ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ
ΜΗΝΙΑΙΑ ΕΚΔΟΣΗ ΤΟΥ ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ Τεύχος 156 Δεκέμβριος 2008

ΙΝΣΤΙΤΟΥΤΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ
ΓΣΕΕ - Α.Δ.Ε.Δ.Υ.

♦ ΚΡΑΤΙΚΟΣ ΠΡΟΫΠΟΛΟΓΙΣΜΟΣ ΤΟΥ 2009: ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ ΓΣΕΕ

♦ ΟΙ ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ



• Δραστηριότητες ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ

ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ

ΙΝΣΤΙΤΟΥΤΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΓΣΕΕ - Α.Δ.Ε.Δ.Υ.

Τεύχος 156, Δεκέμβριος 2008

ΣΗΜΕΙΩΜΑ ΣΥΝΤΑΞΗΣ

Οι δυσμενείς αυτές εξελίξεις για τους μισθωτούς και τους ανέργους υπαγορεύουν, κατά την άποψή μας, μία στρατηγική αντιμετώπισης της οικονομικής κρίσης στην Ελλάδα με μέτρα ενίσχυσης της ζήτησης, φροντίδας των δανειοληπτών (νοικοκυριά), ενδυνάμωσης των προϋποθέσεων ανάπτυξης και στήριξης της χρηματοοικονομικής κατάστασης και της επενδυτικής δραστηριότητας των ΜΜΕ. Στην κατεύθυνση αυτή απαιτείται ο Κρατικός Προϋπολογισμός του έτους 2009 να περιλαμβάνει την απόσυρση των μέτρων φορολογικής επιβάρυνσης των μισθωτών και των συνταξιούχων καθώς και την αύξηση των δημοσίων και κοινωνικών δαπανών που θα δημιουργήσουν θέσεις εργασίας, θα στηρίξουν το εισόδημα και την συνολική ζήτηση και θα αποκαταστήσουν, στον βαθμό που τις αφορά, την ανισοκατανομή του εισοδήματος. Η ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ σε αυτό το τεύχος παρουσιάζει τις προτάσεις και παρατηρήσεις της ΓΣΕΕ για τον Κρατικό Προϋπολογισμό το 2009. Επιπλέον, παρουσιάζει άρθρο για τις εργασιακές σχέσεις και προτάσεις για την αναβάθμισή τους. Τέλος παρουσιάζονται οι δραστηριότητες του ΙΝΕ 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

ΘΕΣΕΙΣ, ΠΑΡΑΤΗΡΗΣΕΙΣ ΚΑΙ ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ ΤΗΣ ΓΣΕΕ ΓΙΑ ΤΟΝ ΚΡΑΤΙΚΟ ΠΡΟΫΠΟΛΟΓΙΣΜΟ ΤΟΥ 2009

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Η διεθνής χρηματο-πιστωτική κρίση που απειλεί να πλήξει σε διεθνές επίπεδο την πραγματική οικονομία (ανάπτυξη, εισόδημα, απασχόληση, κλπ.) αποτελεί το αντικείμενο κατανόησης αναλυτών, διεθνών οργανισμών και διεθνών συναντήσεων αλλά και επινόησης πολιτικών και τρόπων αντιμετώπισής της.

Τα συνδικάτα **σημειώνουν** ότι ο κεντρικός προσανατολισμός των αναλύσεων και των αποφάσεων των διεθνών συναντήσεων εστιάζεται κυρίως στην «αποκατάσταση των σφαλμάτων και στην διόρθωση κάποιων συμπεριφορών του διεθνούς χρηματο-πιστωτικού συστήματος», το οποίο χωρίς ρυθμίσεις, ελέγχους, εποπτεία και συντονισμό, με την επικράτηση «χαλαρών οικονομικών και κανονιστικών πολιτικών επέτρεψε στην παγκόσμια οικονομία να υπερβεί τα όρια ταχύτητάς της».

Πράγματι, η σημερινή διεθνής οικονομική κρίση **επωάσθηκε** σ' ένα υπερτροφικό χρηματοοικονομικό τομέα στον οποίο διακινήθηκαν αξίες πολλαπλάσιες των αξιών της παραγωγής δηλ. των πραγματικών αξιών.

Έτσι, η παγκόσμια οικονομία λειτούργησε με μεγάλη ρευστότητα, εύκολο χρήμα που προκάλεσε μεγάλο πληθωρισμό χρηματοοικονομικών αξιών και χαμηλό πληθωρισμό τιμών του καταναλωτή.

Όμως, **στο πλαίσιο αυτής της ανάλυσης** που κατανοεί την σημερινή διεθνή οικονομική κρίση ως αποτέλεσμα εξωγενών και όχι ενδογενών παραγόντων που επιδρούν αρνητικά στην ομαλή λειτουργία του διεθνούς χρηματοπιστωτικού συστήματος, οι μέχρι σήμερα αποφάσεις στις ΗΠΑ, στην Ευρώπη και την Ελλάδα «των ενέσεων ρευστότητας», των «εθνικοποιήσεων» και των «μειώσεων επιτοκίων», αδυνατούν να εμποδίσουν την μετάβαση της χρηματοπιστωτικής κρίσης στην πραγματική οικονομία και να δημιουργήσουν συνθήκες ανάσχεσης της οικονομικής κρίσης και αποτροπής της διεθνούς οικονομικής ύφεσης.

Η ΓΣΕΕ υποστηρίζει ότι ο βασικότερος λόγος της αναποτελεσματικότητας των μέτρων ενίσχυσης της ρευστότητας είναι η προσήλωση προς τους πιστωτές και η περιφρόνηση προς τους δανειολήπτες, με αποτέλεσμα το 2009 να γίνουμε μάρτυρες χρεοκοπιών και διακοπής της λειτουργίας

επιχειρήσεων, μαζικών απολύσεων, σημαντικής αύξησης της ανεργίας και ανησυχητικής ύφεσης της οικονομίας σε συνθήκες στασιμοπληθωρισμού και σοβαρής επιδείνωσης του εισοδηματικού και βιοτικού επιπέδου των ευρωπαίων και των ελλήνων πολιτών.

Τα συνδικάτα υποστηρίζουν σε διαφοροποίηση με σχετικές αναλύσεις και πολιτικές αποφάσεις, ότι η αναποτελεσματικότητα των μέτρων ενίσχυσης της ρευστότητας οφείλεται στην διάγνωση των χρηματοπιστωτικών αιτιών (έλασσον) της διεθνούς οικονομικής κρίσης, υποβαθμίζοντας τον ρόλο του μείγματος οικονομικής πολιτικής (μείζον) που ενθάρρυνε την επώαση της κρίσης στον χρηματο-πιστωτικό τομέα. Πράγματι, το συγκεκριμένο μείγμα οικονομικής πολιτικής, στο πλαίσιο **του μοντέλου της άνισης ανάπτυξης μεταξύ κεφαλαίου και εργασίας**, προέβλεπε την αποσύνδεση της δαπάνης της οικονομίας (επενδυτική – καταναλωτική) από το εισόδημα, ενισχύοντας την κατανάλωση (αφού το εισόδημα και η αύξησή του ήταν μικρότερη από το άθροισμα του πληθωρισμού και παραγωγικότητας) με υπέρμετρο και υψηλού κινδύνου δανεισμό στις επιχειρήσεις και τα νοικοκυριά, προκειμένου να διατηρείται σε υψηλά επίπεδα η οικονομική μεγέθυνση και η αύξηση του ΑΕΠ.

Από την άποψη αυτή είναι χαρακτηριστικό ότι «η φούσκα των ακινήτων» στις ΗΠΑ δεν δημιουργήθηκε από τη ζήτηση για κατοικίες. Δημιουργήθηκε από την μεγάλη προσφορά φθηνών δανείων και την αναζήτηση υπερκερδών διαμέσου υπεραξιών. Ήταν, με άλλα λόγια, φαινόμενο της χρηματοοικονομικής σφαίρας της οικονομίας και όχι της πραγματικής οικονομίας, το οποίο επωάσθηκε στο χρηματο-πιστωτικό θερμοκήπιο με την ευλογία του μοντέλου της άνισης ανάπτυξης και του συγκεκριμένου μείγματος, νεοφιλελεύθερης έμπνευσης, οικονομικής πολιτικής.

Στην Ελλάδα οι προβλέψεις των διεθνών και όχι μόνο Οργανισμών, αναφέρουν ότι με ρυθμό αύξησης του ΑΕΠ 2% κατά το 2009 η ανεργία θα αυξηθεί κατά 40.000 άτομα, ενώ με ρυθμό ανάπτυξης του ΑΕΠ 1% η ανεργία θα αυξηθεί κατά 80.000 άτομα.

Οι δυσμενείς αυτές εξελίξεις για τους μισθωτούς και τους ανέργους υπαγορεύουν, κατά την άποψή μας, μία στρατηγική αντιμετώπισης της οικονομικής κρίσης στην Ελλάδα με μέτρα ενίσχυσης της ζήτησης, φροντίδας των δανειοληπτών (νοικοκυριά), ενδυνάμωσης των προϋποθέσεων ανάπτυξης και στήριξης της χρηματοοικονομικής κατάστασης και της επενδυτικής δραστηριότητας των ΜΜΕ.

Στην κατεύθυνση αυτή απαιτείται ο **Κρατικός Προϋπολογισμός του έτους 2009** να περιλαμβάνει την απόσυρση των μέτρων φορολογικής επιβάρυνσης των μισθωτών και των συνταξιούχων καθώς και την αύξηση των δημοσίων και κοινωνικών δαπανών που θα δημιουργήσουν θέσεις εργασίας, θα στηρίξουν το εισόδημα και την συνολική ζήτηση και θα αποκαταστήσουν, στον βαθμό που τις αφορά, την ανισοκατανομή του εισοδήματος.

Εάν ο Κρατικός Προϋπολογισμός του έτους 2009 δεν χαρακτηρισθεί έντονα από τις προαναφερόμενες επιλογές, τότε, ιδι-

αίτερα, στους μισθωτούς, στους ανέργους και στους συνταξιούχους στην χώρα μας θα επιδεινωθεί σημαντικά το βιοτικό τους επίπεδο.

Έτσι, ο Κρατικός Προϋπολογισμός 2009 δεν είναι μόνο ένας εικονικός και εξωπραγματικός Προϋπολογισμός που οι υπεραισιόδοξες προβλέψεις του (αύξηση του ΑΕΠ 2,7% (260,2 δις ευρώ από 245,4 το 2008), προσδοκώμενα έσοδα 64,9 δις ευρώ (από 57,3 δις ευρώ το 2008 δηλ. +12%) σε συνθήκες ύφεσης, προσδοκώμενες δαπάνες 65,9 δις ευρώ (από 60,4% δις ευρώ το 2008 δηλ. +9,1%) σε συνθήκες αυξημένου δανεισμού, ανεργίας 7,5% σε συνθήκες ύφεσης (9,2% προβλέπει την ανεργία η Ε.Ε. και 8,3% το Δ.Ν.Τ), υπολειτουργίας επιχειρήσεων και απολύσεων, κλπ) δεν πρόκειται να επαληθευτούν αλλά είναι και ένας προϋπολογισμός εχθρικός προς τους φορολογούμενους, ιδιαίτερα τους μισθωτούς, από τους οποίους για μία ακόμη φορά τα τελευταία χρόνια εξασφαλίζονται κατά κύριο λόγο τα πρόσθετα φορολογικά έσοδα των 7,1 δις ευρώ.

Επίσης είναι ένας Προϋπολογισμός που όχι μόνο δεν αποτελεί ανάχωμα στην επερχόμενη ύφεση της ελληνικής οικονομίας αλλά με τα δημόσια ελλείμματα, το υψηλό δημόσιο χρέος, το υψηλό (-14% του ΑΕΠ) έλλειμμα του ισοζυγίου πληρωμών, την αποδόμηση του κοινωνικού κράτους, και την συρρίκνωση του εισοδηματικού αναπτυξιακού και τεχνολογικού – καινοτομικού αποθέματος που προκάλεσε η εφαρμοζόμενη οικονομική πολιτική των τελευταίων ετών, είναι ένας Προϋπολογισμός κοινωνικής και οικονομικής αβεβαιότητας και ανασφάλειας για τον κόσμο της μισθωτής εργασίας, των ανέργων και των συνταξιούχων.

ΙΙ. Παρατηρήσεις της ΓΣΕΕ στον Κρατικό Προϋπολογισμό του 2009.

1. **Ο Κρατικός Προϋπολογισμός του έτους 2009,** σε συνθήκες διεθνούς χρηματοπιστωτικής και οικονομική κρίσης, δημοσιονομικής αβεβαιότητας και επιδείνωσης της επιβράδυνσης του ρυθμού αύξησης του ΑΕΠ, επιδιώκει **με εξωπραγματικές παραδοχές και προβλέψεις** την μείωση του ελλείμματος με αύξηση της φορολογίας (7,1 δις ευρώ) και συγκράτησης του ρυθμού αύξησης των δημόσιων και κοινωνικών δαπανών. Έτσι , η επιβράδυνση του ρυθμού ανάπτυξης της ελληνικής οικονομίας κατά μία εκατοστιαία μονάδα το 2008 (από 4,2% το 2007 στο 3,2% το 2008) προβλέπεται να επιβραδυνθεί το 2009 στο 2,7%, παράλληλα με την μείωση (από 9.650 δις ευρώ το 2008 σε 8.800 δις ευρώ το 2009) των δημοσίων επενδύσεων (-8,8% σε σχέση με το 2008) οι οποίες από 5,4% του ΑΕΠ (2000) και 5,1% (2004) προβλέπεται να διαμορφωθούν το 2009 στο 3,4% του ΑΕΠ από 3,9% το 2008. Η εξέλιξη αυτή θα έχει **αρνητικά αποτελέσματα** για την επενδυτική δραστηριότητα, την ανανέωση και την διεύρυνση των αναπτυξιακών και κοινωνικών υποδομών της χώρας. Έτσι, το 2009 η ελληνική οικονομία θα βρεθεί **ανοχύρωτη** μπροστά στην οικονομική κρίση η οποία θα εξαντλήσει ταχύτατα τα αναπτυξιακά αποθέματα ενός πεπαλαιωμένου τεχνολογικού εξοπλισμού και ενός παραδοσια-

κού παραγωγικού μοντέλου που βασίζεται κυρίως στην οικοδομή και σε ευαίσθητους, στην διεθνή οικονομική κρίση, κλάδους όπως ο τουρισμός και η ναυτιλία, οι οποίοι ήδη από το 2008 εμφανίζουν κάμψη η οποία θα επιδεινωθεί κατά το 2009. Οι εξωπραγματικές παραδοχές και εκτιμήσεις του Προϋπολογισμού του 2009 εκτιμάται ότι θα οδηγήσουν, όπως και το 2008, **σε συνεχείς αναθεωρήσεις** των μεγεθών του (έλλειμμα, ρυθμός ανάπτυξης, πληθωρισμός, ρυθμός εσόδων και δαπανών κ.τ.λ.) κατά την διάρκεια του έτους 2009.

2. **Το συνολικό ύψος των φορολογικών εσόδων** ανέρχεται το 2009 στα 60,9 δις ευρώ από 53,8 δις ευρώ το 2008, (αύξηση 13,2%) από 48,40 δις ευρώ το 2007 και 44,99 δις ευρώ το 2006, ενώ το συνολικό ύψος των δαπανών το 2009 ανέρχεται στα 65,9 δις ευρώ (αύξηση 9,1%) από 60,45 δις ευρώ το 2008, 55,71 δις ευρώ το 2007 και 50,11 δις ευρώ το 2006. Το έλλειμμα του Προϋπολογισμού από 3,4% του 2007 εκτιμάται ότι θα μειωθεί στο 2,5% το 2008 και στο 2,0% του ΑΕΠ το 2009.

Το κυρίαρχο γνώρισμα του Προϋπολογισμού του 2009 όπως και των προηγούμενων τριών ετών είναι τα φορολογικά έσοδα τα οποία θα αυξηθούν κατά 7,1 δις ευρώ (4,08 δις ευρώ αύξηση της άμεσης φορολογίας και 3,01 δις ευρώ αύξηση της έμμεσης φορολογίας). Έτσι , ο ρυθμός αύξησης της άμεσης φορολογίας το 2009 σε σχέση με το 2008 είναι 18,0% , το 2008 σε σχέση με το 2007 ήταν 14,9% και το 2007 σε σχέση με το 2006 ήταν 6%. Παράλληλα, ο ρυθμός αύξησης της έμμεσης φορολογίας το 2009 σε σχέση με το 2008 είναι 9,7%, το 2008 σε σχέση με το 2007 ήταν 9,1% και το 2007 σε σχέση με το 2006 ήταν 8,7%.

3. **Τα φορολογικά έσοδα του Προϋπολογισμού κατά το 2009** προβλέπεται να αυξηθούν κατά 13,2% (11,2% το 2008, 7,6% το 2007) και οι δαπάνες προβλέπεται να αυξηθούν κατά 9,1% (8,5% το 2008 και 11,2% το 2007). Από την άποψη αυτή ο Προϋπολογισμός 2009 **δεν αποτυπώνει** την δημοσιονομική πραγματικότητα αφού υπερεκτιμά τα προσδοκώμενα έσοδα και υποεκτιμά τις προσδοκώμενες δαπάνες.

Πιο συγκεκριμένα **η φορολογική επιβάρυνση των φυσικών προσώπων** αυξάνεται το 2009 κατά 10,0% (1,10 δισ. ευρώ) (8,9 % αύξηση το 2008 και 9,6% αύξηση το 2007), και τα έσοδα από την συγκεκριμένη πηγή διαμορφώνονται στα 12.170 δις ευρώ(11.065 δις ευρώ το 2008 και 10.161 δις ευρώ το 2007) κυρίως λόγω της μη τιμαριθμοποίησης των φορολογικών συντελεστών. Τα έσοδα από τον φόρο εισοδήματος στις επιχειρήσεις το 2009 αυξάνονται κατά 14,1% (665 εκατ. ευρώ) διατηρούμενο το ποσό των εσόδων από την συγκεκριμένη πηγή σε χαμηλά επίπεδα (5.370 δις ευρώ το 2009 , 4.705 δις ευρώ το 2008, 4.659 το 2007 και 4.438 δις ευρώ το 2006.)

Έτσι, **η πρόσθετη φορολογία κατά το 2009 θα καταβληθεί** ως εξής: 1,1 δις ευρώ από τους μισθωτούς και τους ελεύθερους επαγγελματίες 2,0 δις ευρώ από τον ΦΠΑ, 1 δις ευρώ από περαίωση υποθέσεων μικρο-μεσαίων επιχειρήσεων, 732 εκατ.

Ευρώ από τον φόρο καυσίμων, 650 εκατ. Ευρώ από τους ιδιοκτήτες ακινήτων, 97 εκατ. Ευρώ από τσιγάρα, ποτά, 665 εκατ. Ευρώ από επιχειρήσεις και 40 εκατ. Ευρώ από τέλη κυκλοφορίας.

Παράλληλα, **η σταθεροποίηση σε χαμηλά επίπεδα των δημοσίων δαπανών** σε κρίσιμους τομείς της ελληνικής οικονομίας (Κοινωνική Ασφάλιση, Υγεία (2,5% του ΑΕΠ), Απασχόληση, Παιδεία (3,1% του ΑΕΠ), Πολιτισμός, κλπ.) απομακρύνει την οικονομική και κοινωνική πολιτική από την δυναμική ικανοποίηση των κοινωνικών αναγκών του πληθυσμού και την αντιμετώπιση των κοινωνικών ανισοτήτων στην χώρα μας.

Από την άποψη αυτή είναι χαρακτηριστική η εγγραφή στον Κρατικό Προϋπολογισμό του 2009 ποσού 350 εκατ. Ευρώ για το Ταμείο κοινωνικής συνοχής, το οποίο προστιθέμενο στο ποσό των 100 εκατ. ευρώ του Προϋπολογισμού του 2008, διαμορφώνει κατά την διετία 2008-2009 συνολικό ποσό στο ομώνυμο **Ταμείο κατά της φτώχειας** 450 εκατ. ευρώ.

Έτσι, το ποσό των 450 εκατ. ευρώ αντιστοιχεί σε κάθε έλληνα (2.300.000 άτομα) που ζει κάτω από το όριο φτώχειας (5.850 ευρώ τον χρόνο) εφάπαξ ποσό για το 2009 152 ευρώ, δηλαδή 0,40 ευρώ την ημέρα.

4. **Οι μισθωτοί και οι συνταξιούχοι** και στον Προϋπολογισμό του 2009 τοποθετούνται **στο κέντρο του φορολογικού τυφώνα** που συμπαρασύρει ακόμη περισσότερο, εκτός από την ακρίβεια, προς τα κάτω το πενιχρό τους εισόδημα, με την, εκτός των άλλων, ιδιαίτερα μεγάλη συμμετοχή τους στην έμμεση φορολογία (56,2% το 2009, 57,9% το 2008, 59,0% το 2007, 58,4% το 2006 και 56,3% το 2005 του συνόλου των εσόδων του Προϋπολογισμού) και στην άμεση φορολογία (43,7 το 2009, 42,0% το 2008, από 40,9% το 2007, 41,5% το 2006 και 43,6% το 2005 του συνόλου του Προϋπολογισμού), καθώς και με την μη τιμαριθμοποίηση των φορολογικών συντελεστών και την μη αύξηση του αφορολόγητου ορίου στο επίπεδο των 15.000 ευρώ, με την διατήρησή του στο επίπεδο των 12.000 ευρώ (2007).

5. Παράλληλα, η αύξηση του φόρου ακίνητης περιουσίας κατά 58% (650 εκατ. ευρώ) καθώς και η αύξηση του ΕΦΚ καυσίμων κατά 19,1% (732 εκατ ευρώ) οδηγεί στο συμπέρασμα ότι οι **μισθωτοί και οι συνταξιούχοι με χαμηλά και μεσαία εισοδήματα,** είτε από την άμεση, είτε από την έμμεση φορολογία, θα επιβαρυνθούν για μία ακόμη χρονιά με υψηλή φορολογική επιβάρυνση, (7,1 δις ευρώ) σε αντίθεση με τα υψηλά εισοδήματα που συνεχίζουν να ωφελούνται από την ασκούμενη φορολογική πολιτική.

6. Στον προϋπολογισμό του 2009 με πρόβλεψη ΑΕΠ στα επίπεδα του 260,2 δις ευρώ προβλέπεται **επιχορήγηση προς το ΙΚΑ** σύμφωνα με το (άρθρο 4 παρ. 1^{α} Ν.3029/2002) υποχρέωση (1% ΑΕΠ), ποσού 2,60 δις ευρώ.

Εξέλιξη επιχορήγησης του ΙΚΑ

ΕΤΟΣ	*(1)* ΑΕΠ σε δις. €	*(2)* Νομοθετική Υποχρέωση (1% του ΑΕΠ) σε δις. €	*(3)* Καταβληθείσα επιχορήγηση στο ΙΚΑ σε δις. €	*(4)* Καταβληθείσα επιχορήγηση στο ΙΚΑ ως % ΑΕΠ	*5 = (3) - (2)* Υστέρηση ως προς την νομοθετική υποχρέωση Διαφορά σε δις. €
2003	153,045	1,530	1,373	0,897	-0,157
2004	168,417	1,684	1,450	0,861	-0,234
2005	181,088	1,811	1,600	0,884	-0,211
2006	213,207	2,132	1,700	0,871	-0,432
2007	228,180	2,281	1,800	0,860	-0,481
2008	246,520	2,465	2.450	0,990	-0,15
2009*	262.051	2.620	2.600	0,99	-20

Μετά το 2009 μέχρι το 2032 σύμφωνα με την σχετική διάταξη του Ν. 3029/02 η κρατική επιχορήγηση προς το ΙΚΑ είναι 1% του ΑΕΠ κάθε χρόνο.

Με βάση τον παραπάνω πίνακα και με δεδομένη την νομοθετική υποχρέωση επιχορήγησης του ΙΚΑ από τον κρατικό προϋπολογισμό με 1% του ΑΕΠ κατά μέσο ετήσιο όρο για την περίοδο 2003-2009, **για να τηρηθεί η νομοθετική υποχρέωση, το 2009 θα πρέπει να καταβληθούν στο ΙΚΑ 1.550 δις ευρώ(υστέρηση προηγούμενων ετών) +2.620 (2009) = 4.170 δις ευρώ, ποσό που θα καλύπτει το 1% για το σύνολο της περιόδου 2003-2009. Άρα καταβάλλεται ολιγότερο στο ΙΚΑ 1.570δις ευρώ. Επισημαίνεται ότι στον Προϋπολογισμό του 2008 (Εισηγητική Έκθεση σελ.154) είχε περιληφθεί η αναφορά ότι ποσό της τάξεως του 1.17 δις ευρώ που αφορά την εξόφληση παρελθόντων ετών επρόκειτο να αποδοθεί με την έκδοση ειδικών ομολόγων. Παρόμοια όμως ρύθμιση δεν έγινε ποτέ.**

7. **Συμπερασματικά, με τον Κρατικό Προϋπολογισμό του 2009** αποδεικνύεται ότι οι μισθωτοί και οι συνταξιούχοι επωμίζονται το μεγαλύτερο βάρος των φορολογικών εσόδων. **Οι μεγάλοι κερδισμένοι** και του Προϋπολογισμού του 2009 αποδεικνύεται ότι είναι **οι έχοντες υψηλά εισοδήματα και οι επιχειρηματίες.** Παράλληλα, **αποδεικνύεται** ότι η ελληνική οικονομία παρά την συνεχιζόμενη σκληρή λιτό-

τητα αδυνατεί να υπερβεί τον φαύλο κύκλο του δημόσιου χρέους (237,9 δις ευρώ δηλ. 91,4% του ΑΕΠ με καταβολή χρεολυσίων και τόκων το 2009 41 δις ευρώ) και των ελλειμμάτων, με αποτέλεσμα να επιβεβαιώνεται ότι η επιβαλλόμενη επιτήρηση και λιτότητα που ακολούθησε, δεν συνέβαλλε στην εξυγίανση των δημόσιων οικονομικών, αλλά ενίσχυσε τα υψηλά εισοδήματα και τις επιχειρήσεις στην χώρα μας. Παράλληλα αποδεικνύεται με τον πιο εύληπτο τρόπο **η ορθότητα της διεκδίκησης της ΓΣΕΕ** η οποία συνίσταται στην αναγκαιότητα αλλαγής του μείγματος οικονομικής και κοινωνικής πολιτικής με αναπτυξιακούς, αναδιανεμητικούς και εισοδηματικούς προσανατολισμούς και στόχους ως ανάχωμα, εκτός των άλλων, στην επιδείνωση της οικονομικής κρίσης κατά το 2009 στην Ελλάδα. **Ο Προϋπολογισμός του 2009** εκτός από την αβεβαιότητα, την υπεραισιοδοξία και την εκτός ελληνικής πραγματικότητας αναφορά του, **εμπεριέχει κάτι πολύ περισσότερο και πολύ ουσιαστικότερο:** συνεχίζει την λιτότητα στους μισθωτούς, τους συνταξιούχους και τους άνεργους συρρικνώνει το αναπτυξιακό και κοινωνικό απόθεμα της ελληνικής οικονομίας, εντείνει την ανισοκατανομή του εισοδήματος σε βάρος των μισθωτών, των συνταξιούχων και των ανέργων και περιπλέκει ακόμη περισσότερο τα αναπτυξιακά και δημοσιονομικά αδιέξοδα της εφαρμοζόμενης οικονομικής πολιτικής, βυθίζοντας την ελληνική οικονομία σε συνθήκες διεθνούς χρηματοπιστωτικής και οικονομικής κρίσης σε σημαντική επιβράδυνση και κοινωνικο-οικονομική αποδιάρθρωση.

Αντίθετα, **η ΓΣΕΕ προτείνει και διεκδικεί** μία στρατηγική ανάσχεσης της οικονομικής κρίσης με μέτρα ενίσχυσης της ζήτησης, φροντίδας των δανειοληπτών (νοικοκυριά) ενδυνάμωσης των προϋποθέσεων ανάπτυξης και στήριξης της χρηματο-οικονομικής κατάστασης και της επενδυτικής δραστηριότητας των ΜΜΕ. Στην κατεύθυνση αυτή η οικονομική πολιτική της κυβέρνησης θα μπορεί να ελέγξει τις χορηγήσεις δανείων προς τις ΜΜΕ και τα νοικοκυριά με το Ταμείο Παρακαταθηκών και Δανείων, το Ταχυδρομικό Ταμιευτήριο και την Αγροτική Τράπεζα με χαμηλότερα επιτόκια ωθώντας προς χαμηλότερα επίπεδα τα επιτόκια των εμπορικών τραπεζών.

III. Προτάσεις της ΓΣΕΕ για έναν Προϋπολογισμό ανάσχεσης της κρίσης

1. Η ΓΣΕΕ αντιστέκεται στους στόχους, τον χαρακτήρα και το περιεχόμενο του Προϋπολογισμού του 2009 και μεταξύ των άλλων, διεκδικεί:

- *Αποκατάσταση της αναδιανομής του εισοδήματος και του φορολογικού άγους των μισθωτών.*

- *Αφορολόγητο όριο στα 15000 ευρώ, προσαυξανόμενο ανάλογα με την οικογενειακή κατάσταση κατά 5000 ευρώ για κάθε προστατευόμενο μέλος.*

- *Μείωση συντελεστών ΦΠΑ στα είδη λαϊκής κατανάλωσης κατά 4%.*

- *Ετήσια τιμαριθμική αναπροσαρμογή και αναδιάταξη φορολογικής κλίμακας και κλιμακίων.*

- *Αντιστροφή της σχέσης άμεσων και έμμεσων φόρων.*

- *Εφαρμογή της προοδευτικής φορολογίας για όλες τις κατηγορίες και πηγές εισοδημάτων.*

- *Ουσιαστική και άμεση δράση στην καταπολέμηση της φοροδιαφυγής, της φοροαποφυγής και της φοροκλοπής.*

- *Ουσιαστικές και σημαντικές φορολογικές ελαφρύνσεις για τους μισθωτούς και τους συνταξιούχους, προκειμένου να αναπληρώσουν τα φορολογικά βάρη που επωμίσθηκαν από την αύξηση της άμεσης και της έμμεσης φορολογίας και των εισοδηματικών απωλειών που υπέστησαν τα τελευταία έτη.*

- *Εφαρμογή των εκπτώσεων από τα έξοδα στο ύψος του 100% των δαπανών (ιατρικές και νοσοκομειακές δαπάνες, ενοίκια, ενοίκια και δίδακτρα παιδιών που σπουδάζουν, τόκοι για την αγορά πρώτης κατοικίας) καθώς και τις δαπάνες των ατόμων με αναπηρία.*

- *Κατάργηση του ειδικού τρόπου φορολόγησης ορισμένων κατηγοριών εισοδήματος και ένταξή του στην ενιαία κλίμακα εισοδήματος.*

- *Φορολόγηση όλων των κατηγοριών εισοδήματος των φυσικών και νομικών προσώπων ιδιωτικού και δημοσίου δικαίου.*

- *Ουσιαστική εφαρμογή του πόθεν έσχες, με αναφορά στην αγορά ομολόγων έντοκων γραμματίων, αγορά μετοχών, κεφάλαιο ίδρυσης και αύξησης κεφαλαίου Α.Ε. και ΕΠΕ, καθορισμός κριτηρίων πολυτελούς διαβίωσης, ονομαστικοποίηση όλων των μετοχών.*

- *Επανεξέταση προς την κατεύθυνση της κατάργησης των φοροαπαλλαγών στις επιχειρήσεις.*
- *Μείωση των έμμεσων φόρων, ιδιαίτερα εκείνων που βαρύνουν την κατανάλωση χαμηλού εισοδήματος νοικοκυριών. Μηδενικός συντελεστής ΦΠΑ στα βιβλία, στα σχολικά είδη και στα φάρμακα.*

- *Αξιοποίηση του μηχανογραφικού συστήματος και των νέων τεχνολογιών, διαχρονική σταθερότητα, απλούστευση και κωδικοποίηση της φορολογικής νομοθεσίας.*

- *Καταβολή επιδόματος θέρμανσης 600 ευρώ για τις κατηγορίες των νοικοκυριών του μόχθου και των απομάχων της εργασίας και των ανέργων, που το διαθέσιμό τους εισόδημα, μη ξεπερνώντας το αφορολόγητο όριο των 12.000 ευρώ, αδυνατεί να χρηματοδοτήσει αυτή τη βασική ανάγκη και επίδομα 300 ευρώ στις κατηγορίες εισοδήματος από 12.000 έως 15.000 ευρώ. Ευνοϊκότερες ρυθμίσεις για περιοχές της χώρας με ιδιαίτερα κλιματολογικά χαρακτηριστικά (π.χ. Έβρος, Ροδόπη, Φλώρινα, Καστοριά, Δράμα).*

- *Συνέπεια στην κατά τον νόμο χρημα-*

τοδότηση (1% του ΑΕΠ) του ΙΚΑ και σημαντική αύξηση της χρηματοδότησής του, με σκοπό τη μακροχρόνια βιωσιμότητα και την κοινωνική αποτελεσματικότητά του με την βελτίωση του ύψους των κατώτερων και των μέσων συντάξεων.

- *Διεύρυνση της φορολογικής βάσης, την καταπολέμηση της φοροδιαφυγής και την μη μεταφορά πόρων μέσω των φοροελαφρύνσεων προς τους επιχειρηματίες. Τα έσοδα από την άμεση φορολογία στον Προϋπολογισμό του 2009 αποτελούν το 10,2% του ΑΕΠ (26.7 δις ευρώ) την στιγμή που ο μέσος όρος στην Ε.Ε. κυμαίνεται γύρω στο 15%.*

- *Αύξηση των κοινωνικών δαπανών και ιδιαίτερα αυτών που προορίζονται για την καταπολέμηση της ανεργίας και την υποστήριξη των ανέργων (επίδομα ανεργίας), την αύξηση των δαπανών υγείας και εκπαίδευσης καθώς και της χρηματοδοτικής ενίσχυσης γενικότερα του συστήματος κοινωνικής προστασίας.*

2. **Η ΓΣΕΕ με τις προτάσεις της** διεκδικεί την αλλαγή των στόχων, του χαρακτήρα και του περιεχομένου του Κρατικού Προϋπολογισμού της χώρας προς αναπτυξιακή και αναδιανεμητική κατεύθυνση με σημαντική αύξηση των δημοσίων και κοινωνικών δαπανών ως βασικού εργαλείου, εκτός των άλλων, αποτροπής της οικονομικής κρίσης στην χώρα μας. Υπογραμμίζει ότι η συρρίκνωση του αναπτυξιακού και κοινωνικού αποθέματος της χώρας, η ανισοκατανομή του εισοδήματος και η άνιση φορολογική επιβάρυνση σε βάρος των μισθωτών και των συνταξιούχων, έχουν καταστεί **τα σοβαρότερα διαρθρωτικά προβλήματα** της Ελληνικής Οικονομίας με το βάρος των οποίων «παραδίδεται» στην επερχόμενη επιδείνωση της οικονομικής κρίσης κατά το 2009. Πράγματι, όπως αποδεικνύεται από την ανάλυση, μεταξύ των άλλων, των στοιχείων του Κρατικού Προϋπολογισμού 2009, η μείωση των δαπανών για το ΠΔΕ κατά 1 δις ευρώ περίπου και η παρατεταμένη πολιτική λιτότητας, **οδηγεί την ελληνική οικονομία**, σε συνθήκες διεθνούς οικονομικής κρίσης, σε επιδείνωση της επιβράδυνσης της, με ότι αυτό συνεπάγεται για την αύξηση των απολύσεων και της ανεργίας. Επιπλέον, **αποδεικνύεται ότι και για το 2009** το αντικειμενικά φτωχότερο τμήμα του πληθυσμού (μισθωτοί και συνταξιούχοι) χρηματοδοτεί, κατά κύριο λόγο, μέσω του φορολογικού συστήματος και του κρατικού προϋπολογισμού τα πλουσιότερα τμήματα του πληθυσμού, την δημοσιονομική και πιστωτική(δαπάνες εξυπηρέτησης δημόσιου χρέους 41 δις ευρώ) λειτουργία της ελληνικής οικονομίας.


100 EURO
20
10 EURO

ΟΙ ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ ΚΑΙ ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΑΝΑΒΑΘΜΙΣΗ ΤΟΥΣ*

Γιάννης Κουζής

Εισαγωγή

Οι εργασιακές σχέσεις στην Ελλάδα ακολουθούν τη γενικότερη πορεία απορρύθμισης της εργασίας και του κοινωνικού κράτους στον υπόλοιπο ευρωπαϊκό χώρο. Σε μια συγκυρία που στην Ευρώπη οι εργασιακές σχέσεις υπηρετούν τις πολιτικές ανταγωνιστικότητας και απασχόλησης με άξονα την μείωση και συμπίεση του εργασιακού κόστους, στην Ελλάδα έχοντας από παράδοση υιοθετηθεί ένα παραγωγικό μοντέλο που στηρίζεται στο χαμηλό κόστος εργασίας (χαμηλές αμοιβές, παράνομη και νόμιμη ευελιξία) ενισχύεται αυτή η παράδοση που οδηγεί στην περαιτέρω υποβάθμιση των εργασιακών σχέσεων. Σήμερα γίνεται επιτακτική η ανάγκη για ένα εναλλακτικό παραγωγικό μοντέλο στο οποίο οι ποιοτικοί παράγοντες που βρίσκονταν ανέκαθεν στο περιθώριο των κυρίαρχων επιλογών (π.χ. καινοτομία, νέες τεχνολογίες, κατάρτιση εργαζομένων, οργανωτικός εκσυγχρονισμός των επιχειρήσεων) θα βρίσκονται στο προσκήνιο, και η αναβάθμιση της εργασίας θα αποτελεί βασικό παράγοντα αυξημένης παραγωγικότητας με την οικονομική και κοινωνική της διάσταση.

Το γενικό πλαίσιο των προτάσεων με κατεύθυνση την αναβάθμιση των εργασιακών σχέσεων στην Ελλάδα εστιάζεται στα εξής:

1. Ενίσχυση των μηχανισμών ελέγχου και εφαρμογής της εργατικής νομοθεσίας

Α) Διαπιστώσεις

Η ελληνική αγορά εργασίας παρουσιάζει τον υψηλότερο βαθμό παράνομης ευελιξίας στην Ένωση. Σύμφωνα με τις ετήσιες εκθέσεις του ΣΕΠΕ το ποσοστό ανασφάλιστων που απασχολούνται στην Ελλάδα υπολογίζεται σε 20%-22% (7 στους 10 είναι Έλληνες). Παράλληλα παρατηρείται εκτεταμένη παραβίαση των εργασιακών δικαιωμάτων σε όλο το φάσμα της εργατικής νομοθεσίας (ύψος μισθού, καταβολή δεδουλευμένων, ωράρια, πληρωμή υπερωριών, χορήγηση αδειών, υγιεινή ασφάλεια κλπ).

Ο μικρός αριθμός επιθεωρητών εργασίας (400 επιθεωρητές για περίπου 900.000 επιχειρήσεις) οι περιορισμένοι έλεγχοι, οι περιορισμένες αρμοδιότητές τους, οι μικρές σχετικά ποινές και κυρώσεις, η έλλειψη

* Η σύνταξη του κειμένου πραγματοποιήθηκε το Σεπτέμβριο του 2008.

ουσιαστικής συνεργασίας και συντονισμού των μηχανισμών ελέγχου (ΣΕΠΕ, ΙΚΑ, ΔΟΥ), η ανασφάλεια και ο φόβος των εργαζομένων να καταγγείλουν τις αυθαιρεσίες της εργοδοσίας, η χρονοβόρα και δαπανηρή διαδικασία προσφυγής στη δικαιοσύνη (υποθέσεις που εκκρεμούν 3 και 5 χρόνια) συνιστούν παράγοντες ανάπτυξης και διαιώνισης του προβλήματος.

Β) *Επιπτώσεις*

Απόλυτη και πλήρης υποβάθμιση της εργασίας σημαντική συμβολή στην συμπίεση των δικαιωμάτων και διαιώνιση των πρακτικών διατήρησης του χαμηλού εργασιακού κόστους , συγκράτηση και συμπίεση των διεκδικήσεων και δικαιωμάτων της τυπικής απασχόλησης, καταρράκωση των θεσμών, εθισμός στην παρανομία με θύματα τους εργαζόμενους ως ειδικότερη έκφραση της γενικότερης εικόνας μη συμμόρφωσης και παραβίασης των νόμων. Δημιουργία όρων αθέμιτου ανταγωνισμού απέναντι στις συνεπείς επιχειρήσεις που εφαρμόζουν τη νομοθεσία.

Γ) *Τι πρέπει να αλλάξει.*

Απαιτείται η αποτελεσματική καταπολέμηση της αυθαιρεσίας μεγάλης μερίδας εργοδοτών (συμπεριλαμβανομένου και του κράτους εργοδότη) και η συμμόρφωσή της στις εκ του νόμου υποχρεώσεις της με τη λήψη μέτρων στο όλο φάσμα των παραμέτρων που ενισχύουν τις παράνομες πρακτικές. Επίσης η αντιμετώπιση του φαινομένου κατάτμησης των μηχανισμών ελέγχου που σχετίζονται με την αγορά εργασίας και της έλλειψης του μεταξύ τους συντονισμού.

Δ) *Πρόταση μέτρων*

- Ενίσχυση των μηχανισμών ελέγχου της εργατικής νομοθεσίας σε συνεργασία και συντονισμό με σύγχρονες τεχνικές και ηλεκτρονικές μεθόδους με τους άλλους μηχανισμούς ελέγχου και παρακολούθησης που συνδέονται με την αγορά εργασίας (π.χ. ΙΚΑ, ΟΑΕΔ, ΔΟΥ, Υπουργείο Εσωτερικών για τις άδειες αλλοδαπών). Ειδικότερα μέτρα είναι η σημαντική αύξηση του αριθμού των επιθεωρητών εργασίας, η ενίσχυση των αρμοδιοτήτων τους, η αναβάθμιση της επιχειρησιακής ικανότητας του ΣΕΠΕ η ενίσχυση της αυστηρότητας των επιβαλλόμενων ποινών και κυρώσεων στους εργοδότες.

- Ταχεία απονομή της δικαιοσύνης και αναμόρφωση των όρων επίλυσης των εργατικών διαφορών. Ειδικότερα





μέτρα είναι η κωδικοποίηση της εργατικής νομοθεσίας, η αποσυμφόρηση των πολιτικών δικαστηρίων με την ανάληψη αρμοδιοτήτων ουσιαστικής επίλυσης ατομικών εργατικών διαφορών από την επιθεώρηση εργασίας και την δημιουργία εργατοδικείων για τις υποθέσεις πρώτου βαθμού στις οποίες θα συμμετέχουν πλην της δικαστικής εξουσίας και εκπρόσωποι εργαζομένων και εργοδοτών.

2. Επέκταση της εφαρμογής της εργατικής νομοθεσίας σε νέες κατηγορίες εργαζομένων υπό το φως των νέων δεδομένων της έννοιας της εξαρτημένης εργασίας.

Α) *Διαπιστώσεις*

Η ανάπτυξη του φαινομένου των πρακτικών αμοιβής με δελτία παροχής υπηρεσιών (κοινώς «μπλοκάκια»)παραπέμποντας στην αυτοαπασχόληση και όχι στην εξαρτημένη μισθωτή εργασία παρουσιάζει δύο επιμέρους διαστάσεις. Η πρώτη αναφέρεται στις πρακτικές εργοδοτών να παρουσιάζουν την κατ' ουσίαν μισθωτή εργασία ως αυτοαπασχόληση (ψευδοαυτοαπασχόληση) καταστρατηγώντας το νόμο και με σκοπό να αποφύγουν τις υποχρεώσεις που απορρέουν από την εργατική και ασφαλιστική νομοθεσία. Σε αυτή την περίπτωση η λύση επαφίεται στους μηχανισμούς ουσιαστικού ελέγχου της εφαρμογής του νόμου. Στην δεύτερη περίπτωση καταγράφονται κατηγορίες απασχολούμενων που βρίσκονται στην γκρίζα ζώνη μεταξύ αυτοαπασχόλησης και μισθωτής εργασίας. Σε αυτή την κατηγορία υπάρχουν εργαζόμενοι που αν και δεν έχουν τα χαρακτηριστικά της παραδοσιακής εξαρτημένης μισθωτής εργασίας παρουσιάζουν στοιχεία που παραπέμπουν σε μια σύγχρονη μορφή εξάρτησης οικονομικού και κοινωνικού χαρακτήρα (π.χ. αποκλειστική απασχόληση για λογαριασμό ενός εργοδότη, κύριο εισόδημα προερχόμενο από μια εργοδοτική πηγή). Η εξέλιξη αυτή οδηγεί στην ανάγκη επαναπροσδιορισμού της έννοιας της εξαρτημένης εργασίας υπό το φως των σύγχρονων δεδομένων που αφορά σε μεγάλο βαθμό σήμερα και παραδοσιακά ελεύθερα επαγγέλματα (δικηγόροι, μηχανικοί, γιατροί). Οι πρακτικές αυτές έχουν ως αποτέλεσμα να εμφανίζεται ακόμη χαμηλότερο το ήδη χαμηλό ποσοστό των μισθωτών στην Ελλάδα (64% έναντι του 85% του μέσου κοινοτικού όρου). Υπό τους νέους όρους το ποσοστό των μισθωτών αφορά το 70% περίπου των απασχολούμενων αφού εκτιμάται ότι το 9% περίπου των αυτοπροσδιοριζόμενων μισθωτών εργάζεται με δελτία παροχής υπηρεσιών. Πρόκειται για την πιο

κραυγαλέα ακαμψία των εργοδοτών να προσαρμοσθούν στα νέα δεδομένα της αγοράς εργασίας τη στιγμή που διεκδικούν ευελιξίες χαμηλού κόστους απέναντι στην «ακαμψία» των «κεκτημένων» δικαιωμάτων των εργαζομένων.

Β) *Επιπτώσεις*

Η εκτεταμένη απουσία εφαρμογής των δικαιωμάτων που απορρέουν από την τυπική και ουσιαστική εξαρτημένη εργασία σε μεγάλη κατηγορία (κυρίως νέων) εργαζομένων (π.χ. αμοιβές, ωράρια, ασφάλιση, επιδόματα, άδειες, αποζημιώσεις απόλυσης).

Η έλλειψη αυτή προστασίας ενισχύει την απορρύθμιση των εργασιακών και κοινωνικών δικαιωμάτων εργαζομένων που έχουν εξ΄ αντικειμένου ανάγκη αυτής της προστασίας και όπου χρησιμοποιούνται ως ένας ακόμη μοχλός συμπίεσης των δικαιωμάτων και της τυπικής απασχόληση. Τα φαινόμενα αυτά δημιουργούν όρους επιστροφής της εργασίας στις συνθήκες των πρώτων χρόνων της εκβιομηχάνισης.

Γ) *Τι πρέπει να αλλάξει*

Χρειάζεται ο επαναπροσδιορισμός της έννοιας της εξαρτημένης εργασίας υπό το φως των νέων δεδομένων σε μια προοπτική ενίσχυσης του ρόλου του κοινωνικού κράτους και αναβάθμισης της εργασίας μέσα από την διεύρυνση του πεδίου προστασίας της εργατικής νομοθεσίας.

Δ) *Προτάσεις μέτρων*

Τα προτεινόμενα μέτρα αφορούν κατ' αρχήν σε ένα επαναπροσδιορισμό της έννοιας της εξάρτησης με νέα γενικά κριτήρια όπως η οικονομική και κοινωνική εξάρτηση που παραπέμπουν σε ειδικότερα κριτήρια (π.χ. αποκλειστικότητα απασχόλησης υπερ συγκεκριμένου εργοδότη, κύριο εισόδημα και προέλευσή του). Η γενική αντιμετώπιση υπερέχει της ad hoc και ανά ειδική κατηγορία απασχολούμενων αντιμετώπιση, όπως αυτή προβάλλεται από την Κοινότητα με το επιχείρημα της μη αποθάρρυνσης της αυτοαπασχόλησης.

Στο πλαίσιο αυτό υπάγονται και μέτρα για ρύθμιση της τηλεργασίας που αφορούν εξαρτημένο απασχολούμενο δυναμικό με ειδική νομοθεσία στη βάση της σχετικής ευρωπαϊκής κοινωνικής συμφωνίας του 2002.

Τέλος, η ενίσχυση των μέτρων ελέγχου εφαρμογής της εργατικής και ασφαλιστικής νομοθεσίας συμβάλλει στην αντιμετώπιση και των δύο μορφών υποκρυπτόμενης εξαρτημένης εργασίας.

3. Η αντιμετώπιση της ευελιξίας ως μέσου απορρύθμισης των εργασιακών σχέσεων

Α) *Διαπιστώσεις*

Η ανάπτυξη της ευελιξίας στο πεδίο της αγοράς εργασίας με την χρήση ευέλικτων πρακτικών στο περιεχόμενο των μορφών απασχόλησης του εργάσιμου χρόνου και των αμοιβών αποτελεί πρακτική που προωθείται από τις ασκούμενες πολιτικές σε εθνικό και ευρωπαϊκό επίπεδο με διακηρυγμένο σκοπό την αντιμετώπιση της ανεργίας, την αύξηση της απασχόλησης και την ενίσχυση της ανταγωνιστικότητας . Η χρήση της ευέλικτης εργασίας στην Ελλάδα ενισχύεται σημαντικά από τις αρχές της δεκαετίας του '90 με αλλεπάλληλες θεσμι-



κές παρεμβάσεις στο πεδίο της μερικής απασχόλησης, των συμβάσεων ορισμένου χρόνου, τον δανεισμό εργαζομένων, των ελαστικών διευθετήσεων του ωραρίου εργασίας που οδηγούν σε πρακτικές ενίσχυσης της παρουσίας τους σε συνδυασμό με την ανάπτυξη όλου του φάσματος των μορφών ευέλικτης και φθηνής εργασίας (π.χ. χρήση εργολαβιών, συμβάσεις ανεξάρτητης εργασίας που υποκρύπτουν μισθωτή σχέση, παράνομες και «μαύρες» ευελιξίες) συνθέτοντας ένα φαινόμενο προσφυγής στις ευελιξίες με όρους τυπικής ή άτυπης καταστρατήγησης των εργασιακών δικαιωμάτων. Σύμφωνα άλλωστε με τα επίσημα στοιχεία υπολογίζονται σε 330 χιλιάδες οι προσωρινά απασχολούμενοι, σε 270 χιλιάδες οι μερικά απασχολούμενοι, σε 20.000 οι εργαζόμενοι με καθεστώς δανεισμού ενώ σύμφωνα με έρευνες τουλάχιστον το 25% των επιχειρήσεων κάνει χρήση εργολαβιών και υπεργολαβιών και το 20% των απασχολούμενων εργάζεται ανασφάλιστο. Η εικόνα αυτή αποτυπώνει ένα μείγμα πρακτικών ευέλικτης, φθηνής και επισφαλούς εργασίας που συνοψίζονται σε πολιτικές διαχείρισης χαμηλού εργασιακού κόστους στο πλαίσιο ενός παραγωγικού μοντέλου εφόσον η εργασία εκλαμβάνεται ως επαχθής δαπάνη όπου στις παραδοσιακές πρακτικές διατήρησης των χαμηλών μισθών (68% του αντίστοιχου μέσου όρου της Ε-15 και το 82% με όρους αγοραστικής δύναμης) και της εκτεταμένης παράνομης ευελιξίας, προστίθενται οι πρακτικές (νόμιμης) ευελιξίας της εργασίας με αναγνώριση δικαιωμάτων δεύτερης ταχύτητας στο ευέλικτο δυναμικό σε βάρος ενός παραγωγικού μοντέλου όπου η αναβαθμισμένη, παραγωγική και αξιοπρεπής εργασία θα βρίσκεται στο επίκεντρο.

Β) *Συνέπειες*

Η ανάπτυξη των ευέλικτων πρακτικών στην εργασία συμβάλλει στην περαιτέρω μείωση του ήδη φθηνού εργασιακού κόστους στην Ελλάδα, ενισχύει την κατάτμηση της εργασίας και την ύπαρξη εργαζόμενων πολλαπλών ταχυτήτων, δημιουργεί ανταγωνισμούς ανάμεσά τους και αποδυναμώνει την συνδικαλιστική δράση. Παράλληλα δε, ασκεί πιέσεις στην τυπική εργασία συμπιέζοντας τις διεκδικήσεις και το περιεχόμενό της συμβάλλοντας στην γενικότερη και συνολική υποβάθμιση της εργασίας. Η αυξημένη ανασφάλεια που κατά κανόνα εκδηλώνεται με αφορμή την χρήση της ευέλικτης εργασίας επιδρά πολλαπλά αρνητικά στους εργαζόμενους και ιδιαίτερα στην κατηγορία εκείνη που προσφεύγει στην ευελιξία με όρους πραγματικής ανάγκης και όχι εθελοντικά, ενώ η ευάλωτη θέση τους ενισχύει πρα-

κτικές καταστρατήγησης της νομοθεσίας. Παράλληλα η εμμονή στη λογική του χαμηλού κόστους εργασίας όχι μόνο οδηγεί σε αποτελέσματα που μεταφράζονται σε σοβαρό κοινωνικό κόστος λόγω των περιορισμένων δικαιωμάτων και των αμοιβών που συνεπάγεται χωρίς να αντιμετωπίζεται και το πρόβλημα της ανεργίας που διατηρεί υψηλά ποσοστά, ενώ η ανταγωνιστικότητα των επιχειρήσεων, και προς όφελος της οποίας ενισχύεται η ευελιξία, παρουσιάζει θέση ουραγού για την Ελλάδα αποδεικνύοντας ότι η ανταγωνιστικότητα δεν θα πρέπει να ερμηνεύεται μονομερώς με όρους χαμηλού κόστους εργασίας.

Γ) *Τι πρέπει να αλλάξει*

Η αλλαγή του παραγωγικού μοντέλου που συστατικό του μέχρι σήμερα δεν είναι η αναβάθμιση της εργασίας, θα πρέπει να συνδέεται και με την αλλαγή του τρόπου αντιμετώπισης της ευελιξίας της εργασίας. Η ευελιξία της εργασίας δεν πρέπει να αποτελεί κυρίαρχο εργαλείο αλλά συμπληρωματικό με όρους που να είναι κοινωνικά αποδεκτοί και να λειτουργεί σε ουσιαστική, και όχι κατ' επίφασιν, εθελοντική βάση. Αυτό σημαίνει ότι η ανάπτυξη της ευελιξίας της εργασίας θα πρέπει να περιορισθεί, να τεθούν φραγμοί στην ασύδοτη παρουσία της με προοπτική να καταργηθούν σταδιακά και πτυχές της που δεν «νομιμοποιείται» η ύπαρξή τους ως εκφράσεις ακραίες εμπορευματοποίησης της εργατικής δύναμης (π.χ. δανεισμός εργαζομένων). Με αυτούς τους όρους δεν είναι δυνατή η αποδοχή της άποψης περί σύνδεσης της ευελιξίας με την ασφάλεια (flexicurity) και της παράλληλης ανάπτυξης των δύο αυτών ανταγωνιστικών πόλων. Και αυτό γιατί ισορροπία στις δύο αυτές έννοιες δεν είναι δυνατόν να υπάρχει όταν η ανάπτυξη της μίας (μείωση του εργασιακού κόστους) αντιστρατεύεται την άλλη (αύξηση του εργασιακού κόστους). Για το λόγο αυτό η καθ' όλα θετική εξέλιξη της αναγνώρισης δικαιωμάτων στους ευέλικτα απασχολούμενους φθάνει μέχρι του σημείου ώστε η αναγνώριση των δικαιωμάτων αυτών να αφορά στη διασφάλιση ελάχιστων δικαιωμάτων καθώς και στην τυπική, και όχι πραγματική, αναλογία δικαιωμάτων προκειμένου να διατηρείται το πλεονέκτημα της ευελιξίας έναντι της «ασφάλειας». Σε αυτό το πλαίσιο μέτρα ενίσχυσης της ουσιαστικής ασφάλειας όπως η σημαντική ενίσχυση των δικαιωμάτων των ευέλικτα εργαζομένων ως αντιστάθμισμα στο πραγματικό μέγεθος της εκμετάλλευσης που υφίστανται από τον εργοδότη και της ανάγκης για ουσιαστική κοινωνική συνοχή οδηγούν στον περιορισμό και στην εξουδετέρωση της ευελιξίας ως μέσου φθηνής εργατικής δύναμης εφ' όσον αυτή θα καθίσταται για τους εργοδότες ασύμφορη όταν θα στηρίζεται στην καταχρηστική επιβολή τους για λόγους υψηλής κερδοφορίας και πέραν των παραγωγικών αναγκών των επιχειρήσεων. Επομένως, ζητούμενο αποτελεί η ασφάλεια της εργασίας και ο περιορισμός, αντί της ανάπτυξης, της ευελιξίας που θα επιτυγχάνεται με την ενίσχυση των δικαιωμάτων των εργαζόμενων, την ενίσχυση της πλήρους και σταθερής απασχόλησης που θα συνδέονται με αξιοπρεπείς συνθήκες αμοιβής και εργασίας προκειμένου η εργασία να αντιμετωπίζεται στην πράξη ως η βασική παραγωγική δύναμη για την παραγωγή του πλούτου και όχι ως μια απλή δαπάνη για τους εργοδότες.

Δ) *Προτάσεις μέτρων*

Η ενίσχυση της πλήρους και σταθερής απασχόλησης σε βάρος της καταχρηστικά επιβαλλόμενης ευελιξίας προϋποθέτει τα εξής:

α) Ως προς την προσωρινή απασχόληση

- Αιτιολογία του έκτακτου χαρακτήρα της προσωρινής απασχόλησης

- Μετατροπή των συμβάσεων ορισμένου χρόνου, που από τη φύση τους δεν αναφέρονται σε προσωρινή εργασία και που παραπέμπουν στην κάλυψη πάγιων αναγκών, σε συμβάσεις αορίστου χρόνου καταργώντας τους περιοριστικούς όρους που θέτουν τα ΠΔ 180/04 και 164/04 για τον ιδιωτικό και δημόσιο τομέα (μονιμοποίηση για τη δεύτερη περίπτωση).
- Μετατροπή των συμβάσεων ορισμένου χρόνου σε αόριστη διάρκειας μετά την δεύτερη ανανέωσή τους και ενιαίος τρόπος υπολογισμού των κενών χρόνων ανάμεσα σε διαδοχικές συμβάσεις για τον ιδιωτικό και δημόσιο τομέα (45 ημέρες).

- Απεξάρτηση των συμβάσεων δοκιμαστικής εργασίας (ανώτατης διάρκειας 2 μηνών) από τις συμβάσεις ορισμένου χρόνου και άρση των εξαιρέσεων επέκτασης της δοκιμαστικής περιόδου στους 7 μήνες για τον δημόσιο τομέα.

- Καθιέρωση εύλογης αποζημίωσης για τη λήξη συμβάσεων διάρκειας ανώτερης των 12 μηνών.

β) Για τη μερική απασχόληση

- Θέσπιση κατώτατου ορίου εργάσιμου χρόνου στις 20 ώρες εβδομαδιαίως για τους μερικά απασχολούμενους .

- Καθιέρωση προσαυξημένου ωρομισθίου κατά 25% λόγω του εντατικοποιημένου χαρακτήρα της εργασίας τους ως ένδειξη πραγματικής και όχι τυπικής αντιλογίας δικαιωμάτων σε σχέση με τους πλήρως απασχολούμενους, και της ανάγκης στοιχειώδους αμοιβής από την εργασία σε μια χώρα με ιδιαίτερα χαμηλές αμοιβές και για την πλήρη απασχόληση.

- Καθιέρωση προσαυξημένης αμοιβής στο ωρομίσθιο σε περίπτωση υπερωριακής απασχόλησης (πραγματική αναλογία δικαιωμάτων).

γ Για τους ενοικιαζόμενους εργαζόμενους μέσω γραφείων προσωρινής απασχόλησης

- Σε πρώτο στάδιο επιβάλλεται η λήψη μέτρων για τους ήδη απασχολούμενους με συμβάσεις δανεισμού προκειμένου να περιορισθούν οι όροι εκμετάλλευσής τους. Σε αυτό το πλαίσιο προτείνεται:

- Η ρητή καθιέρωση της αρχής της ευνοϊκότερης ρύθμισης υπέρ του εργαζόμενου ανάμεσα στο καθεστώς του άμεσου και του έμμεσου εργοδότη.

- Η ρητή καθιέρωση της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανάμεσα στο

μόνιμο και ενοικιαζόμενο προσωπικό του έμμεσου εργοδότη.

- Η απαγόρευση του φαινομένου του «αυτοδανεισμού» με τη χρήση του ίδιου προσωπικού από τον έμμεσο εργοδότη και την αλλαγή άμεσων εργοδοτών και η μετατροπή συμβάσεων εργασίας σε αορίστου χρόνου.

- Σε δεύτερο στάδιο η ανάπτυξη και αναβάθμιση του ρόλου του ΟΑΕΔ και των κέντρων προώθησης της απασχόλησης οδηγεί στην κατάργηση του θεσμού του κατ' επιχείρηση δανεισμού εργαζομένου ως ακραία έκφραση εμπορευματοποίησης της εργασίας.

δ) Για τους εργαζόμενους σε εργολαβικές επιχειρήσεις

- Καθιέρωση της αρχής της ίσης μεταχείρισης απέναντι στο προσωπικό των εργολάβων με βάση τις κλαδικές και επιχειρησιακές σσε που αφορούν στις ίδιες ειδικότητες
- Καθιέρωση της εις ολόκληρον ευθύνης του εργοδότη που κάνει χρήση της εργολαβίας σε περίπτωση παραβίασης της νομοθεσίας από την εργολαβική επιχείρηση.

ε) Κατάργηση των stage και ένταξή τους στο τυπικό σύστημα της εργασίας με πλήρη εργασιακά δικαιώματα.

στ) Τέλος θα πρέπει να καθιερωθεί ανώτατο ποσοστό ευέλικτης εργασίας ανά επιχείρηση (15%) με σκοπό την αποτροπή της καταχρηστικής επιβολής της σε βάρος της πλήρους και σταθερής απασχόλησης.

4. Προστασία από τις απολύσεις

Α) *Διαπιστώσεις*

Η προστασία των εργαζομένων από την απόλυση αφορά τόσο στις ατομικές όσο και στις ομαδικές απολύσεις. Οι ατομικές απολύσεις συνδέονται με το θεσμό των αποζημιώσεων σε εξάρτηση με το χρόνο προϋπηρεσίας στην επιχείρηση παρουσιάζοντας κατά μέσο όρο 29 εβδομάδες μισθών αποζημίωσης σε σύγκριση με το αντίστοιχο των 15 εβδομάδων στο μέσο ευρωπαϊκό όρο. Το στοιχείο αυτό της φαινομενικά αυξημένης προστασίας υποκαθιστά το χαμηλό ύψος και τη χαμηλή διάρκεια της επιδότησης της ανεργίας (50% του κατώτατου μισθού έναντι του 60%-90% στην Ευρώπη των 15, και μέχρι 12 μήνες επιδότηση έναντι τουλάχιστον της 18μηνης μέχρι 5ετούς ή και αόριστης διάρκειας επιδότησης). Παράλληλα οι απολύσεις στην Ελλάδα δε είναι αιτιολογημένες στον ιδιωτικό τομέα σε αντίθεση με πολλές ευρωπαϊκές χώρες όπου έχουν αιτιολογημένο χαρακτήρα (π.χ. Γαλλία, Βέλγιο, Ιταλία). Επίσης διατηρείται η αναχρονιστική διάκριση στο καθεστώς αποζημίωσης στις απολύσεις ανάμεσα στους υπαλλήλους και τους εργάτες. Τέλος δεν προβλέπεται αποζημίωση στην περίπτωση παραίτησης του εργαζόμενου γεγονός που ωθεί συχνά σε πρακτικές «οικειοθελούς» παραίτησης των εργαζομένων μετά από πιεστικούς εξαναγκασμούς από τους εργοδότες. Στο πεδίο των ομαδικών απολύσεων η Ελλάδα παρουσιάζει μεν χαμηλό όριο για τις επιχειρήσεις άνω των 200 εργαζομένων (2%) σε σύγκριση με το υψηλότερο όριο που

συναντάται σε άλλες χώρες ενώ έχει καθιερωθεί η έγκριση της διοικητικής αρχής (συνήθως τυπική) για την υλοποίηση των ομαδικών απολύσεων πέραν του ορίου εντός του οποίου οι ατομικές απολύσεις είναι ελεύθερες. Το πλαίσιο αυτό παρουσιάζεται ως «ιδιαίτερα προστατευτικό» υποκαθιστώντας το έλλειμμα του κοινωνικού κράτους για την προστασία και επιδότηση των ανέργων αλλά η πραγματικότητα δεν περιορίζεται σε αυτές τις διαπιστώσεις. Και αυτό γιατί στις επιχειρήσεις από 20-199 εργαζόμενους οι ελεύθερες απολύσεις δεν αφορούν στο 2% του προσωπικού αλλά φθάνουν μέχρι και το 20%. Επιπλέον για τις επιχειρήσεις κάτω από 20 εργαζόμενους (άνω του 95% των επιχειρήσεων) δεν ισχύει ο θεσμός των ομαδικών απολύσεων και κατά συνέπεια οι απολύσεις είναι ελεύθερες. Τέλος, οι εργαζόμενοι σε περίπτωση μετεγκατάστασης των επιχειρήσεων, σε συνδυασμό με το κλείσιμο βιώσιμης επιχείρησης, είναι ουσιαστικά απροστάτευτοι από την πολιτική αναζήτησης φθηνού εργατικού δυναμικού και μεγάλης κερδοφορίας για τους εργοδότες.



Β) Συνέπειες

Η προστασία των εργαζομένων από τις απολύσεις είναι περιορισμένη τόσο λόγω του αναιτιολόγητου χαρακτήρα της καταγγελίας των συμβάσεων που οδηγεί σε αυθαιρεσίες του εργοδότη που καταλήγουν μέχρι και την εξαναγκαστική παραίτηση . Επί πλέον η απουσία του θεσμού των ομαδικών απολύσεων στη συντριπτική πλειοψηφία των επιχειρήσεων ενισχύει τη δυνατότητα μαζικών απολύσεων στις μικρές επιχειρήσεις. Η ελλιπής μάλιστα προστασία των ανέργων στο πεδίο της επιδότησης (αυστηρές προϋποθέσεις επιδότησης, χαμηλό ύψος, χαμηλή διάρκεια που αποκλείει τους μακροχρόνια ανέργους) αλλά και οι αναποτελεσματικές πρακτικές των αποκαλούμενων ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης (δομές επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης, κίνητρα σε εργοδότες για προσλήψεις , μείωση ασφαλιστικών εισφορών, εκσυγχρονισμός του ΟΑΕΔ) οδηγούν περισσότερο στην επιδότηση των επιχειρήσεων με προσωπικό χαμηλού κόστους κατά τη διάρκεια ισχύος των μέτρων, και στην εξυπηρέτηση ενός ευρέος δικτύου ωφελούμενων από τις πολιτικές περί την κατάρτιση πέραν της ουσιαστικής στήριξης των ανέργων αφού μόλις το 10% των καταρτιζόμενων καταλαμβάνει θέσεις εργασίας συναφείς με το αντικείμενο της κατάρτισης. Το όλο αυτό πλαίσιο καθιστά ανεδαφική οποιαδήποτε συζήτηση περαιτέρω απελευθέρωσης των απολύσεων υπερ ενός ασαφούς και αβέβαιου πλαισίου ασφάλειας κατά τα πρότυπα χωρών του Βορρά (π.χ. Δανία, Ολλανδία) όπου το κοινωνικό κράτους παρουσιάζει υψηλή προστασία και ενισχυμένες δομές απέναντι στην ελλειμματική του παρουσία

που χαρακτηρίζει το ελληνικό παράδειγμα. Πόσο μάλλον που η όποια συζήτηση για τη νέα μορφή flexicurity που εισάγεται οδηγεί σε περαιτέρω μετακύληση των βαρών από τις επιχειρήσεις προς το κοινωνικό σύνολο ως προς τις συνέπειες που οι πολιτικές τους δημιουργούν.

Γ) Τι πρέπει να αλλάξει

Η αλλαγή πλεύσης απέναντι στην εκτεταμένη ανασφάλεια των εργαζομένων και την απειλή της ανεργίας παράλληλα με την ενίσχυση του κοινωνικού κράτους αποτελεί αδήριτη ανάγκη. Η ενίσχυση της προστασίας από τις απολύσεις και της προστασίας των ανέργων με όρους αξιοπρεπούς διαβίωσης και αποτελεσματικές πολιτικές ένταξης στην απασχόληση με συνθήκες αξιοπρεπούς εργασίας αποτελεί τον βασικό προσανατολισμό των παρεμβάσεων που κρίνονται αναγκαίες.

Δ) Προτάσεις μέτρων:

α) Ως προς τις ατομικές απολύσεις

- Καθιέρωση του αιτιολογημένου χαρακτήρα των απολύσεων για τις συμβάσεις αορίστου χρόνου στον ιδιωτικό τομέα.

- Αναγνώριση του δικαιώματος στην αποζημίωση για κάθε μορφή καταγγελίας των συμβάσεων συμπεριλαμβανομένης και της παραίτησης του εργαζόμενου.

- Άρση της διάκρισης στην αποζημίωση απόλυσης μεταξύ εργατών και υπαλλήλων και εξομοίωση με τους όρους των υπαλλήλων

β) Ως προς τις ομαδικές απολύσεις

- Επέκταση του θεσμού των ομαδικών απολύσεων για τις επιχειρήσεις άνω των 5 εργαζομένων λόγω της κυριαρχίας των μικρών επιχειρήσεων στην ελληνική οικονομία.

- Ενίσχυση του συμφιλιωτικού χαρακτήρα της διοικητικής αρχής κατά της διάρκεια των διαβουλεύσεων ώστε να αποφευχθεί το ενδεχόμενο κλεισίματος της επιχείρησης όταν αυτό παρουσιάζεται τεκμηριωμένα ορατό.

- Καθιέρωση μορφών εκπροσώπησης των εργαζομένων στις επιχειρήσεις άνω των 5 εργαζομένων για τη συμμετοχή τους στις διαδικασίες διαβούλευσης.

γ) Ως προς την προστασία των ανέργων

- Καταβολή του επιδόματος ανεργίας χωρίς περιορισμούς ως προς τον χρόνο απασχόλησης πριν από την απόλυση

- Αύξηση του επιδόματος ανεργίας στο 80% του κατώτατου μισθού.

- Καταβολή του επιδόματος ανεργίας και σε περίπτωση παραίτησης του εργαζόμενου.

- Επέκταση της χορήγησης του επιδόματος ανεργίας για την κάλυψη των μακροχρόνια ανέργων (μέχρι 5 χρόνια).

- Αναδιοργάνωση του ΟΑΕΔ , συντονισμός των δράσεων και ενίσχυση των δομών για την προώθηση της απασχόλησης.

- Εξορθολογισμός του πλαισίου λειτουργίας, έλεγχος και αξιολόγηση των προγραμμάτων επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης.

δ) Επιβολή φόρου στις επιχειρήσεις που μετεγκαθίστανται με στόχο την αναζήτηση χαμηλότερου κόστους εργασίας σε άλλες χώρες για το κοινωνικό κόστος που επιφέρουν (φόρος απολύσεων). Η επιβολή αντίστοιχου φόρου ισχύει και στις περιπτώσεις που ακολουθούν εξαγορές και συγχωνεύσεις επιχειρήσεων όταν οι πράξεις αυτές οδηγούν σε απολύσεις.

5. Μείωση του χρόνου εργασίας

Α) Διαπιστώσεις

Η Ελλάδα είναι η χώρα που παρουσιάζει τον υψηλότερο εργάσιμο χρόνο με βάση το νόμιμο ετήσιο ωράριο εργασίας πλήρους απασχόλησης (1820 ώρες έναντι 1690 της Ε15 και 1760 της Ε27 συμπεριλαμβανομένων του συμβατικού χρόνου της εβδομαδιαίας εργασίας, των ετήσιων αδειών και των αργιών). Επιπλέον η Ελλάδα παρουσιάζει και από τα υψηλότερα μεγέθη πραγματικού χρόνου εργασίας στον οποίο συνυπολογίζεται η υπερωριακή απασχόληση (στη δεύτερη θέση με 42 ώρες την εβδομάδα μετά τη Βρετανία που έχει καθιερώσει το opt out). Τα στοιχεία αυτά αναδεικνύουν το γεγονός ότι οι εργαζόμενοι στην Ελλάδα βρίσκονται στην υπηρεσία του εργοδότη τους πολύ περισσότερο χρόνο από τους ευρωπαίους συναδέλφους τους που απασχολούνται κατά μέσο όρο 37,9 ώρες την εβδομάδα του πλήρους ωραρίου. Αν προσθέσει κανείς τις υπερβάσεις στο ωράριο, που συχνά δεν αμείβονται σύμφωνα με τα νόμιμα, το φαινόμενο αυτό παίρνει πολύ μεγάλες διαστάσεις και καθίστανται ιδιαίτερα ανησυχητικό όταν συνυπολογισθεί και ο χρόνος μετακίνησης προς και από την εργασία κυρίως στις μεγάλες πόλεις που εκτιμάται σε 1-1/2 ώρες. Τα στοιχεία αυτά αναδεικνύουν το υψηλό ημερήσιο, εβδομαδιαίο και ετήσιο ωράριο εργασίας των εργαζομένων στην Ελλάδα καταρρίπτοντας το μύθο ότι «οι Έλληνες εργάζονται λίγο» και οδηγούν σε συμπεράσματα για την παραγωγικότητα των επιχειρήσεων που αφορούν όχι στο ποσοτικό μέρος της εργασίας αλλά στους ποιοτικούς όρους της απασχόλησης (οργάνωση επιχείρησης, τεχνολογία, κατάρτιση, ικανοποιητικές συνθήκες εργασίας). Παράλληλα ο υψηλός πραγματικός εργάσιμος χρόνος οφείλεται τόσο στις πολιτικές των επιχειρήσεων που αξιοποιούν το θεσμό της υπερεργασίας (ουσιαστικά υποχρεωτικό 9ωρο) και των υπερωριών όσο και στο γεγονός ότι μεγάλη κατηγορία των εργαζομένων αποδέχεται και επιδιώκει την υπερωριακή απασχόληση προκειμένου να ενισχύσει τα ήδη χαμηλά της εισοδήματα. Σε αυτό, άλλωστε, το πλαίσιο εντάσσεται και το εκτεταμένο φαινόμενο της πολυαπασχόλησης αφού σύμφωνα με έρευνες το 20% των εργαζομένων πολυαπασχολείται κατά τη διάρκεια του έτους ενώ κύρια αιτία πολυαπασχόλησης αποτελεί η οικονομική στενότητα. Είναι χαρακτηριστικό άλλωστε ότι σύμφωνα με τα στοιχεία του ευρωβαρόμετρου Έλληνας εργαζόμενος πρέπει να δουλεύει διπλάσιο χρόνο για να απο-

κτήσει τα ίδια αγαθά που αποκτούν εργαζόμενοι ευρωπαϊκών χωρών της πρώτης ταχύτητας.

Β) Συνέπειες

Ο αυξημένος χρόνος εργασίας που χαρακτηρίζει την ελληνική περίπτωση και που υπερβαίνει και το μεγαλύτερο αριθμό ακόμη και των νέων χωρών που εντάχθηκαν στην Ένωση συμβάλλει στη μεγαλύτερη εκμετάλλευση που υφίσταται το εργατικό δυναμικό στην Ελλάδα, τη στιγμή μάλιστα που το επίπεδο των πραγματικών αυξήσεων, όταν αυτές υπερβαίνουν τον πληθωρισμό, υπολείπονται αισθητά από την υψηλή για τα ευρωπαϊκά δεδομένα παραγωγικότητα της εργασίας κατά την τελευταία 10ετία αφού παρατηρείται απόκλιση άνω του 20% ανάμεσα στο επίπεδο των πραγματικών μισθών και της παραγωγικότητας της εργασίας και ενώ την ίδια στιγμή η ανεργία διατηρείται σε ιδιαίτερα υψηλά επίπεδα (8,5-9%). Έτσι, λοιπόν, πέραν της αύξησης της εκμετάλλευσης των εργαζομένων και της αρνητικής σε βάρος τους κατανομής του παραγόμενου πλούτου, ο υψηλός εργάσιμος χρόνος επιβουλεύεται την αντιμετώπιση της ανεργίας και επιβαρύνει σημαντικά τον ελεύθερο χρόνο και το περιεχόμενο της ποιότητας ζωής του κόσμου της εργασίας. Η κατάσταση αυτή επιδεινώνεται από τις πρακτικές ελαστικής διευθέτησης του εργάσιμου χρόνου όταν αυτές, μέσα από το σύστημα της υποχρεωτικής ουσιαστικά διευθέτησης, απορρυθμίζει τις εργασιακές σχέσεις υπέρ της αύξησης της κερδοφορίας των επιχειρήσεων.

Γ) Τι πρέπει να αλλάξει

Οι πολιτικές χρόνου εργασίας θα πρέπει να αποτελούν μέρος μιας γενικότερης πολιτικής που θα συμβάλλει αφ' ενός στη δικαιότερη πρωτογενή κατανομή του παραγόμενου πλούτου και αφ' ετέρου στην αύξηση της απασχόλησης και την καταπολέμηση της ανεργίας . Ένας τέτοιος στόχος αντιτίθεται στις πολιτικές διατήρησης του χαμηλού εργασιακού κόστους που αναπαράγονται και από τις πολιτικές του χρόνου εργασίας που διατηρούν ουσιαστικά αμετάβλητα τα ανώτερα θεσμικά όρια του ωραρίου εργασίας και που ελαστικοποιούνται και αυξάνονται με τη χρήση των ευέλικτων διευθετήσεων μέχρι και 72΄ώρες την εβδομάδα ενώ παράλληλα μειώνεται το κόστος της υπέρβασης του ωραρίου για την υπερεργασία και την ευέλικτη διευθέτηση. Η κατεύθυνση αυτή θα πρέπει να ενισχύεται και από την προοπτική διεθνοποιημένης παρέμβασης των πολιτικών εργάσιμου χρόνου σε όφελος των εργαζομένων.

Δ) Προτάσεις μέτρων

- Η μείωση του εργάσιμου χρόνου αποτελεί τον κύριο στόχο με κατεύθυνση την 35ωρη εβδομαδιαία εργασία χωρίς ελαστικές διευθετήσεις και με διατήρηση των αποδοχών, στοιχείο που συνεπάγεται την ουσιαστική αύξηση των μισθών και του ελεύθερου χρόνου των εργαζομένων. Στο πλαίσιο αυτό καθίσταται άμεσα και αναγκαία η άμεση και γενική καθιέρωση του 38ωρου, σύμφωνα και με τα μέσα ισχύοντα επίπεδα της Ένωσης, και η μελέτη μέτρων για τη σταδιακή καθιέρωση του 35ωρου η οποία είναι δυνατόν να εφαρμοσθεί

άμεσα στους κλάδους εντάσεως κεφαλαίου, υψηλής κερδοφορίας και στο δημόσιο τομέα. Τα μέτρα αυτά θα συνδυάζονται με παρεμβάσεις με κίνητρα για τη δημιουργία πραγματικών νέων θέσεων εργασίας και υπέρ των ΜΜΕ για την αντιμετώπιση των επιπτώσεων από τη μείωση του χρόνου εργασίας.

- Αύξηση του κόστους της υπερεργασίας και των υπερωριών για τη διευκόλυνση των προσλήψεων.

- Κατάργηση του Ν. 3385/05 αναφορικά με τα χρονικά όρια εργασίας και τις ευέλικτες διευθετήσεις του ωραρίου.

6. Κατάργηση των μέτρων απορρύθμισης των εργασιακών σχέσεων στο δημόσιο τομέα

Α) Διαπιστώσεις

Κατά την τελευταία 15ετία ο δημόσιος τομέας πλήττεται σοβαρά από τις πολιτικές ιδιωτικοποιήσεων, μετοχοποιήσεων και την παρεπόμενη ενίσχυση των ιδιωτικοοικονομικών κριτηρίων λειτουργίας του σε βάρος του δημόσιου συμφέροντος. Οι εργασιακές σχέσεις και το περιεχόμενό τους επηρεάζονται σημαντικά υπό το βάρος των εξελίξεων αυτών σε συνδυασμό με το μέγεθος της απασχόλησης που συνεχώς περιορίζεται στις επιχειρήσεις και στους οργανισμούς του ευρύτερου δημόσιου τομέα. Κύριες εκδηλώσεις αυτού του φαινομένου αποτελούν η ανάπτυξη μιας ποικιλίας μορφών ευέλικτης εργασίας στο στενό και ευρύτερο δημόσιο τομέα, το διαφορετικό εργασιακό καθεστώς για το νεοπροσλαμβανόμενο προσωπικό με όρους αρνητικής απόκλισης από το ήδη απασχολούμενο με τη δημιουργία εργαζομένων πολλαπλών ταχυτήτων στους ίδιους εργασιακούς χώρους, από την δυνατότητα αλλαγής των γενικών κανονισμών προσωπικού και για τους ήδη εργαζόμενους με την ουσιαστική κατάργηση των συλλογικών συμβάσεων και τον περιορισμό των όρων προσφυγής της πλευράς των εργαζομένων στον ΟΜΕΔ. Παράλληλα στη δημόσια διοίκηση ενισχύεται η απασχόληση με όρους ιδιωτικού δικαίου επηρεάζοντας αρνητικά τον θεσμό των δημοσίων υπαλλήλων, και τη μονιμότητα σε συνδυασμό με τη γενικότερη άρση των προστατευτικών διατάξεων για τους εργαζόμενους στο σύνολο του δημόσιου τομέα και στην κατεύθυνση της σύγκλισης με τα ισχύοντα στον ιδιωτικό τομέα της οικονομίας.

Β) Συνέπειες

Η υποβάθμιση των εργασιακών σχέσεων στο δημόσιο τομέα σε συνδυασμό με τη δημιουργία τεχνητών ανταγωνισμών ανάμεσα στους εργαζομένους του ιδιωτικού και του δημόσιου τομέα και την επίκληση της ανάγκης για τη μεταξύ τους σύγκλιση, οδηγεί σε σύγκλιση με όρους υποβάθμισης αντί της ανάγκης σύγκλισης με όρους διεκδίκησης της αναβάθμισης του χαμηλού επιπέδου δικαιωμάτων του ιδιωτικού τομέα. Τέλος η συνολική αυτή υποβάθμιση της εργασίας ενισχύει την περαιτέρω απόκλιση του επιπέδου αμοιβών και δικαιωμάτων των εργαζομένων στην Ελλάδα από τους εργαζόμενους του αναπτυγμένου πυρήνα της Ευρώπης των 15 σε αντίθεση με τις επικαλούμενες διακηρύξεις προς αυτή την κατεύθυνση. Τέλος η επιβουλή της μονιμότητας και της προστασίας του εργαζόμενου ενοχοποιεί τη σταθερότητα της απασχόλησης ως υπαίτια της χαμηλής

παραγωγικότητας του δημόσιου τομέα, σε αντίθεση με τα αποτελέσματα ερευνών που αποδεικνύουν το αντίθετο για το ρόλο της σταθερής εργασίας, υποκρύπτοντας το αντιπαραγωγικό πελατειακό σύστημα δόμησης και λειτουργίας του δημόσιου τομέα.

Γ) Τι πρέπει να αλλάξει

Η ανάσχεση της αποδιάρθωσης των εργασιακών σχέσεων στον δημόσιο τομέα προϋποθέτει την αλλαγή πλεύσης του πλαισίου λειτουργίας των επιχειρήσεων από την προσήλωσή τους σε ιδιωτικοοικονομικά κριτήρια και στο πέρασμά τους σε μια ανάπτυξη με όρους δημόσιου συμφέροντος με αξιοκρατικό πλαίσιο λειτουργίας και κατάργηση του πελατειακού συστήματος (δημόσιο και κοινωνικό έλεγχο). Σε αυτό το πλαίσιο οι εργασιακές σχέσεις στο δημόσιο τομέα αποτελούν τον κινητήριο μοχλό για τη συνολική αναβάθμιση της εργασίας στον ελληνικό χώρο. Παράλληλα ενισχύεται η πλήρης και σταθερή απασχόληση και η αναβάθμιση των εργασιακών σχέσεων ως κριτήριο καθοριστικό για την αύξηση της παραγωγικότητας στο δημόσιο τομέα ενώ καταργείται το φαινόμενο των πολλαπλών ταχυτήτων σε επίπεδο δικαιωμάτων ώστε η αντιμετώπιση του προσωπικού να γίνεται με ενιαίους κανόνες και με σεβασμό στη νομοθεσία ώστε το Κράτος εργοδότης να αποτελεί το θετικό παράδειγμα προς μίμηση αντί του αντιθέτου που ισχύει σε πολλές περιπτώσεις σήμερα.

Δ) Προτάσεις μέτρων

- Κατάργηση του ΠΔ 164/04 και μονιμοποίηση όλων των εργαζομένων που καλύπτουν πάγιες ανάγκες στον δημόσιο τομέα.
- Κατάργηση του φαινομένου συνύπαρξης προσωπικού με σχέσεις δημοσίου και ιδιωτικού δικαίου στον ίδιο εργασιακό χώρο με την μόνη απόδοση του καθεστώτος του δημόσιου υπαλλήλου.
- Κατάργηση του Ν. 3429/85 και των αλλαγών που αφορούν στη διαφοροποίηση ανάμεσα στο νεοπροσλαμβανόμενο, και το υφιστάμενο προσωπικό, στη μονομερή αλλαγή του εργασιακού καθεστώτος του «μόνιμου» προσωπικού με υπουργική απόφαση και τις τροπολογίες που αίρει τη δυνατότητα μονομερούς προσφυγής των εργαζομένων στον ΟΜΕΔ.
- Καθιέρωση αξιοκρατικού πλαισίου λειτουργίας στον δημόσιο τομέα και καταπολέμηση της αναπαραγωγής και διαιώνισης των πελατειακών σχέσεων σε όλο το φάσμα της ιεραρχικής δομής και λειτουργίας τους.

7. Ενίσχυση των συλλογικών δικαιωμάτων των εργαζομένων

Α) Διαπιστώσεις

Τα συλλογικά εργασιακά δικαιώματα στην Ελλάδα (θεσμοί συλλογικής εκπροσώπησης, συνδικαλισμός, συλλογική διαπραγμάτευση, απεργία) παρά τα βήματα ενίσχυσής τους που καταγράφονται κυρίως κατά την περίοδο 1980-90. Ωστόσο, σήμερα παρουσιάζεται σημαντικό έλλειμμα στη θεσμική κατοχύρωσή τους ώστε να μην ανταποκρίνονται στα σύγχρονα δεδομένα και κυρίως στις ιδιαιτερότητες της ελληνικής αγοράς εργασίας. Είναι χαρακτηριστικό ότι σήμερα μόνο στο 2% των επιχειρήσεων του ιδιωτικού τομέα υπάρχει οποιαδήποτε

μορφή εκπροσώπησης των εργαζομένων τη στιγμή που η κυριαρχία των μικρών επιχειρήσεων (98% μέχρι 20 εργαζόμενους) απαιτεί ειδικές ρυθμίσεις ώστε η ανάγκη συλλογικής εκπροσώπησης των εργαζομένων να καλύπτεται στο ευρύτερο φάσμα των ΜΜΕ που απασχολούν και τη συντριπτική πλειοψηφία των μισθωτών. Επιπλέον, το στενό θεσμικό πλαίσιο λειτουργίας των συνδικάτων δεν είναι δυνατόν να περιλάβει ενιαία συνδικαλιστική εκπροσώπηση σε ενιαίους χώρους όπου καταγράφεται ευρύτατο φάσμα απασχόλησης εργαζομένων από διαφορετικούς κλάδους οικονομικής δραστηριότητας (πχ. Αεροδρόμιο Ελ. Βενιζέλος, The Mall κλπ). Η ίδια στενή λογική του υπάρχοντος θεσμικού πλαισίου των συλλογικών εργασιακών σχέσεων που αδυνατεί να προσαρμοσθεί στα σύγχρονα οικονομικά δεδομένα εκδηλώνεται και με τη μη αναγνώριση θεσμών συλλογικής εκπροσώπησης των εργαζομένων στο επίπεδο ομίλων επιχειρήσεων όπως συνδικαλιστικές οργανώσεις ή συμβούλια εργαζομένων καθώς και το δικαίωμα στις συλλογικές διαπραγματεύσεις και στις συλλογικές συμβάσεις στο επίπεδο αυτό.

Τέλος, καταγράφεται η έλλειψη ουσιαστικού συντονισμού των δυνάμεων της εργασίας σε διεθνοποιημένο επίπεδο και η ιδιαίτερα περιορισμένη συμμετοχή του ελληνικού συνδικαλιστικού κινήματος σε συντονισμένες θεσμικές παρεμβάσεις διεθνοποιημένου χαρακτήρα με στόχο την ενίσχυση της συλλογικής παρέμβασης της εργασίας σε διεθνές και ευρωπαϊκό επίπεδο για την ενίσχυση των ατομικών εργασιακών δικαιωμάτων και την καθιέρωση και ανάπτυξη των αντίστοιχων συλλογικών όπως οι ευρωπαϊκές συλλογικές διαπραγματεύσεις και συμβάσεις, η ευρωαπεργία, η ενίσχυση του ρόλου των ευρωπαϊκών συμβουλίων στις πολυεθνικές επιχειρήσεις.

Β) *Συνέπειες*

Η απουσία εκπροσώπησης των εργαζομένων στις μικρές επιχειρήσεις που χαρακτηρίζουν την ελληνική αγορά εργασίας έχει πολλαπλές αρνητικές επιδράσεις για τις εργασιακές σχέσεις. Πρώτον, στερεί από τη μεγάλη πλειοψηφία των εργαζομένων να έχουν φωνή εκπροσώπησης στον εργασιακό χώρο και τη δυνατότητα παρέμβασης υπέρ των συμφερόντων τους. Δεύτερον, ενθαρρύνει την ασυδοσία των εργοδοτών και τις συχνότατες παραβιάσεις της νομοθεσίας. Τέλος, ευνοεί τη διατήρηση της συνδικαλιστικής πυκνότητας στην Ελλάδα σε χαμηλά επίπεδα σε συνδυασμό με τις χρόνιες παθογένειες των ελληνικών συνδικάτων όπως η οργανωτική πολυδιάσπαση των 3700 πρωτοβάθμιων και των 200 δευτεροβάθμιων σωματείων, η έντονη παραταξιοποίηση και η έλλειψη οικονομικής αυτοδυναμίας. Παράλληλα, η απουσία θεσμών συλλογικής εκπροσώπησης της εργασίας απέναντι σε φαινόμενα γεωγραφικής συγκέντρωσης ή και κεντρικού σχεδιασμού οικονομικών δραστηριοτήτων (πχ. όμιλοι επιχειρήσεων, κεντρική διεύθυνση χώρων όπως το Ελ. Βενιζέλος) ευνοούν τη δυνατότητα ευέλικτων ελιγμών των εργοδοτικών κέντρων σε βάρος της εργασίας και την αδυναμία των εργαζομένων να εκπροσωπηθούν ενιαία και να παρέμβουν αποτελεσματικά απέναντι σε κεντρικούς σχεδιασμούς που διαμορφώνουν την απασχόληση και πολλές πτυχές των εργασιακών σχέσεων.

Γ) *Τι πρέπει να αλλάξει*

Σε εθνικό επίπεδο θα πρέπει να υπάρχει η προσαρμογή των κανόνων λειτουργίας της θεσμικής παρέμβασης των εργαζομέ-

νων στη βάση της πραγματικότητας που διέπει την ελληνική αγορά εργασίας απέναντι σε μία λειτουργία που αδυνατεί να συμπεριλάβει τον κύριο όγκο των αναγκών που αφορούν στους εργαζόμενους στην Ελλάδα. Παράλληλα, απαιτείται η προσαρμογή του τρόπου συλλογικής εκπροσώπησης της εργασίας και στα σύγχρονα οικονομικά δεδομένα με στόχο την αποτελεσματικότερη παρέμβασή τους απέναντι σε φαινόμενα συγκέντρωσης και συγκεντροποίησης του κεφαλαίου με τις εξαγορές, συγχωνεύσεις και τη λειτουργία επιχειρηματικών ομίλων κλαδικού, πολυκλαδικού και πολυεθνικού χαρακτήρα. Τέλος, η προσαρμογή στα νέα δεδομένα απαιτεί και την «εθνική» συμβολή στην ανάπτυξη μορφών παρεμβάσεων, συντονισμού και θεσμικών κατακτήσεων σχετικά με τη συλλογική εκπροσώπηση των δυνάμεων της εργασίας σε ευρωπαϊκό και ευρύτερα διεθνοποιημένο επίπεδο.

Δ) *Προτάσεις μέτρων*

Ως πρόσθετα μέτρα πολιτικής που αφορούν στη λειτουργία του ίδιου του συνδικαλιστικού κινήματος που με όρους αυτονομίας θα πρέπει να διαμορφώσει τους όρους για την προσέλκυση των νέων κοιτασμάτων της μισθωτής απασχόλησης (γυναίκες, νέους, ευέλικτους, μετανάστες) και την αντιμετώπιση των προβλημάτων της οργανωτικής του πολυδιάσπασης και κατακερματισμού, των διαλυτικών εκδηλώσεων της παραταξιοποίησης, των προβλεπόμενων εξαρτήσεων που συνεπάγεται η έλλειψη της οικονομικής αυτοδυναμίας και πόρων ώστε να στηρίζεται στα μέλη του, και του περιορισμένου διεθνοποιημένου προσανατολισμού στη δράση του, προτείνονται τα εξής μέτρα πολιτικών θεσμικών παρεμβάσεων για την ενίσχυση των συλλογικών εργασιακών δικαιωμάτων.

- Καθιέρωση της εκπροσώπησης των εργαζομένων στις επιχειρήσεις που στερούνται συλλογικής εκπροσώπησης και που απασχολούν περισσότερους από 5 εργαζόμενους. Ειδικότερα,

- Καθιέρωση του θεσμού του εκπροσώπου των εργαζομένων με καθολική ψηφοφορία στις επιχειρήσεις άνω των 5 εργαζομένων όταν δεν υπάρχει άλλη συλλογική εκπροσώπηση.

- Καθιέρωση του συνδικαλιστικού εκπροσώπου από συνδικαλιστική οργάνωση (πρωτοβάθμια ή δευτεροβάθμια) που καλύπτει τον εργασιακό χώρο για τις επιχειρήσεις που απασχολούν περισσότερους από 10 εργαζόμενους.

- Καθιέρωση συλλογικών εργασιακών δικαιωμάτων σε σύνθετες δομές οικονομικής δραστηριότητας.

- Αναγνώριση των θεσμών των συμβουλίων των εργαζομένων και της συνδικαλιστικής εκπροσώπησης σε επίπεδο ομίλου επιχειρήσεων.

- Αναγνώριση της συλλογικής εκπροσώπησης εργαζομένων (συμβούλιο εργαζομένων, συνδικαλιστική εκπροσώπηση) σε ενιαίους γεωγραφικούς χώρους σύνθετης, πολυκλαδικής, οικονομικής δραστηριότητας (αεροδρόμια, πολυχώροι εμπορικών δραστηριοτήτων).

- Αναγνώριση του δικαιώματος στη συλλογική διαπραγμάτευση στους ομίλους επιχειρήσεων.

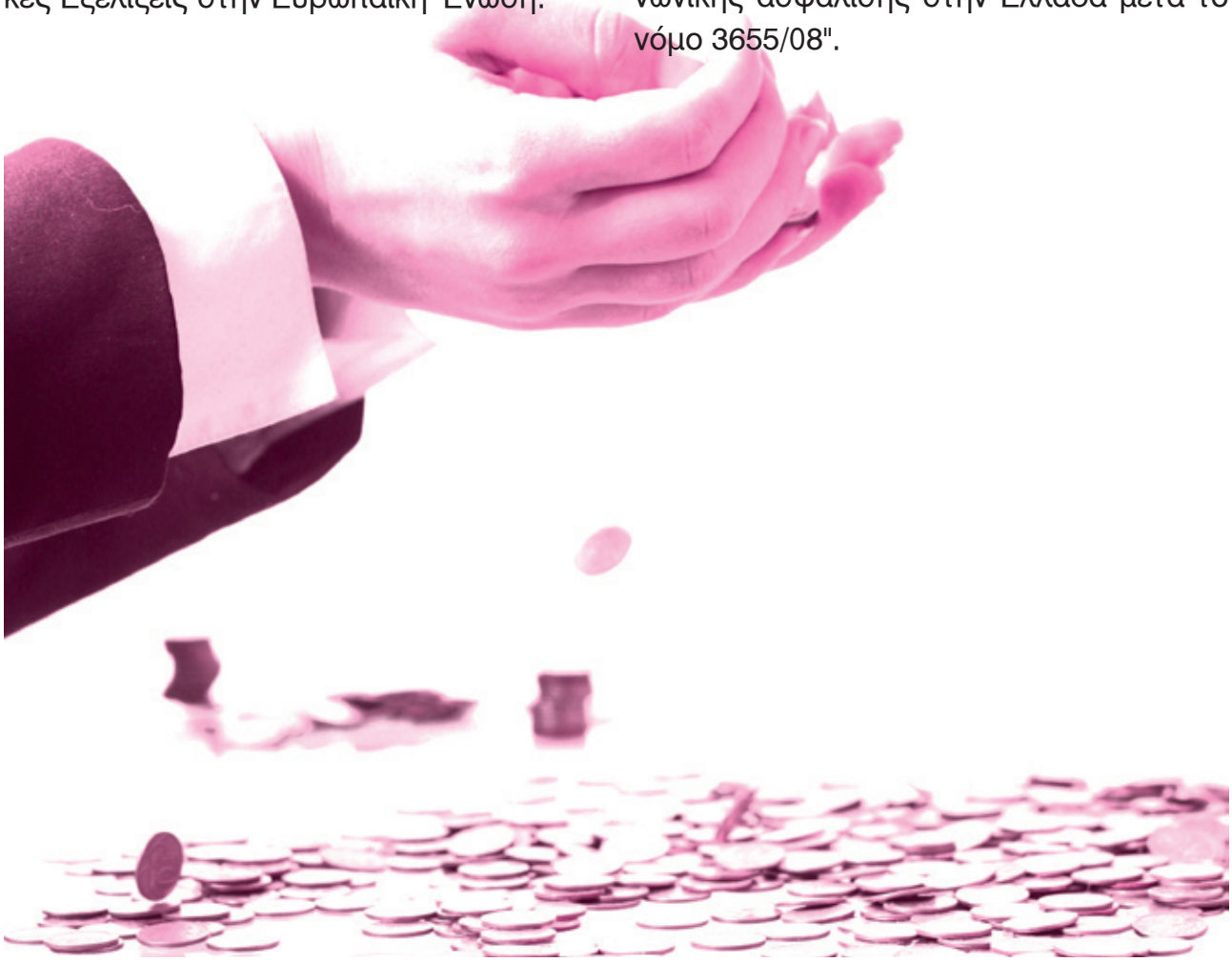
Δραστηριότητες ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ

➜ 24 Νοεμβρίου 2008. Το ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ (Γ. Ρωμανιάς), συμμετείχε σε ημερίδα που διοργάνωσε το Εργατικό Κέντρο Κορίνθου, με θέμα: "Το νέο ασφαλιστικό τοπίο μετά το νόμο 3655/08".

➜ 3-5 Δεκεμβρίου 2008. Ο Επιστημονικός Διευθυντής του ΙΝΕ, Καθηγητής Σ. Ρομπόλης, συμμετείχε στην Ετήσια συνάντηση των εμπειρογνωμόνων του ΟΟΣΑ-SOPEMI για τις Σύγχρονες Μεταναστευτικές Εξελίξεις στην Ευρωπαϊκή Ένωση.

➜ 7 Δεκεμβρίου 2008. Το ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ συμμετείχε (Σοφία Λαμπουσάκη) σε ημερίδα που διοργάνωσε η Ομοσπονδία Συλλόγων Εργαζομένων Τεχνικών Επιχειρήσεων Ελλάδος με θέμα: "Οικονομική κρίση και εργασιακές σχέσεις".

➜ 15 Δεκεμβρίου 2008. Το ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ συμμετείχε (Σ. Ρομπόλης) σε ημερίδα του Εργατικού Κέντρου Ναυπλίου στην Ερμιόνη με θέμα: "Το τοπίο της κοινωνικής ασφάλισης στην Ελλάδα μετά το νόμο 3655/08".



ΙΝΕ/ΓΣΕΕ - ΑΔΕΔΥ
Ιουλιανού 24, Τ.Κ. 104 34