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

ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ

ΜΗΝΙΑΙΑ ΕΚΔΟΣΗ ΤΟΥ ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ Τεύχος 148 Μάρτιος 2008

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

ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΟ ΝΟΜΟΣΧΕΔΙΟ ΠΑΡΑΤΗΡΗΣΕΙΣ ΓΣΕΕ



- Η επισφαλή εργασία στην Ελλάδα
- Νέοι και μισθωτή απασχόληση
- Δραστηριότητες ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ

ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ

ΙΝΣΤΙΤΟΥΤΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΓΣΕΕ - Α.Δ.Ε.Δ.Υ.

Τεύχος 148, Μάρτιος 2008

ΣΗΜΕΙΩΜΑ ΣΥΝΤΑΞΗΣ

Η κατάθεση και η ψήφιση από την ελληνική Βουλή του ασφαλιστικού νομοσχεδίου πυροδότησε πολλές εντάσεις μεταξύ των ασφαλισμένων και της κυβέρνησης, γιατί οι επιχειρούμενες αλλαγές αφενός δεν απαντούν ουσιαστικά στο πρόβλημα της χρηματοδότησης του ασφαλιστικού συστήματος, αφετέρου θίγουν ώριμα ασφαλιστικά και συνταξιοδοτικά δικαιώματα. Στο παρόν τεύχος της ΕΝΗΜΕΡΩΣΗΣ παρουσιάζονται οι παρατηρήσεις και προτάσεις της ΓΣΕΕ στο ασφαλιστικό νομοσχέδιο. Επιπλέον, δημοσιεύονται άρθρα σχετικά με τους νέους και την μισθωτή απασχόληση, καθώς επίσης και άρθρο σχετικά με την επισφαλή εργασία. Τέλος, παρουσιάζονται οι δραστηριότητες του ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ το τελευταίο διάστημα.

ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ • ΜΗΝΙΑΙΟ ΠΕΡΙΟΔΙΚΟ ΤΟΥ ΙΝΣΤΙΤΟΥΤΟΥ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΤΗΣ ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ

ΕΚΔΟΤΗΣ: Γιάννης Παναγόπουλος
ΣΥΝΤΑΚΤΙΚΗ ΕΠΙΤΡΟΠΗ: Σάββας Ρομπόλης, Γιάννης Κουζής, Πέτρος Λινάρδος - Ρυλμόν, Βασίλης Παπαδόγαμβρος
ΥΠΕΥΘΥΝΟΣ ΕΚΔΟΣΗΣ: Σάββας Ρομπόλης
ΓΡΑΜΜΑΤΕΙΑ ΕΚΔΟΣΗΣ: Γ. Κολλιάς, Δ. Κατσορίδας
ΓΡΑΦΕΙΑ: Ιουλιανού 24 Αθήνα, Τηλ: 210 8202247, Fax: 210 8202202
ΙΣΤΟΣΕΛΙΔΑ: www.inegsee.gr • **ΗΛΕΚΤΡΟΝΙΚΗ ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ:** vpetrak@inegsee.gr
ΗΛΕΚΤΡΟΝΙΚΗ ΣΕΛΙΔΟΠΟΙΗΣΗ ΠΑΡΑΓΩΓΗ: ΚΑΜΠΥΛΗ, Αντιγόνης 60, Τηλ: 210 5156820, Fax: 210 5156811

ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΟ ΝΟΜΟΣΧΕΔΙΟ ΠΑΡΑΤΗΡΗΣΕΙΣ ΓΣΕΕ

ΓΕΝΙΚΕΣ ΠΑΡΑΤΗΡΗΣΕΙΣ

1. Η ανισομέρεια των ρυθμίσεων του νομοσχεδίου (ν.σχ.)

Το ν.σχ. χαρακτηρίζεται από την ανισομέρεια των επιχειρούμενων αλλαγών. Το μέγιστο τμήμα του (139 από ένα σύνολο 154 άρθρων, Κεφάλαια Α΄- ΙΓ΄) αναφέρεται σε ζητήματα *«Οργανωτικής και Διοικητικής μεταρρύθμισης»* των Φορέων Κοινωνικής Ασφάλισης (ΦΚΑ), ενώ μόλις 13 άρθρα του ν.σχ. (Κεφάλαια ΙΔ΄ - ΙΣΤ΄) περιλαμβάνουν ρυθμίσεις ουσιαστικού ασφαλιστικού περιεχομένου (ασφαλιστικές διατάξεις).

Επισημαίνεται, όμως, ότι στο Κεφάλαιο ΙΣΤ΄ *(«Λοιπά ασφαλιστικά θέματα», άρθρα 146 - 154)* του ν.σχ., περιλαμβάνονται και ρυθμίσεις *οργανωτικού και λειτουργικού ή / και οικονομικού (χρηματοδοτικού) περιεχομένου* (π.χ. άρθρο 153 *περί αριθμού Μητρώου Κοινωνικής Ασφάλισης,* άρθρο 151 *περί Μέτρων κατά της εισφοροδιαφυγής,* **άρθρο 149** *περί σύστασης Ασφαλιστικού Κεφαλαίου Αλληλεγγύης Γενεών κλπ).*

Εννοείται ότι οι ειδικότερες αυτές ρυθμίσεις, παρά την ένταξή τους στο Β΄ Μέρος του ν.σχ., ανήκουν στο Α΄ Μέρος του, αφού δεν αναφέρονται σε συγκεκριμένα «ουσιαστικά» θέματα, δηλαδή σε συγκεκριμένα ασφαλιστικά δικαιώματα, της ασφαλιστικής νομοθεσίας.

Τέλος, σημαντικά ζητήματα όπως η αντιμετώπιση της εισφοροδιαφυγής και η σύσταση του ΑΚΑΓΕ αντιμετωπίζονται όλως επιδερμικά.

2. Μεταβολή όρων, προϋποθέσεων, ύψους και είδους των παροχών των ενοποιούμενων φορέων

Στη σελίδα 4 της Εισηγητικής Έκθεσης του ν.σχ. αναφέρεται ως οιονεί «διακήρυξη», ότι με τη δημιουργία νέων Φορέων Κοινωνικής Ασφάλισης και με τις επιχειρούμενες ενοποιήσεις ή εντάξεις Φορέων και Κλάδων «δεν μεταβάλλονται οι όροι, οι προϋποθέσεις, το ύψος και το είδος των παροχών των υπό ενοποίηση Φορέων και Κλάδων».

Επισημαίνεται ότι ο ισχυρισμός αυτός είχε προβληθεί από κυβερνητικής πλευράς και πριν από την κατάθεση του υπό κρίση ν.σχ.

Αναλυτικότερη, όμως, προσέγγιση των επί μέρους διατάξεων του ν.σχ. οδηγεί στην ανατροπή της «διακήρυξης» αυτής, αφού διαπιστώνεται ότι σε πολλές περιπτώσεις,αλλοιώνονται επί τα χείρω οι σημερινές αντίστοιχες ρυθμίσεις των επί μέρους Καταστατικών, σε σχέση με *«τους όρους, τις προϋποθέσεις, το ύψος και το είδος των παροχών των υπό ενοποίηση Φορέων και Κλάδων».*

Ως ενδεικτικά, απλώς, παραδείγματα της διαπίστωσης αυτής μπορούμε να καταγράψουμε:

- Τις ρυθμίσεις των παρ. 2 και 3 του άρθρου 143 του ν.σχ. με τις οποίες

αναπροσαρμόζονται, επί το δυσμενέστερον, οι ισχύουσες καταστατικές προβλέψεις συνταξιοδότησης, λόγω 35ετίας, των ασφαλισμένων τόσο των Ειδικών Ταμείων (που εντάσσονται στο ΙΚΑ-ΕΤΑΜ), όσο και των ασφαλισμένων των πρώην Ταμείων Τύπου (που εντάσσονται στο ΕΤΑΠ-ΜΜΕ). Αποκαλυπτική, άλλωστε, εν προκειμένω, είναι και η ρητή «ομολογία» της Εισηγητικής Έκθεσης (σελ. 104) του ν.σχ. που αναφέρει ότι η προτεινόμενη ρύθμιση χειροτέρευσης των όρων συνταξιοδότησης, λόγω 35ετίας, *«επιβάλλεται τόσο για* την ενιαία αντιμετώπιση *όλων των από 1.11.983 μέχρι 31.12.1992 ασφαλισμένων στον Κλάδο Κύριας Ασφάλισης του ΕΤΑΠ-ΜΜΕ όσο και για* την ίση μεταχείριση των κατ' αντιστοιχία ασφαλισμένων *των πρώην Ειδικών Ταμείων Μισθωτών με τους ασφαλισμένους του ΙΚΑ-ΕΤΑΜ* στο οποίο εντάσσονται οι Κλάδοι Σύνταξής τους».

- Τις ρυθμίσεις της παρ. 2 του άρθρου 144 του ν.σχ. με τις οποίες εναρμονίζεται (δηλαδή επιμηκύνεται) το όριο ηλικίας συνταξιοδότησης των από 1.1.1983 μέχρι 31.12.1992 ασφαλισμένων μητέρων ανηλίκων τέκνων στα πρώην Ειδικά Ταμεία Μισθωτών που εντάσσονται στο ΙΚΑ-ΕΤΑΜ, με το όριο ηλικίας που προβλέπεται για την ίδια κατηγορία ασφαλισμένων στο Ίδρυμα. Όπως ομολογείται στην Εισηγητική Έκθεση του ν.σχ. (σελ. 107-108): *«Με δεδομένη την ένταξη των Κλάδων Σύνταξης των πρώην Ειδικών Ταμείων Μισθωτών στο ως άνω Ενιαίο Ταμείο Ασφάλισης Μισθωτών, συνεκτιμωμένου και του γεγονότος ότι οι γυναίκες ασφαλισμένες αυτών έχουν, συγκριτικά με τις ασφαλισμένες του ΙΚΑ-ΕΤΑΜ, ομαλότερο και συνεχή εργασιακό βίο,* θεωρείται επιβεβλημένη η εναρμόνιση των προαναφερθέντων ορίων ηλικίας συνταξιοδότησης των μητέρων ανηλίκων τέκνων**.** *Η εναρμόνιση αυτή* επιτυγχάνεται με τη σταδιακή αύξηση του ορίου ηλικίας *που προβλέπεται για τις ασφαλισμένες μητέρες στα εντασσόμενα στο ΙΚΑ-ΕΤΑΜ Ειδικά Ταμεία, κατά ένα χρόνο, κάθε έτος από 1.1.2013 μέχρι τη συμπλήρωση του 55ου έτους. Η πλήρης εναρμόνιση θα επιτευχθεί το 2017».*

- Τις ρυθμίσεις της παρ. 3 του άρθρου 144 του ν.σχ., με τις οποίες εναρμονίζονται (δηλαδή επιδεινώνονται) σταδιακά, στα πρώην Ταμεία Τύπου που εντάσσονται στον Κλάδο Κύριας Ασφάλισης του ΕΤΑΠ-ΜΜΕ, ως Τομείς Σύνταξης και Ασφάλισης, τόσο τα όρια ηλικίας όσο και ο συντάξιμος χρόνος που απαιτείται για τη συνταξιοδότηση των ασφαλισμένων τους μητέρων ανηλίκων τέκνων από 1.1.1983 μέχρι 31.12.1992. Επισημαίνεται ότι και στην περίπτωση αυτή η Εισηγητική Έκθεση του ν.σχ. είναι αποκαλυπτική (σελ. 108-109).

- Με τη ρύθμιση του άρθρου 38 του ν.σχ., προβλέπεται η έκδοση Ενιαίου Κανονισμού Παροχών Υγείας (σε είδος και σε χρήμα) για το σύνολο των ασφαλισμένων του Ενιαίου Ταμείου Ανεξάρτητων Απασχολουμένων (ΕΤΑΑ), με τον οποίο καθορίζεται (δηλαδή ανακαθορίζεται έναντι των οικείων ρυθμίσεων των επί μέρους καταστατικών των εντασσόμενων Ταμείων) «η έκταση, το ύψος των παροχών αυτών, ο τρόπος και η διαδικασία χορήγησής τους». Η ρητή μνεία στην ίδια διάταξη ότι της έκδοσης του Κανονισμού αυτού θα προηγηθεί οικο-

νομική μελέτη προκαθορίζει και τη δυσμενέστερη κατεύθυνση των τροποποιήσεων που θα επιχειρηθούν.

- Με τη ρύθμιση του άρθρου 83 του ν.σχ. προβλέπεται ανάλογη με εκείνη του άρθρου 38, διαδικασία έκδοσης Ενιαίου Κανονισμού Παροχών Υγείας για το σύνολο των ασφαλισμένων του Ταμείου Ασφάλισης Υπαλλήλων Τραπεζών και Επιχειρήσεων Κοινής Ωφέλειας (ΤΑΥΤΕΚΩ), με βάση αντίστοιχη οικονομική μελέτη. Συνεπώς, είναι βεβαία η επιδείνωση των όρων της υγειονομικής περίθαλψης του συνόλου των ασφαλισμένων και των συνταξιούχων όλων των ενοποιούμενων στο ΤΑΥΤΕΚΩ.

- Με τη ρύθμιση του άρθρου 103 παρ. 3 του ν.σχ. προβλέπεται η δυνατότητα, έπειτα από Απόφαση του Υπουργού Απασχόλησης και με βάση σχετική οικονομική μελέτη, τροποποίησης των καταστατικών διατάξεων των Κλάδων Επικουρικής Ασφάλισης, Πρόνοιας και Υγείας του ΤΕΑΠΑΣΑ ή και ενοποίησης των κλάδων αυτών.

Συνεπώς, ο ισχυρισμός ότι οι ενοποιήσεις και εντάξεις έχουν καθαρώς διοικητικό χαρακτήρα χωρίς να θίγουν τα υφιστάμενα δικαιώματα των ασφαλισμένων των υπό ενοποίηση Ταμείων, ελέγχεται ως ανακριβής και παραπλανητικός. Αντιθέτως, με τις ενοποιήσεις και τις εντάξεις πλήττονται και τα ήδη υφιστάμενα ασφαλιστικά δικαιώματα των ασφαλισμένων των υπό ενοποίηση Ταμείων και κλάδων.

Επισημαίνεται, μάλιστα, ότι η υποκρυπτόμενη αληθής στόχευση του ν.σχ. βαίνει ακόμη μακρύτερα: οι διοικητικές αλλαγές φαίνεται ότι αποτελούν το προστάδιο μέλλουσας, σε δεύτερο φάση (και σε ευθετότερο, προφανώς, χρόνο), ασφαλιστικής προσαρμογής (δηλαδή επιδείνωσης) του συνόλου των υφιστάμενων ασφαλιστικών δικαιωμάτων.

3. Έλλειψη προκαταρκτικών μελετών για την εφαρμογή της επιχειρούμενης διοικητικής «μεταρρύθμισης»

Οι επιχειρούμενες διοικητικές αλλαγές επαπειλούν να οδηγήσουν σε διοικητικό χάος και λειτουργικά αδιέξοδα, μετά την ψήφιση και θέση σε ισχύ των ρυθμίσεων του ν.σχ.

Ειδικότερα, επαπειλείται επαύξηση της γραφειοκρατίας και των φαινομένων δυσλειτουργίας των νέο-δημιουργούμενων Φορέων και συνεπώς, κίνδυνοι καταταλαιπώρησης των ασφαλισμένων και των συνταξιούχων.

4. Ανατροπή των όρων θεμελίωσης του συνταξιοδοτικού δικαιώματος

Με τη διάταξη της παρ. 7 του άρθρου 143 του ν.σχ., ανατρέπονται οι υφιστάμενες ρυθμίσεις του άρθρου 10 παρ. 3 του Ν. 1902/1990 και του άρθρου 9 παρ. 2 του Ν. 1976/1991, με τις οποίες ορίζεται ότι η θεμελίωση του ασφαλιστικού δικαιώματος ολοκληρώνεται με τη συμπλήρωση του κατά περίπτωση απαιτούμενου συντάξιμου χρόνου. Η αρχή αυτή ανατρέπεται με τη διάταξη της παρ. 7 του άρθρου 143 του ν.σχ. που ορίζει ότι δεν αρκεί η συμπλήρωση του συντάξιμου χρόνου αλλά απαιτείται και η σωρευτική συνδρομή και του

κατά περίπτωση απαιτούμενου αντίστοιχου ορίου ηλικίας οπότε και μόνον τότε θεμελιώνεται το συνταξιοδοτικό δικαίωμα. Ο κίνδυνος για τους ασφαλισμένους είναι προφανής αφού μέχρι τη συμπλήρωση του ορίου ηλικίας είναι ενδεχόμενο να έχει αυξηθεί ο αναγκαίος κατά περίπτωση συντάξιμος χρόνος.

ΕΙΔΙΚΟΤΕΡΕΣ ΠΑΡΑΤΗΡΗΣΕΙΣ

5. Άρθρο 2 παρ. 3: απαράδεκτη επιμήκυνση του χρόνου έναρξης και ολοκλήρωσης της μείωσης των ασφαλιστικών εισφορών των ασφαλισμένων των εντασσόμενων Ταμείων στο ΙΚΑ-ΕΤΑΜ.

Με την επιχειρούμενη μεταβολή των όρων του Ν. 3029/2002 τα ποσοστά των ασφαλιστικών εισφορών ασφαλισμένου και εργοδότη των εντασσόμενων Ταμείων στο ΙΚΑ-ΕΤΑΜ μειώνονται ισόποσα και σταδιακά κάθε τρία χρόνια και μέσα σε μια 10ετία, αρχής γενομένης από 1.1.2013. Η μείωση αυτή, δηλαδή, θα απαιτήσει την παρέλευση 15 ετών (!) μέχρι να επέλθει η εξίσωση με τα ισχύοντα στο ΙΚΑ-ΕΤΑΜ.

6. Άρθρο 2 παρ. 4: αγνόηση των μετά το 1992 οργανικών ελλειμμάτων των Τραπεζών Ελλάδος και Εθνικής (αντιφατική η Εισηγητική Έκθεση σε σχέση με το ύψος του οφειλομένου οργανικού ελλείμματος).

Ειδικότερα στην Εθνική Τράπεζα μένει ακάλυπτο το οργανικό έλλειμμα του Ταμείου Συντάξεων του έτους 2005 που ξεπέρασε τα 25 εκ. ευρώ και που αν δεν καλυφθεί από την Τράπεζα θα μεταφερθεί σε βάρος του ΙΚΑ-ΕΤΑΜ.

7. Άρθρο 52 σε συνδυασμό με το άρθρο 53 παρ. 6 του ν.σχ.: έλλειψη οικονομικής βιωσιμότητας του ΕΤΕΑΜ.

Προβλέπεται η ένταξη στο ΕΤΕΑΜ του Ταμείου Επικουρικής Ασφάλισης Ηλεκτροτεχνιτών (ΤΕΑΗΕ), του Ταμείου Πρόνοιας και Επικουρικής Ασφάλισης Προσωπικού Ιπποδρομιών (ΤΑΠΕΑΠΙ) και του Κλάδου Σύνταξης του Ταμείου Επικουρικής Ασφάλισης Προσωπικού Εταιρειών Τσιμέντων (ΤΕΑΠΕΤ), χωρίς προηγούμενη οικονομική εξυγίανση του ΕΤΕΑΜ.

Υπενθυμίζεται ότι σύμφωνα με την τελευταία αναλογιστική μελέτη, το ΕΤΕΑΜ εμφανίζει μακροχρόνιο αναλογιστικό έλλειμμα 48 δις ευρώ, με συνέπεια να κρίνεται ως μη βιώσιμο οικονομικά.

Εξάλλου, η προβλεπόμενη με την παρ. 6 του άρθρου 53 του ν.σχ. μακροχρόνια (15ετής) διαδικασία εξόφλησης της οφειλής του ΙΚΑ-ΕΤΑΜ προς το ΕΤΕΑΜ (2,5 δις ευρώ) είναι αυθαίρετη (η 15ετία δε στηρίζεται σε οποιαδήποτε σχετική αναλογιστική μελέτη) και πάντως, αδυνατεί να καλύψει την έλλειψη βιωσιμότητας του ΕΤΕΑΜ: το μακροχρόνιο αναλογιστικό έλλειμμα των 48 δις ευρώ θα βελτιωθεί ελάχιστα, ακόμη και αν ο οφειλή του ΙΚΑ-ΕΤΑΜ εξοφληθεί στο σύνολό της αμέσως.

8. Οι στοχευμένες παρεμβάσεις των άρθρων 143 και 144 και η επιλογή ως στόχων συγκεκριμένων πληθυσμιακών ομάδων για τη μείωση των ασφαλιστικών τους δικαιωμάτων.

Παραμένουν αδιευκρίνιστα τα κριτήρια επιλογής των συγκεκριμένων πληθυσμιακών ομάδων (γυναίκες, μητέρες, ασφαλισμένοι

με 35ετία, υπαγόμενοι στα ΒΑΕ, ασφαλισμένοι με 37ετία κλπ) για την επιδείνωση των ασφαλιστικών τους δικαιωμάτων.

Επισημαίνεται, άλλωστε, ότι οι πληθυσμιακές αυτές ομάδες εμφανίζουν αυξημένο κοινωνικό ενδιαφέρον σε βαθμό που να είναι σκόπιμη η μεγιστοποίηση της, προς τις ομάδες αυτές, οφειλόμενης μέριμνας και προστασίας.

9. Άρθρο 143 παρ. 9 σε συνδυασμό με άρθρο 2 παρ. 11 του ν.σχ.

Η ρύθμιση αφήνει συνταξιοδοτικώς ακάλυπτους τους ασφαλισμένους που απολύονται χωρίς δική τους υπαιτιότητα.

10. Η μείωση των επικουρικών συντάξεων

Η επιχειρούμενη μείωση είναι υπερβολική, ενώ εξάλλου δεν συνεκτιμάται η διαπίστωση ότι την ευθύνη για την εξέλιξη των επικουρικών συντάξεων φέρει το κράτος.

11. Ο διπλασιασμός των προϋποθέσεων παροχής υγειονομικής περίθαλψης (άρθρο 148)

Η τυχόν προβολή του ισχυρισμού ότι με το διπλασιασμό των απαιτουμένων ημερών εργασίας αντιμετωπίζεται η εισφοροδιαφυγή πάσχει, αφού δεν λαμβάνεται οποιαδήποτε ειδικότερη μέριμνα προστασίας για την κάλυψη των ανέργων και των περιοχών με αυξημένα προβλήματα ανεργίας.

12. Η σύσταση του ΑΚΑΓΕ (άρθρο 149)

Η ιδέα δημιουργίας του «ασφαλιστικού κουμπαρά» αποτελεί κακή αντιγραφή αντίστοιχης δικής μας πρότασης, αφού η πρόβλεψη χρηματοδότησής του, μέσω του ΦΠΑ, λειτουργεί ως προπέτασμα καπνού για την αύξηση του ΦΠΑ κατά 2-3 ποσοστιαίες μονάδες, προοπτική που απορρίπτουμε απολύτως.

13. Εισφοροδιαφυγή (άρθρο 151)

Η αντιμετώπισή της δυσχεραίνεται με τις προβλέψεις του ν.σχ. Αντιθέτως, η ισχύουσα νομοθεσία είναι πλήρης. Το πρόβλημα, όμως, είναι ότι η νομοθεσία αυτή δεν εφαρμόζεται.

14. ΑΜΚΑ (άρθρο 153)-θέμα εφαρμογής ισχύουσας νομοθεσίας

Με τη διατύπωση της παρ. 2 του άρθρου 153 μεταφέρεται η ανικανότητα και η αδυναμία του κράτους, σε βάρος των εργαζομένων και των ασφαλισμένων (ενώ είναι οι μόνοι που δεν έχουν ευθύνη-αυτή ανήκει στο κράτος και τους ΦΚΑ).

15. Άρθρο 138 παρ. 1-Γενικά Θέματα-εξουσιοδότηση Υπουργού για τροποποίηση αρμοδιοτήτων Διοικητικών Συμβουλίων κλπ.

Εξαιρετικά επικίνδυνη η παρεχόμενη δυνατότητα στον εκάστοτε Υπουργό Απασχόλησης να τροποποιεί με Απόφασή του (κατά την κρίση του και άνευ ορίων) όλες τις διατάξεις που προβλέπουν τις αρμοδιότητες των Προέδρων, των Διοικητικών Συμβουλίων, των Διοικουσών Επιτροπών του ΕΤΑΑ και των Τοπικών Διοικητικών Επιτροπών του ΙΚΑ-ΕΤΑΜ και του ΟΑΕΕ.

Μια παρόμοια ρύθμιση καθιστά ασταθείς

και εξαρτά τις αρμοδιότητες των οργάνων των Φορέων Κοινωνικής Ασφάλισης από τις εκάστοτε πολιτικές επιλογές και σκοπιμότητες και αναιρεί την αναγκαία σταθερότητα δικαίου και πλαισίων λήψης των αποφάσεων που αποτελεί ουσιώδες προαπαιτούμενο για την αποτελεσματική και πέραν των σκοπιμοτήτων της εκάστοτε πολιτικής συγκυρίας λειτουργία των Οργάνων αυτών.



Η ΕΠΙΣΦΑΛΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ

του Χρήστου Τριανταφύλλου

1. Εισαγωγή

Με τον όρο επισφαλής εργασία γίνεται συνήθως αναφορά σε μορφές απασχόλησης που παρουσιάζουν ελάχιστες διασφαλίσεις για τον εργαζόμενο, ως προς το να υπάρξει ή να διατηρηθεί σε ένα κοντινό μέλλον ένα «αποδεκτό» επίπεδο διαβίωσης, πράγμα που οδηγεί σε ένα βαθύ αίσθημα αβεβαιότητας για το μέλλον και ένα αίσθημα επισφάλειας.

Γενικά όταν η αγορά εργασίας δεν βρίσκεται σε κατάσταση πλήρους απασχόλησης - υπάρχουν δηλαδή υψηλά ποσοστά ανεργίας - και σε αντίθεση με τις συμβάσεις αορίστου χρόνου / σταθερής απασχόλησης, η εν λόγω απασχόληση αφορά κυρίως σε προσωρινή απασχόληση (*συμβάσεις ορισμένου χρόνου, εποχική απασχόληση) δανεισμό εργαζομένων, stages και διάφορες επιδοτούμενες θέσεις εργασίας*. Ωστόσο η επισφάλεια δεν αφορά αναγκαστικά όλους τους εργαζόμενους με αυτού του είδους τις μορφές απασχόλησης.

Για έναν εργαζόμενο οι καταστάσεις επισφαλούς εργασία μπορούν να έχουν **διάφορες αιτίες** και κυρίως:

- Θέσεις εργασίας προσωρινού χαρακτήρα (Προσωρινή απασχόληση με συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου, εποχική..) ιδιαίτερα σε κλάδους /δραστηριότητες ή επαγγέλματα όπου υπάρχουν υψηλά ποσοστά ανεργίας.
- Μερική απασχόληση (κυρίως μη εθελούσια).
- Έλλειψη ή ελλιπής κάλυψη σε σχέση με την ανεργία (ανεπαρκές επίπεδο κάλυψης είτε αυτό αφορά στο ύψος του επιδόματος ανεργίας, στην διάρκεια χορήγησης του ή ακόμη στις προϋποθέσεις πρόσβασης στο επίδομα).
- Ανεπαρκώς αμειβόμενη εργασία που να επιτρέπει ένα αποδεκτό επίπεδο συνθηκών διαβίωσης (χαμηλές αμοιβές...).
- Θέσεις εργασίας με ρήτρες γεωγραφικής κινητικότητας.
- Θέσεις εργασίας σε επιχειρήσεις που αντιμετωπίζουν οικονομικές δυσκολίες ή σε κλάδους με τεχνολογικές αλλαγές όπου η πιθανότητα απόλυσης «για οικονομικούς λόγους» είναι υψηλή.
- Ένα αδύναμο κράτος, ανίκανο να προστατέψει τους εργαζόμενους σε περίπτωση μη τήρησης της σύμβασης εργασίας τους ή από την αδήλωτη εργασία ("μαύρη εργασία").

Είναι δύσκολο να προβεί κανείς σε μία συγκριτική ανάγνωση των διάφορων φαινομένων επισφάλειας της εργασίας/απασχόλησης στην Ευρώπη. Ο όρος επισφάλεια δεν αποτελεί ομοιογενή κατηγορία και η έννοια μπορεί να διαφέρει από την μία χώρα στην άλλη, σε ορισμένες μάλιστα χώρες μπορεί και να μην χρησιμοποιείται ή

να μην έχει το ισοδύναμο που έχει κάπου αλλού. Από την μία εθνική πραγματικότητα στην άλλη ορισμένα στατιστικά δεδομένα μπορεί να παραπέμπουν σε εντελώς διαφορετικές κοινωνικές καταστάσεις. Κατά συνέπεια, πρέπει να διευρυνθεί το φάσμα της παρατήρησης του φαινομένου και να ενσωματωθούν στην ανάλυση οι διάφορες διαστάσεις που χαρακτηρίζουν την μισθωτή εργασία, όπως το θεσμικό και κανονιστικό πλαίσιο της απασχόλησης, η θέση και ο ρόλος των δημόσιων πολιτικών για την απασχόληση, η κατάσταση των εργασιακών σχέσεων, τα συστήματα κοινωνικής ασφάλισης / προστασίας κ.λ.π.

Σε γενικές γραμμές οι διαστάσεις του φαινομένου της επισφαλούς εργασίας σχετίζονται με:

- το βαθμό βεβαιότητας σχετικά με την συνέχιση της εργασίας
- την έννοια του «ελέγχου» της εργασίας από τον εργαζόμενο (αν δηλαδή ο εργαζόμενος έχει τον έλεγχο των ωραρίων του, του ρυθμού εργασίας του και της αμοιβής του)
- τη δυνατότητα να επωφεληθεί μίας καλής κοινωνικής προστασίας
- το θέμα των εισοδημάτων (αποδοχών) που συνδέονται με την εν λόγω απασχόληση (μορφές απασχόλησης)

Επίσης μία άλλη διάσταση συνδέεται με το ρόλο των επισφαλών μορφών απασχόλησης στις επαγγελματικές μεταβάσεις (επαγγελματικές διαδρομές) των εργαζομένων όπου κυριαρχεί το εξής ερώτημα: αυτές οι μορφές απασχόλησης ευνοούν την είσοδο των ατόμων στην αγορά εργασίας ή αντίθετα τους εγκλωβίζουν σε ένα κύκλο ευκαιριακής απασχόλησης από τον οποίο δεν καταφέρνουν να εξέλθουν;

2. Ορισμένες βασικές πτυχές / διαστάσεις του φαινομένου στην Ελλάδα

Με βάση τα παραπάνω δεν υπάρχει σε εθνικό επίπεδο μία συγκεκριμένη στατιστική κατηγορία η οποία να είναι σε θέση να αποδώσει αυτή την κοινωνική πραγματικότητα με τις πολύμορφες πτυχές της. Συνοπτικά, η κατάσταση της επισφαλούς εργασίας στην Ελλάδα απορρέει συνδυαστικά από:

α) **Επισφάλεια σε σχέση με την μορφή της σύμβασης εργασίας**: *προσωρινή απασχόληση* (τόσο στον ιδιωτικό αλλά και στο δημόσιο τομέα με αυξητικές τάσεις στον τελευταίο) *μερική απασχόληση (κυρίως μη εθελούσια)*, *δανεισμός εργαζομένων*, *stages* και επιδοτούμενες θέσεις εργασίας, αλλά επίσης από δύο άλλες σημαντικές για την Ελλάδα μορφές εργασίας, δύσκολα προσεγγίσιμες στατιστικά, που είναι η *«ψευδο-αυτοαπασχόληση»* («ψευδο-ανεξάρτητη» εργασία) και η *αδήλωτη εργασία*.

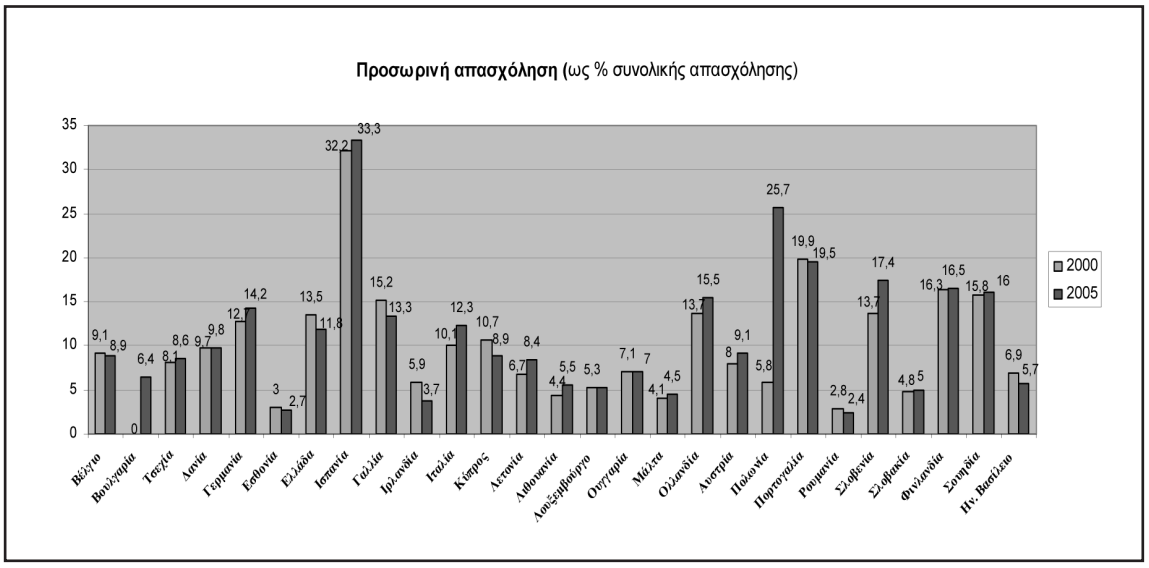
β) **Επισφάλεια σε σχέση με το εισόδημα:** *Χαμηλό επίπεδο μισθών και μισθολογικές ανισότητες, χαμηλό επίπεδο κοινωνικής προστασίας* ειδικότερα σε ότι αφορά στο θέμα της ανεργίας (επίπεδο επιδομάτων ανεργίας, διάρκεια χορήγησης και προϋποθέσεις πρόσβασης) αλλά και εν γένει (χαμηλές δημόσιες παροχές σχετικά με την συμφιλίωση εργασιακο- και οικογενειακού βίου).

Σε μία προσπάθεια προσέγγισης του φαινομένου στην Ελλάδα παραθέτουμε ορισμένα στοιχεία που μπορούν να συμβάλουν στην ανάδειξη ορισμένων βασικών πτυχών του.

Σύμφωνα με τα στοιχεία της Έρευνας Εργατικού Δυναμικού (2006, Β΄ τρίμηνο), το ποσοστό ανεργίας διαμορφώθηκε στο 8,8% του εργατικού δυναμικού της χώρας, ενώ οι **άνεργοι ξεπερνούν τις 427.000 άτομα**. Το εργατικό δυναμικό, το οποίο ανέρχεται στα 4.880.000 άτομα, αντιστοιχεί στο 68,2% του πληθυσμού εργάσιμης ηλικίας (15-64 ετών) και η απασχόληση, η οποία πλησιάζει τα 4.453.000 άτομα, αντιστοιχεί στο 62,3% του πληθυσμού εργάσιμης ηλικίας. Το 63,7% των απασχολούμενων είναι μισθωτοί, πάνω από το 1/5 είναι αυτοαπασχολούμενοι (21,6%), το 8,2% είναι εργοδότες και το υπόλοιπο 6,5% εργάζονται ως συμβοηθούντα και μη αμειβόμενα μέλη.

2.1. Προσωρινή και μερική απασχόληση

Με τη μορφή της **προσωρινής απασχόλησης εργάζονται το 2006 περί τα 307.600** άτομα, όπου το ήμισυ αυτών είναι γυναίκες. Το ποσοστό της προσωρινής απασχόλησης στην Ελλάδα ανέρχεται περίπου στο 11% έναντι 14% στην Ευρωπαϊκή Ενωση (13,3% στις γυναίκες και 9,1% στους άνδρες).



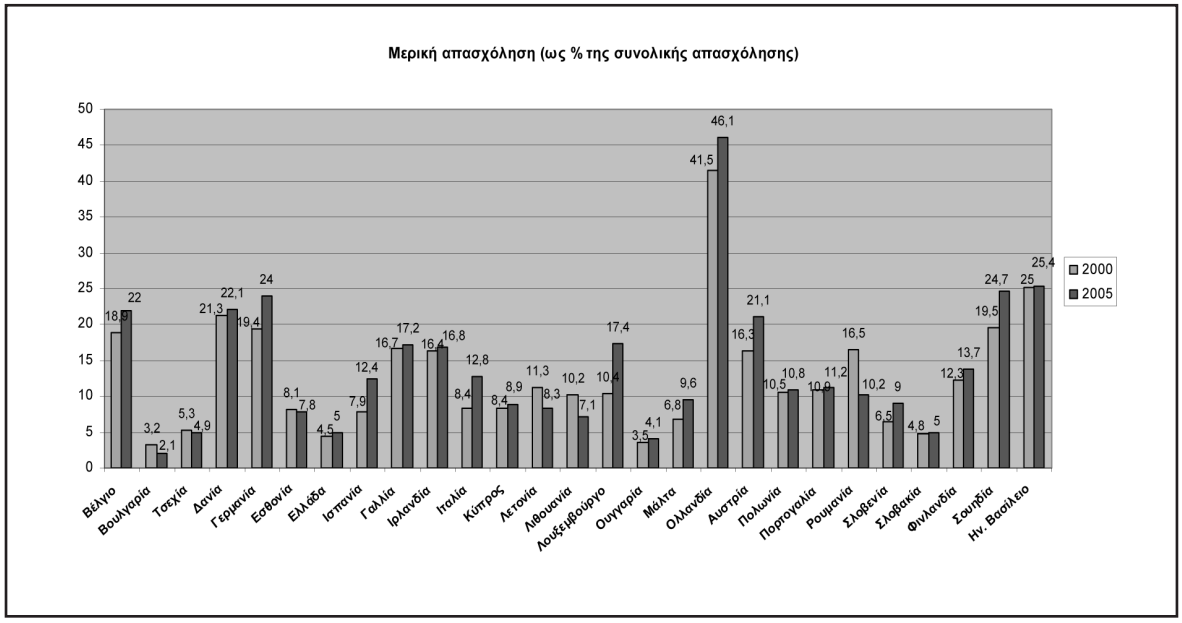
Η σύμβαση ορισμένου χρόνου αποτελεί την συνηθέστερη πρακτική ευελιξίας στην Ελλάδα και την πλέον διαδεδομένη έκφραση της προσωρινής απασχόλησης. Η χρήση των εκ λόγω συμβάσεων αξιοποιείται από τις επιχειρήσεις για καταστρατήγηση εργασιακών δικαιωμάτων διότι η λήξη τους δεν συνεπάγεται καταβολή αποζημίωσης. Η διαδοχική μάλιστα χρήση συμβάσεων ορισμένου χρόνου αποτελεί διαδεδομένη πρακτική τόσο στον ιδιωτικό όσο και στον δημόσιο τομέα**.**

Το **2006,** περί τα **261.200 άτομα** εργάζονται με **μερική απασχόληση** από τα οποία το 69,0% είναι γυναίκες. Το ποσοστό της

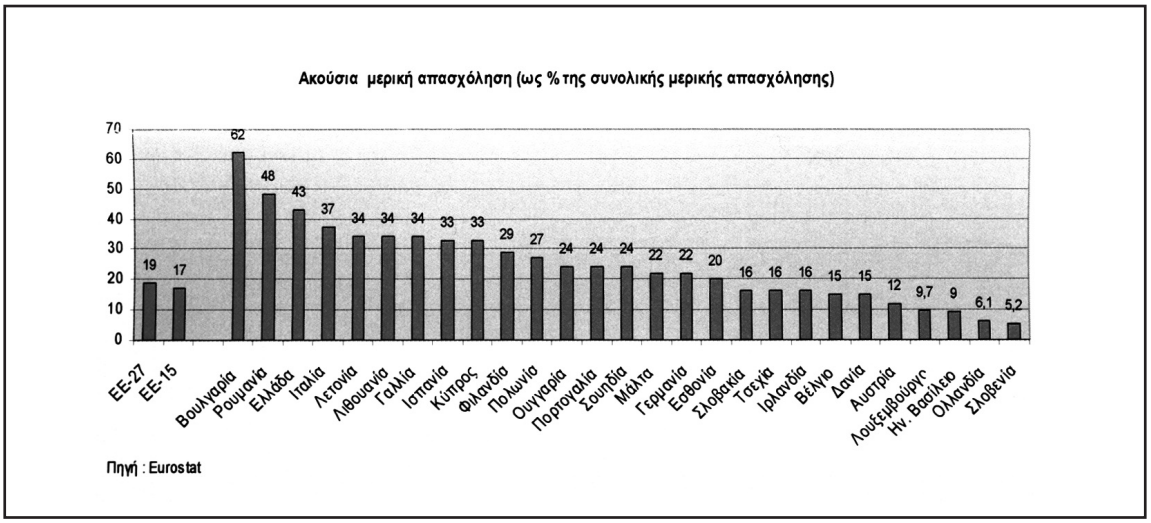


μερικής απασχόλησης διαμορφώνεται στο 5,9% (10,4% για τις γυναίκες και 3,0% για τους άνδρες). Σε σχέση με το προηγούμενο έτος οι μερικώς απασχολούμενοι αυξάνονται κατά 50.200 άτομα (πάνω από το ήμισυ αυτών είναι γυναίκες το 54,0%), με αποτέλεσμα 7 στα 10 άτομα με τα οποία αυξήθηκε η συνολική απασχόληση να οφείλεται σε αύξηση των μερικώς απασχολούμενων[1].

Σύμφωνα με τα στοιχεία της Eurostat το ποσοστό της μερικής απασχόλησης στην Ελλάδα είναι πολύ μικρότερο του μέσου όρου της ΕΕ (5,7 % Ελλάδα 21%στην ΕΕ-15 και 18% στην ΕΕ-25) αν και τα τελευταία χρόνια παρουσιάζει αύξηση. Το θεσμικό πλαίσιο δεν εμποδίζει την αύξηση της μερικής απασχόλησης, οι επιχειρήσεις προτιμούν άλλες μορφές ευελιξίας και επίσης οι εργαζόμενοι γνωρίζουν τα δεδομένα της μερικής απασχόλησης (ιδιαίτερα χαμηλές αμοιβές, ανασφάλιστη εργασία, απλήρωτη υπερεργασία...) και δεν προστρέχουν σε αυτήν. **Η Ελλάδα παρουσιάζει από τα μεγαλύτερα ποσοστά ακούσιας μερικής απασχόλησης** (43% στην Ελλάδα έναντι 17% στην ΕΕ-15 και 19% στην ΕΕ-27).



1. Γ. Κρητικίδης, «Η απασχόληση & η ανεργία το 2006» ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ ΙΝΕ-ΓΣΕΕ, Τεύχος 135, 2007.



Το ποσοστό τόσο των μερικώς όσο και των προσωρινά απασχολούμενων στο δημόσιο τομέα είναι μικρότερα από τα αντίστοιχα ποσοστά του ιδιωτικού τομέα. Ειδικότερα, τα ποσοστά μερικής και προσωρινής απασχόλησης στον δημόσιο τομέα ανέρχονται σε 3,1% και 8,9% αντίστοιχα, έναντι 6,7% και 11,9% των αντίστοιχων ποσοστών του ιδιωτικού τομέα. Στον δημόσιο τομέα απασχολείται το 12,0% του συνόλου των μερικώς απασχολούμενων και το 29,0% των προσωρινά απασχολούμενων(!)

Ενδιαφέρον ως προς την τάση παρουσιάζει η εξέταση των ροών προς την απασχόληση το έτος 2006. Διαπιστώνεται ότι το μεγαλύτερο μέρος όσων εισήλθαν στην απασχόληση κατευθύνθηκε προς την μισθωτή απασχόληση (157.149 άτομα αριθμός που αντιστοιχεί στο 81,0% όσων βρήκαν απασχόληση το 2006), ενώ σημαντικό μερίδιο αυτών εντάχθηκε με τη μορφή της προσωρινής απασχόλησης, περί τα 72.354 (δηλαδή το 46,0%). Ενώ στον ιδιωτικό τομέα η συμμετοχή των προσωρινά απασχολούμενων δεν ξεπερνά το 40,0% (47.059 άτομα στους 119.353 μισθωτούς), στον δημόσιο τομέα πλησιάζει τα 2/3 όσων εισήλθαν ως μισθωτοί (25.295 άτομα στους 37.796 μισθωτούς)[2].

2.2. Ψευδο - αυτοαπασχόληση και αδήλωτη εργασία

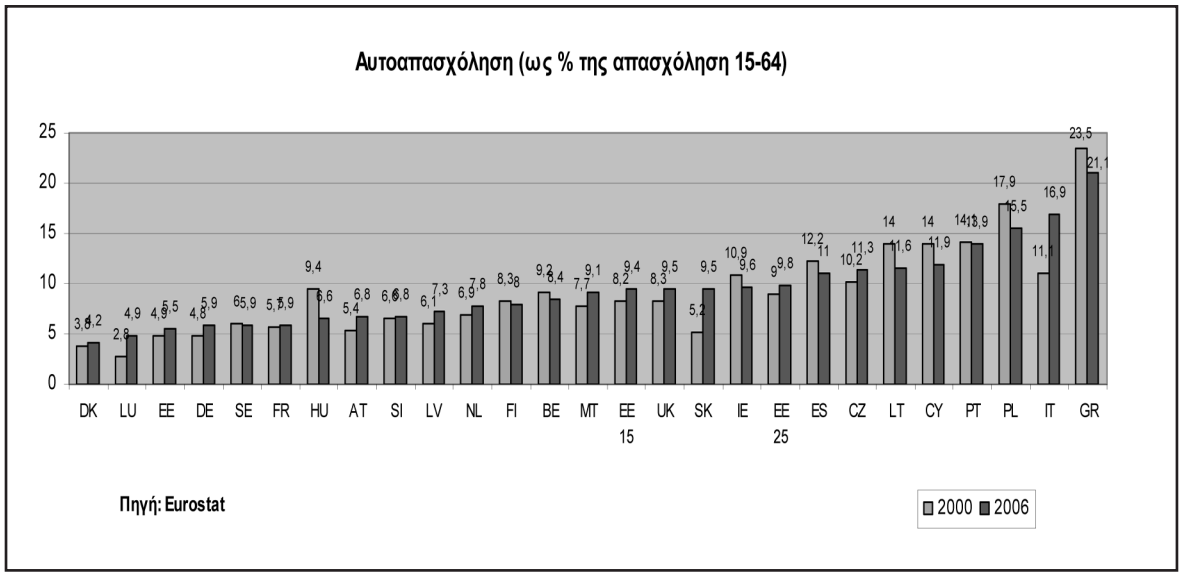
Επί σειρά ετών, εκθέσεις διεθνών οργανισμών όπως ο ΟΟΣΑ για παράδειγμα, μιλάνε για δυσκαμψίες της αγοράς εργασίας στις χώρες της Νότιας Ευρώπης (Ελλάδα, Ιταλία, Ισπανία και Πορτογαλία). Ωστόσο παραβλέπουν την ύπαρξη ενός άτυπου και εκτεταμένου ανεπίσημου τομέα που αποτελεί μία βαθιά διάρθρωση των οικονομιών και των κοινωνιών του Νότου. Με άλλα λόγια η προσέγγιση της (εξωτερικής) ευελιξίας σε σχέση με τα δεδομένα των προηγμένων χωρών του ΟΟΣΑ, ξεχνάει τις άτυπες μορφές ευελιξίας που αναπτύσσονται στις χώρες του Νότου.

Μια από αυτές τις μορφές αφορά την ανά-

2. Γ. Κρητικίδης, «Η απασχόληση & η ανεργία το 2006» ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ ΙΝΕ-ΓΣΕΕ, Τεύχος 135, 2007.

πτυξη *«γκρίζων ζωνών απασχόλησης»* που τοποθετούνται μεταξύ μισθωτής εργασίας και αυτοαπασχόλησης. Το βασικό χαρακτηριστικό της υβρίδιων αυτών μορφών εργασίας είναι ότι ο εργαζόμενος απασχολείται σε συνθήκες που προσομοιάζουν με τις συνθήκες της μισθωτής εργασίας θεωρείται όμως ως ανεξάρτητος (ελεύθερος επαγγελματίας). Κατά συνέπεια, επωμίζεται όλους του κινδύνους (κίνδυνο απασχόλησης) και τα μειονεκτήματα (κοινωνική ασφάλιση, δικαιώματα εργατικού κώδικα) του στάτους του ανεξάρτητου (ελεύθερου επαγγελματία) χωρίς να μπορεί να επωφεληθεί των πλεονεκτημάτων που συνήθως απορρέουν (αυτονομία δράσης). Κατά συνέπεια οι δυνατότητες εξωτερικής ευελιξίας, που προσφέρουν αυτές οι υβρίδιες μορφές μεταξύ μισθωτού και ελεύθερου επαγγελματία, είναι πολύ πιο εκτεταμένες από κάθε άλλη μορφή (επίσημης) απορρύθμισης της αγοράς εργασίας.

Η χρήση των μορφών απασχόλησης με το καθεστώς των συμβάσεων έργου ή των ανεξάρτητων υπηρεσιών είναι ιδιαίτερα διαδομένη στην Ελλάδα συχνά μάλιστα υποκρύπτει μισθωτή εργασία. Σοβαρό ερώτημα αποτελεί κατά πόσο η χρήση του θεσμού του δελτίου παροχής υπηρεσιών (ΔΠΥ) ανταποκρίνεται στο περιεχόμενο της σύμβασης στο οποίο αναφέρεται, απευθύνεται σε απασχόληση που βρίσκεται στην «γκρίζα ζώνη» μεταξύ εξαρτημένης και ανεξάρτητης εργασίας ή τέλος έχει ως μοναδικό στόχο την καταστρατήγηση της εργατικής νομοθεσίας[3]. Αυτό έχει ως αποτέλεσμα την δημιουργία μιας πλασματικής εικόνας για το μέγεθος των αυτοαπασχολούμενων στην Ελλάδα (21% το υψηλότερο στην ΕΕ).



3. Βλέπε Γ. Κουζής «Εργασιακές σχέσεις και ευρωπαϊκή ενοποίηση. Ευελιξία και απορρύθμιση ή αναβάθμιση της εργασίας;» Μελέτες ΙΝΕ-ΓΣΕΕ 2001.

Η αδήλωτη εργασία πλήττει όλα τα κράτη-μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης, σε διαφορετικό όμως βαθμό. Παρά την σημασία και σπουδαιότητα του φαινομένου υπάρχουν αντικειμενικές δυσκολίες προσέγγισης σε ότι αφορά στην ακριβή έκταση του. Το μέγεθός της εκτιμάται στην Ε.Ε.- 27 από 10-28 εκατ. άτομα ή από 7%-19% του όγκου της συνολικής δηλωμένης απασχόλησης και αντιστοιχεί σε όρους ΑΕΠ σε ποσοστό της τάξης κατά μέσο όρο 7%-16%. **Στην Ελλάδα** το μέγεθός της εκτιμάται ότι ανέρχεται σε 25% του όγκου της συνολικής απασχόλησης και αντιστοιχεί σε ΑΕΠ της τάξης άνω του 20% του ΑΕΠ της χώρας[4]. Στην Ελλάδα οι κλάδοι που συγκεντρώνουν μεγάλο ποσοστό αδήλωτης εργασίας είναι οι κατασκευές, το λιανικό εμπόριο, ξενοδοχεία και εστιατόρια, η γεωργία, υπηρεσίες καθαρισμού κ.λ.π Η πλειοψηφία των αδήλωτων εργαζομένων ανήκει στις ευάλωτες ομάδες που δεν έχουν τη δύναμη να διαπραγματευτούν τους όρους και τις συνθήκες εργασίας (άνεργοι, αυτοαπασχολούμενοι, εποχιακοί, και μετανάστες). Η μετανάστευση τροφοδοτεί παραδοσιακά το φαινόμενο της αδήλωτης εργασίας κυρίως στον κλάδο της γεωργίας και των κατασκευών. Η αντιμετώπισή της αποτελεί ζήτημα ζωτικής σημασίας για την καταπολέμηση της παραοικονομίας, την αναβάθμιση του συστήματος των εργασιακών σχέσεων, την βελτίωση του συστήματος κοινωνικής προστασίας και των όρων λειτουργίας της αγοράς εργασίας και φυσικά την ένταξη των αδήλωτα εργαζομένων σε συνθήκες νόμιμης εργασίας.

Τέλος σε μεγάλο τμήμα της ελληνικής αγοράς εργασίας κυριαρχεί μία ευελιξία πολύ πιο ισχυρή και άναρχη από ότι στις χώρες της κεντρικής και βόρειας Ευρώπης. Η ύπαρξη αυτής της παράτυπης (παράνομης) ευελιξίας παρέχει στις επιχειρήσεις πολύ περισσότερα περιθώρια ευελιξίας από την όποια θεσμοθετημένη απορρύθμιση.

2.3. Χαμηλοί μισθοί και μισθολογικές ανισότητες

Η ανάλυση **του εισοδήματος από μισθωτές υπηρεσίες**[5] (με βάση τα στοιχεία ΕΣΥΕ, ΕΕΔ Β τριμήνου 2006) αναδεικνύει σχετικά με τις καθαρές μηνιαίες αποδοχές ότι:

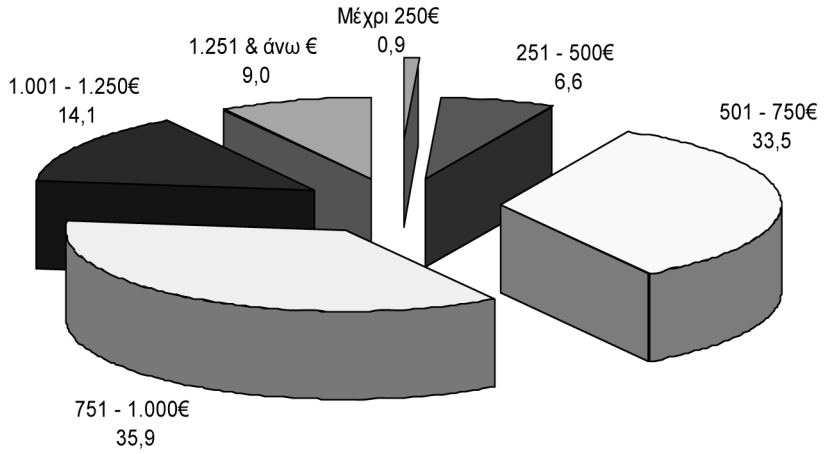
- Το 41% του συνόλου των μισθωτών στον ιδιωτικό τομέα έχει μηνιαίες καθαρές αποδοχές χαμηλότερες των 750€ ενώ το 77% χαμηλότερες των 1000€.

- Το 61,8 % των μισθωτών με προσωρινή απασχόληση έχει μηνιαίες καθαρές αποδοχές χαμηλότερες των 750€ ενώ το 89 % χαμηλότερες των 1000€ (το δε 25% μηνιαίες αποδοχές < 500€).

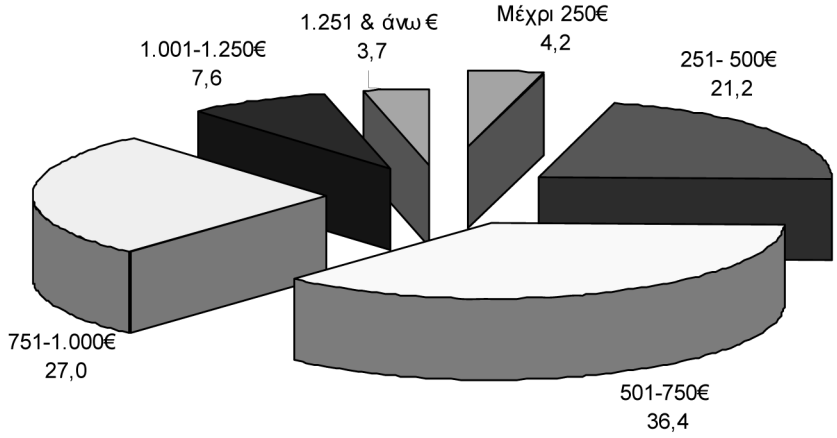
- Δύο στους τρεις απασχολούμενους με καθεστώς μερικής απασχόλησης, έχουν καθαρό μηνιαίο εισόδημα που δεν υπερβαίνει τα 500 ευρώ και στην πλειοψηφία τους (8 στους 10 εργαζόμενους) είναι γυναίκες.

4. «Η ελληνική οικονομία και η απασχόληση», Ετήσια Εκθεση ΙΝΕ-ΓΣΕΕ 2007.
5. «Η ελληνική οικονομία και η απασχόληση», Ετήσια Εκθεση ΙΝΕ-ΓΣΕΕ 2007.

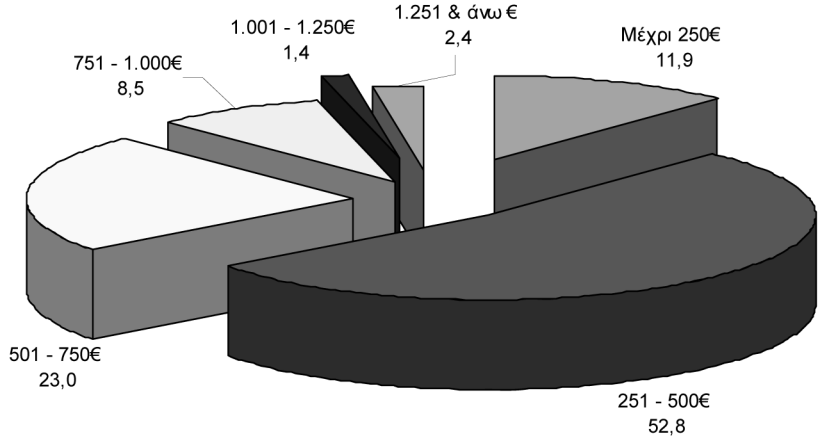
Ποσοστιαία κατανομή των μισθωτών ανα κατηγορία μηνιαίων αποδοχών στην Ιδιωτική επιχείρηση



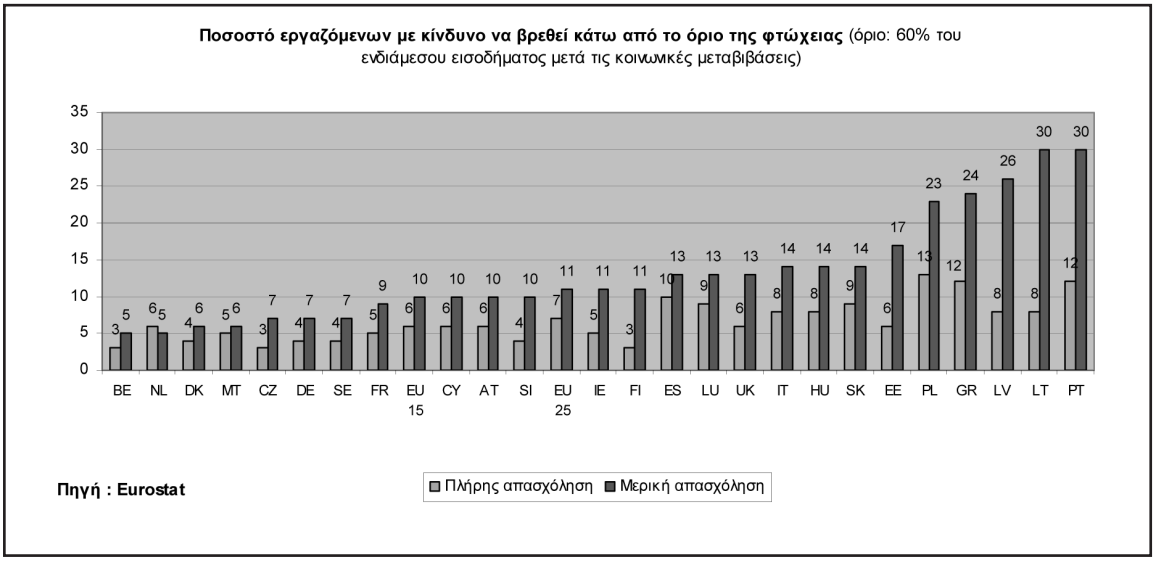
Ποσοστιαία κατανομή των μισθωτών με Προσωρινή απασχόληση ανα τάξη μηνιαίων αποδοχών



Ποσοστιαία κατανομή των μισθωτών με Μερική απασχόληση ανα τάξη μηνιαίων αποδοχών



Η Ελλάδα διακρίνεται για **τις οικονομικές της ανισότητες,** με την έννοια ότι το εισόδημα των 20% περισσότερο εύπορων ελλήνων είναι συστηματικά περίπου το εξαπλάσιο από το εισόδημα των 20% λιγότερο εύπορων ελλήνων. Από τα στοιχεία της ΕΣΥΕ για το 2005 προκύπτει ότι το 20% των ελληνικών νοικοκυριών βρίσκεται κάτω από το όριο φτώχειας (μετά τις κοινωνικές μεταβιβάσεις), και ειδικότερα το 20% των συνταξιούχων, το 32,81% των ανέργων, το 41% των μονογονεϊκών οικογενειών και το 12,9% των εργαζομένων. Ειδικότερα σε ότι αφορά στους «φτωχούς εργαζόμενους», τα ποσοστά στην Ελλάδα είναι από τα υψηλότερα στην Ευρωπαϊκή Ένωση, δεδομένου ότι το ποσοστό των εργαζομένων με κίνδυνο να βρεθεί κάτω από το όριο της φτώχειας (60% του ενδιάμεσου εισοδήματος μετά τις κοινωνικές μεταβιβάσεις) ανέρχεται σε 12% για τους εργαζόμενους με πλήρη απασχόληση και 24% για τους μερικά απασχολούμενους.



Πηγή : Eurostat

2.4. Υψηλά ποσοστά ανεργίας-χαμηλά επιδόματα

Το παρατεταμένο υψηλό επίπεδο ανεργίας στην χώρα μας (8,9% το 2006) αποδεικνύει την αδυναμία της ελληνικής οικονομίας και της αγοράς εργασίας να απορροφά δυναμικά, τόσο τους νεοεισερχόμενους στην απασχόληση, όσο και τους ήδη ανέργους. Οι προϋποθέσεις χορήγησης του επιδόματος ανεργίας είναι τόσο περιοριστικές ώστε αυτό να καταβάλλεται σε λιγότερους από τους μισούς ανέργους και για διάστημα που δεν ξεπερνά τους 12 μήνες. Την ίδια στιγμή οι μακροχρόνια άνεργοι (12 μήνες και πάνω) αντιστοιχούν στο 57,7% του συνόλου των ανέργων και αποκλείονται από το επίδομα ανεργίας. Ταυτόχρονα, σύμφωνα με τον πρόσφατο νόμο 3352/07, διαβαθμίζεται το επίδομα ανεργίας ανάλογα με την μορφή απασχόλησης με σοβαρές συνέπειες για τους μερικά απασχολούμενους (183€ το μήνα επίδομα ανεργίας). Η επίκληση των δημο-

σιονομικών περιορισμών για την μη ουσιαστική αύξηση του επιδόματος ανεργίας το οποίο ανέρχεται σήμερα στο 50% του κατώτατου μισθού (αίτημα ΓΣΕΕ για 80% και την διεύρυνση του χρόνου καταβολής του) είναι τουλάχιστον λανθασμένη και κοινωνικά άδικη.

Εν κατακλείδι, οι επιπτώσεις για τους επισφαλείς εργαζόμενους είναι πολλαπλές και προφανείς: χαμηλότερες αμοιβές, χειρότερες συνθήκες εργασίας, λιγότερα εργασιακά και κοινωνικά δικαιώματα, αβεβαιότητα ως προς την επαγγελματική τους εξέλιξη αλλά και ως προς τον σχεδιασμό του μέλλοντος, χαμηλότερη πρόσβαση ή και αποκλεισμός από τα προγράμματα επαγγελματικής κατάρτισης της επιχείρησης, αποστασιοποίηση από την συλλογική δράση κ.λπ.

Ωστόσο οι συνέπειες είναι ευρύτερες σε όρους κοινωνικής συνοχής, διαρροής πόρων από τα ασφαλιστικά ταμεία, αλλά και στον παραγωγικό ιστό δεδομένου ότι η αύξηση της επισφάλειας δεν συνάδει με την προώθηση της καινοτομίας, οι επιχειρήσεις επαναπαύονται σε συνθήκες χαμηλού κόστους εργασίας και δεν αναζητούν άλλες λύσεις με οδυνηρές μεσομακροπρόθεσμα συνέπειες, που έρχονται να ενδυναμώσουν τον κύκλο της επισφάλειας.

3. Αντιμετώπιση του προβλήματος της επισφαλούς εργασίας

Η περαιτέρω διερεύνηση, η ανάδειξη του εύρους και των επιπτώσεων του φαινομένου της επισφαλούς εργασίας στην δημόσια συζήτηση, καθώς και η συνειδητοποίηση σχετικά με την αναγκαιότητα αναζήτησης ικανοποιητικών λύσεων στις βασικές πτυχές του προβλήματος, αποτελούν προϋπόθεση και αφετηρία για την διαμόρφωση συγκεκριμένων πολιτικών και δράσεων για την αντιμετώπιση του.

Οι άξονες παρέμβασης και δράσης αφορούν κατ' αρχή στον σεβασμό και τήρηση των εργασιακών δικαιωμάτων (με εφαρμογή του υφιστάμενου κώδικα εργασίας) και βεβαίως την κατάκτηση νέων δικαιωμάτων τόσο μέσα από την νομοθετική οδό όσο και διαμέσου της συλλογικής διαπραγμάτευσης. Η χαμηλή δυνατότητα οργάνωσης των επισφαλών εργαζομένων απαιτεί την ανάπτυξη νέων συμμαχιών ανάμεσα στους εργαζόμενους και στους συλλογικούς κοινωνικούς φορείς. Η ανάδειξη του προβλήματος μέσα από τα μέσα μαζικής ενημέρωσης αλλά και μέσα από την δράση στο χώρο εργασίας, με καμπάνιες για την κινητοποίηση των πολιτών, των δημόσιων αρχών, ώστε να αυξηθεί η διαπραγματευτική ικανότητα των επισφαλών εργαζομένων και ενδεχομένως καμπάνιες με στόχο επιχειρήσεις που κάνουν κατάχρηση της επισφαλούς εργασίας ώστε να υποχωρήσει η κοινωνική ανασφάλεια.

Με άλλα λόγια, για να αντιμετωπιστεί το πρόβλημα της επισφαλούς εργασίας πρέπει να αντιμετωπιστούν τα θέματα της προσωρινότητας και της μη τήρησης των συμβάσεων, της αδήλωτης εργασίας και της ψευδο-αυτοαπασχόλησης, των χαμηλών μισθών, της χαμηλής κοινωνικής προστασίας (ιδιαίτερα σε περίπτωση ανεργίας) ενώ απαιτείται παράλληλα στήριξη των επισφαλών εργαζομένων μέσα από αξιόπιστες δημόσιες πολιτικές κατά την περίοδο μετάβασης από την μία δουλειά στην άλλη (εκτός δηλαδή από ικανοποιητικά επιδό-



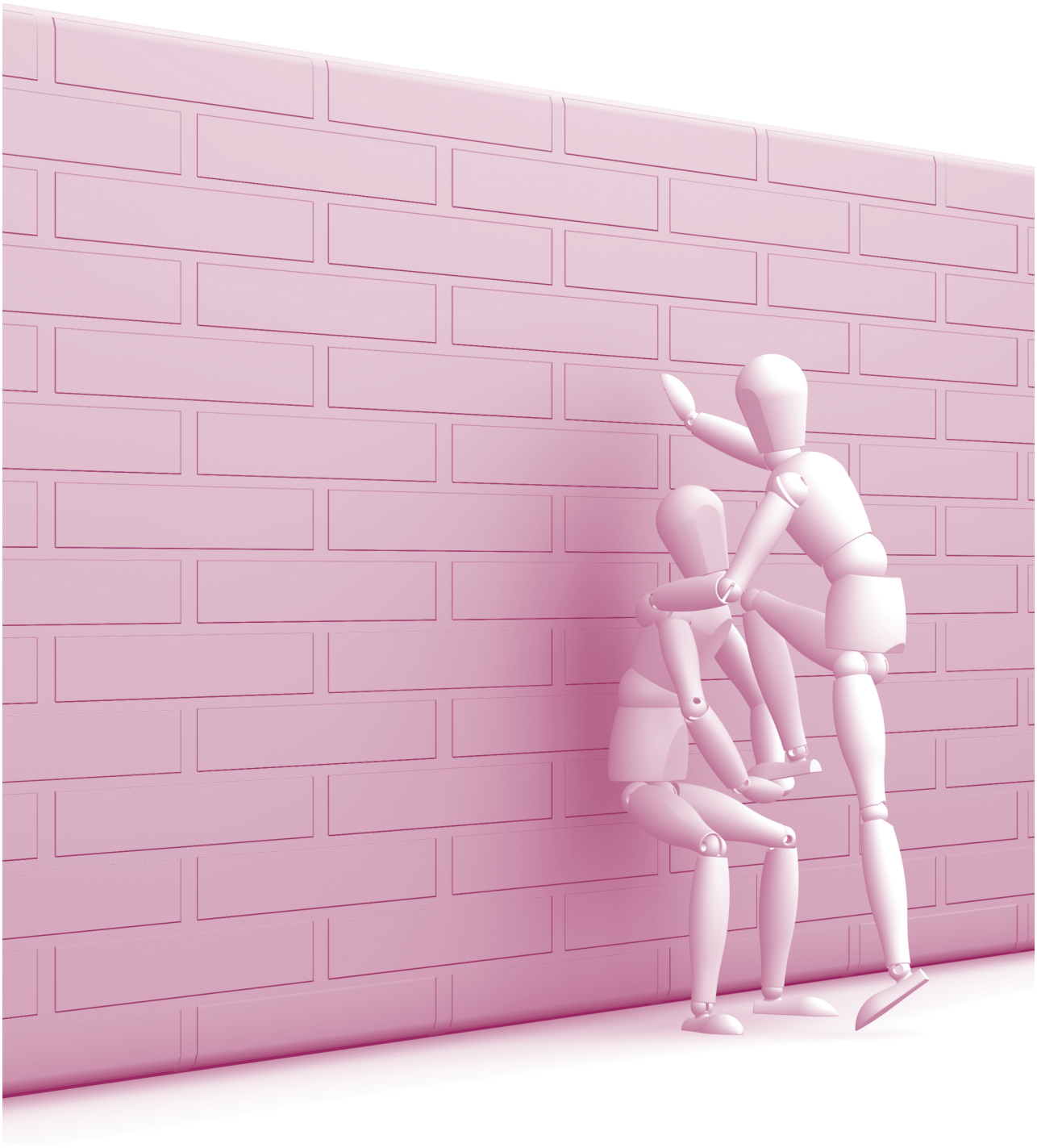
ματα ανεργίας, χρειάζονται αποτελεσματικοί μηχανισμοί στήριξης των ανέργων και σοβαρή παροχή κατάρτισης και όχι καταρτίσεις που απλά συνεσφέρουν στη μείωση των εοίσημων ποσοστών ανεργίας και καλλιεργούν την ψευδαίσθηση ότι δημιουργούν ευκαιρίες).

Η αντιμετώπιση του προβλήματος απαιτεί συνδυασμό πολιτικών, μέτρων και ενεργειών με ουσιαστική εφαρμογή στην πράξη, χρησιμοποιώντας τόσο την νομοθετική όσο και διαπραγματευτική οδό (συλλογική διαπραγμάτευση και συλλογικές συμβάσεις), ενώ απαραίτητες προϋποθέσεις αποτελούν η ενδυνάμωση και η ουσιαστική λειτουργία των εποπτικών μηχανισμών (επιθεώρηση εργασίας), η συνδικαλιστική παρέμβαση, η οργάνωση των άτυπων εργαζομένων και η νομιμοποίηση και ασφαλιστική κάλυψη των μεταναστών.

Επίσης είναι απαραίτητη η ουσιαστική αύξησης του επιδόματος ανεργίας, της επιμήκυνσης του χρόνου χορήγησης και η αναθεώρηση των προϋποθέσεων πρόσβασης σε αυτό (απόκτηση δικαιώματος), ενώ παράλληλα χρειάζεται αύξηση της χρηματοδότησης αλλά και βελτίωση των αποκαλούμενων ενεργών πολιτικών αγοράς εργασίας (πλήρη αναθεώρηση προς την κατεύθυνση της ουσιαστικής και ποιοτικής κατάρτισης και δια βίου εκπαίδευσης, στήριξη των ανέργων για εξεύρεση εργασίας μέσω ενίσχυσης των δημόσιων πολιτικών και όχι μέσω των ιδιωτικών γραφείων).

Αυστηροποίηση των ποινών για όσους χρησιμοποιούν ανασφάλιστη εργασία και αναζήτηση μέτρων ώστε να καταστεί ασύμφορη η προσωρινή εργασία για τις επιχειρήσεις μέσα από την διαφοροποίηση ως προς την φορολόγηση και τις κοινωνικές εισφορές στα ταμεία.

Τέλος, απαιτείται μία άλλη μακροοικονομική και κυρίως φορολογική και κοινωνική πολιτική που θα στοχεύουν στην ανάπτυξη και στην δημιουργία νέων θέσεων εργασίας, στην μείωση των εισοδηματικών και κοινωνικών ανισοτήτων, στην ουσιαστική στήριξη των ανέργων και των επισφαλών εργαζομένων (και των αδύναμων εν γένει κοινωνικών στρωμάτων) επιδιώκοντας μία θέση στον διεθνή καταμερισμό εργασίας μέσα από ένα άλλο αναπτυξιακό μοντέλο που θα πρέπει να διαφέρει ριζικά από αυτό της «κινεζοποίησης» των εργασιακών σχέσεων και των εργασιακών και κοινωνικών δικαιωμάτων.



ΝΕΟΙ & ΜΙΣΘΩΤΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ

του Γιώργου Κρητικίδη

Στο παρόν άρθρο αποτυπώνεται η θέση των νέων μέχρι 29 ετών στην αγορά εργασίας και ιδιαίτερα στην μισθωτή απασχόληση της χώρας. Τα θέματα τα οποία εξετάζονται είναι:

α) η συμμετοχή τους στον πληθυσμό, την απασχόληση, την ανεργία και τον μη ενεργό πληθυσμό,

β) η συμμετοχή των νέων γυναικών,

γ) η απασχόληση κατά τομέα οικονομικής δραστηριότητας, θέση στην επιχείρηση, καθώς και στην διάκριση πλήρη - μερική απασχόληση, μόνιμη-προσωρινή εργασία,

δ) η είσοδος των νέων μέσω των ροών απασχόλησης και

ε) το καθαρό μηνιαίο εισόδημα των νέων.

Το 2007, περίπου, ένα στα τέσσερα άτομα που βρίσκονται στη παραγωγική ηλικία (15-64 ετών) είναι νέος μέχρι 29 ετών. Λίγο πάνω από το ήμισυ των νέων είναι ενταγμένο στην αγορά εργασίας (σε μεγαλύτερο βαθμό οι άνδρες από ότι οι νέες γυναίκες). Το ποσοστό ανεργίας των νέων είναι διπλάσιο από το μέσο ποσοστό της χώρας[1] ενώ αναλογεί σχεδόν ένας άνεργος νέος σε κάθε δέκα νέους (αναλογία επί του συνολικού πληθυσμού των νέων). Περίπου έξι στους δέκα νέους ανέργους ανήκουν στην κατηγορία των «νεοεισερχόμενων» ανέργων.

Η θέση των νέων γυναικών είναι δυσμενέστερη έναντι των νέων ανδρών, καθώς πάνω από το ήμισυ αυτών βρίσκεται εκτός αγοράς εργασίας, μία στις τέσσερις γυναίκες που βρίσκεται στην αγορά εργασίας είναι άνεργη, ενώ έξι στους δέκα νέους άνεργους είναι γυναίκες.

Οι απασχολούμενοι νέοι μέχρι 29 ετών, το 2007, αποτελούσαν περίπου το 1/5 των συνολικά απασχολούμενων της χώρας, καθώς και των εργαζόμενων με μισθωτή απασχόληση (μισθωτών)[2]. Στην πλειοψηφία τους οι νέοι εργάζονται ως μισθωτοί καθώς αναλογούν πάνω από τρεις μισθωτούς σε κάθε τέσσερις νέους που απασχολούνται (77,2%). Αυτή η αναλογία είναι κατά πολύ μεγαλύτερη σε σχέση με την αναλογία των μισθωτών στο σύνολο των απασχολουμένων αλλά και των μισθωτών άνω των 30 ετών όπου οι αντίστοιχες αναλογίες είναι 64,1% και 61,0%. Οι νέες γυναίκες εργάζονται σε μεγαλύτερο βαθμό από ότι οι νέοι άνδρες ως μισθωτές, καθώς η αναλογία τους αυξάνεται σε τέσσερις μισθωτές σε κάθε πέντε νέες γυναίκες.

Ένας στους πέντε νέους εργάζεται με σύμβαση προσωρινής απασχόλησης και αποτελούν τα 2/5 ή το 40,0% των

1. Στοιχεία Γ.Γ. ΕΣΥΕ, ΕΕΔ 2007 Β΄ τριμήνου: Μέσο ποσοστό ανεργίας 8,1%, στους νέους μέχρι 29 ετών 17,0%.
2. Στοιχεία Γ.Γ. ΕΣΥΕ: 19,0% και 22,9% στις αντίστοιχες κατηγορίες.

προσωρινά απασχολούμενων της χώρας. Στις νέες γυναίκες η αναλογία των προσωρινά απασχολούμενων είναι λίγο μεγαλύτερη έναντι της μέσης των νέων,[3] αποτελούν σχεδόν το ήμισυ των νέων που εργάζονται με αυτή την μορφή εργασίας και το 42,0% των νέων που εργάζονται με μόνιμη εργασία.

Το ποσοστό της μερικής απασχόλησης των νέων ανέρχεται στο 8,3% και αποτελούν το 27,0% των μερικώς απασχολούμενων της χώρας, δηλαδή αναλογεί πάνω από ένας νέος σε κάθε τέσσερις μερικά απασχολούμενους. Επίσης, έξι στους δέκα νέους μερικώς απασχολούμενους είναι γυναίκες.

Η απασχόληση των νέων είναι κυρίως στον τριτογενή τομέα καθώς ο τομέας αυτός απασχολεί τους 7 από τους 10 νέους, (το ήμισυ από αυτούς είναι νέες γυναίκες). Στον δευτερογενή τομέα αντιστοιχεί ένας νέος σε κάθε τέσσερις νέους απασχολούμενους στην πλειοψηφία του κυρίως νέους άνδρες. Ο τριτογενής τομέας είναι ο κατεξοχήν τομέας στην απασχόληση των νέων γυναικών καθώς απορροφά το 85,0% της απασχόλησης των νέων γυναικών.

Το τελευταίο έτος μέσω των ροών απασχόλησης εισήλθε στην αγορά εργασίας ως απασχολούμενοι ένα ποσοστό της τάξεως του 3,8% του συνολικού μεγέθους των απασχολούμενων. Για τους νέους όμως η αναλογία είναι πολύ μεγαλύτερη, τριπλάσια της μέσης, καθώς οι εισροές συμμετέχουν με ποσοστό 12,8% των νέων που απασχολούνται συνολικά. Αυτό οφείλεται στο ότι ο κύριος όγκος των εισροών αποτελείται από νέους και νέες, καθώς περίπου δύο στα τρία άτομα που κατά τον προηγούμενο χρόνο ήταν άνεργα ή ανήκαν στην κατηγορία των μη ενεργών και εισήλθαν στην απασχόληση ανήκουν σε αυτήν την ηλικιακή ομάδα.

Επίσης, οι οκτώ από τους δέκα αυτούς νέους ενταχθήκαν στην απασχόληση ως μισθωτοί[4], ενώ στις νέες γυναίκες η αναλογία αυξάνεται κατά μία γυναίκα. Με την μορφή προσωρινής απασχόλησης εντάσσονται περίπου οι τέσσερις από τους δέκα μισθωτούς που εισήλθαν.

Εξετάζοντας συνολικά τις ροές απασχόλησης παρατηρούμε ότι το μεγαλύτερο μέρος των εισερχομένων στην απασχόληση προέρχεται από την

3. Το ποσοστό προσωρινής απασχόλησης των νέων είναι 19,5%, για τους νέους άνδρες 17,8% και 21,8% για τις νέες γυναίκες (2007).
4. Η αναλογία όσων εισήλθαν με μισθωτή απασχόληση στο σύνολο των εισροών είναι περίπου ίδια για τους νέους και για το σύνολο των απασχολουμένων (83,6% και 82,3% αντίστοιχα).



κατηγορία των ανέργων, δηλαδή όσων αναζητούσαν εργασία το προηγούμενο έτος. Στους νέους, αντίθετα, το μεγαλύτερο μέρος προέρχεται από την κατηγορία των μη ενεργών και αυτό οφείλεται στην είσοδο των νέων ανδρών που κατά το προηγούμενο έτος υπηρετούσαν την στρατιωτική τους θητεία. Στην εν λόγω κατηγορία αναλογεί ένας εργαζόμενος σε κάθε δέκα άτομα τα οποία εντάχθηκαν συνολικά ως απασχολούμενοι και τρεις στους δέκα νέους άνδρες.

Σε σχέση με το προηγούμενο έτος η απασχόληση των νέων μειώθηκε σε άνδρες και γυναίκες. Αν και η μείωση οφείλεται σε μεγάλο βαθμό στην μεταβολή των νέων ανδρών (περίπου έξι στους δέκα νέους με τους οποίους μειώθηκε η απασχόληση), εν τούτοις αναλογούν δύο γυναίκες σε κάθε τρεις νέους στις μειώσεις της απασχόλησης στον τριτογενή τομέα, στη μισθωτή απασχόληση και τη μερική απασχόληση. Αύξηση των νέων ανδρών και γυναικών υπάρχει στον δευτερογενή τομέα και στους προσωρινά απασχολούμενους.

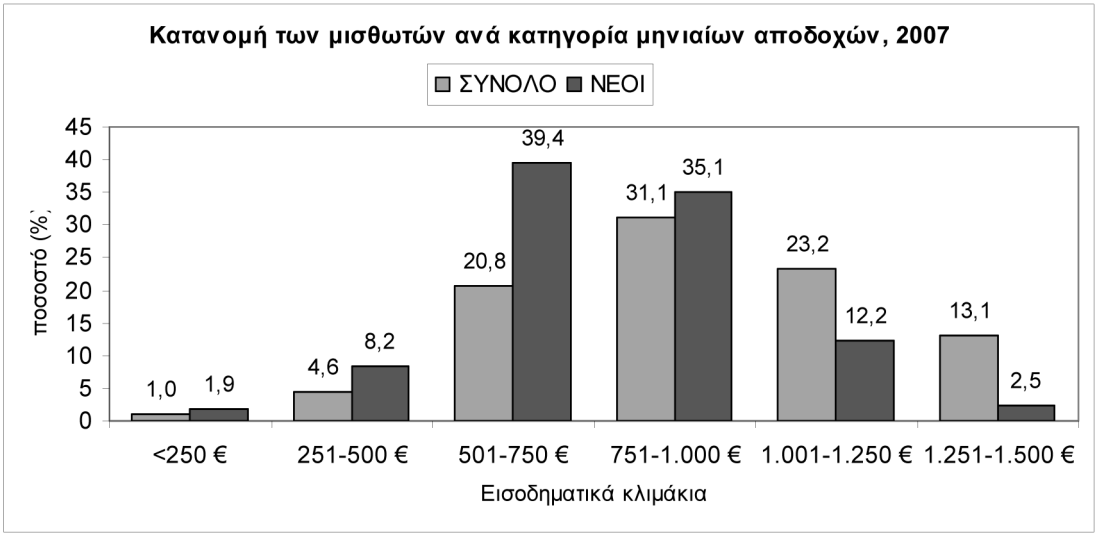
Η μείωση του αριθμού των ανέργων νέων σε σχέση με το προηγούμενο έτος οφείλεται σχεδόν εξίσου σε μειώσεις των νεοεισερχόμενων και των μακροχρόνια ανέργων. Αν και η συμμετοχή των νέων γυναικών στην μείωση των ανέργων υπερβαίνει το ήμισυ της μεταβολής των νέων ανέργων, αναλογεί μία νέα γυναίκα σε κάθε τρία άτομα που μειώθηκαν στην κατηγορία των νεοεισερχόμενων ανέργων και δύο νέες γυναίκες σε κάθε τρία άτομα που μειώθηκαν στην κατηγορία των μακροχρόνια ανέργων.

Παρόλο την συνολική μείωση των ανέργων νέων σε σχέση με το προηγούμενο έτος, στη κατηγορία των ανέργων με διάρκεια ανεργίας μικρότερη του ενός έτους υπάρχει αύξηση του αριθμού τους, η οποία οφείλεται στην αύξηση μόνο των νέων γυναικών.

Εξετάζοντας το καθαρό μηνιαίο εισόδημα των νέων σε σχέση με αυτό του συνόλου των μισθωτών διαπιστώνουμε ότι οι νέοι συμμετέχουν με διπλάσια αναλογία στα «χαμηλά» εισοδηματικά κλιμάκια (μέχρι 750€), ενώ υπολείπονται στα κλιμάκια άνω των 1.000€. Στο ενδιάμεσο κλιμάκιο των 751-1.000€ η αναλογία είναι παραπλήσια περίπου ένας στους τρεις μισθωτούς που απάντησαν, (διάγραμμα 1).

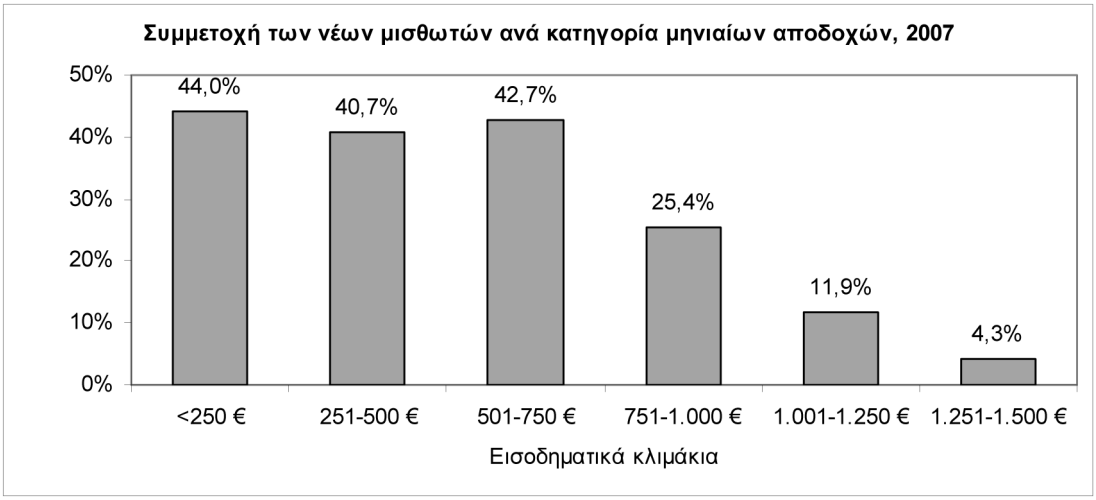
Επιπρόσθετα οι νέοι αναλογούν στο 40,0% των μισθωτών που αμείβονται με μηνιαίο καθαρό μισθό μικρότερο των 750€, η αναλογία τους μειώνεται στο 1/4 για το εισοδηματικό κλιμάκιο 751-1.000€ και μειώνεται ακόμη περισσότερο στο κλιμάκιο από 1.0001-1250€, μόλις ένας στους δέκα μισθωτούς, (διάγραμμα 2).

Διάγραμμα 1



Πηγή: Γ.Γ. ΕΣΥΕ, ΕΕΔ 2007 Β΄ τριμήνου.
Επεξεργασία: ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ (Γ. Κρητικίδης).

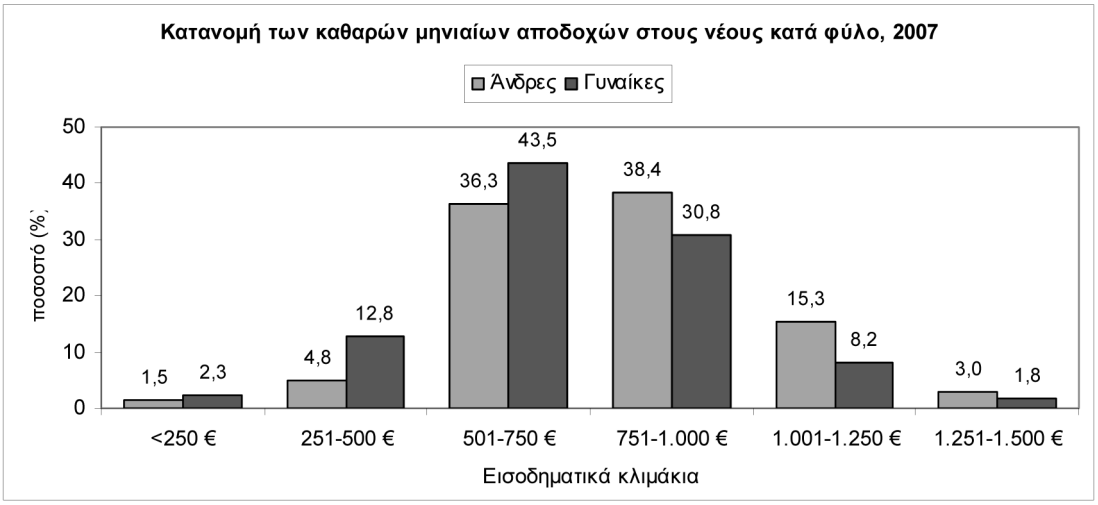
Διάγραμμα 2



Πηγή: Γ.Γ. ΕΣΥΕ, ΕΕΔ 2007 Β΄ τριμήνου.
Επεξεργασία: ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ (Γ. Κρητικίδης).

Διαφοροποίηση της κατανομής των καθαρών μηνιαίων αποδοχών διαπιστώνουμε και μεταξύ των νέων ανδρών και γυναικών, καθώς η αναλογία των γυναικών είναι μεγαλύτερη στα εισοδηματικά κλιμάκια μέχρι 750€ και πολύ μικρότερη στα κλιμάκια άνω των 750€ έναντι των νέων ανδρών, (διάγραμμα 3).

Διάγραμμα 3



Πηγή: Γ.Γ. ΕΣΥΕ, ΕΕΔ 2007 Β΄ τριμήνου.
Επεξεργασία: ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ (Γ. Κρητικίδης).

Πίνακας 1
Καθαρές μηνιαίες αποδοχές των νέων από την κύρια εργασία το 2007

Κλιμάκιο	Και τα δύο φύλα	Άνδρες	Γυναίκες
<250 €	10.262	4.718	5.544
251-500 €	45.271	15.090	30.181
501-750 €	216.506	113.532	102.974
751-1.000 €	192.605	119.816	72.789
1.001-1.250 €	67.167	47.703	19.464
1.251-1.500 €	13.635	9.289	4.346
1.501-1.750 €	1.768	904	864
1.751-2.000 €	1.127	821	306
> 2.001 €	512	512	
Δ.Α / Δ.Γ.	114.401	61.862	52.539
ΣΥΝΟΛΟ	**663.254**	**374.247**	**289.007**

Πηγή: Γ.Γ. ΕΣΥΕ, ΕΕΔ 2007 Β· τριμήνου.
Επεξεργασία: ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ (Γ. Κρητικίδης).

Πίνακας 2
Βασικά χαρακτηριστικά των νέων μέχρι 29 ετών, 2007

	και τα δύο φύλα	Άνδρες	Γυναίκες
Πληθυσμός νέων 15 - 29 ετών	1 967 799	1 009 100	958 699
Εργατικό δυναμικό	1 035 123	582 251	452 862
Ποσοστό συμμετοχής (% πληθυσμού των νέων)	52,6	57,7	47,2
Σύνολο απασχολουμένων	859 658	513 550	346 108
Ποσοστό απασχόλησης (% πληθυσμού των νέων)	43,7	50,9	36,1
Μερική Απασχόληση	71 313	28 250	43 063
Μερική Απασχόληση (% συνόλου των νέων απασχολουμένων)	8,3	5,5	12,4
Μισθωτοί	633 254	374 247	289 007
Μισθωτοί (% συνόλου των νέων απασχολουμένων)	77,2	72,9	83,5
Προσωρινή Απασχόληση	129 438	66 431	63 007
Προσωρινή Απασχόληση (% συνόλου των νέων μισθωτών)	19,5	17,8	21,8
Απασχολούμενοι στον Α΄ γενή τομέα	58 100	39 952	18 148
Απασχολούμενοι στον Α΄ γενή τομέα (%)	6,8	7,8	5,2
Απασχολούμενοι στον Β΄ γενή τομέα	208 293	175 014	33 279
Απασχολούμενοι στον Β΄ γενή τομέα (%)	24,2	34,1	9,6
Απασχολούμενοι στις υπηρεσίες	593 265	298 584	294 681
Απασχολούμενοι στις υπηρεσίες (%)	69,0	58,1	85,1
Σύνολο ανέργων νέων	175 455	68 701	106 754
Ποσοστό ανεργίας νέων (%)	17,0	11,8	23,6
Άνεργοι Νέοι (Νεοεισερχόμενοι)	101 259	36 711	64 346
Άνεργοι Νέοι (% του συνόλου των νέων ανέργων)	57,6	53,4	60,3
Μακροχρόνιοι άνεργοι	83 276	28 989	54 287
Μακροχρόνια ανεργία (% του συνόλου των νέων ανέργων)	47,5	42,2	50,9
Άνεργοι που έχουν εργαστεί στο παρελθόν	74 396	31 990	42 408
Άνεργοι που έχουν εργαστεί στο παρελθόν (% του συνόλου των νέων ανέργων)	42,4	46,6	39,7

Πηγή: Γ.Γ. ΕΣΥΕ, ΕΕΔ 2007 Β΄ τρίμηνο.
Επεξεργασία: ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ (Γ. Κρητικίδης).

Δραστηριότητες ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ

➜ 22-23 Φεβρουαρίου 2008

Το ΙΝΕ-ΓΣΕΕ/ΑΔΕΔΥ (*Χρ. Τριανταφύλλου* και Χρ. Γούλας) συμμετείχε στη Διάσκεψη που διοργάνωσε το Ευρωπαϊκό Συνδικαλιστικό Ινστιτούτο (*ETUI-REHS)* στην Kiljava της Φιλανδίας με θέμα *«Ευρωπαϊκή συνδικαλιστική επιμόρφωση - τα επόμενα βήματα». Κατά* την διάρκεια της διάσκεψης, ο επιστημονικός σύμβουλος του ΙΝΕ *Χρ. Τριανταφύλλου* παρουσίασε εισήγηση με θέμα *«Ευρώπη και Παγκοσμιοποίηση : σχεδιασμός και οργάνωση δραστηριοτήτων συνδικαλιστικής επιμόρφωσης»,* καθώς επίσης και τα συμπεράσματα ομάδας εργασίας σχετικά με τις *«Μελλοντικές ανάγκες και προτεραιότητες για την ευρωπαϊκή συνδικαλιστική επιμόρφωση».*

➜ 26 Φεβρουαρίου 2008

Το ΙΝΕ-ΓΣΕΕ/ΑΔΕΔΥ (*Χρήστος Τριανταφύλλου*) συμμετείχε σε Επιτροπή που συγκλήθηκε στις Βρυξέλλες για να εξετάσει τις υποψηφιότητες για την θέση του νέου Διευθυντή του Τμήματος Συνδικαλιστικής Επιμόρφωσης του Ευρωπαϊκού Συνδικαλιστικού Ινστιτούτου (*ETUI–REHS).* Η Επιτροπή αποτελείτο από*: τον John Monks* (Γενικό γραμματέα της ΣΕΣ), *τον Reiner Hoffmann* (Αναπληρωτή Γενικό Γραμματέα της ΣΕΣ), *τον Philipe Pochet* (Γενικό Διευθυντή του *ETUI–REHS*), *την Maria Jepsen* (Διευθύντρια του Τμήματος Ερευνας του *ETUI–REHS)*, *τον Jeff Bridjford* (απερχόμενο Διευθυντή του Τμήματος Συνδικαλιστικής Επιμόρφωσης) και τον *Χρήστο Τριανταφύλλου* (εκπρόσωπο της Συμβουλευτικής Επιτροπής συνδικαλιστικής επιμόρφωσης του *ETUI-REHS). Την θέση του* Διευθυντή του Τμήματος Συνδικαλιστικής Επιμόρφωσης του Ευρωπαϊκού Συνδικαλιστικού Ινστιτούτου (*ETUI-REHS)* αναλαμβάνει *ο Georges Schnell*.

➜ 29 Φεβρουαρίου 2008

Το ΙΝΕ-ΓΣΕΕ/ΑΔΕΔΥ (*Χρ. Τριανταφύλλου*) συμμετείχε σε ημερίδα με θέμα τις Επισφαλείς Σχέσεις Εργασίας, που διοργανώθηκε στο Στέκι των Μεταναστών στην Αθήνα, με την συμμετοχή συλλογικών φορέων και σωματείων από διάφορους χώρους του ιδιωτικού και δημόσιου τομέα όπου επικρατούν συνθήκες επισφαλούς εργασίας. Ο επιστημονικός σύμβουλος του ΙΝΕ, *Χρήστος Τριανταφύλλου,* παρουσίασε εισήγηση με θέμα, «Η επισφαλής εργασία στην Ελλάδα».

➜ 17 Μαρτίου 2008

Ο Επιστημονικός Διευθυντής του ΙΝΕ Καθηγητής Σ. Ρομπόλης, συμμετείχε σε ημερίδα του Εργατικού Κέντρου Θήβας με θέμα, «Παρατηρήσεις και προτάσεις της ΓΣΕΕ στο ασφαλιστικό νομοσχέδιο».

18 Μαρτίου 2008

Το ΙΝΕ-ΓΣΕΕ/ΑΔΕΔΥ (Χρ. Τριανταφύλλου και Ηλίας Ιωακείμογλου) διοργάνωσε

στο αμφιθέατρο της ΓΣΕΕ την πρώτη Διάλεξη-Συζήτηση με θέμα, **«Μισθοί και κέρδη στην Ελλάδα και στην Ευρωπαϊκή Ενωση».** Οι επιστημονικοί συνεργάτες του ΙΝΕ παρουσίασαν εισηγήσεις σχετικά με τους κατώτατους μισθούς στην Ελλάδα και στην Ευρωπαϊκή Ενωση, την εξέλιξη του μεριδίου της εργασίας και των κερδών στο παραγόμενο προϊόν (πρωτογενής αναδιανομή) καθώς επίσης και την τρέχουσα συζήτηση στην Ελλάδα και στην Ευρώπη σχετικά με τις μισθολογικές διαπραγματεύσεις.

➜ 29-01-02 Μαρτίου 2008

Το ΙΝΕ/ΓΣΕΕ υλοποίησε τα εξής προγράμματα συνδικαλιστικής εκπαίδευσης:

- Θεματική ενότητα, **«Συστήματα πιστοποίησης επαγγελματικών προσόντων-επαγγέλματα και δια βίου μάθηση»,** στην περιφέρεια Ανατολικής Μακεδονίας Θράκης - Κομοτηνή, με εκπαιδευτή τον Δημουλά Κωνσταντίνο.

- Θεματική ενότητα, **«Πολιτικές και προγράμματα Απασχόλησης»,** στην περιφέρεια Β. Αιγαίου-Χίο, με εκπαιδευτή τον Ευστράτογλου Άγγελο.

➜ 21-22-23 Μαρτίου 2008

Το ΙΝΕ/ΓΣΕΕ υλοποίησε τα εξής προγράμματα συνδικαλιστικής εκπαίδευσης:

- Θεματική ενότητα, **«Τα βασικά εργατικά δικαιώματα στον ιδιωτικό τομέα»,** στην περιφέρεια Κ. Μακεδονίας - Γιαννιτσά, με εκπαιδεύτρια την Έλλη Βαρχαλαμά.

- Θεματική ενότητα, **«Συστήματα πιστοποίησης επαγγελματικών προσόντων-επαγγέλματα και δια βίου μάθηση»,** στην περιφέρεια Ν. Αιγαίου - Ρόδο, με εκπαιδευτή τον Καρατράσογλου Ιάκωβο.

- Θεματική ενότητα, **«Εργασιακές Σχέσεις»,** στην περιφέρεια Ηπείρου - Πρέβεζα, με εκπαιδεύτρια την Καρακιουλάφη Χριστίνα.

- Θεματική ενότητα **«Τα βασικά εργατικά δικαιώματα στον ιδιωτικό τομέα»,** στην περιφέρεια Δ. Μακεδονίας - Κοζάνη , με εκπαιδεύτρια την Σταμάτη Άντα

➜ 28-29-30 Μαρτίου 2008-03-17

Το ΙΝΕ/ΓΣΕΕ υλοποίησε τα εξής προγράμματα συνδικαλιστικής εκπαίδευσης:

- Θεματική ενότητα **«Τα βασικά εργατικά δικαιώματα στον ιδιωτικό τομέα»,** στην περιφέρεια Πελοποννήσου - Τρίπολη, με εκπαιδεύτρια την Σταμάτη Άντα.

- Θεματική ενότητα **«Συστήματα πιστοποίησης επαγγελματικών προσόντων-επαγγέλματα και δια βίου μάθηση»,** στην περιφέρεια Σ. Ελλάδας - Αράχοβα, με εκπαιδευτή τον Καρατράσογλου Ιάκωβο.

- Θεματική ενότητα, **«Συστήματα αμοιβών & αξιολόγησης προσωπικού»,** στην περιφέρεια Θεσσαλίας - Λάρισα, με εκπαιδευτή τον Κρέτσο Ελευθέριο.

- Θεματική ενότητα, **«Κοινωνική Προστασία»,** στην περιφέρεια Κρήτης - Ηράκλειο, με εκπαιδευτή τον Ρωμανιά Γεώργιο.

- Θεματική ενότητα, **«Βασικές γνώσεις Πληροφορικής για εκπαίδευση»,** στην περιφέρεια Β. Αιγαίου - Χίο , με εκπαιδευτή τον Γλύκα Αντώνιο.

