ΠΛΗΡΩΜΕΝΟ ΤΕΛΟΣ
Ταχ. Γραφείο ΚΕΜΠΑ
Αριθμός Αδείας 4537
ΕΛΤΑ Hellenic Post
ΕΝΤΥΠΟ ΚΛΕΙΣΤΟ ΑΡ. ΑΔΕΙΑΣ 1973/05 ΚΕΜΠΑ

ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ

ΜΗΝΙΑΙΑ ΕΚΔΟΣΗ ΤΟΥ ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ Τεύχος 137 Μάρτιος 2007

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



• Παρατηρήσεις επί του κειμένου του Πράσινου Βιβλίου της Ε.Ε. για τον εκσυγχρονισμό του εργατικού δικαίου • Η διεύρυνση του ελλείμματος στο ισοζύγιο τρεχουσών συναλλαγών και το κόστος εργασίας (Κριτική στις απόψεις της Τράπεζας της Ελλάδος) • Ο ρόλος των συνδικάτων στην Ένταξη των Μεταναστών • Δραστηριότητες ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ

ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ

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

Τεύχος 137, Μάρτιος 2007

ΣΗΜΕΙΩΜΑ ΣΥΝΤΑΞΗΣ

Το Ινστιτούτο Εργασίας ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ, από την αρχή της λειτουργίας του, υποστήριξε ότι η μειωμένη ανταγωνιστικότητα των προϊόντων που παράγονται στην Ελλάδα σχετίζεται κυρίως με την χαμηλή διαρθρωτική ανταγωνιστικότητα της ελληνικής οικονομίας, που αναφέρεται σε παράγοντες κρίσιμης σημασίας, όπως η ποιότητα των προϊόντων, η κλαδική διάρθρωση της βιομηχανίας, ο γεωγραφικός προσανατολισμός των εξαγωγών, η οργάνωση της παραγωγής (από την οποία εξαρτάται η παραγωγικότητα του κεφαλαίου), η ποιότητα της επαγγελματικής κατάρτισης κλπ. Δυστυχώς, η κατεύθυνση που δόθηκε από τους φορείς της οικονομικής πολιτικής (Τράπεζα Ελλάδας κλπ) και τις εργοδοτικές οργανώσεις και ακολουθήθηκε από τις περισσότερες επιχειρήσεις ήταν η μείωση του μοναδιαίου κόστους εργασίας. Η ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ σε αυτό το τεύχος, παρουσιάζει άρθρο μέσω του οποίου ασκείται κριτική στις αναλύσεις της Έκθεσης της Τράπεζας της Ελλάδας για την Νομισματική Πολιτική και το κόστος εργασίας 2006-2007 (Φεβρουάριος 2007). Επιπλέον, παρουσιάζονται οι θέσεις της ΓΣΕΕ για τον εκσυγχρονισμό του εργατικού δικαίου, καθώς επίσης και άρθρο για τον ρόλο των συνδικάτων στην ένταξη των μεταναστών. Τέλος, παρουσιάζονται οι δραστηριότητες του ΙΝΕ το τελευταίο διάστημα.

ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ • ΜΗΝΙΑΙΟ ΠΕΡΙΟΔΙΚΟ ΤΟΥ ΙΝΣΤΙΤΟΥΤΟΥ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΤΗΣ ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ

ΕΚΔΟΤΗΣ: Χρήστος Πολυζωγόπουλος. • **ΣΥΝΤΑΚΤΙΚΗ ΕΠΙΤΡΟΠΗ:** Σάββας Ρομπόλης, Γιάννης Κουζής, Πέτρος Λινάρδος - Ρυλμόν, Βασίλης Παπαδόγαμβρος. **ΥΠΕΥΘΥΝΟΣ ΕΚΔΟΣΗΣ:** Σάββας Ρομπόλης. **ΓΡΑΜΜΑΤΕΙΑ ΕΚΔΟΣΗΣ:** Γ. Κολλιάς, Δ. Κατσορίδας • **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

ΠΑΡΑΤΗΡΗΣΕΙΣ ΤΗΣ ΓΣΕΕ ΕΠΙ ΤΟΥ ΚΕΙΜΕΝΟΥ ΤΟΥ ΠΡΑΣΙΝΟΥ ΒΙΒΛΙΟΥ ΤΗΣ Ε.Ε. ΓΙΑ ΤΟΝ ΕΚΣΥΓΧΡΟΝΙΣΜΟ ΤΟΥ ΕΡΓΑΤΙΚΟΥ ΔΙΚΑΙΟΥ

Α) Γενικές παρατηρήσεις

1. Το κείμενο του Πράσινου Βιβλίου της Ένωσης για τον εκσυγχρονισμό του εργατικού δικαίου που διαμορφώνει το πλαίσιο της σχετικής συζήτησης ενόψει του Λευκού Βιβλίου που θα ακολουθήσει και θα λάβει τον χαρακτήρα των κατευθύνσεων πολιτικής στο εν λόγω αντικείμενο, έχει ως στόχο τον συντονισμό του περιεχομένου του εργατικού δικαίου των χωρών μελών στο πλαίσιο της απόπειρας προσαρμογής του στους υιοθετημένους όρους με τους οποίους συντελείται η προοπτική ενίσχυσης της ανταγωνιστικότητας των επιχειρήσεων η οποία απαιτεί την ριζική μεταρρύθμιση των κανόνων που διέπουν την αγορά εργασίας. Αυτή η μεταρρύθμιση επιχειρείται με την υιοθέτηση πρακτικών που καταγράφονται ήδη σε εθνικό επίπεδο σύμφωνα με τις οποίες εισάγονται στην εργατική νομοθεσία στοιχεία που διαπνέονται ολοένα και περισσότερο από τους κανόνες του εμπορικού δικαίου και του δικαίου του ανταγωνισμού. Αυτές οι πρακτικές οδηγούν σε μια αισθητή διαφοροποίηση από την βασική αρχή που διέπει την παραδοσιακή αντίληψη και σύλληψη των κανόνων του εργατικού δικαίου που είναι η προστασία του αδύνατου πόλου της εργασιακής σχέσης, της εργασίας, ως εκδήλωση πολιτικών περιορισμού των ανισοτήτων που απορρέει από μια φύσει άνιση σχέση και ως εργαλείο επίτευξης βελτίωσης των όρων πρωτογενούς κατανομής πλούτου.

2. Οι επιχειρούμενες αλλαγές αποβλέπουν στην χαλάρωση των κανόνων προστασίας της εργασίας, κυρίως ως προς τα δικαιώματα των εργαζομένων σε περίπτωση απόλυσης, επιδιώκοντας τις μέγιστες δυνατές συναινέσεις και με διακηρυγμένο στόχο την ενίσχυση της ανταγωνιστικότητας και την καταπολέμηση της ανεργίας εφ' όσον κρίνεται ότι η «άκαμπτη» εργατική νομοθεσία αποτελεί ανασταλτικό παράγοντα για την υλοποίηση της. Στο πλαίσιο μάλιστα αυτό αντλούνται αποσπασματικά εμπειρίες από χώρες (π.χ. σκανδιναβικές) απομονώνοντας επιλεκτικά στοιχεία επιμέρους παρεμβάσεων και αγνοώντας μια σειρά σημαντικότατων παραμέτρων της ασκούμενης μακροοικονομικής πολιτικής (π.χ. φορολογικό σύστημα) και μακρόχρονων υποδομών για την δημιουργία όρων κοινωνικής συνοχής και προστασίας της ανεργίας στις χώρες αυτές. Σε αυτό το πλαίσιο, άλλωστε, κινούνται και οι όποιες αντιεπιστημονικές απόψεις για μεταφορά και υιοθέτηση μοντέλων όταν είναι ήδη γνωστό ότι στον ευρωπαϊκό χώρο

παρά τα κοινά χαρακτηριστικά που διέπουν τις χώρες της ευρωπαϊκής ηπείρου, οι ευρωπαϊκές χώρες σε γενικές γραμμές διακρίνονται σε 4 επιμέρους κατηγορίες προτύπων (σκανδιναβικό, κεντροευρωπαϊκό, βρετανικό, μεσογειακό) με επιπλέον διαφορές στο εσωτερικό κάθε κατηγορίας ενώ τελευταία προστίθεται και το πρότυπο εκείνο της ανατολικής Ευρώπης. Στη συζήτηση μάλιστα αυτή δεν είναι δυνατόν, ιδιαίτερα για την ελληνική περίπτωση, να μην λαμβάνονται υπόψη οι ιδιαιτερότητες της ελληνικής οικονομίας και της αγοράς εργασίας, όπως και το σχετικό έλλειμμα σε κοινωνικές υποδομές, γεγονός που απαιτεί προσεκτικότερες προσεγγίσεις.

3. Στο πλαίσιο των επιχειρούμενων αλλαγών η έννοια της flexicurity (ευελιξία και ασφάλεια) αποτελεί κεντρική επιλογή. Η Ένωση έχοντας υιοθετήσει την ευελιξία από τις αρχές της δεκαετίας του '90, ως βασικό εργαλείο για την πολιτική της για την ανταγωνιστικότητα και την ανεργία και στο πλαίσιο της αναζήτησης μείωσης του εργατικού κόστους, διαπιστώνει τα κοινωνικά αδιέξοδα που επιφέρει σε ένα σημαντικό μέρος του κοινωνικού σώματος η μέχρι τώρα ανάπτυξή της και, παράλληλα με τα περιορισμένα οικονομικά αποτελέσματα αυτής της πολιτικής, επιχειρεί να συνδυάσει την ευελιξία με την δημιουργία όρων ασφάλειας του εργατικού δυναμικού. Ωστόσο η κατ' ουσίαν ισορροπία ανάμεσα σε αυτούς τους δύο πόλους φαίνεται εξαιρετικά δύσκολη στην πράξη, αν όχι αδύνατη. Πόσο μάλλον όταν από τις διαφαινόμενες προθέσεις η ευελιξία συνιστά προτεραιότητα (αποτελεί άλλωστε και το πρώτο συνθετικό του όρου flexicurity) η δε ασφάλεια μάλλον αποτελεί το ζητούμενο ή, για ορισμένους, το εύπεπτο υλικό προκειμένου να ενισχυθεί η ευελιξία και να συγκεντρώσει με το μέρος της τις μέγιστες δυνατές συναινέσεις. Και τούτο διότι η έννοια της flexicurity διακατέχεται από μια σοβαρή αντίφαση όταν μάλιστα αναφέρεται στο ειδικό πεδίο των εργασιακών σχέσεων και του εργατικού δικαίου. Όταν λοιπόν, η αύξηση της ευελιξίας της εργασίας αποτελεί βασικό μέσο για την μείωση του «κόστους εργασίας» για τις επιχειρήσεις, από την άλλη πλευρά η διαμόρφωση όρων ασφάλειας των ευέλικτα απασχολούμενων συνεπάγεται την παράλληλη αύξηση του εργασιακού κόστους, εφ' όσον η ασφάλεια μεταφράζεται με την ενίσχυση των εργασιακών δικαιωμάτων και συνεπώς κοστίζει. Όταν μάλιστα διακηρύσσεται από την Ένωση η ανάγκη μεγιστοποίησης της ασφάλειας, μήπως τελικά η υλοποίηση του στόχου αυτού στην πράξη καθιστά ασύμφορή σε ένα βαθμό την ευελιξία, λόγω αύξησης του κόστους της, και τελικώς ακυρώνει τους λόγους καθιέρωσής της; Είναι χαρακτηριστικό άλλωστε το παράδειγμα των εργαζομένων με συμβάσεις ορισμένου χρόνου όπου η ουσιαστική εξασφάλιση των δικαιωμάτων τους κρίνεται ασύμφορη καταλήγοντας στις γνωστές νομοθετικές μεθοδεύσεις, που βιώνουν οι «συμβασιούχοι» του δημοσίου τομέα στην Ελλάδα, ενώ την ίδια στιγμή στο σύνολο σχεδόν των χωρών της Ένωσης παραβιάζεται μια βασική αρχή που διέπει και την σχετική κοινοτική οδηγία (99/70) για τις συμβάσεις ορισμένου

χρόνου: εκείνη την αρχή σύμφωνα με την οποία οι συμβάσεις αυτές πρέπει να δικαιολογούνται ως προς την φύση της παρεχόμενης εργασίας που θα πρέπει να είναι πρόσκαιρη και έκτακτη ώστε να δικαιολογείται ο προσωρινός τους χαρακτήρας. Και το ερώτημα είναι αν εφαρμόζεται στην πράξη αυτή η αρχή, ή αντιθέτως χρησιμοποιούνται κατά κόρον οι προσωρινές συμβάσεις, τόσο στον ιδιωτικό όσο και στον δημόσιο τομέα, για την κάλυψη πάγιων και σταθερών αναγκών; Έτσι λοιπόν προκειμένου να μην υπάρχει αντίφαση μεταξύ θεσμικού πλαισίου και πρακτικής, την ίδια στιγμή που γίνεται επίκληση για την προώθηση της flexicurity, το κείμενο της Πράσινης Βίβλου προτείνει, ακολουθώντας το παράδειγμα εθνικών εμπειριών, την χαλάρωση του θεσμικού πλαισίου ως προς τις προϋποθέσεις προσφυγής στην ευέλικτη απασχόληση (π.χ. συμβάσεις ορισμένου χρόνου, δανεισμός προσωπικού κλπ.).

Η κατοχύρωση και ενίσχυση των δικαιωμάτων των εργαζομένων που απασχολούνται με ευέλικτους όρους αναμφίβολα είναι ένα θετικό εγχείρημα. Ωστόσο η διαμορφούμενη τάση, ως προς τις χώρες εκείνες που έχουν μακρά παράδοση θεσμικών κανόνων περί ευέλικτης εργασίας, είναι η χαλάρωση των όρων της θεσμικής της λειτουργίας συγκριτικά με το απώτερο παρελθόν.

Στην Ευρώπη σήμερα και ιδιαίτερα στη Ελλάδα έχει διαμορφωθεί το ανάλογο θεσμικό πλαίσιο για την λειτουργία και εφαρμογή ευέλικτων πρακτικών που συνοδεύονται με την αναγνώριση δικαιωμάτων στους ευέλικτα απασχολούμενους (συμβάσεις ορισμένου χρόνου, μερικής απασχόλησης, δανεισμός εργαζομένων κλπ.). Αυτό σημαίνει ότι το νομικό οπλοστάσιο για την κατοχύρωση δικαιωμάτων στην ευέλικτη εργασία έχει διαμορφωθεί σε όλες σχεδόν τις ευρωπαϊκές χώρες ώστε η επιδιωκόμενη «ασφάλεια» μέσω αυτής της διαδικασίας να έχει επιτευχθεί, ανεξάρτητα βέβαια από τον βαθμό εφαρμογής και σεβασμού των δικαιωμάτων σε τμήμα του ευέλικτου εργατικού δυναμικού το οποίο, υπό το βάρος της επισφαλούς θέσης του και της ανασφάλειας για το μέλλον, «συναινεί» στην καταστρατήγηση των αναγνωρισμένων από το νόμο δικαιωμάτων του και στην κατ΄ ανάγκην αποδοχή μιας χαμηλής ποιότητας απασχόλησης.

4. Η ευρωπαϊκή και κοινοτική νομοθεσία έχοντας σε σημαντικό βαθμό καλύψει το εύρος των ευέλικτων μορφών εργασίας για την κατοχύρωση της επιδιωκόμενης «ασφάλειας» (εκτός του δανεισμού εργαζομένων για την κοινοτική) αναζητεί σήμερα την επέκτασή της και σε άλλες πτυχές των εργασιακών σχέσεων εστιάζοντας την προσοχή της, σε εκείνο της μεταρρύθμισης του κεφαλαίου του σχετικού με το σύστημα των ατομικών και ομαδικών απολύσεων, το οποίο επιδιώκεται να καταστεί περισσότερο ευέλικτο μέσα από την χαλάρωση του ισχύοντος πλαισίου **(μείωση των αποζημιώσεων απόλυσης, καταβολή αποζημίωσης ανεξάρτητα από την προϋπηρεσία, άρση του αιτιολογημένου χαρακτήρα των απολύσεων, μείωση του χρόνου προειδοποίησης, αύξηση του ορίου των ομαδικών απολύσεων, περιορισμός των διοικητικών υποχρεώσεων στις περιπτώσεις των**

ομαδικών απολύσεων). Απέναντι σε αυτής της μορφής την ευελιξία προτείνεται η καθιέρωση ενός συστήματος ασφάλειας που αφορά στους όρους διαχείρισης του προβλήματος της ανεργίας και στην δημιουργία εναλλακτικών όρων ένταξης των ανέργων στην αγορά εργασίας. Αυτό σημαίνει επαρκείς όρους επιδότησης των ανέργων (σε ύψος και διάρκεια επιδότησης) με την παράλληλη λειτουργία ενός πλέγματος παρεμβάσεων που θα στηρίζεται σε επαρκείς πόρους για την κατάρτιση και επανακατάρτιση του εργατικού δυναμικού και με την ανάληψη του κόστους μετακίνησης από το ένα καθεστώς απασχόλησης σε ένα άλλο, αντλώντας εμπειρίες από το σκανδιναβικό κοινωνικό πρότυπο που χαρακτηρίζεται και από ένα διαφορετικό σύστημα κοινωνικών υποδομών, συγκριτικά με την υπόλοιπη Ευρώπη.

Η πρόταση επομένως που χαρακτηρίζει την πλέον σύγχρονη έκφραση της flexicurity είναι η έκπτωση των δικαιωμάτων των εργαζομένων και διευκόλυνση των επιχειρήσεων ώστε να αποβάλλουν το «πλεονάζον» προσωπικό με αντιστάθμισμα την ασφαλέστερη μετάβαση στην απασχόληση και διαχείριση της περιόδου της ανεργίας. Με αυτό τον τρόπο επιδιώκεται η προφανής μείωση των δικαιωμάτων των εργαζομένων μειώνοντας το κόστος και την «γραφειοκρατία» των απολύσεων και η αναπλήρωση του δημιουργούμενου ελλείμματος με ασαφείς, ως προς την κατ' ουσίαν αποτελεσματικότητα, τους όρους επανένταξης στην αγορά εργασίας και με παράλληλη μετακύληση του κόστους διαχείρισης του δημιουργούμενου προβλήματος στο «κοινωνικό σύνολο». **Αυτή η εκδοχή υιοθετούμενη σε χώρες όπως η Ελλάδα, με το ήδη σοβαρό έλλειμμα στους όρους επιδότησης της ανεργίας (από τα χαμηλότερα σε ύψος και διάρκεια επιδότηση), σε συνάρτηση και με την απουσία υποδομών στο ευρύ πεδίο της κοινωνικής πολιτικής, εγκυμονεί σοβαρούς κινδύνους για την κοινωνική συνοχή σε συνδυασμό και με την απορρύθμιση της εργατικής νομοθεσίας και την περαιτέρω επιδείνωση της θέσης της εργασίας η οποία θα κληθεί να αναλάβει σημαντικότατο μερίδιο χρηματοδότησης των εναλλακτικών παρεμβάσεων στο πλαίσιο μιας μονομερούς ερμηνείας της έννοιας της κοινωνικής αλληλεγγύης την οποία και θα κληθεί να επιδείξει.**

Β) Ειδικότερες παρατηρήσεις

Το κείμενο του Πράσινου Βιβλίου πραγματεύεται και μια σειρά άλλων θεμάτων που απασχολούν έντονα την ευρωπαϊκή αγορά εργασίας και απαιτούν παρεμβάσεις σε ανοιχτά πεδία για τα οποία είτε απουσιάζουν οι σχετικές ρυθμίσεις σε εθνικό επίπεδο, είτε βρίσκονται, εκεί όπου υπάρχουν, σε επίπεδο πρώτου εγχειρήματος. Χαρακτηριστικές είναι οι περιπτώσεις των απασχολούμενων στην κατηγορία της γκρίζας ζώνης μεταξύ αυτοαπασχόλησης και μισθωτής εργασίας, των υπεργολαβιών και της αδήλωτης εργασίας. Ωστόσο οι σχετικοί προβληματισμοί που αναπτύσσονται στο Πράσινο Βιβλίο, αν και κινούνται αφετηριακά από την ανάγκη επίλυσης των προβλημάτων που τα φαινόμενα αυτά δημιουργούν στο πεδίο των εργασιακών σχέσεων, στις προτάσεις που κατατίθενται, ενσωματώνονται αντιφατικές προσεγγίσεις και απόψεις που δημιουργούν ασάφειες

ως προς το περιεχόμενο που επιδιώκει να προσδώσει η Επιτροπή στο Λευκό Βιβλίο που θα ακολουθήσει υπό μορφή κατευθύνσεων στα εν λόγω πεδία. Ειδικότερα:

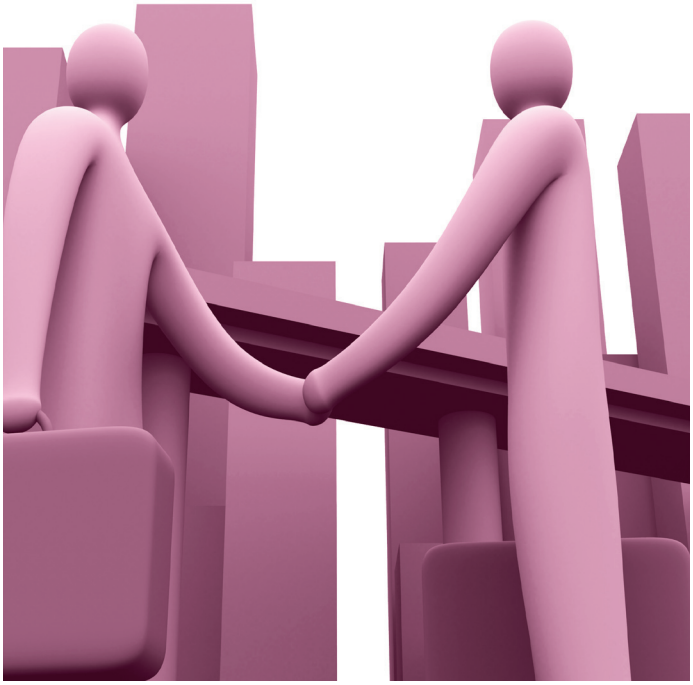
1. Η επέκταση της προστασίας της εργατικής νομοθεσίας μέσα από την διεύρυνση των κριτηρίων καθορισμού της έννοιας της εξάρτησης σε κατηγορίες απασχολούμενων στην γκρίζα ζώνη μεταξύ αυτοαπασχόλησης και εξαρτημένης μισθωτής εργασίας και στους εργαζόμενους που ουσιαστικά βρίσκονται σε πλήρη οικονομική εξάρτηση από ένα εργοδότη, δεν φαίνεται να αποτελεί προτεραιότητα απέναντι σε μια πραγματική ακαμψία που αφορά στις θεμελιώδεις αρχές του εργατικού δικαίου. Αν και το κείμενο διαπιστώνει το πρόβλημα και καταγράφει κάποιες εθνικές πρακτικές που κινούνται στην κατεύθυνση αντιμετώπισής του διατηρεί παράλληλα επιφυλάξεις για την αναγκαιότητα σχετικών ρυθμίσεων εφ' όσον αυτές θα συνέβαλαν στον περιορισμό της αυτοαπασχόλησης και θα απέτρεπαν την προσφυγή σε αυτήν από τις επιχειρήσεις ως ευέλικτη λύση στο πλαίσιο των συντελούμενων αναδιαρθρώσεων.

Επίσης το πρόβλημα της «ψευδοαυτοπασχόλησης» με την καλυμμένη αυτοαπασχόληση που υποκρύπτει εξαρτημένη εργασία με στόχο την καταστρατήγηση της εργατικής νομοθεσίας, αντιμετωπίζεται από το κείμενο ως ζήτημα που η επίλυσή του επαφίεται στα Κράτη-μέλη. Η διακριτική αυτή τοποθέτηση του κειμένου της Επιτροπής σε συνδυασμό με την απουσία αναζήτησης μιας κοινά αποδεκτής νέας προσέγγισης της έννοιας της εξαρτημένης εργασίας περιβάλλει με ασάφεια το μέλλον της τυπικά ή άτυπα καλυμμένης εξαρτημένης εργασίας υπό την επίφαση της ανεξάρτητης απασχόλησης. Επισημαίνουμε βεβαίως ότι με την πρόσφατη Νομοθετική ρύθμιση της κυβέρνησης αμνηστεύθηκαν οι παρανομίες (στο ασφαλιστικό αρχικά πεδίο) εργοδοτών που χαρακτήριζαν συμβάσεις που υπέκρυπταν εξαρτημένη σχέση ως αυτοαπασχόληση και ουσιαστικά δίνει στο μέλλον το «πράσινο φως» να γενικεύεται αυτή η παρανομία καθόσον αμφισβητεί στην ουσία στη Δικαιοσύνη να κρίνει το χαρακτήρα της σύμβασης εργασίας.

2. Το φαινόμενο της αδήλωτης και μαύρης εργασίας αποτελεί αντικείμενο προβληματισμού του Πράσινου Βιβλίου λόγω των κοινωνικών του παρενεργειών αλλά και τις επιπτώσεις στους όρους του οικονομικού ανταγωνισμού και τις αθέμιτες διαστάσεις του. Η αντιμετώπιση του προβλήματος αποτελεί αντικείμενο ενασχόλησης του κειμένου με προτάσεις μέτρων εθνικού χαρακτήρα και συντονισμού των Κρατών-μελών για την αντιμετώπιση των στρεβλώσεων του ανταγωνισμού. Ωστόσο μεταξύ των προτεινόμενων μέτρων προβληματισμούς εγείρει η πρόταση για μετατροπή της αδήλωτης εργασίας σε νόμιμη, άποψη που ερμηνεύεται και με πρακτικές, που ήδη έχουν εφαρμοσθεί, και αφορούν στην νομιμοποίηση πτυχών της παράνομης ευελιξίας μέσα από την χαλάρωση του ισχύοντος θεσμικού πλαισίου (π.χ. ρήτρες διάβρωσης του περιεχομένου των συλλογικών συμβάσεων).

3. Τέλος ως προς ορισμένες άλλες παρα-

μέτρους των εργασιακών σχέσεων και της διακηρυσσόμενης ανάγκης αύξησης της ευελιξίας μέσα από την περαιτέρω ανάπτυξη των ευέλικτων διευθετήσεων του εργάσιμου χρόνου και των τριμερών συμβάσεων, επισημαίνεται η ανάγκη ψήφισης της οδηγίας για τα δικαιώματα των εργαζομένων με καθεστώς δανεισμού που εκκρεμεί λόγω ασυμφωνίας στους όρους και στο περιεχόμενο της απουσίας διακρίσεων ανάμεσα σε αυτούς και στο προσωπικό της χρήστριας εταιρίας. Θετική ωστόσο κρίνεται η αναφορά περί της ανάγκης ρύθμισης σε εθνικό επίπεδο του καθεστώτος των υπεργολαβιών και της πρότασης για αναγνώριση ευθυνών για την παραβίαση της εργατικής νομοθεσίας και στις επιχειρήσεις που κάνουν χρήση υπεργολαβίας πέραν των άμεσων εργοδοτών/εργολάβων.



Συμπεράσματα

Το Πράσινο Βιβλίο για τον εκσυγχρονισμό του εργατικού δικαίου επιδιώκει την μεταρρύθμισή του με όρους που συνεπάγονται την απορρύθμισή του και τον περιορισμό των όρων προστασίας του εργαζόμενου στο πλαίσιο μιας επίδειξης αλληλεγγύης των μισθωτών, των οποίων ζητείται η συναίνεση απέναντι στους ανέργους, διευκολύνοντας τις επιχειρήσεις να μειώσουν το κόστος τους σε βάρος της ασφάλειας των εργαζομένων έναντι μιας ζητούμενης εναλλακτικής ασφάλειας, αβέβαιης αποτελεσματικότητας, και της οποίας το κόστος φαίνεται να μετακυλίεται από τις επιχειρήσεις προς το κοινωνικό σύνολο.

Πρόκειται για την εμμονή της Ένωσης σε ένα παραγωγικό μοντέλο σύμφωνα με το οποίο η εργασία εκλαμβάνεται ως κόστος, υπό το βάρος των υιοθετούμενων όρων λειτουργίας του διεθνούς ανταγωνισμού που ενοχοποιεί τον εργαζόμενο και τα δικαιώματά του. Η Ένωση αντί να στηρίζει και να ενισχύει το πλεονέκτημα του κοινωνικού της προτύπου και να επιχειρεί την προβολή και «εξαγωγή» του, επιδιώκει την εισαγωγή στοιχείων απελευθέρωσης της αγοράς εργασίας που απορρυθμίζουν ουσιώδη χαρακτηριστικά του ευρωπαϊκού εργατικού δικαίου όπως η ασφάλεια στην απασχόληση, απαλλάσσοντας τις επιχειρήσεις από βασικές υποχρεώσεις τους και ενισχύοντας το μερίδιό τους στην κατανομή του παραγόμενου εισοδήματος.

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ

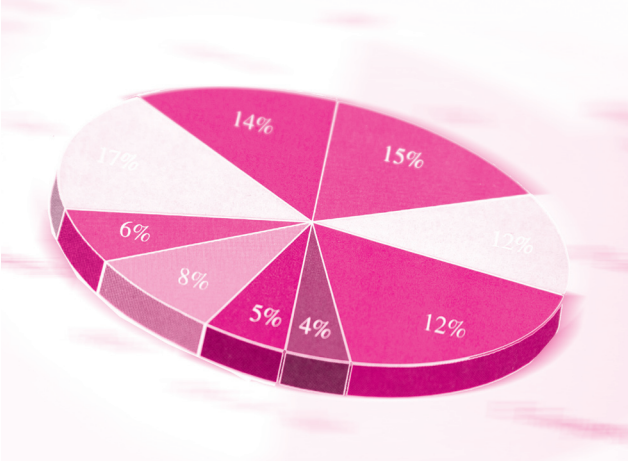
Απαντήσεις στις ερωτήσεις του Πράσινου Βιβλίου

1. *Ποιες θεωρείτε ότι πρέπει να είναι οι προτεραιότητες για μια σοβαρή ατζέντα μεταρρύθμισης της εργατικής νομοθεσίας;*

Η μεταρρύθμιση της εργατικής νομοθεσίας θα πρέπει να κινείται προς την κατεύθυνση της ενίσχυσης της θέσης της εργασίας και των δικαιωμάτων των εργαζομένων. Κατά προτεραιότητα η μεταρρύθμιση αυτή οφείλει να συμπεριλαμβάνει:

- Την διεύρυνση της έννοιας της εξάρτησης ώστε η εργατική νομοθεσία να καλύπτει κατηγορίες απασχολούμενων που βρίσκονται στον γκρίζο χώρο μεταξύ αυτοαπασχόλησης και εξαρτημένης εργασίας και βρίσκονται σε σχέση ουσιαστικής εξάρτησης απέναντι σε συγκεκριμένο εργοδότη.

- Την μείωση του χρόνου εργασίας με διατήρηση των αποδοχών ως μέτρο για την αύξηση της απασχόλησης, την μείωση της ανεργίας και την δικαιότερη κατανομή του παραγόμενου εισοδήματος.



- Την καθιέρωση αυστηρών κριτηρίων προσφυγής στις μορφές ευέλικτης απασχόλησης και **ενίσχυση των δικαιωμάτων των ευέλικτα απασχολούμενων** ώστε να αποφεύγεται η προσφυγή στην ευελιξία με όρους τυπικής και ουσιαστικής καταστρατήγησης της νομοθεσίας.

- Την καθιέρωση της εις ολόκληρον ευθύνης για τους εργοδότες /χρήστες παράλληλα με τις ευθύνες των εργοδοτών/εργολάβων στην περίπτωση των υπεργολαβιών.

2. *Μπορεί η προσαρμογή του εργατικού δικαίου και των συλλογικών συμβάσεων να συμβάλλει στη βελτίωσητης ευελιξίας και στην ασφάλεια της απασχόλησης καθώς και στη μείωση του κατακερματισμού της αγοράς εργασίας;*

Το εργατικό δίκαιο πρέπει να εξακολουθήσει να κινείται στη σφαίρα της **εξασφάλισης των δικαιωμάτων και ενίσχυση του αδύνατου πόλου της εργασιακής σχέσης**, διότι η εργατική νομοθεσία είναι έκφραση πρωτογενούς κατανομής εισοδήματος υπέρ του αδύνατου μισθωτού. **Σε αυτό το πλαίσιο η ασφάλεια της εργασίας διατηρεί προτεραιότητα έναντι της ευελιξίας και όχι το αντίστροφο.** Η ευελιξία αντίθετα θα πρέπει να αναζητείται σε ποιοτικούς συντελεστές αύξησης της παραγωγικότητας (π.χ. νέα τεχνολογία, κατάρτιση, οργάνωση) και όχι στην ευελιξία της εργασίας με όρους χαμηλού εργασιακού κόστους.

3. *Οι υφιστάμενες ρυθμίσεις, είτε υπό τη μορφή νόμου είτε υπό τη μορφή συλλογικών συμβάσεων, εμποδίζουν ή ενθαρρύνουν τις επιχειρήσεις και τους εργαζόμενους να επιδιώκουν την ύπαρξη ευκαιριών για την αύξηση της παραγωγικότητας και την προσαρμογή στην εισαγωγή νέων τεχνολογιών και αλλαγών που έχουν σχέση με το διεθνή ανταγωνισμό; Πώς μπορούν να γίνουν βελτιώσεις στην ποιότητα των κανονισμών που διέπουν τις ΜΜΕ διατηρώντας παράλληλα τους στόχους τους;*

Το περιεχόμενο των κλαδικών ΣΣΕ θα πρέπει να κατοχυρώνει τους όρους συνοχής και ασφάλειας ανάμεσα στους εργαζόμενους του κλάδου οι δε επιχειρησιακές ΣΣΕ να προσαρμόζονται στην ιδιαιτερότητα των επιχειρήσεων σεβόμενες το περιεχόμενο των αντίστοιχων κλαδικών ώστε το εργατικό δίκαιο να διατηρεί το κύρος του και την συνάρθρωση των επί μέρους πηγών του.

4. *Πώς θα μπορούσε η πρόσληψη με μόνιμες και προσωρινές συμβάσεις να διευκολυνθεί, είτε με νόμο είτε με συλλογική σύμβαση, έτσι ώστε να επιτρέπεται μεγαλύτερη ευελιξία εντός του πλαισίου αυτών των συμβάσεων εξασφαλίζοντας ταυτόχρονα κατάλληλα επίπεδα ασφάλειας της απασχόλησης και κοινωνικής προστασίας για όλους;*

Η κατοχύρωση της ασφάλειας στην απασχόληση θα πρέπει να συνοδεύεται με μέτρα ώστε η ευελιξία των επιχειρήσεων για μετεγκατάσταση σε παροχές φθηνότερου κόστους εντός της Ένωσης να φορολογείται με πρόσθετους φόρους **(ασφάλεια κινδύνων κατά της απόλυσης).**

5. *Θα ήταν χρήσιμο να μελετηθεί το ενδεχόμενο ενός συνδυασμού μιας πιο ευέλικτης νομοθεσίας για την προστασία της απασχόλησης και ενός συστήματος καλώς σχεδιασμένης βοήθειας για τους ανέργους, τόσο υπό τη μορφή αντιστάθμισης εισοδήματος (δηλαδή παθητικές πολιτικής αγοράς εργασίας) και υπό τη μορφή ενεργητικών πολιτικών αγοράς εργασίας;*

Η προστασία της εργασίας με σαφείς όρους (κόστος απόλυσης) δεν είναι δυνατόν να αναπληρωθεί με ασαφείς, ως προς την αποτελεσματικότητά της, κανόνες διαχείρισης του προβλήματος της ανεργίας και με την μετακίνηση του βάρους αυτού προς το κοινωνικό σύνολο. Η σταθερή αυτή προσήλωση στον προστατευτικό ρόλο του εργατικού δικαίου είναι πολλαπλά επιβεβλημένη για χώρες με έλλειψη υποδομών ευρύτερης κοινωνικής προστασίας και ασφάλειας όπως η Ελλάδα.

6. *Ποιο ρόλο θα μπορούσε να διαδραματίσει η νομοθεσία και /ή οι συλλογικές συμβάσεις που αποτελούν αντικείμενο διαπραγμάτευσης μεταξύ των κοινωνικών εταίρων στην προαγωγή της πρόσβασης στην κατάρτιση και στις μεταβάσεις μεταξύ διαφόρων μορφών συμβάσεων για την κινητικότητα προς τα επάνω καθ όλη τη διάρκεια μιας πλήρως δραστήριας επαγγελματικής ζωής;*

Ο ρόλος της συλλογικής διαπραγμάτευσης και του κοινωνικού διαλόγου θα πρέπει να έχει ως αφετηρία την προστασία της απασχόλησης και την δημιουργία όρων για την ενίσχυσή της. Αντιθέτως

η ενίσχυση της απασχόλησης δεν είναι δυνατόν να έχει ως προϋπόθεση τον περιορισμό της προστασίας της (π.χ. διευκόλυνση των απολύσεων).

7. *Απαιτείται μεγαλύτερη σαφήνεια στους νομικούς ορισμούς των κρατών μελών για την απασχόληση και την αυτοαπασχόληση με σκοπό να διευκολυνθούν οι καλής πίστεως μεταβάσεις από την απασχόληση στην αυτοαπασχόληση και αντίθετα;*

Απαιτείται ένας νέος ορισμός της εξάρτησης για την υπαγωγή στην προστασία της εργατικής νομοθεσίας εκείνης της κατηγορίας των «αυτοαπασχολούμενων» που βρίσκονται στον γκρίζο χώρο μεταξύ αυτοαπασχόλησης και εξαρτημένης εργασίας σε πλήρη όμως εξάρτηση από συγκεκριμένο εργοδότη.

8. *Υπάρχει ανάγκη για μια «βάση δικαιωμάτων» που να αφορά τις συνθήκες εργασίας τους; Ποιος κατά την άποψή σας θα ήταν ο αντίκτυπος αυτών των ελάχιστων απαιτήσεων στη δημιουργία θέσεων εργασίας, καθώς και στην προστασία των εργαζομένων;*



Ο καθορισμός «βάσης δικαιωμάτων» έχει λόγο ύπαρξης υπό τον όρο ότι δεν θα συνεπάγεται απώλεια δικαιωμάτων για ορισμένες κατηγορίες εργαζομένων ως αποτέλεσμα μιας «προς τα κάτω» σύγκλισης δικαιωμάτων.

9. *Νομίζετε ότι οι ευθύνες των διαφόρων μερών στο πλαίσιο πολλαπλών σχέσεων εργασίας πρέπει να διευκρινίζονται, έτσι ώστε να καθορίζεται ποιος είναι ο υπόλογος για τη συμμόρφωση προς το εργατικό δίκαιο; Θα μπορούσε η επικουρική ευθύνη να είναι αποτελεσματικός και εφικτός τρόπος για την καθιέρωση αυτής της ευθύνης στην περίπτωση των υπεργοληπτών; Εάν όχι βλέπετε άλλους τρόπους για την εξασφάλιση επαρκούς προστασίας των εργαζομένων στις τριμερείς σχέσεις»;*

Καθιέρωση της επικουρικής ευθύνης εργοδοτών/χρηστών στην περίπτωση μη συμμόρφωσης των εργολάβων/εργοδοτών στις υποχρεώσεις έναντι του νόμου όταν γίνεται χρήση υπεργολαβίας.

10. *Υπάρχει ανάγκη να διευκρινιστεί το καθεστώς απασχόλησης των εργαζομένων μέσω εταιρείας προσωρινής απασχόλησης;*

Καθιέρωση της αρχής της μη διάκρισης ανάμεσα σε εργαζόμενους της χρήστριας εταιρίας (έμμεσος εργοδότης) και του ενοικιαζόμενου προσωπικού. **Ρητή απαγόρευση του αυτοδανεισμού εργαζομένων.**

11. *Πώς μπορούν οι ελάχιστες απαιτήσεις*

όσον αφορά την οργάνωση του χρόνου εργασίας να τροποποιηθούν, έτσι ώστε να παρέχουν μεγαλύτερη ευελιξία τόσο για τους εργοδότες όσο και τους εργαζόμενους, εξασφαλίζοντας παράλληλα ένα υψηλό επίπεδο προστασίας της υγείας και της ασφάλειας των εργαζόμενων; Ποιες πτυχές της οργάνωσης του χρόνου εργασίας πρέπει να εξετασθούν ως θέμα προτεραιότητας από την Κοινότητα;

Μείωση της περιόδου αναφοράς ως προς τον εβδομαδιαίο ανώτατο χρόνο της 48ωρης εργασίας σε 4μηνη βάση και κατάργηση του opt-out. Έλεγχος των ρυθμών εργασίας με ΣΣΕ.

12. *Πώς μπορούν τα δικαιώματα απασχόλησης των εργαζομένων που ασκούν δραστηριότητες σε διακρατικό πλαίσιο, συμπεριλαμβανομένων ιδιαίτερα των διαμεθοριακών εργαζομένων, να εξασφαλιστούν σε όλη τη Κοινότητα; Κρίνεται ότι υπάρχει ανάγκη για συγκλίνοντες ορισμούς των «εργαζομένων» στις οδηγίες ΕΕ, έτσι ώστε να διασφαλίζεται ότι οι εργαζόμενοι αυτοί μπορούν να ασκήσουν τα δικαιώματά τους απασχόλησης ανεξάρτητα από το κράτος μέλος στο οποίο εργάζονται; Ή πιστεύετε ότι τα κράτη μέλη πρέπει να διατηρήσουν διακριτική ευχέρεια ως προς το θέμα;*

Διατήρηση της αρχής της χώρας παροχής της εργασίας ως δίκαιο εφαρμογής.

13.-14. *Νομίζετε ότι είναι απαραίτητο να ενισχυθεί η διοικητική συνεργασία μεταξύ των αρμόδιων αρχών για τη μεγιστοποίηση της αποτελεσματικότητάς τους στην επιβολή της κοινοτικής εργατικής νομοθεσίας; Νομίζετε ότι οι κοινωνικοί εταίροι μπορούν να διαδραματίσουν ρόλο σ· αυτήν τη συνεργασία; Νομίζετε ότι απαιτούνται περαιτέρω πρωτοβουλίες σε επίπεδο ΕΕ έτσι ώστε να υποστηριχθούν τα κράτη μέλη να καταπολεμήσουν την αδήλωτη εργασία;*



Ενίσχυση της αποτελεσματικότητας των ελεγκτικών μηχανισμών εφαρμογής της νομοθεσίας με συντονισμό δράσης των συναφών αρμοδιοτήτων, αύξηση του προσωπικού των μηχανισμών ελέγχου, αυστηροποίηση των κυρώσεων, και διεθνής συντονισμός με επιβολή κυρώσεων για την καταπολέμηση του αθέμιτου ανταγωνισμού σε εθνικό και κοινοτικό επίπεδο παράλληλα με τις αρνητικές κοινωνικές παρενέργειες που επιφέρει η καταστρατήγηση της νομοθεσίας.

Η ΔΙΕΥΡΥΝΣΗ ΤΟΥ ΕΛΛΕΙΜΜΑΤΟΣ ΣΤΟ ΙΣΟΖΥΓΙΟ ΤΡΕΧΟΥΣΩΝ ΣΥΝΑΛΛΑΓΩΝ ΚΑΙ ΤΟ ΚΟΣΤΟΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ.

ΚΡΙΤΙΚΗ ΣΤΙΣ ΑΠΟΨΕΙΣ ΤΗΣ ΤΡΑΠΕΖΑΣ ΤΗΣ ΕΛΛΑΔΟΣ

του Ηλία Ιωακείμογλου

Επί μία εικοσαετία επαναλαμβάνεται ακούραστα από τις συνδικαλιστικές οργανώσεις των εργοδοτών, τους φορείς της οικονομικής πολιτικής, τους οικονομολόγους των διεθνών οργανισμών, και φυσικά της μεγάλης πλειονότητας των δημοσιογράφων, η άποψη σύμφωνα με την οποία η μείωση της ανταγωνιστικότητας της ελληνικής οικονομίας οφείλεται κατά κύριο λόγο ή αποκλειστικά στις υποτιθέμενες μεγάλες αυξήσεις του κόστους εργασίας ανά μονάδα προϊόντος. Σημαντική για την εδραίωση αυτής της άποψης, κατά τα τελευταία χρόνια, είναι η συμβολή της Τράπεζας της Ελλάδος, είτε δια των δηλώσεων του Διοικητού της, είτε δια της δημοσίευσης αναλύσεων των οποίων την ευθύνη φέρει το τμήμα μελετών της κεντρικής τράπεζας. Οι αναλύσεις που περιέχονται στην έκθεση της ΤτΕ για την Νομισματική Πολιτική 2006-2007 (Φεβρουάριος 2007) επιχειρούν και πάλι, ενδεχομένως με μεγαλύτερη ένταση από το παρελθόν, να «δαιμονοποιήσουν» το κόστος εργασίας ως παράγοντα επιδείνωσης της ανταγωνιστικότητας.

Το Ινστιτούτο Εργασίας ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ, από την αρχή της λειτουργίας του, υποστήριξε ότι η μειωμένη ανταγωνιστικότητα των προϊόντων που παράγονται στην Ελλάδα σχετίζεται κυρίως με την χαμηλή *διαρθρωτική ανταγωνιστικότητα* της ελληνικής οικονομίας, που αναφέρεται σε παράγοντες κρίσιμης σημασίας, όπως η ποιότητα των προϊόντων, η κλαδική διάρθρωση της βιομηχανίας, ο γεωγραφικός προσανατολισμός των εξαγωγών, η οργάνωση της παραγωγής (από την οποία εξαρτάται η παραγωγικότητα του κεφαλαίου), η ποιότητα της επαγγελματικής κατάρτισης κλπ. Δυστυχώς, η κατεύθυνση που δόθηκε από τους φορείς της οικονομικής πολιτικής και τις εργοδοτικές οργανώσεις και ακολουθήθηκε από τις περισσότερες επιχειρήσεις ήταν η μείωση του μοναδιαίου κόστους εργασίας. Κρίνοντας, σήμερα, εκ του αποτελέσματος, είμαστε σε θέση να διαπιστώσουμε ότι η κατεύθυνση αυτή ήταν λανθασμένη, διότι μετά από είκοσι έτη θεαματικής μείωσης του μεριδίου της εργασίας στο προϊόν (είτε πρόκειται για το σύνολο της οικονομίας, είτε για τον επιχειρηματικό τομέα) και ανόδου των δεικτών της κερδοφορίας (περιθώρια κέρδους, απόδοση κεφαλαίου), οι επιδόσεις της ελληνικής οικονομίας στο διεθνές εμπόριο δεν παρουσιάζουν βελτίωση.

Αυτή η αποτυχία της εικοσαετούς πλέον προσπάθειας να βελτιωθεί η ανταγωνιστικότητα μέσω της μείωσης του μοναδιαίου κόστους εργασίας, θα έπρεπε να είχε οδηγήσει όσους υποστήριξαν αυτήν την προσπάθεια, σε αναθεώρηση των απόψεών τους. Διότι, η εμμονή των κακών επιδόσεων της ελληνικής οικονομίας στο

διεθνές εμπόριο, παρά την θεαματική αναδιανομή του εισοδήματος σε βάρος των εργαζόμενων τάξεων και παρά την θεαματική άνοδο της κερδοφορίας καταδεικνύει ότι, πρώτον, υπάρχουν παράγοντες άλλοι, πέραν του κόστους εργασίας, που επηρεάζουν την ανταγωνιστικότητα, και δεύτερον, ότι η επίπτωση αυτών των παραγόντων επί της ανταγωνιστικότητας είναι σημαντικότερη από αυτήν του κόστους εργασίας.

Η εμμονή στην προσπάθεια βελτίωσης της ανταγωνιστικότητας μέσω της μείωσης του κόστους εργασίας ανά μονάδα προϊόντος υποστηρίχθηκε, και υποστηρίζεται ακόμη, από αναλύσεις αμφίβολης αξιοπιστίας, είτε επειδή καταφεύγουν σε μεροληπτικές ποσοτικές εκτιμήσεις, είτε σε λογικά ολισθήματα και παραλείψεις. Τέτοια είναι και η περίπτωση της πρόσφατης έκθεσης της ΤτΕ για την Νομισματική Πολιτική 2006-2007. Με αφορμή αυτό το δημοσίευμα, επαναλαμβάνουμε στο σημείωμα ορισμένα από τα επιχειρήματα και τις κριτικές παρατηρήσεις του Ινστιτούτου Εργασίας της ΓΣΕΕ, εμπλουτισμένες με τα νεότερα στατιστικά στοιχεία.

Η Τράπεζα της Ελλάδος δεν χρησιμοποιεί τον καθιερωμένο δείκτη κόστους εργασίας ανά μονάδα προϊόντος -σε αντίθεση με το ΥΠΕΘΟ, τους διεθνείς οργανισμούς και τους ερευνητικούς φορείς- αλλά άλλον δείκτη, παγκόσμιας πρωτοτυπίας, τον οποίο μόνον εκείνη χρησιμοποιεί και τον οποίο θεωρεί ορθότερο. Ωστόσο, ο δείκτης της Τράπεζας της Ελλάδος, υπερεκτιμά *συστηματικά* το κόστος εργασίας ανά μονάδα προϊόντος. Το συστηματικό λάθος σχετίζεται με το γεγονός ότι ο δείκτης που χρησιμοποιεί η ΤτΕ για την *παραγωγικότητα της εργασία*ς είναι ο λόγος ΑΕΠ ανά *μισθωτό* και όχι το ΑΕΠ ανά απασχολούμενο, ως εάν το ΑΕΠ να παραγόταν αποκλειστικά από τους μισθωτούς και όχι από το σύνολο των απασχολουμένων. Αυτό έχει ως αποτέλεσμα (α) να υποεκτιμάται συστηματικά η παραγωγικότητας της εργασίας, και (β) το μοναδιαίο κόστος εργασίας, που είναι αντιστρόφως ανάλογο της παραγωγικότητας, να εμφανίζεται υψηλότερο από όσο πράγματι είναι.

Δεν γνωρίζουμε καμία άλλη κεντρική τράπεζα, στατιστική υπηρεσία, πανεπιστήμιο ή ερευνητικό κέντρο, το οποίο να υιοθετεί τον τρόπο υπολογισμού της ΤτΕ. Θεωρούμε, ότι αυτό δεν είναι τυχαίο καθώς ο εν λόγω υπολογισμός είναι μεροληπτικός και άστοχος. Η πλήρης αιτιολόγηση του ισχυρισμού αυτού φαίνεται στο παρακάτω ένθετο.

Ο καθιερωμένος δείκτης που χρησιμοποιείται από όλους τους φορείς πλην της Τράπεζας της Ελλάδος, ορίζει το κόστος εργασίας ανά μονάδα προϊόντος (ULC) σε τρέχουσες τιμές με τον εξής τρόπο:

$$ULC = \frac{W_w N_w + W_{se} N_{se}}{Y}$$

όπου W_w: το κόστος εργασίας (καθαρές αποδοχές + εισφορές εργαζομένων και εργοδοτων + άλλες δαπάνες εργασίας) σε τρέχουσες τιμές

N_w: ο αριθμός των απασχολουμένων μισθωτών

W_{SE}: η αμοιβή εργασίας ανά αυτοαπασχολούμενο (συμπεριλαμβανομένων των ασφαλιστικών εισφορών) σε τρέχουσες τιμές

N_{SE}: ο αριθμός των αυτοαπασχολουμένων

Y : το ΑΕΠ σε σταθερές τιμές

Το καθαρό εισόδημα των αυτοαπασχολουμένων αποτελείται εν μέρει από αμοιβή εργασίας και εν μέρει από κέρδος. Για την μέση αμοιβή εργασίας ανά αυτοαπασχολούμενο, γίνεται η εύλογη υπόθεση ότι αυτή με την μέση αμοιβή εργασίας των μισθωτών, δηλαδή ότι $W_w = W_{SE} = W$, οπότε

$$ULC = \frac{W_w(N_w + N_{se})}{Y} = \frac{WN}{Y} = \frac{W}{(Y/N)} = \frac{W}{\pi}$$

όπου $N = N_w + N_{se}$ η συνολική απασχόληση και $\pi = \frac{Y}{N}$ η παραγωγικότητα της εργασίας στο σύνολο της οικονομίας.

Επομένως, η ετήσια % μεταβολή του κόστους εργασίας ανά μονάδα προϊόντος ισούται προς την διαφορά $ULC \approx \overset{o}{W} - \overset{o}{\pi}$ δηλαδή με την διαφορά της ετήσιας % μεταβολής της παραγωγικότητας της εργασίας ($\overset{o}{\pi}$) από την ετήσια % μεταβολή της μέσης αμοιβής εργασίας ($\overset{o}{W}$). Το κόστος εργασίας αυξάνεται, δηλαδή, όταν αυξάνεται το μέσο κόστος εργασίας και μειώνεται όταν αυξάνεται η παραγωγικότητα.

Με βάση τον ορισμό της Τράπεζας της Ελλάδος, το κόστος εργασίας ανά μονάδα προϊόντος σε τρέχουσες τιμές ισούται προς

$$ULC\ 2 = \frac{W_w N_w}{Y} = \frac{W}{(Y/N_w)}$$

Βεβαίως, η ποσότητα Y/N_w στερείται νοήματος, διότι εάν διαιρέσουμε το ΑΕΠ με τον αριθμό των μισθωτών δεν βρίσκουμε οτιδήποτε θα μπορούσε να γίνει κατανοητό ως οικονομικό μέγεθος. Ως εκ τούτου ο υπολογισμός της Τράπεζας της Ελλάδος, για να έχει κάποιο νόημα, θα πρέπει να μετασχηματισθεί ως εξής:

$$ULC\ 2 = \frac{W_w N_w}{Y} = \frac{W}{(Y/N_w)} = \frac{W}{\pi}\left[\frac{N_w}{N}\right]$$

Επομένως η ετήσια % μεταβολή του κόστους εργασίας ανά μονάδα προϊόντος ισούται προς την διαφορά $ULC\ 2 \approx (\overset{o}{W} - \overset{o}{\pi}) + (\overset{o}{N_w} - \overset{o}{N})$ δηλαδή με την διαφορά της ετήσιας % μεταβολής της παραγωγικότητας της εργασίας από την ετήσια % μεταβολή της μέσης αμοιβής εργασίας, ακριβώς όπως συμβαίνει και με τον κοινώς αποδεκτό ορισμό, πλην όμως, **το κόστος εργασίας ανά μονάδα προϊόντος με βάση τον ορισμό της Τράπεζας της Ελλάδος αυξάνεται και όταν η απασχόληση των μισθωτών αυξάνεται ταχύτερα από την συνολική απασχόληση.** Οι μεταβολές του, δηλαδή, εξαρτώνται από τις αλλαγές στην αναλογία μισθωτών και αυτοαπασχολουμένων. Αυτό, πέραν της απουσίας νοήματος που παρουσιάζει (διότι δεν μπορεί να γίνει κατανοητό για ποιο λόγο θα έπρεπε να αυξάνεται το κόστος εργασίας όταν ένας αυτοαπασχολούμενος μετατρέπεται σε μισθωτό), αποτελεί συστηματικό λάθος, διότι στην Ελλάδα ο αριθμός των μισθωτών αυξάνεται ταχύτερα από τον συνολικό αριθμό απασχολουμένων. Έτσι, ο υπολογισμός της Τράπεζας της Ελλάδος, όχι μόνον είναι λανθασμένος, αλλά περιέχει ένα μεροληπτικό λάθος με βάση το οποίο **οι αυξήσεις του κόστους εργασίας εμφανίζονται συστηματικά μεγαλύτερες από τις πράγματι ισχύουσες**.

Για τους λόγους που εκτέθηκαν παραπάνω, το ΙΝΕ χρησιμοποιεί τα στοιχεία της Ευρωπαϊκής Επιτροπής, η οποία υπολογίζει το μοναδιαίο κόστος εργασίας με τον διεθνώς αποδεκτό και καθιερωμένο τρόπο.

Με βάση τα στοιχεία της Ευρωπαϊκής Επιτροπής, το μοναδιαίο κόστος εργασίας ανά μονάδα προϊόντος στην Ελλάδα, για το σύνολο της οικονομίας, εκφρασμένο σε δολάρια και συγκρινόμενο με το αντίστοιχο μέγεθος των 35 άλλων αναπτυγμένων χωρών του πλανήτη (λαμβανομένης υπόψη της γεωγραφικής και της κλαδικής κατανομής του εξωτερικού εμπορίου της Ελλάδας με αυτές τις 35 χώρες) αυξήθηκε στην Ελλάδα, κατά την περίοδο 2000-2006, κατά 13,1%, έναντι 24,6% στην Ευρωπαϊκή Ένωση των 25 και 14,9% στην ΕΕ των 15 «παλαιών» και πιο προηγμένων χωρών μελών (βλ. συνημμένους πίνακες του *European Economy*, European Commission, Economic and Financial Affairs).

Σε σύγκριση με τις χώρες που συγκλίνουν με το επίπεδο ανάπτυξης των πιο αναπτυγμένων χωρών της Ευρώπης (εν προκειμένω την Ισπανία και την Πορτογαλία), οι αυξήσεις του μοναδιαίου κόστους εργασίας ως προς τις 35 βιομηχανικές χώρες, κατά το 2000-2006 ήταν παρόμοιες: 13,1% στην Ελλάδα, 12,0% στην Ισπανία και 14,0% στην Πορτογαλία.

Βεβαίως, το γεγονός ότι οι αυξήσεις του κόστους εργασίας ανά μονάδα προϊόντος στην Ελλάδα ήταν εξίσου ή και περισσότερο σημαντικές με τις αντίστοιχες στην ΕΕ-15 και την ΕΕ-25, στην Πορτογαλία και στην Ισπανία και σε άλλες ευρωπαϊκές χώρες, δεν αναιρεί το γεγονός ότι η αύξηση κατά 13,1% του σχετικού μοναδιαίου κόστους εργασίας στην Ελλάδα, σε κοινό νόμισμα, κατά το 2000-2006, ήταν σημαντική. Τίθεται στο σημείο αυτό το ερώτημα εάν για την αύξηση αυτή ευθύνονται οι εργαζόμενοι ή εάν πρόκειται για αύξηση που θα έπρεπε να αποδοθεί στις συναλλαγματικές ισοτιμίες.

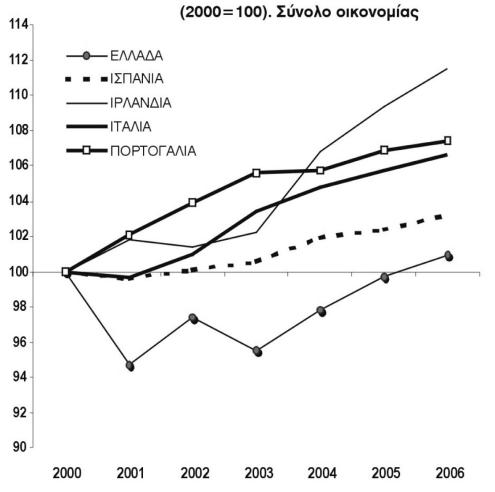
Επειδή οι ανταγωνίστριες χώρες δεν έχουν όλες κοινό νόμισμα με την Ελλάδα, αλλά διατηρούν τα δικά τους εθνικά νομίσματα, εάν θέλουμε να συγκρίνουμε την *ανταγωνιστικότητα κόστους εργασίας* (δηλαδή την ανταγωνιστικότητα στο βαθμό που εξαρτάται από το κόστος εργασίας ανά μονάδα προϊόντος) μεταξύ Ελλάδας και ανταγωνιστριών χωρών, τότε θα πρέπει να υπολογίσουμε το κόστος εργασίας στις διάφορες χώρες *στο ίδιο νόμισμα* (σε δολάρια ή σε ευρώ). Εάν όμως θέλουμε να συγκρίνουμε πόσο επέδρασαν στην ανταγωνιστικότητα κόστους *οι απαιτήσεις των μισθωτών*, επομένως οι αυξήσεις των μισθών (λαμβανομένης υπόψη και της παραγωγικότητας της εργασίας), τότε θα πρέπει να συγκρίνουμε το μοναδιαίο κόστος εργασίας *σε εθνικά νομίσματα* –αλλιώς υπάρχει ο κίνδυνος να αποδώσουμε στις αυξήσεις των μισθών, μεταβολές που οφείλονται στις συναλλαγματικές ισοτιμίες. Υπάρχει δηλαδή ο κίνδυνος να εμφανίζεται κάθε ανατίμηση της συναλλαγματικής ισοτιμίας του ευρώ έναντι των νομισμάτων των εμπορικών εταίρων της Ελλάδας ως αποτέλεσμα των «παράλογων απαιτήσεων των εργαζομένων». Με βάση τέτοια λανθασμένα συμπεράσματα καλούνται οι εργαζόμενοι, επιδεικνύοντας αυτοσυγκράτηση, να αναλάβουν εκείνοι την αναπλήρωση της απώλειας ανταγωνιστικότητας που οφείλεται στην αύξηση της συναλλαγματικής ισοτι-

μίας. Ωστόσο, το ρίσκο από τις δυσμενείς μεταβολές της συναλλαγματικής ισοτιμίας είναι ένα ρίσκο που πρέπει να αναλαμβάνουν οι επιχειρήσεις, όχι οι μισθωτοί, ακριβώς όπως αυτές ωφελούνται όταν οι μεταβολές της συναλλαγματικής ισοτιμίας είναι ευνοϊκές.

Επομένως, για να έχουμε την ορθή εκτίμηση της επίπτωσης των απαιτήσεων των εργαζομένων στην ανταγωνιστικότητα τιμής πρέπει να εξετάσουμε τον εθνικό δείκτη του μοναδιαίου κόστους εργασίας σε σχέση με τους αντίστοιχους δείκτες των 35 άλλων βιομηχανικών χωρών, *σε εθνικά*

Διάγραμμα 1

Κόστος εργασίας ανά μονάδα προϊόντος σε τρέχουσες τιμές σε σχέση με τις 35 βιομηχανικές χώρες. Σε εθνικό νόμισμα (2000=100). Σύνολο οικονομίας



ΠΗΓΗ: AMECO DGII EC

νομίσματα, λαμβανομένης υπόψη της γεωγραφικής και της κλαδικής κατανομής εκάστης χώρας στο εξωτερικό εμπόριο της Ελλάδας, έτσι ώστε στον δείκτη να μην περιλαμβάνεται η επίπτωση των μεταβολών των συναλλαγματικών ισοτιμιών. Τον εν λόγω δείκτη υπολογίζουν οι υπηρεσίες της Ευρωπαϊκής Επιτροπής (βάση δεδομένων Ameco) και τα αποτελέσματα φαίνονται στο Διάγραμμα 1 για την Ελλάδα και για τις άλλες χώρες μέλη του ευρωπαϊκού νότου (και για την Ιρλανδία ως χώρα που συγκλίνει πραγματικά και ταυτοχρόνως αποτελεί υπόδειγμα).

Προκύπτει από το διάγραμμα αυτό ότι στη διάρκεια των ετών 2000-2006, το κόστος εργασίας ανά μονάδα προϊόντος στο σύνολο της ελληνικής οικονομίας, συγκρινόμενο με το αντίστοιχο μέγεθος στις 35 βιομηχανικές χώρες, σε εθνικά νομίσματα, παρέμεινε σχεδόν αμετάβλητο (ακριβέστερα αυξήθηκε κατά +0,9%). Αυτό σημαίνει ότι σχεδόν ολόκληρη η αύξηση του σταθμισμένου μοναδιαίου κόστους εργασίας σε δολάρια (13,1%) οφείλεται στις μεταβολές της ονομαστικής σταθμισμένης συναλλαγματικής ισοτιμίας (NEER) δηλαδή στην ανατίμηση του ευρώ, ενδεχομένως δε και σε αλλαγές στη σύνθεση του εξωτερικού εμπορίου της Ελλάδας.

Ως εκ τούτου, δεν είναι ορθός ο ισχυρισμός ότι η ανταγωνιστικότητα της ελληνικής οικονομίας επιδεινώνεται εξαιτίας των απαιτήσεων των μισθωτών, αφού αυτές αυξήθηκαν με τον ίδιο περίπου ρυθμό με τον μέσο όρο των ανταγωνιστριών χωρών λαμβανομένων υπόψη και των διαφορετικών αυξήσεων της παραγωγικότητας. Προκύπτει, μάλιστα, από το παραπάνω διάγραμμα ότι αυτό δεν συνέβη ούτε στην Ισπανία, την Πορτογαλία, την Ιταλία και την Ιρλανδία, όπου οι απαιτήσεις των μισθωτών συνέβαλαν σημαντικά και αυτές, πέραν της ανατίμησης του ευρώ, στην αύξηση του σταθμισμένου μοναδιαίου κόστους εργασίας σε δολάρια. Ως εκ τούτου προκαλεί η διαπίστωση της ΤτΕ ότι «η συμπεριφορά των κοινωνικών εταίρων στην Ελλάδα -σε αντίθεση με ό,τι συνέβη στις

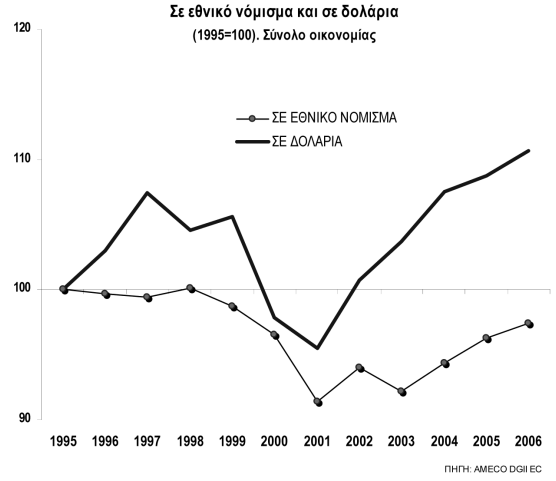
άλλες οικονομίες της ζώνης του ευρώ- δεν προσαρμόστηκε στο νέο οικονομικό περιβάλλον σταθερότητας τιμών που συνεπάγεται η υιοθέτηση του ευρώ» δεν αφορά στις συνδικαλιστικές οργανώσεις των εργαζομένων.

Πέραν των ανωτέρω, έχει ενδιαφέρον ότι τα συμπεράσματα που εξάγονται σχετικά με το κόστος εργασίας ανά μονάδα προϊόντος εξαρτώνται από το έτος βάσης. Πιο συγκεκριμένα, εάν λάβουμε ως έτος βάσης το 1999 αντί του 2000, το σχετικό μοναδιαίο κόστος εργασίας στην Ελλάδα έναντι των 35 αναπτυγμένων βιομηχανικών χωρών σε δολάρια παρουσίασε αύξηση, το 2006 έναντι του 1999, μόλις κατά 6,9% (έναντι 13,1% εάν λάβουμε ως έτος βάσης το 2000). Η επιλογή του έτους 2000 ως έτος βάσης μπορεί να δημιουργεί εντυπώσεις που δεν αντιστοιχούν στην πραγματικότητα. Στο Διάγραμμα 2 φαίνεται η εξέλιξη του κόστους εργασίας ανά μονάδα προϊόντος στην Ελλάδα σε σχέση με τις 35 βιομηχανικές χώρες σε εθνικό νόμισμα και σε δολάρια με έτος βάσης το 1995. Προκύπτει από το εν λόγω διάγραμμα ότι εάν αφαιρεθεί η επίπτωση της συναλλαγματικής ισοτιμίας, τότε το σχετικό κόστος εργασίας ανά μονάδα προϊόντος στην Ελλάδα δεν έχει αυξηθεί έναντι των ανταγωνιστριών χωρών.

Η Τράπεζα της Ελλάδος προτίμησε, στην τελευταία της έκθεση, να δώσει έμφαση στο *σχετικό μοναδιαίο κόστος εργασίας στη μεταποίηση*, αντί του αντίστοιχου μεγέθους στο σύνολο της οικονομίας. Με τον δείκτη αυτόν, συγκρίνει το μοναδιαίο κόστος εργασίας στη μεταποίηση της Ελλάδας με το αντίστοιχο μέγεθος στις 28 κυριότερες ανταγωνίστριες χώρες σε

Διάγραμμα 2

Κόστος εργασίας ανά μονάδα προϊόντος σε τρέχουσες τιμές στην Ελλάδα σε σχέση με τις 35 βιομηχανικές χώρες. Σε εθνικό νόμισμα και σε δολάρια (1995=100). Σύνολο οικονομίας



ΠΗΓΗ: AMECO DGII EC

κοινό νόμισμα. Υπολογίζει δε ότι κατά την περίοδο 2000-2006 αυξήθηκε κατά 34%. Αυτό σημαίνει ότι το μοναδιαίο κόστος εργασίας στην μεταποίηση της Ελλάδας, κατά τους υπολογισμούς της ΤτΕ, αυξήθηκε κατά 34% *περισσότερο* από όσο στις ανταγωνίστριες χώρες.

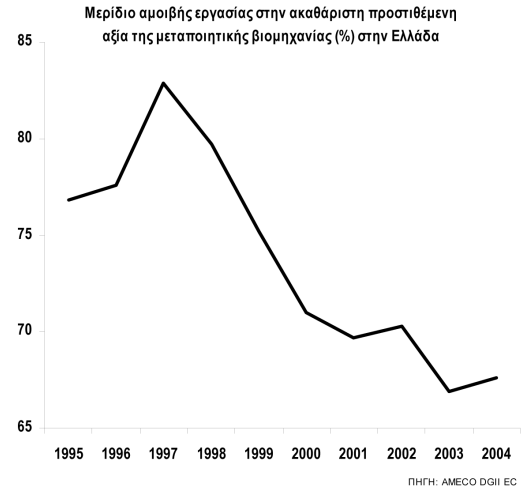
Ωστόσο, σύμφωνα με τα στοιχεία της Ευρωπαϊκής Επιτροπής, το μοναδιαίο κόστος εργασίας στην μεταποιητική βιομηχανία της Ελλάδας, συγκρινόμενο με το αντίστοιχο μέγεθος στις 35 βιομηχανικές χώρες, αυξήθηκε, κατά τα έτη 2000-2006, κατά 23,6% (οι αυξήσεις στην Ισπανία, την Πορτογαλία και την Ιταλία ήταν της ίδιας τάξης μεγέθους). Μολονότι η αύξηση είναι μεγάλη, παραμένει εντυπωσιακά μικρότερη από αυτήν που αναφέρει η Τράπεζα της Ελλάδος, οφείλεται δε κατά το ήμισυ στην μεταβολή της ονομαστικής σταθμισμένης συναλλαγματικής ισοτιμίας και κατά το ήμισυ στην αύξηση των απαιτήσεων των μισθωτών. Αυτό σημαίνει ότι το μοναδιαίο κόστος εργασίας στην μεταποίηση της Ελλάδας αυξήθηκε κατά 12%

περίπου σε εθνικό νόμισμα έναντι των 35 ανταγωνιστριών χωρών. Με άλλα λόγια, αφαιρώντας την επίδραση της συναλλαγματικής ισοτιμίας, το μοναδιαίο κόστος εργασίας στην Ελλάδα αυξήθηκε περίπου κατά 12% περισσότερο από όσο στις ανταγωνίστριες χώρες.

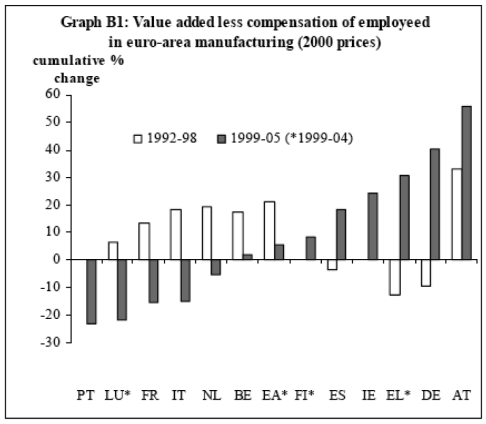
Αυτή η εξέλιξη δεν αντανακλά κάποιες υψηλές απαιτήσεις των εργαζομένων στην μεταποιητική βιομηχανία στην Ελλάδα, αλλά την πτώση των αντίστοιχων απαιτήσεων σε μεγάλες χώρες με υψηλό ποσοστό συμμετοχής στο εξωτερικό εμπόριο της Ελλάδας, όπως η Γερμανία όπου η μείωση των απαιτήσεων των μισθωτών (λαμβανομένης υπόψη και της παραγωγικότητας) υποχώρησε θεαματικά (-8% από το 2000 έως το 2006) και η Γαλλία όπου η αντίστοιχη μείωση ανήλθε σε 5% (*Ameco* database, Directorate General for Economic and Financial Affairs). Οι συντελεστές της Γερμανίας και της Γαλλίας συμμετέχουν στη στάθμιση της συναλλαγματικής ισοτιμίας της Ελλάδας με ποσοστό 36,3% (διαμορφώνουν δηλαδή κατά το 1/3 τον δείκτη του σχετικού μοναδιαίου κόστους εργασίας για την Ελλάδα). Περίπου 20% είναι το αντίστοιχο αθροιστικό βάρος των ΗΠΑ και της Βρετανίας που παρουσιάζουν θεαματική μείωση του μοναδιαίου κόστους εργασίας στη μεταποίηση αποκλειστικά εξαιτίας της υποτίμησης των νομισμάτων τους έναντι του ευρώ. Ως αποτέλεσμα, οι αμοιβές εργασίας στην μεταποιητική βιομηχανία της Ελλάδας εμφανίζονται ως υψηλές (λαμβανομένης υπόψη και της παραγωγικότητας) έναντι των ανταγωνιστριών χωρών, σε δολάρια, για δύο λόγους: πρώτον, εξαιτίας της ανατίμησης του ευρώ που καθιστά εξαιρετικά χαμηλό το κόστος εργασίας σε χώρες που δεν ανήκουν στην ζώνη του ευρώ (ιδιαίτερα στις ΗΠΑ και στη Βρετανία), και δεύτερον, επειδή οι δύο μεγάλες χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης με την σημαντικότερη παρουσία στον εμπορικό ανταγωνισμό με τις ΗΠΑ και την Ιαπωνία (δηλαδή η Γερμανία και η Γαλλία) αναγκάζονται, ακριβώς εξαιτίας της ανατίμησης του ευρώ, να μειώσουν τους μισθούς στην μεταποιητική βιομηχανία (λαμβανομένης υπόψη και της παραγωγικότητας).

Ότι δεν μπορεί να γίνεται λόγος για «υπερβολικές απαιτήσεις» των εργαζομένων στην μεταποιητική βιομηχανία φαίνεται στην εξέλιξη του μεριδίου εργασίας (Διάγραμμα 3), το οποίο μειώθηκε από το 77% της ακαθάριστης προστιθέμενης αξίας το 1995 στο 67% το 2004 (για το 2005-2006 δεν υπάρχουν ακόμη τα σχετικά στοιχεία). **Ενώ, δηλαδή, οι εργαζόμενοι στη μεταποιητική βιομηχανία ιδιοποιούνται σήμερα ένα πολύ μικρότερο μερίδιο από την συνολικά παραγόμενη αξία στον τομέα, εμφανίζονται στις εκθέσεις της Τράπεζας της Ελλάδος ως υπεύθυνοι για την μείωση της ανταγωνιστικότητας.**

Διάγραμμα 3



Διάγραμμα 4



Source: Commission Services

Πόσο μεγάλη ήταν η μείωση του μεριδίου των εργαζομένων στην προστιθέμενη αξία της μεταποιητικής βιομηχανίας, *σε διεθνή σύγκριση*, φαίνεται στο Διάγραμμα 4: στην κατάταξη των χωρών που ανήκουν στη ζώνη του ευρώ, η μείωση του μεριδίου της εργασίας στην Ελλάδα ήταν από τις υψηλότερες. Προφανώς, αντίστοιχα υψηλή ήταν η αύξηση του μεριδίου των κερδών.
Ενδιαφέρον παρουσιάζει το γεγονός ότι το κόστος εργασίας ανά μονάδα προϊόντος σε δολάρια αυξήθηκε κατά το 2000-2006 περίπου εξίσου στην Ελλάδα, την Ισπανία και την Πορτογαλία (τόσο στο σύνολο της οικονομίας όσο και στη μεταποιητική βιομηχανία), πλην όμως οι εξαγωγικές επιδόσεις της Ελλάδας ήταν σαφώς κατώτερες**:** η αύξηση του όγκου των εξαγωγών της ανήλθε σε μόλις 13% έναντι 24,5% της Ισπανίας και 21,9% της Πορτογαλίας. Το φαινόμενο αυτό δεν είναι καινούργιο και είχε επισημανθεί επανειλημμένα από το ΙΝΕ, ήδη από την δεκαετία του 1990, όταν τα μερίδια των δύο χωρών της Ιβηρικής χερσονήσου στις αγορές της ΕΕ αυξάνονταν ενώ της Ελλάδας μειωνόταν. Θα πρέπει να συμπεράνουμε από αυτά ότι η μειωμένη ανταγωνιστικότητα της ελληνικής οικονομίας οφείλεται σε άλλους παράγοντες, πιο αποφασιστικής σημασίας από το μοναδιαίο κόστος εργασίας. Η ελληνική οικονομία προσπαθεί στη διάρκεια της τελευταίας εικοσαετίας να βελτιώσει την ανταγωνιστικότητά της μέσω της μείωσης του κόστους εργασίας ανά μονάδα προϊόντος, με την ευθύνη των φορέων της οικονομικής πολιτικής και της μεγάλης πλειονότητας των εργοδοτών. Όμως, παρά την εντυπωσιακή μείωση του μεριδίου της εργασίας στο ΑΕΠ, η βελτίωση της ανταγωνιστικότητας δεν επήλθε. Αυτό οφείλεται στο γεγονός ότι δεν υπήρξε καμία συστηματική προσπάθεια για την βελτίωση της ποιότητας των προϊόντων, της εμπορίας τους, του γεωγραφικού προσανατολισμού των εξαγωγών, και των άλλων παραγόντων που αποκαλούμε «διαρθρωτική ανταγωνιστικότητα». Το ΙΝΕ είχε επίμονα τονίσει την σημασία αυτών των παραγόντων για την βελτίωση της ανταγωνιστικότητας, ήδη από τη δεκαετία του 1990, και έχει τεκμηριώσει επαρκώς την ανάγκη στροφής από την προσπάθεια βελτίωσης της ανταγωνιστικότητας μέσω μείωσης



του κόστους εργασίας στην βελτίωση των διαρθρωτικών παραγόντων της ανταγωνιστικότητας. Αυτό, ωστόσο, θα απαιτούσε και μια χαλαρότερη σχέση των φορέων της οικονομικής πολιτικής με την νεοφιλελεύθερη αντίληψη της οικονομίας.

Σε ό,τι αφορά το έλλειμμα στο ισοζύγιο τρεχουσών συναλλαγών, πρέπει να τονιστεί ότι το μεγάλο ύψος που παρουσίασε κατά το 2006 δεν μπορεί να αποτελεί κριτήριο ανταγωνιστικότητας για περισσότερους λόγους:

1. Η αύξηση του ελλείμματος κατά το 2006 οφείλεται κατά το 1/3 στις αγορές πλοίων και κατά το 1/3 στην αύξηση του ελλείμματος στο ισοζύγιο καυσίμων.

2. Μετά την αφαίρεση της επίδρασης αυτών των δύο παραγόντων, που δεν αντανακλούν μείωση της ανταγωνιστικότητας (αντιθέτως, η αγορά των πλοίων αντανακλά βελτίωση) το ύψος του ελλείμματος στο ισοζύγιο τρεχουσών συναλλαγών και μεταβιβάσεων περιορίζεται στο 8% περίπου.



3. Η θέση της Ελλάδας στον οικονομικό κύκλο είναι σαφώς διαφορετική από την αντίστοιχη των ανταγωνιστριών χωρών. Τα ΑΕΠ στην Ελλάδα βρίσκεται σε επίπεδα υψηλότερα της μακροχρόνιας τάσης του ήδη από το 2001, ενώ αντιθέτως, στις ανταγωνίστριες χώρες βρίσκεται σε χαμηλότερα επίπεδα (στην Ευρωπαϊκή Ένωση από το 2003). Με άλλα λόγια, το επίπεδο της εσωτερικής ζήτησης στην Ελλάδα έχει αυξηθεί με ρυθμούς κατά πολύ ταχύτερους από όσο στις ανταγωνίστριες χώρες.

4. Ένα μεγάλο μέρος του ελληνικού ελλείμματος οφείλεται στις εισαγωγές μηχανολογικού εξοπλισμού.

Λαμβάνοντας υπόψη μας όλους τους παραπάνω παράγοντες, εκτιμούμε ότι το διαρθρωτικό έλλειμμα του ισοζυγίου τρεχουσών συναλλαγών στην Ελλάδα είναι της τάξης του 6%. Το έλλειμμα αυτό, προφανώς, δείχνει ότι υπάρχει κάποιο πρόβλημα ανταγωνιστικότητας, το οποίο ωστόσο δεν είναι αιτία συναγερμού, όπως θέλησε να το παρουσιάσει η τελευταία έκθεση της ΤτΕ, ούτε αποτελεί άμεση απειλή χάρη στη συμμετοχή της ελληνικής οικονομίας στη ζώνη του ευρώ.

Τίθεται, επομένως, ένα ζήτημα βελτίωσης της ανταγωνιστικότητας μεσοπρόθεσμα. Εάν εγκαταλειφθεί η μονομανία που επιδεικνύουν οι φορείς της οικονομικής πολιτικής σχετικά με το κόστος εργασίας και ακολουθηθούν οι ορθές πολιτικές βελτίωσης της διαρθρωτικής ανταγωνιστικότητας, υπάρχει ακόμη ο χρόνος να αντιμετωπισθεί το πρόβλημα.



Ο ΡΟΛΟΣ ΤΩΝ ΣΥΝΔΙΚΑΤΩΝ ΣΤΗΝ ΕΝΤΑΞΗ ΤΩΝ ΜΕΤΑΝΑΣΤΩΝ

του Γιάννη Παναγόπουλου
Προέδρου της ΓΣΕΕ

Ο ρόλος του συνδικαλιστικού κινήματος στην ένταξη των μεταναστών αποδείχθηκε καθοριστικός σε μια σειρά από χώρες υποδοχής τα χρόνια που ακολούθησαν τον Β' Παγκόσμιο Πόλεμο. Ο ρόλος αυτός αποδεικνύεται ακόμη πιο κεντρικός στις σημερινές συνθήκες διευρυμένων κοινωνικών ανισοτήτων και κατάρρευσης της πλειονότητας των «μοντέλων» κοινωνικής ένταξης σε ολόκληρη την Ευρωπαϊκή Ήπειρο και όχι μόνον.

Η ΓΣΕΕ θεωρεί ότι πράγματι τα συνδικάτα των εργαζομένων συμβάλλουν αποφασιστικά στην επίτευξη της ένταξης των μεταναστών στην κοινωνία υποδοχής. Αυτό επιτυγχάνεται με δύο τρόπους:

- **πρώτον,** μέσα από την αποδοχή και την ενεργό συμμετοχή των μεταναστών στις δομές και στις διεργασίες ενός ζωντανού κοινωνικού χώρου, όπως είναι ο εσωτερικός "κόσμος" της εργασίας και των συνδικάτων.

- **δεύτερον**, μέσα από την άμεση εμπλοκή και την ουσιαστική συνδρομή των οργανώσεων του συνδικαλιστικού κινήματος, ως ισότιμων κοινωνικών συνομιλητών, στις διαδικασίες χάραξης του συνόλου των πολιτικών για την κοινωνική ένταξη των μεταναστών.

Α. Η υποδοχή των μεταναστών από τα συνδικάτα ως παράγοντας που προωθεί την κοινωνική ένταξη τους

Στις περισσότερες χώρες υποδοχής μεταναστών σε διεθνές επίπεδο, τον βασικότερο λόγο εγκατάστασης αποτέλεσε, είτε η αναζήτηση εργασίας, στην περίπτωση αυθόρμητων και αρρύθμιστων μεταναστευτικών ροών, είτε η κάλυψη συγκεκριμένων θέσεων εργασίας, στην περίπτωση οργανωμένων μετακινήσεων στη βάση επίσημων διακρατικών συμφωνιών.
Έτσι, ακόμη και σε περιπτώσεις κρατών με ραγδαία οικονομική ανάπτυξη, στα οποία μάλιστα εφαρμόστηκαν επανειλημμένα προγράμματα οργανωμένων μεταναστεύσεων (π.χ. Γερμανία, Αυστρία) **τα συνδικάτα κλήθηκαν εκ των πραγμάτων να τοποθετηθούν απέναντι σε δύο προκλήσεις.**

Η **πρώτη** πρόκληση αφορούσε στο ζήτημα της ρύθμισης της ποσοτικής διάστασης της μετανάστευσης. Αυτή εκδηλώθηκε κατά κύριο λόγο με την μορφή του αιτήματος για περιορισμό ή για έλεγχο των νέων ροών, συνήθως μέσα από την διεκδίκηση επιβολής ποσοστώσεων για την έλευση νέων μεταναστών, ανά οικονομικό κλάδο και σε συνάρτηση με τα ποσοστά ανεργίας των γηγενών εργαζομένων.

Σχεδόν σε όλες αυτές τις κοινωνίες υποδοχής, άλλοτε νωρίτερα και άλλοτε με

καθυστέρηση, αναπτύχθηκε ένα αίσθημα ανησυχίας, το οποίο συχνά εκφράστηκε μέσα από την ταύτιση των ποσοστών ανεργίας των ντόπιων εργαζομένων με την παρουσία μεγάλου αριθμού μεταναστών. Απέναντι σε αυτή την ανάλυση, η στάση του συνδικαλιστικού κινήματος διαδραμάτισε σημαντικό ρόλο στη δημιουργία των προϋποθέσεων εκείνων, που θα προωθούσαν συνολικότερα την κοινωνική ένταξη των μεταναστών και θα απέτρεπαν την κυριαρχία ενός ευρύτερου κλίματος ξενοφοβίας και ρατσισμού.

Η δεύτερη πρόκληση αφορούσε στην προάσπιση των δικαιωμάτων των μεταναστών και στην υλοποίηση δράσεων για την ισότιμη ένταξη τους στις τάξεις των συνδικάτων. Παρά το γεγονός ότι μόνο κατ' εξαίρεση κάποιες συνδικαλιστικές οργανώσεις στάθηκαν με εχθρικό τρόπο απέναντι στη μετανάστευση, ο βαθμός αποδοχής και οι προσπάθειες προσέγγισης των μεταναστών διέφερε σημαντικά σε συνδικαλιστικό επίπεδο από χώρα σε χώρα.

Η ελληνική περίπτωση είναι ιδιαίτερα χαρακτηριστική. Στις αρχές της δεκαετίας του '90, σε συνθήκες απότομων, αθρόων και αρρύθμιστων μεταναστευτικών ροών, σε μια περίοδο ύφεσης της οικονομίας και αύξησης των ποσοστών ανεργίας, η εκδήλωση του φαινομένου δεν αιφνιδίασε το συνδικαλιστικό κίνημα, όπως συνέβη με την ελληνική Πολιτεία.

Πολύ έγκαιρα, το σύνολο των συνδικάτων όλων των βαθμίδων και ειδικότερα η τριτοβάθμια συνδικαλιστική οργάνωση απέφυγαν να εκδηλώσουν μια "υπό όρους" αλληλεγγύη προς τους οικονομικούς μετανάστες και να υιοθετήσουν μια αμυντικογενή στάση απέναντι στην νέα κοινωνική και εργασιακή πραγματικότητα που δημιουργήθηκε.

Συγκεκριμένα, τα ελληνικά συνδικάτα, όχι μόνο δεν διεκδίκησαν ποτέ την επιβολή ποσοστώσεων στην είσοδο και στην εργασία των μεταναστών, αλλά, ήδη, από το 1993 διευκρινίστηκε κατηγορηματικά ότι *"από την φύση του το συνδικαλιστικό κίνημα δεν μπορεί να στοχεύει στον επηρεασμό των ποσοτικών μεταβολών στην σύνθεση και την αριθμητική δύναμη του εργατικού δυναμικού. Ρόλος του είναι, όμως, να προστατεύσει τα δικαιώματα των εργαζομένων σε μεταβαλλόμενες συνθήκες"* [1]**.**

Ταυτόχρονα, σε πλήρη συνέπεια προς την προηγούμενη πολιτική τοποθέτηση σχετικά με την μετανάστευση στην χώρα μας, η ανάπτυξη μιας πλούσιας δράσης και μιας πολύ-επίπεδης παρέμβασης από την πλευρά των συνδικάτων, καθ' όλη την διάρκεια της περασμένης δεκαπενταετίας, είχε, τελικά, ευεργετικές κοινωνικές συνέπειες. Στις τάξεις των ελλήνων εργαζομένων και των οικογενειών τους, απόψεις όπως «*οι μετανάστες μας παίρνουν τις δουλειές*» **ή** «*ευθύνονται για τους χαμηλούς μισθούς*» **είναι μειοψηφικές. Οι γνωστοί πολιτικοί εμπνευστές και φορείς ανάλογων ψευδο-επιστημονικών επιχειρημάτων βρίσκονται κοινωνικά απομονωμένοι.**

Εάν σήμερα στους χώρους δουλειάς,

---

1. «Αλλοδαποί εργαζόμενοι και αγορά εργασίας στην Ελλάδα», ΙΝΕ/ΓΣΕΕ, 1993, σελ. 16.

στα σχολεία και στα πανεπιστήμια, στις γειτονιές ή οπουδήποτε αλλού χτυπάει η καρδιά της κοινωνικής ζωής του τόπου, οι μετανάστες δεν αισθάνονται «ξένο σώμα» και έτσι οι ρατσιστικές και ξενοφοβικές απόψεις βρίσκονται στο περιθώριο. Αυτό πρέπει να αναγνωριστεί ότι οφείλεται σε μεγάλο βαθμό στις θέσεις που υιοθέτησε και στον ενεργό ρόλο που ανέπτυξε το ελληνικό συνδικαλιστικό κίνημα όλα αυτά τα χρόνια.

Για τον λόγο αυτό, ολοένα και μεγαλύτερος αριθμός μεταναστών εμπιστεύεται τις συνδικαλιστικές οργανώσεις και συμμετέχει ενεργά στις εσωτερικές λειτουργίες τους. Άλλωστε, τα συνδικάτα είναι, ίσως, ο μοναδικός κοινωνικός χώρος, όπου τα θεμελιώδη δικαιώματα των μεταναστών ασκούνται χωρίς εμπόδια και χωρίς διακρίσεις με βάση την εθνική καταγωγή των φορέων τους. Τα ποσοστά συμμετοχής των μεταναστών στα συνδικάτα και στις διοικήσεις τους κρίνονται ικανοποιητικά, ιδιαίτερα, εάν ληφθούν υπόψη δύο σημαντικοί παράγοντες:

1. το γεγονός ότι η ελληνική νομοθεσία μπορεί να προκαλεί, ακόμη και σήμερα, σύγχυση σχετικά με το δικαίωμα συμμετοχής αλλοδαπού στην διοίκηση ενός σωματείου ή σχετικά με το δικαίωμα του συνδικαλίζεσαι για την κατηγορία των ανεπίσημων μεταναστών.

2. όλες οι νομοθετικές παρεμβάσεις από το 1990 μέχρι σήμερα είχαν σαν αποτέλεσμα η πλειοψηφία των μεταναστών να τελεί σε ανεπίσημο ή ημι-επίσημο καθεστώς, παρεμποδίζοντας την ενασχόληση των μεταναστών αυτών με τις συλλογικές κοινωνικές δράσεις και τροφοδοτώντας, έτσι, διαδικασίες κοινωνικού αποκλεισμού.

Γι' αυτό το λόγο, η συμβολή των ενώσεων των εργαζομένων στον σχεδιασμό των επιμέρους πολιτικών που ρυθμίζουν τη ζωή των μεταναστών σε όλες τους τομείς κρίνεται επίκαιρη όσο και αναγκαία.

Β. Η ουσιαστική συμμετοχή του συνδικάτων στην χάραξη της μεταναστευτικής πολιτικής

Η έμπρακτη αναγνώριση της ανάγκης για ουσιαστική συμμετοχή των κοινωνικών συνομιλητών στην σχετική συζήτηση, αποτελεί απαραίτητη προϋπόθεση για να μπορέσει το ελληνικό συνδικαλιστικό κίνημα να συμβάλλει γόνιμα στις εργασίες υιοθέτησης των καταλληλότερων μέτρων για την κοινωνική ένταξη των μεταναστών.

Κατά συνέπεια, χρειάζεται να δοθεί προτεραιότητα στην αναζήτηση τρόπων για μια στενή και καρποφόρο συνεργασία όλων των εμπλεκόμενων φορέων και όχι στην προσπάθεια ποινικοποίησης της δράσης της ΓΣΕΕ στα πλαίσια της άσκησης των ιστορικών της καθηκόντων, δηλαδή, της προάσπισης των κοινωνικών δικαιωμάτων και των ατομικών ελευθεριών όλων των εργαζομένων, άρα και των μεταναστών από την Αλβανία ή το Πακιστάν.
Τα συνδικάτα έχουν αποδείξει ότι μέσα από τις εμπειρίες τους κατά την καθημερινή ενασχόλησή τους με τα κοινωνικά και εργασιακά ζητήματα της χώρας, είναι σε θέση να καταθέτουν έγκαιρα συγκεκριμένες προτάσεις, ικανές όχι μόνο να προωθούν την προστασία των δικαιωμάτων των

μεταναστών, αλλά και να εξασφαλίζουν ένα υψηλό επίπεδο κοινωνικής συνοχής.

- Μόλις το **1991**, 12 χρόνια πριν την υιοθέτηση της κοινοτικής Οδηγίας 2003/86, τα ελληνικά συνδικάτα προτείνουν στην Πολιτεία να επιτρέπεται η **οικογενειακή συνένωση** μετά την πάροδο δύο ετών διαμονής στην χώρα[2].

- 6 χρόνια πριν την έκδοση της κοινοτικής οδηγίας 2003/109 για τους **επί μακρόν διαμένοντες μετανάστες,** με αφορμή τον σχολιασμό των δύο Προεδρικών Διαταγμάτων του **1997** για την καταγραφή και την νομιμοποίηση των ανεπισήμων αλλοδαπών, τα συνδικάτα διεκδικούν: *"για μετανάστες που αποδεδειγμένα διαμένουν στην Ελλάδα πάνω από 5 χρόνια, να τους χορηγείται κάρτα παραμονής αορίστου διάρκειας"*[3].

- Αξίζει να σημειωθεί ότι στην πραγματικότητα η Ευρωπαϊκή Ένωση, με τις δύο αυτές οδηγίες, στόχευσε στην ευρύτερη δυνατή κοινωνική ένταξη των μεταναστών σε όλες τις χώρες-μέλη, προσπερνώντας τον σκόπελο της απροθυμίας πολλών χωρών να αναλάβουν σχετική δράση.

- Τέλος, το ίδιο ισχύει και με το **δικαίωμα ψήφου** στις δημοτικές εκλογές για τους μετανάστες, το οποίο αποτελεί αίτημα[4] των ελληνικών συνδικάτων από το **1997**, έχει θεσπιστεί σε ορισμένες μόνο ευρωπαϊκές χώρες και πολύ πρόσφατα τέθηκε σε συζήτηση και στην χώρα μας.

Στο σημείο αυτό πρέπει να γίνει μια απαραίτητη διευκρίνιση. Δεν αρκεί η τυπική εμπλοκή των εκπροσώπων των εργαζομένων και των μεταναστών με την συνήθη μορφή της υποβολής παρατηρήσεων και βελτιωτικών προτάσεων σε προειλημμένες νομοθετικές πρωτοβουλίες και αποφάσεις της Πολιτείας. Ούτε εμπίπτει στην έννοια του κοινωνικού διαλόγου, κατά την δική μας, πάντα, εκτίμηση, η ενημέρωση των συνδικάτων μονίμως από τα δημοσιεύματα του Τύπου σχετικά με το περιεχόμενο των προθέσεων της κυβέρνησης, οι οποίες αφορούν ένα μεγάλο τμήμα των εργαζομένων, αλλά και, ευρύτερα, το σύνολο της ελληνικής κοινωνίας.

Αντίθετα, είναι αναγκαία η οργάνωση ενός μηχανισμού διαρκούς και ευρύτερης κοινωνικής διαβούλευσης προκειμένου για την συν-διαμόρφωση από μηδενική βάση των ενδεδειγμένων στρατηγικών για την μεταναστευτική πολιτική και την καταπολέμηση του κοινωνικού αποκλεισμού. Κάτι ανάλογο συνέβη πρόσφατα στη περίπτωση της Ισπανίας, όπου μέσα σε συνθήκες ευρύτερης κοινωνικής συνεννόησης, συνδικάτα, εργοδοσία και Πολιτεία συμφώνησαν σε μέτρα ευρύτερης νομιμοποίησης της αγοράς εργασίας.

---

2. *Υπόμνημα ΕΚΑ περί τον Ν.1975/1991 της 21/10/1991.*
3. *ΕΚΑ, "Ρατσισμός και ξενοφοβία, πρωτοβουλίες για την νομιμοποίηση των ξένων εργατών", Πρακτικά συνεδρίου, 1997, σελ. 11.*
4. *Το ίδιο.*

Επίσης, μια τέτοιου είδους συνεργασία και διαβούλευση πρέπει να πραγματοποιείται με ευέλικτα σχήματα σε κάθε τομέα κοινωνικής δραστηριότητας ξεχωριστά και όχι συλλήβδην μέσα από ένα ενιαίο πολυπληθές και ετερογενές όργανο, όπως η συμβουλευτικού ρόλου Επιτροπή για την Κοινωνική Ένταξη, που εισάγεται με το νέο σχέδιο Νόμου.

Για παράδειγμα, η ρύθμιση του καθεστώτος διαμονής και εργασίας των ανεπίσημων μεταναστών και γενικότερα ο περιορισμός της αδήλωτης εργασίας είναι ένα μείζον θέμα, το οποίο εντάσσεται στην γενικότερη συζήτηση για τις σύγχρονες πολιτικές απασχόλησης και την εύρυθμη λειτουργία της αγοράς εργασίας. Ως κατεξοχήν εργασιακό ζήτημα, η απασχόληση των μεταναστών δεν αποτελεί παρά συνιστώσα της συνολικότερης εργατικής πολιτικής μιας χώρας.

Τόσο σε εθνικό, όσο και σε τοπικό επίπεδο, η νομιμοποίηση των μεταναστών δεν μπορεί να αποτελεί ζήτημα δημόσιας τάξης, αλλά ζήτημα που άπτεται των κοινωνικών δικαιωμάτων και γενικότερα της οργάνωσης της αγοράς εργασίας. Η συζήτηση για την παροχή κινήτρων σε εργοδότες και σε μετανάστες με στόχο την καταπολέμηση της ανασφάλιστης εργασίας, για την στελέχωση και την αναδιοργάνωση των ελεγκτικών μηχανισμών ή για την σύναψη διακρατικών συμβάσεων με τις χώρες καταγωγής, προϋποθέτουν την συνεργασία και την συμφωνία με τα ελληνικά συνδικάτα.

Το ίδιο ισχύει και σε ό,τι αφορά την εκπαίδευση των μεταναστών, διάσταση που τελεί σε άμεση συνάρτηση με την επιτυχή κοινωνική ένταξη της δεύτερης γενιάς των μεταναστών. Όπως αναφέρεται στην τελευταία γνώμη της Οικονομικής και Κοινωνικής Επιτροπής[5] σχετικά με το υπό ψήφιση νομοσχέδιο «*η χορήγηση άδειας διαμονής για λόγους σπουδών και γενικότερα οι όροι πρόσβασης σε όλες τις βαθμίδες εκπαίδευσης της χώρας για τους αλλοδαπούς πολίτες θα πρέπει να αποτελέσει αντικείμενο γενικότερου και ολοκληρωμένου σχεδιασμού από το αρμόδιο Υπουργείο Παιδείας και να μη ρυθμίζεται αποσπασματικά με αφορμή τροποποιήσεις του Νόμου για την μετανάστευση, όπως εν προκειμένω*».

΄Ενας τέτοιος ολοκληρωμένος και γενικότερος σχεδιασμός δεν μπορεί να νοηθεί χωρίς την εξ' αρχής συμμετοχή της ΓΣΕΕ, της ΑΔΕΔΥ, των συλλόγων των εκπαιδευτικών λειτουργών όλων των βαθμίδων, των συλλόγων γονέων και των μεταναστευτικών κοινοτήτων σε έναν ευρύτερο διάλογο για την εκπαιδευτική πραγματικότητα και την κοινωνική ένταξη των μεταναστών 2ης και 3ης γενιάς.

Στην Ελλάδα μπορούμε και οφείλουμε να αποφύγουμε καταστάσεις που σε άλλες ευρωπαϊκές χώρες αποτελούν, πλέον, μη αναστρέψιμες κοινωνικές παθογένειες, όπως η γκετοποίηση, ο ρατσισμός και οι διακρίσεις σε βάρος των μεταναστών σε όλες τις πτυχές της κοινωνικής ζωής τους.

---

5. Γνώμη 165 της Ο.Κ.Ε. (16/01/2007) στο σχέδιο Νομού «Ειδικές ρυθμίσεις θεμάτων μεταναστευτικής πολιτικής και λοιπών ζητημάτων αρμοδιότητας υπουργείου εσωτερικών, δημοσίας διοίκησης και αποκέντρωσης».

Η ΓΣΕΕ με την επιστημονική υποστήριξη του ΙΝΕ επεξεργάζεται με συνέπεια και με υψηλό αίσθημα ευθύνης τις καταλληλότερες λύσεις και δηλώνει ανά πάσα στιγμή έτοιμη για συνεργασία με όλους τους εμπλεκόμενους φορείς. Ευελπιστούμε ότι η ανταπόκριση των υπευθύνων στα επιτακτικά καλέσματα των καιρών να είναι άμεση και αποτελεσματική, προκειμένου να αποφευχθεί στην χώρα μας η δημιουργία συνθηκών μη αναστρέψιμων κοινωνικών παθογενειών, όπως συμβαίνει σήμερα σε βόρειες χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης.



Δραστηριότητες ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ

Ιανουάριος - Φεβρουάριος 2007.

Το ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ συμμετείχε (Γ. Κουζής, Α. Καψάλης), κατά τη διάρκεια των προαναφερθέντων μηνών, στην ομάδα εργασίας για τη διαμόρφωση της γνώμης της ΟΚΕ για την Πράσινη Βίβλο για τον εκσυγχρονισμό της εργατικής νομοθεσίας.

23 Φεβρουαρίου 2007.

Το ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ (Χρ. Τριανταφύλου και Δ. Κατσορίδας) συμμετείχε σε ημερίδα που διοργάνωσε, στην Σπάρτη, το Ινστιτούτο Αστυνομικών Μελετών και Τεκμηρίωσης (IN.A.ME.TE) με αντίστοιχες εισηγήσεις των επιστημονικών του συνεργατών στα θέματα: «Οικονομική Πολιτική στην Ελλάδα και στην Ευρωπαϊκή Ένωση» και «Το Συνδικαλιστικό Κίνημα στην Ελλάδα».

6 Μαρτίου 2007.

Στο πλαίσιο των προσυνεδριακών διαδικασιών της ΓΣΕΕ και παρουσία του Προεδρείου της, η Γραμματεία Νέων της ΓΣΕΕ οργάνωσε ημερίδα με θέμα: «Η ανεργία και η απασχόληση των νέων». Κεντρικός εισηγητής ήταν ο Σ. Ρομπόλης (Επιστημονικός Διευθυντής του ΙΝΕ).

6 & 7 Μαρτίου 2007.

Το ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ συμμετείχε σε διημερίδα που διοργάνωσε το Ινστιτούτο Εργασίας της ΠΕΟ στη Κύπρο με θέμα "Φιλελευθεροποιήσεις, Ημικρατικοί Οργανισμοί Κοινής Ωφέλειας και Δημόσιο Συμφέρον: κυπριακή και διεθνής εμπειρία". Στην διημερίδα, την οποία συμμετείχαν και εισηγητές από Κύπρο, Γαλλία και Βρετανία, οι εκπρόσωποι του ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ, παρουσίασαν εισηγήσεις με θέμα: "Οι οικονομικές επιδόσεις της Αρχής Ηλεκτρισμού και της Αρχής Τηλεπικοινωνιών Κύπρου" (Η. Ιωακείμογλου) και "Δημόσιο συμφέρον και συνδικαλιστική παρέμβαση: Ζητήματα που θέτει η ελληνική εμπειρία" (Π. Λ. Ρυλμόν).

8 Μαρτίου 2007.

Το ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ συμμετείχε (Καψάλης Αποστόλης) στην διακρατική συνάντηση εργασίας που διοργάνωσε η Ελληνική Εταιρεία Τοπικής Ανάπτυξης και Αυτοδιοίκησης (ΕΕΤΑΑ) στα πλαίσια της πρωτοβουλίας EQUAL και της διακρατικής συνεργασίας E-SOCIAL.FACE. Το θέμα της εισήγησης ήταν «Η ελληνική μεταναστευτική πολιτική και η αγορά εργασίας στην Ελλάδα».

9 Μαρτίου 2007.

Το ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ συμμετείχε (Καψάλης Αποστόλης) στην ενημερωτική συνάντηση με τους κοινωνικούς εταίρους, η οποία διοργανώθηκε από την ευρωβουλευτή κα Παναγιωτοπούλου-Κασσιώτου, στα γραφεία του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου στην Ελλάδα. Στην συνάντηση παρουσιάστηκε το σχέδιο Έκθεσης που συνέταξε η εισηγήτρια-ευρωβουλευτής σχετικά με «την προώθηση της αξιοπρεπούς εργασίας για όλους και τη συμβολή της Ευρωπαϊκής Ένωσης στην εφαρμογή της ατζέντας της αξιοπρεπούς εργασίας στον κόσμο».

14 & 15 Μαρτίου 2007.

Το ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ συμμετείχε (Π. Λ. Ρυλμόν) σε διημερίδα που διοργάνωσε η Ελληνική Εταιρία Διοίκησης Επιχειρήσεων στη Θεσσαλονίκη με θέμα «Κοινωνική ευθύνη των επιχειρήσεων».

28 Μαρτίου 2007.

Το ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ συμμετείχε (Καψάλης Αποστόλης) στην ημερίδα που διοργάνωσε το Ελληνικό Συμβούλιο για τους Πρόσφυγες στα πλαίσια του προγράμματος Συνοδευτικών Υποστηρικτικών Υπηρεσιών «Νέα Προοπτική» με θέμα: «Το καθεστώς υπηκόων τρίτων χωρών και η δυνατότητα συμμετοχής τους σε επιχειρηματικές και εκπαιδευτικές δραστηριότητες, ώστε να διευκολυνθεί η ομαλή ένταξή τους στην ελληνική κοινωνία και αγορά εργασίας». Το θέμα της εισήγησης ήταν «Η ένταξη των μεταναστών στην ελληνική αγορά εργασίας».