό αριθμό επιχειρήσεων, η αύξηση των επενδύσεων του ιδιωτικού τομέα, τα δημόσια έργα για την προετοιμασία των Ολυμπιακών Αγώνων, τα άλλα κατασκευαστικά έργα που χρηματοδοτούνται, ως ένα βαθμό, από εισροές κοινοτικών πόρων (ανήλθαν σε 3% περίπου του ΑΕΠ), η ανάκαμψη των εξαγωγών υπηρεσιών μεταφοράς και η άνοδος της δημόσιας κατανάλωσης.

Η συνεχιζόμενη επί σειρά ετών οικονομική μεγέθυνση στην Ελλάδα, είχε ως αποτέλεσμα το 2003, το ΑΕΠ να υπερβεί για τρίτο συνεχές έτος, τον μεσοπρόθεσμο δυνητικό ρυθμό ανόδου του προϊόντος, δηλαδή την μέγιστη δυνατή παραγωγή που η χώρα μπορεί να πραγματοποιήσει χωρίς να επανεμφανιστούν πληθωριστικές πιέσεις. Σήμερα στην Ελλάδα ο πληθωρισμός παραμένει υψηλότερος από τον μέσο όρο της Ευρωπαϊκής Ένωσης των 15, εξαιτίας της υπερβάλλουσας ζήτησης σε περισσότερους κλάδους παραγωγής (σε συνδυασμό και με τον μικρό βαθμό ανταγωνισμού σε μία σειρά αγορών αγαθών και υπηρεσιών), η οποία επιτρέπει στις επιχειρήσεις να αυξάνουν τις τιμές τους ανεξάρτητα από το μέγεθος της αύξησης του κόστους εργασίας, και σε τέτοιο βαθμό ώστε να αυξάνουν τα περιθώρια κέρδους. Βέβαια, αυτές οι πληθωριστικές πιέσεις από την πλευρά της ζήτησης αναμένεται, κατά τα επόμενα έτη, να αρθούν, αφού η ζήτηση θεωρείται σχεδόν βέβαιο ότι θα επιβραδυνθεί. Έτσι, η ελληνική οικονομία κατά τα επόμενα έτη δεν θα απειληθεί από την υπερβάλλουσα ζήτηση, αλλά από το έλλειμμα ζήτησης που θα δημιουργηθεί, στο βαθμό που το αφορά, εξαιτίας της μείωσης των μονομερών μεταβιβάσεων από την Ευρωπαϊκή Ένωση και της λήξης των Ολυμπιακών Αγώνων και των δημοσίων έργων που σχετίζονταν με την προετοιμασία τους.

Παράλληλα, οι επιδόσεις της ελληνικής οικονομίας συνδέονται και με την συνέχιση, επί σειρά ετών, της μακροχρόνιας ανοδικής τάσης των ακαθάριστων επενδύσεων παγίου κεφαλαίου. Αυτή η άνοδος συνοδεύεται από μία σημαντική επενδυτική δραστηριότητα σε μηχανικό εξοπλισμό από το 1996 μέχρι το 2004, μέσα σε μία συγκυρία γενικής μείωσης των επενδύσεων τεχνολογικού εκσυγχρονισμού στις χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης των 15. Αυτές οι αυξημένες επενδύσεις αποτελούν ένδειξη μίας σημαντικής ανανέωσης του παραγωγικού συστήματος, αφού ο καινούργιος μηχανολογικός εξοπλισμός μεταφέρει νέες τεχνολογίες στην παραγωγική διαδικασία και αυξάνει έτσι την παραγωγικότητα της εργασίας και του κεφαλαίου. Ως αποτέλεσμα του τεχνολογικού εκσυγχρονισμού (είτε με την μορφή της υποκατάστασης εργασίας από λειτουργίες των μηχανικών συστημάτων, είτε με την μορφή της αυτόνομης τεχνολογικής προόδου), η οριακή παραγωγικότητα του κεφαλαίου, παρουσιάζει σημαντική αύξηση, ιδιαίτερα μετά το 1998.

Έτσι, αποδεικνύεται, ότι από την άποψη **της εσωτερικής δυναμικής**, η ελληνική οικονομία διαθέτει σημαντικές δυνάμεις και έχει τεθεί σε πορεία ανάπτυξης που δεν μπορεί να χαρακτηρισθεί ως πρόσκαιρη, επειδή οι βάσεις της δεν φαίνεται να απειλούνται.

Αυτό επαληθεύεται και από το γεγονός ότι η οικονομική ανάκαμψη διατηρείται στην Ελλάδα όχι μόνο χάρη στους εξωγενείς παράγοντες (μονομερείς μεταβιβάσεις από την Ευρωπαϊκή Ένωση και προετοιμασία των Ολυμπιακών Αγώνων) αλλά και εξαιτίας δύο πολύ σημαντικών ενάρετων κύκλων (ο κύκλος επενδύσεων- προϊόντος (πολλαπλασιαστής) και ζήτησης- επενδύσεων (επι-

ταχυντής) και ο κύκλος επενδύσεων – παραγωγικότητας) που έχουν συγκροτηθεί και πολλαπλασιάζουν τα αρχικά οφέλη από τους εξωγενείς παράγοντες. Επομένως, **όταν οι εξωγενείς παράγοντες παύσουν, η ελληνική οικονομία θα διαθέτει σημαντική εσωτερική δυναμική, της οποίας η διατήρηση θα εξαρτηθεί από την αναπτυξιακή στρατηγική καθώς και από τις κατευθύνσεις της οικονομικής πολιτικής.**

Στην κατεύθυνση αυτή και με αφετηρία τα αναπτυξιακά, παραγωγικά, τεχνολογικά, δημοσιονομικά, κοινωνικά και εργασιακά δεδομένα στην Ελλάδα, **η ελληνική οικονομία κατά τα επόμενα έτη επιβάλλεται να απομακρυνθεί με επιδέξιο τρόπο από το Ευρωπαϊκό πλαίσιο της νεοφιλελεύθερης έμπνευσης οικονομικής πολιτικής,** η εφαρμογή της οποίας εκτός από το σημαντικό κοινωνικό κόστος δεν έχει να επιδείξει όπως έχει αποδειχθεί, ιδιαίτερες επιδόσεις στην αύξηση της απασχόλησης και την μείωση της ανεργίας, στην αύξηση του επιπέδου ανταγωνιστικότητας, των εισοδημάτων και της συνολικής ζήτησης της οικονομίας.

Επιπλέον, η ελληνική οικονομία υπό το πρίσμα των νέων δεδομένων (διεύρυνση της Ευρωπαϊκής Ένωσης, επαπειλούμενη επιβράδυνση) απαιτείται, σε ευρωπαϊκό επίπεδο να συμμετάσχει στο ρεύμα της αντίληψης και της αναγκαιότητας επαναπροσέγγισης των στόχων και του περιεχομένου του Συμφώνου Σταθερότητας και Ανάπτυξης, με στρατηγικό προσανατολισμό το Σύμφωνο Ανάπτυξης και Απασχόλησης στην Ευρωπαϊκή Ένωση, το οποίο επιβάλλεται να διαμορφωθεί όχι μόνο από τις αγορές αλλά και από τις πολιτικές και κοινωνικές δυνάμεις της Ευρώπης.

Παράλληλα, σε εθνικό επίπεδο, η ελληνική οικονομία απαιτείται και διαθέτει τις αναγκαίες δυνατότητες να προσανατολίσει τις αναπτυξιακές **δυνάμεις στην στρατηγική της διαρθρωτικής ανταγωνιστικότητας (έρευνα, τεχνολογία, οργάνωση παραγωγής, ποιότητα προϊόντων, ποιότητα εργασιακών σχέσεων κλπ.) και της πραγματικής σύγκλισης.**

Ειδικότερα, στο πλαίσιο αυτής της στρατηγικής, αποτελούν άμεση προτεραιότητα στην Ελλάδα, **οι ακόλουθες κατευθύνσεις οικονομικής και κοινωνικής πολιτικής:**

Πρώτον, η ενίσχυση της αναπτυξιακής δυναμικής στην χώρα μας προϋποθέτει την διαμόρφωση μίας εναλλακτικής διάρθρωσης του παραγωγικού συστήματος και της αναγκαιότητας μετάβασής του από τους τομείς παραγωγής στα παραγωγικά συμπλέγματα. **Αναγκαία συνθήκη γι' αυτή την μεταμόρφωση του παραγωγικού συστήματος αποτελεί η ανάπτυξη κλαδικών πολιτικών και η διαμόρφωση ολοκληρωμένων παραγωγικών συμπλεγμάτων** (clusters) (π.χ. αγροδιατροφικές αλυσίδες, βιομήχανο- τουριστικό σύμπλεγμα, αγροτουριστικό σύμπλεγμα κλπ.) σε περιφερειακό και τοπικό επίπεδο.

Δεύτερον, η διατήρηση των υψηλών ρυθμών αύξησης της εσωτερικής ζήτησης μετά το 2004, έτσι ώστε η ελληνική οικονομία να εξακολουθήσει να μεγεθύνεται με τον δυνητικό ρυθμό αύξησης του ΑΕΠ που σύμφωνα με τις εκτιμήσεις του ΟΟΣΑ ανέρχεται στο επίπεδο του 3,7%.

Τρίτον, η βελτίωση της διαρθρωτικής ανταγωνιστικότητας (non price competitiveness)των ελληνικών προϊόντων (αγαθών και υπηρεσιών), έτσι ώστε να υπάρξει βελτίωση στο εξωτερικό εμπόριο, επομένως και στην εξωτερική ζήτηση της οποίας η συμβολή στο ΑΕΠ είναι αρνητική. **Η μειωμένη ανταγωνιστικότητα της ελληνικής οικονομίας** δεν μπορεί αντικειμενικά να αντιμετωπισθεί **με διαρθρωτικές αλλαγές μείωσης του κόστους εργασίας,** δεδομένου ότι αυτή συνυπάρχει με το χαμηλότερο μοναδιαίο κόστος εργασίας στην Ευρωπαϊκή Ένωση και μάλιστα μικρότερο κατά 10% έναντι της Ισπανίας και της Πορτογαλίας.

Τέταρτον, η αύξηση του αποθέματος παγίου κεφαλαίου, διαμέσου της διατήρησης των υψηλών επιπέδων επένδυσης, έτσι ώστε να αυξηθούν ακόμη περισσότερο η παραγωγικότητα της εργασίας και ο δυνητικός ρυθμός ανάπτυξης της ελληνικής οικονομίας.

Πέμπτον, η πραγματοποίηση των διαρθρωτικών αλλαγών στο μεταμορφωμένο παραγωγικό σύστημα, προκειμένου να βελτιωθεί το επίπεδο ποιότητας των παραγωγικών δυνατοτήτων της ελληνικής οικονομίας. Η αύξηση της παραγωγικότητας και της ανταγωνιστικότητας της ελληνικής οικονομίας, θα επιτευχθεί διαμέσου μίας σύγχρονης αναπτυξιακής και τεχνολογικής πολιτικής η οποία δεν θα εκφυλίζεται σε παροχές και χρηματοδοτήσεις προς τις επιχειρήσεις, αλλά θα αποσκοπεί στην επίτευξη της ποιοτικής αναβάθμισης της παραγωγής.

Έκτον, οι πρόσθετοι πόροι που θα προέλθουν από την επιτάχυνση της ανάπτυξης, όπως και οι πόροι που θα αντληθούν από την αναδιανομή του εισοδήματος διαμέσου του φορολογικού συστήματος, θα κατευθύνονται στην ταχύτερη αύξηση των δημοσίων επενδύσεων με ταυτόχρονη εξισορρόπηση των δημοσίων οικονομικών, των οικονομικών του συστήματος κοινωνικής προστασίας και την ενίσχυση της χρηματοδότησης για μία διευρυμένη και με βάση τις σύγχρονες ανάγκες, κοινωνική πολιτική.

Με αφετηρία αυτούς τους προβληματισμούς, **η κεντρική επιδίωξη της Έκθεσης για την ελληνική οικονομία και την απασχόληση του έτους 2004** η οποία αποτελεί συλλογική εργασία του επιστημονικού δυναμικού του ΙΝΕ, συνίσταται στη διερεύνηση και επισήμανση των εξελίξεων και των πτυχών που συγκροτούν, σε μεγάλο βαθμό, τον κοινωνικό-οικονομικό σχηματισμό στην Ελλάδα καθώς και στην ανάδειξη των δυνατοτήτων και προϋποθέσεων της ελληνικής οικονομίας, προκειμένου να προσανατολίσει τις αναπτυξιακές της δυνάμεις **στην στρατηγική της διαρθρωτικής ανταγωνιστικότητας και της πραγματικής σύγκλισης.**

Έτσι, η ανάλυση, η οποία διακρίνεται από εσωτερική συνοχή, τεκμηρίωση και σαφήνεια, μεθοδολογικά, επικεντρώνεται στις παραγωγικές, επενδυτικές, τεχνολογικές, εισοδηματικές, περιφερειακές, εργασιακές, μεταναστευτικές, δημοσιονομικές και κοινωνικο-ασφαλιστικές συνιστώσες της πραγματικής οικονομίας και της πορείας της ελληνικής οικονομίας στο πλαίσιο της διεύρυνσης της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Η Έκθεση αποτελείται από **ένδεκα** βασικά μέρη:

Το πρώτο μέρος που αναφέρεται στις κατευθύνσεις της οικονομικής πολιτικής στην Ελλάδα, περιλαμβάνει τους παράγοντες ενίσχυσης της εσωτερικής ζήτησης καθώς και τις κατευθύνσεις της οικονομικής πολιτικής στην χώρα μας, προκειμένου να συνεχισθεί η μεγέθυνση του ΑΕΠ σε υψηλούς ρυθμούς και να αποφευχθεί η επαπειλούμενη επιβράδυνση της ελληνικής οικονομίας μετά το 2004. **Το δεύτερο μέρος** που αναφέρεται στις εξελίξεις της ελληνικής οικονομίας κατά το 2003-2004 και τις μακροχρόνιες τάσεις της, περιλαμβάνει την εξέλιξη του ΑΕΠ του ισοζυγίου αγαθών και υπηρεσιών, της ιδιωτικής και δημόσιας κατανάλωσης, των επενδύσεων, της κερδοφορίας, της παραγωγικότητας, της απασχόλησης και των μακροχρόνιων τάσεων εξέλιξής της. **Το τρίτο μέρος** το οποίο αναφέρεται στην αμοιβή της εργασίας στην Ελλάδα και την Ευρωπαϊκή Ένωση, περιλαμβάνει τις μεταβολές των αποδοχών και του κόστους εργασίας κατά το 2003 και 2004 στην Ελλάδα, την πραγματική σύγκλιση των αμοιβών της χώρας μας με τον μέσο όρο της Ευρωπαϊκής Ένωσης, τις εισοδηματικές ανισότητες και το εισοδηματικό μερίδιο της εργασίας στον επιχειρηματικό τομέα και στο σύνολο της οικονομίας. **Το τέ-**

ταρτο μέρος το οποίο αναφέρεται στην απασχόληση και την ανεργία, περιλαμβάνει τις σχετικές εξελίξεις κατά το 2003 και 2004 καθώς και την απασχόληση των μεταναστών στην Ελλάδα. **Το πέμπτο μέρος** το οποίο αναφέρεται στην παραγωγικότητα και την απασχόληση, επεξεργάζεται τις συντελούμενες μεταβολές στην απασχόληση σε σχέση με αυτές της παραγωγικότητας της εργασίας. **Το έκτο μέρος** που αναφέρεται στην περιφερειακή ανάπτυξη και την απασχόληση, περιλαμβάνει τα περιφερειακά ανταγωνιστικά πλεονεκτήματα, της ανεπάρκειες των αναπτυξιακών πολιτικών και αναδεικνύει την αναγκαιότητα διαμόρφωσης περιφερειακών αναπτυξιακών στρατηγικών στην Ελλάδα. **Το έβδομο μέρος** που αναφέρεται στην σχέση ποσοστού ανεργίας και πληθωρισμού (καμπύλη Phillips) αναδεικνύει ως βάσιμο τον ισχυρισμό ότι το ποσοστό ανεργίας στην Ελλάδα μπορεί στο εξής να μειωθεί με αντίτιμο μία μικρή ή ακόμη και μηδενική αύξηση του πληθωρισμού. **Το όγδοο μέρος** που αναφέρεται στις δημοσιονομικές εξελίξεις στην χώρα μας, περιλαμβάνει τις εξελίξεις των εσόδων και δαπανών του δημοσίου καθώς και του δημοσίου ελλείμματος ως ποσοστού του ΑΕΠ. **Το ένατο μέρος** που αναφέρεται στην ένταξη (1η Μαΐου 2004) των δέκα νέων χωρών στην Ευρωπαϊκή Ένωση, περιλαμβάνει τα βασικά διαρθρωτικά τους χαρακτηριστικά, της κοινωνικές πτυχές της διεύρυνσης, τις προκλήσεις και τις προοπτικές της ΕΕ-25 μετά την ένταξη των νέων κρατών-μελών.

Το δέκατο μέρος που αναφέρεται στις εξελίξεις του χρόνου εργασίας στην Ευρωπαϊκή Ένωση, περιλαμβάνει τις τάσεις στις μέσες συμβατικές εβδομαδιαίες ώρες εργασίας, τα ανώτατα ημερήσια και εβδομαδιαία όρια εργασίας, τις συλλογικά συμφωνηθείσες εβδομαδιαίες ώρες εργασίας κατά κλάδο οικονομικής δραστηριότητας, την ετήσια άδεια εργασίας καθώς και τον ετήσιο χρόνο εργασίας. **Το ενδέκατο μέρος** που αναφέρεται στις σύγχρονες εξελίξεις και τις προοπτικές των συστημάτων κοινωνικής προστασίας και της κοινωνικής ασφάλισης στα κράτη-μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης, περιλαμβάνει τα κύρια χαρακτηριστικά των τελευταίων εξελίξεων στον τομέα της κοινωνικής προστασίας, την ανάδειξη των νέων μοντέλων οργάνωσης και παροχής της προστασίας καθώς και τις απόψεις και πρωτοβουλίες του Διεθνούς Γραφείου Εργασίας, οι οποίες στοχεύουν στην αποτροπή των τάσεων συρρίκνωσης του κράτους-πρόνοιας.

Η Έκθεση ολοκληρώνεται με την σχετική με το περιεχόμενό της, ελληνόγλωσση και ξενόγλωσση βιβλιογραφία.

Στο πλαίσιο αυτού του περιεχομένου της Έκθεσης αξίζει να σημειωθεί ότι το ΑΕΠ στην Ελλάδα, κατά την διάρκεια των τελευταίων οκτώ ετών, μεγεθύνεται ταχύτερα από τον μέσο ευρωπαϊκό όρο, έτσι ώστε η συνολική αύξηση του έναντι του 1995 ανέρχεται σήμερα σε 40% έναντι 20% του μέσου όρου της Ευρωπαϊκής Ένωσης των 15 κρατών-μελών. Σύμφωνα μάλιστα με τις εαρινές προβλέψεις της Ευρωπαϊκής Επιτροπής, η διαδικασία αυτή θα συνεχισθεί, πλην όμως με μικρότερους ρυθμούς, και το 2005, στην διάρκεια του οποίου ο ρυθμός αύξησης του ΑΕΠ στην Ελλάδα αναμένεται να αυξηθεί κατά 3,3%. Οι αντίστοιχες επιδόσεις του συνόλου των χωρών της Ευρωπαϊκής Ένωσης των 15, αναμένεται να ανέλθουν σε 2,4%.

Βέβαια, στην διατήρηση των υψηλών ρυθμών οικονομικής μεγέθυνσης κατά το 2003 συνέβαλαν όλοι οι παράγοντες που ενισχύουν την εσωτερική ζήτηση, η αύξηση της οποίας κατά +6,9% επέτρεψε την συνέχιση της ανάπτυξης παρά την μεγάλη αρνητική συμβολή του ισοζυγίου τρεχουσών συναλλαγών. Πράγματι, η διερεύνηση του ελλείμματος στο ισοζύγιο αγαθών και υπηρεσιών αντανακλά, τουλάχιστον σ΄ ένα μεγά-

λο βαθμό, την μειωμένη ανταγωνιστικότητα που απαιτείται να αντιμετωπισθεί με διαρθρωτικές αλλαγές στο παραγωγικό σύστημα για την περαιτέρω αύξηση της παραγωγικότητας της εργασίας και της διαρθρωτικής ανταγωνιστικότητας (δηλαδή της ανταγωνιστικότητας που εξαρτάται από την ποιότητα της παραγωγικής διαδικασίας: έρευνα, τεχνολογία, εργασιακές σχέσεις, υγιεινή κι ασφάλεια, μισθοί, εκπαίδευση-κατάρτιση, κλπ).

Από την άποψη αυτή είναι ενδιαφέρον να τονισθεί ότι **η στρατηγική της διαρθρωτικής ανταγωνιστικότητας για την ελληνική οικονομία αποτελεί μονόδρομο,** δεδομένου ότι οι διαρθρωτικές αλλαγές μείωσης του κόστους εργασίας για την βελτίωση του επιπέδου της ανταγωνιστικότητας θα έχουν, εκτός του κοινωνικού κόστους, περιορισμένα αποτελέσματα, αφού το μοναδιαίο κόστος εργασίας στην Ελλάδα είναι πλέον το χαμηλότερο στην Ευρωπαϊκή Ένωση και μάλιστα μικρότερο κατά 10% έναντι της Ισπανίας και της Πορτογαλίας.

Στο πλαίσιο αυτό, **η κεντρική επιδίωξη της Έκθεσης για την ελληνική οικονομία και την απασχόληση του έτους 2004,** συνίσταται στην διερεύνηση και επισήμανση των σύγχρονων εξελίξεων και των πτυχών που συγκροτούν, σε μεγάλο βαθμό, τον κοινωνικο-οικονομικό σχηματισμό στην Ελλάδα καθώς και στην ανάδειξη των δυνατοτήτων και προϋποθέσεων της ελληνικής οικονομίας, προκειμένου να προσανατολίσει τις αναπτυξιακές της δυνάμεις στην στρατηγική της διαρθρωτικής ανταγωνιστικότητας και της πραγματικής σύγκλισης. Για την επίτευξη του κεντρικού αυτού στόχου της Έκθεσης, απαιτήθηκε, μεθοδολογικά, η ανάλυση των εξελίξεων που συντελούνται στην ανάπτυξη, στις επενδύσεις, στην παραγωγή, στον τεχνολογικά εκσυγχρονισμό, στις μακροχρόνιες τάσεις της ελληνικής οικονομίας στην απασχόληση, στην ανεργία, στην περιφερειακή ανάπτυ-



ξη, στην παραγωγικότητα της εργασίας, στους μισθούς, στις εισοδηματικές ανισότητες, στην μετανάστευση, στον χρόνο εργασίας, στην ένταξη των δέκα νέων χωρών στην Ευρωπαϊκή Ένωση, στην κοινωνική ασφάλιση καθώς και η συσχέτισή τους με το αναπτυξιακό και κοινωνικό απόθεμα, την μεταμόρφωση του παραγωγικού συστήματος, το εισόδημα, την απασχόληση και την πραγματική σύγκλιση.

Στην κατεύθυνση αυτής της προσέγγισης, **τα πιο σημαντικά συμπεράσματα** της Έκθεσης αναφέρονται στα εξής:

1. **Η πορεία αύξησης του ΑΕΠ, των επενδύσεων και της παραγωγικότητας της εργασίας** στην ελληνική οικονομία, σε σχέση με τον μέσο όρο των άλλων κρατών-μελών της Ευρωπαϊκής Ένωσης, διαμορφώνουν το πλέγμα των θετικών επιδόσεών της, οι οποίες όμως υπολείπονται από τις άλλες χώρες της Ένωσης στην αναδιανομή του εισοδήματος και στην αντιμετώπιση των παρατηρούμενων εισοδηματικών ανισοτήτων.
2. Κατά το έτος 2003, όπως και κατά τα προηγούμενα έτη της περιόδου 1995-2003, η κινητήρια δύναμη της αύξησης του ΑΕΠ στην Ελλάδα ήταν **η εγχώρια ζήτηση**, η αύξηση της οποίας κατά +6,9% επέτρεψε την συνέχιση της ανάπτυξης παρά την μεγάλη αρνητική συμβολή του ισοζυγίου τρεχουσών συναλλαγών. Εντούτοις, η εγχώρια ζήτηση αναμένεται να παρουσιάσει επιβράδυνση κατά το 2004 (+3,8%) και το 2005 (+3,5%).
3. **Ο ρυθμός αύξησης των παραγωγικών επενδύσεων υπερδιπλασιάστηκε** κατά το 2003 έναντι του 2002 (+12,6% έναντι +5,7%). Έτσι, οι ακαθάριστες επενδύσεις παγίου κεφαλαίου ως ποσοστό του ΑΕΠ ανήλθαν το 2003 σε 25,4% (έναντι 23,9% το 2002). **Οι δημόσιες επενδύσεις** αποτελούν μία από τις μονιμότερες κινητήριες δυνάμεις της οικονομικής μεγέθυνσης στην Ελλάδα μετά το 1995. Κατά την πενταετία 1995-1999 ανέρχονταν σε 3,5% του ΑΕΠ, ενώ κατά τα έτη 2000-2004 το αντίστοιχο ποσοστό αυξήθηκε σε 4% του ΑΕΠ.
4. **Η ανοδική πορεία των επενδύσεων σε μηχανικό εξοπλισμό** από το 1996 μέχρι το 2000 (+ 12,9%) ανακόπηκε κατά το 2001-2002 και επανήλθε κατά το 2003, κατά την διάρκεια του οποίου οι επενδύσεις σε μηχανικό εξοπλισμό στην Ελλάδα αυξήθηκαν κατά 17% έναντι –2,5% του μέσου ευρωπαϊκού όρου. Οι αυξημένες επενδύσεις σε μηχανικό εξοπλισμό αποτελούν ένδειξη σημαντικής ανανέωσης του παραγωγικού συστήματος εισάγοντας τις νέες τεχνολογίες στην παραγωγική διαδικασία και αυξάνοντας την παραγωγικότητα της εργασίας και του κεφαλαίου.
5. **Η αύξηση της κερδοφορίας** στην ελληνική οικονομία άρχισε ήδη από το 1986 σε ορισμένους τομείς, όπως στην βιομηχανία, και γενικεύθηκε το 1990, ενώ η μακροχρόνια τάση των επενδύσεων άλλαξε το 1996. Η απόκλιση μεταξύ της κερδοφορίας και των επενδύσεων των ετών 1990-1996 οφείλεται στο γεγονός ότι η ζήτηση αποτελεί καθοριστικό παράγοντα των επενδύσεων (σε συνδυασμό με την κερδοφορία) και η επιβράδυνση της συνοδεύεται από επιβράδυνση των επενδύσεων παγίου κεφαλαίου. Σύμφωνα με τις προβλέψεις η απόδοση του κεφαλαίου θα ανέλθει στο τέλος του 2004, σε επίπεδα υψηλότερα κατά 10% του μέσου όρου της περιόδου 1961-1973. Η συστηματική αυτή **αύξηση των περιθωρίων κέρδους** επιβαρύνει διαρκώς την ανταγωνιστικότητα τιμής των ελληνικών προϊόντων και συμβάλλει καθοριστικά στις παρατηρούμενες πληθωριστικές πιέσεις στην Ελλάδα.
6. **Το άνοιγμα της ελληνικής οικονομίας**,

κατά την διάρκεια των δέκα τελευταίων ετών, προς την Ευρωπαϊκή Ένωση μειώνεται και στο τέλος του 2004 προβλέπεται να φθάσει στο 14% του ΑΕΠ. **Στον εξαγωγικό προσανατολισμό** της Ελλάδας σημειώθηκαν, κατά την διάρκεια της τελευταίας δεκαετίας, σημαντικές ανακατατάξεις, οι οποίες συνίστανται στην μείωση των εξαγωγών προς τις χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης και στην αύξηση τους προς τις χώρες της κεντρικής και ανατολικής Ευρώπης. Έτσι, ενώ το 1984 οι ελληνικές εξαγωγές καλύπτουν το ½ περίπου των ελληνικών εισαγωγών, σήμερα καλύπτουν μόλις το ¼.

7. **Το μερίδιο των μισθών στο ΑΕΠ** ακολουθεί πτωτική πορεία και αποτυπώνει το επίπεδο αναδιανομής του προϊόντος σε βάρος της εργασίας. Προβλέπεται ότι στο τέλος του 2004 θα βρίσκεται στο επίπεδο 67,4% του ΑΕΠ.
8. **Οι αυξήσεις των πραγματικών μισθών** κατά το 2003-2004 στον επιχειρηματικό τομέα της οικονομίας ήταν σημαντικά χαμηλότερες από ότι στο σύνολο της οικονομίας. Αυτό είχε ως αποτέλεσμα την συγκράτηση του πραγματικού κόστους εργασίας ανά μονάδα προϊόντος, στον επιχειρηματικό τομέα, στα ίδια επίπεδα με το 2002.
9. **Το σημερινό επίπεδο της παραγωγικότητας** της ελληνικής οικονομίας ανέρχεται στο 88% του μέσου όρου της Ευρωπαϊκής Ένωσης, η αγοραστική δύναμη των μισθών στην Ελλάδα ανέρχεται στο 83% του αντίστοιχου μέσου μεγέθους της Ένωσης. Η αντιστοίχιση των πραγματικών μισθών στην Ελλάδα με το επίπεδο παραγωγικότητας της ελληνικής οικονομίας προϋποθέτει την αύξησή τους κατά 6,5% περίπου επιπλέον του μέσου ευρωπαϊκού όρου.
10. **Η μη ύπαρξη πραγματικής απόκλισης**, κατά το 2004, των πραγματικών μισθών στην Ελλάδα με τον μέσο της Ευρωπαϊκής Ένωσης, προϋποθέτει ονομαστικές αυξήσεις των μισθών κατά 5,3%.
11. **Η παρατηρούμενη μείωση της ανεργίας** κατά το 2002-2003 (8,9%) οφείλεται σε αύξηση της απασχόλησης κατά 1,4% και 2,2%αντίστοιχα, ενώ κατά τα προηγούμενα έτη η μείωση της ανεργίας δεν προερχόταν από την αύξηση της απασχόλησης αλλά από την μείωση του εργατικού δυναμικού. Το 2004, αναμένεται περαιτέρω αύξηση της απασχόλησης κατά 1,7%. Παράλληλα, αποτελεί δυσμενή εξέλιξη το γεγονός ότι το ποσοστό των μακροχρόνια ανέργων ως ποσοστό του συνόλου των ανέργων αυξήθηκε από 52,6% το 2001 σε 56,6% το 2003. **Κατά το 2005** εκτιμάται ότι με ρυθμό αύξησης του ΑΕΠ κατά 3,3% και αύξηση της έντασης του κεφαλαίου κατά 2,5% η απασχόληση θα αυξηθεί κατά 0,8%. Εάν η αύξηση της έντασης του κεφαλαίου περιορισθεί σε 2% η αύξηση της απασχόλησης αναμένεται να αυξηθεί κατά 1,4%.
12. Η επιβράδυνση της παραγωγικότητας της εργασίας κατά το 2003-2004 (+3,5% στην Ελλάδα από 4,1% το 2002, έναντι +1% του μέσου όρου της Ευρωπαϊκής Ένωσης) οδήγησε στην αύξηση της απασχόλησης. Κατά το 2005, εκτιμάται ότι η παραγωγικότητα της εργασίας θα αυξηθεί, ανάλογα με τις προβλέψεις των σχετικών παραδοχών, κατά 1,9% ή κατά 2,5%.
13. Η προσέγγιση του ζητήματος της περιφερειακής ανάπτυξης στην Ελλάδα, προϋποθέτει σοβαρές αλλαγές σε σχέση με την ως τώρα πρακτική. Η επεξεργασία και η υιοθέτηση με πολιτικούς όρους από τις τοπικές αρχές και αντιπροσωπευτικούς φορείς, μίας περιφερειακής αναπτυξιακής στρατηγικής αποτελεί μία προϋπόθεση για τον καθορισμό των μακροπρόθεσμων στό-

χων της ανάπτυξης, αλλά και των εξειδικευμένων στόχων των διαφορών πολιτικών. Παράλληλα, στο πλαίσιο μιας περιφερειακής αναπτυξιακής στρατηγικής απαιτείται η συνεργασία μεταξύ υπηρεσιών, φορέων και ειδικών πρωτοβουλιών που μπορεί να εμφανιστούν σε τοπικό επίπεδο. Πρόκειται για την προσπάθεια οικοδόμησης ενός κοινωνικού κεφαλαίου με βάση τις ανάγκες των τοπικών κοινωνιών και τις ανάγκες των περιφερειακών οικονομιών. Η οικοδόμηση μιας νέας συλλογικότητας σε σχέση με τις ανάγκες αυτές, απαιτεί σημαντικές αλλαγές στους τρόπους λειτουργίας των υπηρεσιών και των φορέων.

14. Το Σύμφωνο Σταθερότητας και Ανάπτυξης επιβάλλει μεν την διατήρηση ελλειμμάτων κάτω από το ανώτατο όριο 3%, πλην όμως, επιβάλλει κατά μέσο όρο, στην διάρκεια δηλαδή ολόκληρου του οικονομικού κύκλου, μηδενικό δημόσιο έλλειμμα. Με δεδομένη, μάλιστα, την υποχρέωση των χωρών να αποπληρώνουν το δημόσιο χρέος, το μηδενικό έλλειμμα συνεπάγεται την ύπαρξη πρωτογενούς πλεονάσματος του οποίου το μέγεθος είναι ανάλογο των πληρωμών του δημοσίου για τόκους. Επομένως, το Σύμφωνο Σταθερότητας και Ανάπτυξης δημιουργεί τις συνθήκες για την αναίρεση της επεκτατικής δημοσιονομικής πολιτικής στις χώρες εκείνες που έχουν επιτύχει, όπως η Ελλάδα, το ανώτατο όριο του 3% κατά την ανοδική φάση του οικονομικού κύκλου.

15. Η δημοσιονομική θέση της Ελλάδας δεν είναι δεινή, ούτε με βάση τις διεθνείς συγκρίσεις, ούτε αυτή καθεαυτή. Παρόλα, αυτά, οι φορείς της οικονομικής πολιτικής οδηγούνται στο συμπέρασμα ότι είναι ανάγκη να τεθούν σε έλεγχο οι δημοσιονομικές ανισορροπίες, ιδιαίτερα επειδή παραμένει υψηλό το δημόσιο χρέος.

16. Ο κατώτατος μηνιαίος μισθός στην Ελλάδα σε ευρώ είναι κατά πολύ μεγαλύτερος από τον αντίστοιχο μισθό που ισχύει στην μεγαλύτερη πλειοψηφία των κρατώ-μελών της Ευρωπαϊκής Ένωσης καθώς και των υποψηφίων χωρών (είναι περίπου δεκαπλάσιος από τον αντίστοιχο μισθό στη Βουλγαρία, περίπου τριπλάσιος από τους αντίστοιχους μισθούς στην Τσεχία και στην Ουγγαρία) και ξεπερνά επίσης τους κατώτατους μισθούς της Πορτογαλίας και της Ισπανίας. Αντίθετα όμως, ο κατώτατος μισθός στην Ελλάδα ανέρχεται στο 50% περίπου του αντίστοιχου κατώτατου μισθού των πλουσιότερων χωρών-μελών της Ευρωπαϊκής Ένωσης στις οποίες ισχύει ο κατώτατος μισθός σε Εθνικό επίπεδο. Οι μισθολογικές αυξήσεις των κατώτατων μισθών σύμφωνα με την Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας (ΕΓΣΣΕ 2004-2005) αποτυπώνουν την έμφαση στην αύξηση των εισοδημάτων των χαμηλόμισθων και ιδιαίτερα των νεοεισερχόμενων στην αγορά εργασίας, δεδομένου ότι οι ετήσιες αποδοχές τους κατά το 2004 αυξάνονται σε ονομαστικούς όρους κατά το 4,93% και σε πραγματικούς όρους κατά 1,47% (πρόβλεψη πληθωρισμού 3,4% το 2004) και αντίστοιχα κατά 5,78% και 2,4% το 2005 (πρόβλεψη πληθωρισμού 3,3% το 2005).

17. Η ένταξη των δέκα νέων κρατών-μελών στην Ευρωπαϊκή Ένωση συμβάλλει στη αύξηση του πληθυσμού της κατά 20% ενώ το ΑΕΠ αυξάνεται μόλις κατά 5% και ο μέσος όρος του κατά κεφαλή ΑΕΠ σε μονάδες αγοραστικής δύναμης (ΜΑΔ) στις νέες χώρες ένταξης αντιστοιχούσε το 2002, μόλις στο 47% του μέσου όρου της ΕΕ-15. παράλληλα, η ένταξη των νέων κρατών-μελών στην ΕΕ, αυξάνει την ανταγωνιστική πίεση στα παλαιά κράτη-μέλη με τον φο-

ρολογικό ανταγωνισμό, τους χαμηλούς μισθούς και την ιδιωτικοποίηση των συστημάτων κοινωνικής ασφάλισης. Στις νέες αυτές προκλήσεις η ΕΕ-25 απαιτείται να προωθήσει την: α) Αλλαγή στους προσανατολισμούς της οικονομικής πολιτικής στην ΕΕ, β) Φορολογική εναρμόνιση στα κέρδη των επιχειρήσεων και στα εισοδήματα του κεφαλαίου, γ) Διεύρυνση του κοινοτικού προϋπολογισμού, δ) Υιοθέτηση, ουσιαστική εφαρμογή και κυρίως ενίσχυση του κοινοτικού κοινωνικού κεκτημένου, και ε) Μετάβαση από τον τριμερή διάλογο στην διμερή διαπραγμάτευση στα νέα κράτη-μέλη.

18. Ο καθορισμός της διάρκειας του χρόνου εργασίας εξακολουθεί να αποτελεί ένα βασικό ζήτημα διαπραγμάτευσης στο πεδίο των εργασιακών σχέσεων. Αν και είναι σπάνιες οι περιπτώσεις εμφάνισης σημαντικών συλλογικών μειώσεων στις εβδομαδιαίες ώρες εργασίας τα τελευταία χρόνια, εντούτοις το ζήτημα της μείωσης του χρόνου εργασίας στα κράτη-μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης, αποτελεί θεμελιώδη συνιστώσα της συλλογικής διαπραγμάτευσης καθώς και της νομοθεσίας. Έτσι, οι γενικευμένου χαρακτήρα μειώσεις στην διάρκεια του εργάσιμου χρόνου, καθ' όλη την μεταπολεμική περίοδο, γίνονταν αντιληπτές ως ένδειξη κοινωνικής προόδου και ως αντισταθμικό αντάλλαγμα προς την εργατική πλευρά για την επιτευχθείσα αύξηση της παραγωγικότητας.

19. Οι παρατηρούμενες σήμερα οριακές μειώσεις στα χρονικά όρια εργασίας ερμηνεύονται ως μία μορφή διαπραγματευόμενης ευελιξίας, με την έννοια της παροχής αντισταθμιστικών ανταλλαγμάτων προς τους εργαζόμενους όχι για λόγους που σχετίζονται με την ανοδική πορεία της οικονομίας και την αύξηση της παραγωγικότητας, αλλά για την συναίνεση που επιδεικνύουν στην προοπτική εισαγωγής ποικίλων πρακτικών εργασιακής ευελιξίας στην παραγωγική διαδικασία.

20. Οι σύγχρονες εξελίξεις και οι προοπτικές των συστημάτων κοινωνικής προστασίας στα κράτη-μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης, αποδεικνύουν ότι το κοινωνικό κράτος δεν μπορεί να υποστηριχθεί πειστικά ότι έχει αποδομηθεί.

Όμως, ο ισχυρισμός ότι έχουμε εισέλθει σε μια περίοδο απειλούμενης σταδιακής συρρίκνωσής του δεν είναι υπερβολικός. Έτσι, επιβάλλεται, για την αποτροπή των τάσεων συρρίκνωσης του κράτους-πρόνοιας, η στήριξη από τις κοινωνικές δυνάμεις, των συναφών απόψεων και πρωτοβουλιών του Διεθνούς Γραφείου Εργασίας, οι αποφάσεις του οποίου λαμβάνονται με την συμμετοχή όλων των κρατών και με τριμερή εκπροσώπηση (κράτος, εργαζόμενοι, εργοδότες), διαθέτοντας έτσι την αναγκαία δημοκρατική νομιμοποίηση.

Με τις επεξεργασίες, τις αναλύσεις και τα συμπεράσματα της Έκθεσης για την Ελληνική Οικονομία και την Απασχόληση του έτους 2004, υπό το πρίσμα, ιδιαίτερα, της νέας πραγματικότητας που διαμορφώνεται σε ευρωπαϊκό (διεύρυνση της Ε.Ε. με νέα δέκα κράτη-μέλη, υποτονική οικονομική δραστηριότητα) και σε παγκόσμιο (πολεμικές συρράξεις, γεωπολιτικές ανακατατάξεις, τιμές πετρελαίου) επίπεδο, οι συνδικαλιστικές οργανώσεις μπορούν και κατανοούν σε βάθος τις εξελίξεις αυτές σε εθνικό, ευρωπαϊκό και διεθνές επίπεδο και διατυπώνουν έγκαιρα και τεκμηριωμένα την αναπτυξιακή τους πρόταση καθώς και τις κατευθύνσεις οικονομικής και κοινωνικής πολιτικής, διεκδικώντας την υλοποίησή τους για την ανάπτυξη και την απασχόληση και όχι για την στασιμότητα και την ανεργία στην χώρα μας.

Δραστηριότητες ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ

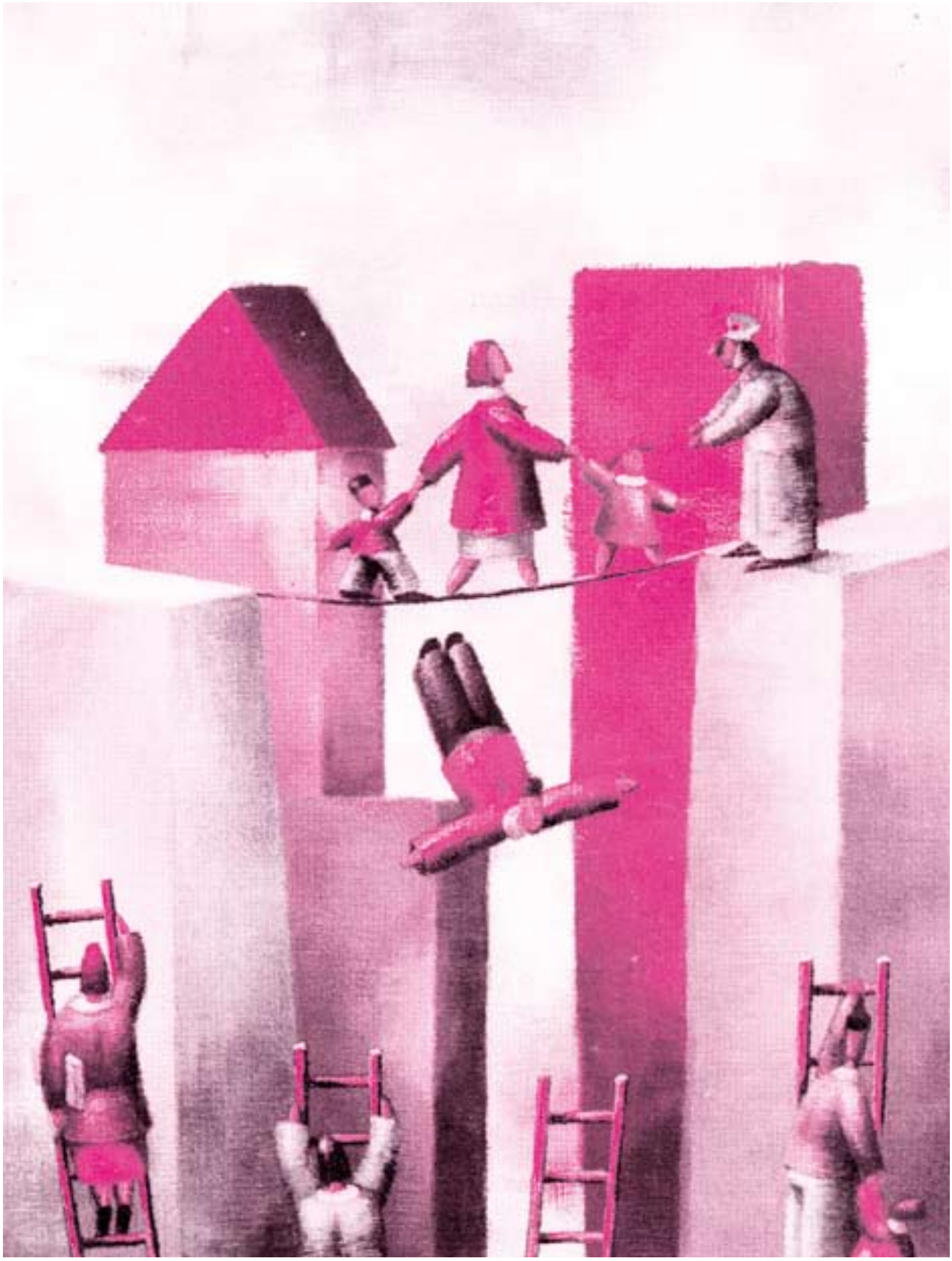
➤ **9 Δεκεμβρίου 2003.**
Το ΚΕΚ-ΙΝΕ/ΓΣΕΕ, Συντονιστής Φορέας της Α.Σ. "E-QUALITY", στο πλαίσιο του Έργου «Ανάπτυξη Συστήματος Ποιότητας των Υπηρεσιών Συμβουλευτικής Στήριξης και Απασχόλησης», και ειδικότερα του υποέργου 5 «Δικτύωση φορέων, δομών και συμβούλων στήριξης της απασχόλησης με την ενεργό συμμετοχή των επωφελούμενων», διοργάνωσε εκδήλωση (Ζαβιτσάνου Αδαμαντία και Γράβα Θάλεια) διεύρυνσης της δικτύωσης στην Αθήνα.
Στόχος της εκδήλωσης ήταν η δικτύωση και η προώθηση διαδικασιών συνεχούς διαλόγου και συστηματικής επικοινωνίας, η ανταλλαγή προβληματισμών/ απόψεων/ προτάσεων όσον αφορά την πιλοτική εφαρμογή του Συστήματος Ποιότητας και ο προγραμματισμός των μελλοντικών δράσεων.

➤ **27 & 28 Φεβρουαρίου 2004.**
Το ΚΕΚ-ΙΝΕ/ΓΣΕΕ, Συντονιστής Φορέας της Α.Σ. "E-QUALITY", στο πλαίσιο του Έργου «Ανάπτυξη Συστήματος Ποιότητας των Υπηρεσιών Συμβουλευτικής Στήριξης και Απασχόλησης», και ειδικότερα του υποέργου 6 «Πιλοτική Εφαρμογή του Συστήματος Ποιότητας σε δομές της Α.Σ. και παροχή ολοκληρωμένης στήριξης για την προώθηση της απασχόλησης με στοχευόμενες παρεμβάσεις στην ομάδα στόχο», διοργάνωσε (Ζαβιτσάνου Αδαμαντία και Γράβα Θάλεια) στην Αθήνα δύο συναντήσεις εργασίας/ εργαστήρια μεταξύ των καταρτισμένων συμβούλων απασχόλησης, των Επιστημονικών Υπευθύνων των εταίρων φορέων της ΑΣ, των αρμόδιων ερευνητών για την ανάπτυξη του Συστήματος Ποιότητας και εξωτερικού αξιολογητή του έργου.

➤ **21–24 Απριλίου 2004.**
Το ΚΕΚ-ΙΝΕ/ΓΣΕΕ, Συντονιστής Φορέας της Α.Σ. "E-QUALITY", στο πλαίσιο του Έργου «Ανάπτυξη Συστήματος Ποιότητας των Υπηρεσιών Συμβουλευτικής Στήριξης και Απασχόλησης», και ειδικότερα του υποέργου 6 «Πιλοτική Εφαρμογή του Συστήματος Ποιότητας σε δομές της Α.Σ. και παροχή ολοκληρωμένης στήριξης για την προώθηση της απασχόλησης με στοχευόμενες παρεμβάσεις στην ομάδα στόχο», υλοποίησε στην Αθήνα (Βιβή Σιδηρά, Ζαβιτσάνου Αδαμαντία & Γράβα Θάλεια) κύκλο επιμόρφωσης συμβούλων απασχόλησης σε επιλεγμένα πεδία του Συστήματος Ποιότητας σε συνάρτηση με την εξέλιξη της Έρευνας και σε ζητήματα σχετικά με τη στρατηγική της δικτύωσης, τη διεύρυνσή της σε τοπικό επίπεδο και τις παραμέτρους που επηρεάζουν την αποτελεσματικότητά της.
Στον κύκλο επιμόρφωσης συμμετείχαν και εκπρόσωποι των εταίρων φορέων της Α.Σ. E-QUALITY.

➤ **20 Απριλίου 2004**.
Το ΚΕΚ-ΙΝΕ/ΓΣΕΕ, Συντονιστής Φορέας της Α.Σ. "E-QUALITY", στο πλαίσιο του Έργου «Ανάπτυξη Συστήματος Ποιότητας των Υπηρεσιών Συμβουλευτικής Στήριξης και Απασχόλησης», και ειδικότερα του υποέργου 6 «Πιλοτική Εφαρμογή του Συστήματος Ποιότητας σε δομές της Α.Σ. και παροχή ολοκληρωμένης στήριξης για την προώθηση της απασχόλησης με στοχευόμενες παρεμβάσεις στην ομάδα στόχο», συμμετείχε μέσω των επιστημονικών συνεργατών του Ζαβιτσάνου Αδαμαντίας και Γράβας Θάλειας στον Πυρήνα Διαλόγου με τίτλο «Συμβουλευτική με την οπτική του φύλου» που διοργάνωσε το ΚΕΘΙ (εταίρος φορέας της Α.Σ.) στην Αθήνα. Στον πυρήνα διαλόγου συμμετείχαν και οι σύμβουλοι απασχόλησης των δομών των εταίρων φορέων της Α.Σ.

➤ **10-15 Μαΐου 2004.**
Το ΚΕΚ-ΙΝΕ/ΓΣΕΕ, Συντονιστής Φορέας της Α.Σ. "E-QUALITY", στο πλαίσιο του Έργου «Ανάπτυξη Συστήματος Ποιότητας των Υπηρεσιών Συμβουλευτικής Στήριξης και



Απασχόλησης», και ειδικότερα του υποέργου 6 «Πιλοτική Εφαρμογή του Συστήματος Ποιότητας σε δομές της Α.Σ. και παροχή ολοκληρωμένης στήριξης για την προώθηση της απασχόλησης με στοχευόμενες παρεμβάσεις στην ομάδα στόχο», συμμετείχε (Γράβας Θ. και Γεωργιάδου Π) στον κύκλο επιμόρφωσης συμβούλων απασχόλησης που υλοποίησε ο Δήμος Συκεών (εταίρος φορέας της Α.Σ.) στη Θεσσαλονίκη.

➤ **5-7 Ιουλίου 2004.**
Το ΚΕΚ-ΙΝΕ/ΓΣΕΕ, Συντονιστής Φορέας της Α.Σ. "E-QUALITY", στο πλαίσιο του Έργου «Ανάπτυξη Συστήματος Ποιότητας των Υπηρεσιών Συμβουλευτικής Στήριξης και Απασχόλησης», και ειδικότερα του υποέργου 6 «Πιλοτική Εφαρμογή του Συστήματος Ποιότητας σε δομές της Α.Σ. και παροχή ολοκληρωμένης στήριξης για την προώθηση της απασχόλησης με στοχευόμενες παρεμβάσεις στην ομάδα στόχο», υλοποίησε στην Αθήνα (Γράβα Θάλεια, Ζαβιτσάνου Αδαμαντία, Βιβή Σιδηρά) κύκλο επιμόρφωσης συμβούλων απασχόλησης. Στον κύκλο επιμόρφωσης συμμετείχαν εκπρόσωποι των εταίρων φορέων της Α.Σ. E-QUALITY, καθώς και σύμβουλοι των δομών τους, μέλη της ομάδας έρευνας. Το περιεχόμενο του κύκλου επιμόρφωσης αποτελούνταν από τους παρακάτω θεματικούς άξονες:

- Εμβάθυνση σε επιμέρους ζητήματα του Συστήματος Ποιότητας συνδυαστικά με την ανατροφοδότηση από την Πιλοτική Εφαρμογή του στις δομές
- Έντυπα και Εργαλεία του Συστήματος Ποιότητας
- Στοχευόμενες παρεμβάσεις για τη στήριξη της Απασχόλησης στο πλαίσιο του Συστήματος Ποιότητας - Τοπικές Δικτυώσεις στο πλαίσιο της πιλοτικής εφαρμογής του Συστήματος Ποιότητας
- Ο ρόλος και το προφίλ του Συμβούλου στο πλαίσιο Συστήματος Ποιότητας.

➤ **6 Σεπτεμβρίου 2004.**
Παρουσιάστηκε στην Αθήνα η Έκθεση του ΙΝΕ-ΓΣΕΕ/ΑΔΕΔΥ για την Ελληνική Οικονομία και την Απασχόληση το 2004.

➤ **9 Σεπτεμβρίου 2004.**
Συμμετοχή της ΓΣΕΕ στην ημερίδα που διοργάνωσε το Εργατικό Κέντρο Θεσσαλονίκης. Ο Πρόεδρος της ΓΣΕΕ και του ΙΝΕ Χρ. Πολυζωγόπουλος, παρουσίασε εισήγηση με θέμα «Η κρίση του παραγωγικού συστήματος στο Νομό Θεσσαλονίκης και η Εναλλακτική πρόταση των συνδικάτων».

➤ **21 Σεπτεμβρίου 2004.**
Το ΙΝΕ-ΓΣΕΕ/ΑΔΕΔΥ συμμετείχε (Χρ. Τριανταφύλλου) σε Ομάδα εργασίας με θέμα "Παγκοσμιοποίηση και Ευρώπη", για την προετοιμασία διεθνούς σεμιναρίου της Ευρωπαϊκής Συνδικαλιστικής Ακαδημίας (Etuco) σε συνεργασία με το διεθνές κέντρο κατάρτισης του Διεθνούς Γραφείου Εργασίας, που θα πραγματοποιηθεί στο Τορίνο (11-14 Νοεμβρίου 2004)

➤ **22 Σεπτεμβρίου 2004.**
Το ΙΝΕ-ΓΣΕΕ/ΑΔΕΔΥ συμμετείχε (Χρ. Τριανταφύλλου) στις εργασίες της Συμβουλευτικής Επιτροπής της Ευρωπαϊκής Συνδικαλιστικής Ακαδημίας (Etuco), που πραγματοποιήθηκαν στις Βρυξέλλες (Βέλγιο), με βασικό αντικείμενο τον απολογισμό για το 2004 και τον προγραμματισμό των δραστηριοτήτων της Ακαδημίας για το έτος 2005.

➤ **25-26 Σεπτεμβρίου 2004.**
Το ΙΝΕ-ΓΣΕΕ/ΑΔΕΔΥ στο πλαίσιο του προγράμματος SEMES (South Eastern Mediterranean Employment & Sociale Events), διοργάνωσε στη Ρόδο διήμερο συνέδριο με θέμα: «Διεύρυνση της Ευρωπαϊκής Ένωσης: Κοινωνικές Επιπτώσεις και Πολιτικές Αντιμετώπισής τους».

ΙΝΕ/ΓΣΕΕ - ΑΔΕΔΥ
Εμμανουήλ Μπενάκη 71Α, Τ.Κ. 106 81